

T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

AKADEMİSYENLERİN SENDİKALARA ÜYE OLMAMA NEDENLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Okan CANBULAT

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Sinan YILMAZ

Karabük

Haziran/2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI.....	5
TEŞEKKÜR.....	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION.....	10
KISALTMALAR.....	11
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	13
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	13
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	13
EVREN VE ÖRNEKLEM.....	14
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER.....	14
GİRİŞ.....	15
1. BİRİNCİ BÖLÜM: SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKACILIK.....	17
1.1. Sendika Kavramı.....	17
1.2. Sendika Kavramının Unsurları.....	18
1.2.1.1. Ortak Amaç.....	18
1.2.1.2. Bağımsızca Kurulma.....	18
1.2.1.3. Tüzel Kişiliğe Sahip Olma.....	18
1.2.1.4. Bağımsız Olma.....	19
1.3. Sendikacılığın Doğuşu.....	19
1.4. Sendikacılığın Gelişimi.....	21
1.5. Dünya’da Sendikacılık.....	22
1.5.1. İngiliz Sendikalizmi.....	22
1.5.2. Amerikan Sendikalizmi.....	25
1.5.3. Alman Sendikalizmi.....	27
1.5.4. Fransız Sendikalizmi.....	29




1.6.	Türkiye’de Sendikacılık	32
1.6.1.	Cumhuriyet Öncesi Dönem	32
1.6.2.	Tek Parti Dönemi (1923-1946)	36
1.6.3.	1946-1960 Arası Çok Partili Dönem	39
1.6.4.	1960-1970 Dönemi	41
1.6.5.	1970-1980 Dönemi	44
1.6.6.	1980 Sonrası Dönem.....	47
1.6.7.	2000 Sonrası Dönem.....	50
1.7.	Dünya’da Kamu Sendikacılığı.....	50
1.7.1.	İngiltere’de Memur Sendikacılığı	51
1.7.2.	ABD’de Memur Sendikacılığı	52
1.7.3.	Almanya’da Memur Sendikacılığı	53
1.7.4.	Fransa’da Memur Sendikacılığı	53
1.8.	Türkiye’de Kamu Sendikacılığı	54
1.8.1.	Osmanlı Dönemi	54
1.8.2.	Cumhuriyet Sonrası Dönem	55
1.8.2.1.	1920-1960 Arası Dönem.....	55
1.8.2.2.	1960-1980 Arası Dönem.....	56
1.8.2.3.	1980-2000 Arası Dönem.....	58
1.8.2.4.	2000 Sonrası Dönem	59
1.9.	Dünya’da Eğitim Sendikacılığı.....	60
1.10.	Türkiye’de Eğitim Sendikacılığı.....	62
1.10.1.	Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	62
1.10.2.	Cumhuriyet Sonrası Dönem	63
1.10.2.1.	1924-1960 Arası Dönem	63
1.10.2.2.	1960-1980 Arası Dönem	64
1.10.2.3.	1980-2000 Arası Dönem	65
1.10.2.4.	2000 Sonrası Dönem	66
2.	İKİNCİ BÖLÜM: BULGULAR.....	68
2.1.	Verilerin Analizi	68
2.2.	Genel Bilgiler.....	68
2.3.	Faktör ve Güvenilirlik Analizi.....	83
2.4.	Hipotez Testleri.....	86

2.4.1.	Siyasal Kaygılar	86
2.4.2.	İşleyiş Problemleri.....	90
2.4.3.	Amaç Dışılık.....	94
2.4.4.	Hak Savunuculuğu Eksikliği	98
3.	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ	103
3.1.	Genel Bilgiler ve Önergelerin Yorumlanması	103
3.2.	Araştırmanın Hipotezlerine Ait Analiz Sonuçları ve Yorumlamalar.....	110
3.2.1.	Siyasal Kaygılar	111
3.2.2.	İşleyiş Problemleri.....	112
3.2.3.	Amaç Dışılık.....	113
3.2.4.	Hak Savunuculuğu Eksikliği	115
KAYNAKÇA		120
TABLOLAR LİSTESİ.....		125
EKLER.....		128
ÖZGEÇMİŞ.....		131

TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Okan CANBULAT'a ait "Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Nedenleri" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından Yüksek Lisans programı tezi olarak oybirliği oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı	:.....
Danışman Üye	: Doç. Dr. Sinan TILMAZ	
Üye	: Dr. SpA. Ayen Yılmaz ZARARLI	
Üye	: Doç. Dr. Adem SAĞIR	
Üye	:.....

Tez Sınavı Tarihi: 18.06.2019

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans/Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntuların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Okan CANBULAT

İmza :



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya konulmasında vermiş olduğu katkılardan ötürü değerli danıőmanım sayın Doç. Dr. Sinan Yılmaz'a, vakitlerinden çaldığım değerli eőim Nazan CANBULAT ve biricik kızım Arven'e, her konuda olduğu gibi bu çalışmada da beni yalnız bırakmayan sevgili ağabeyim Onur CANBULAT'a, çalıőmama değerli katkılarda bulunan sevgili dostlarım Pınar MIZRAK, Aykut DALAK, Murat KARAKAŐ ve Okan DEDE'ye teőekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca bu çalıőmamı, kendisi de bir emekçi olan ve elim bir kaza sonucu kaybettiğimiz sevgili babam Lütfi CANBULAT'a ithaf ediyorum.



ÖZ

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin sendikalara üye olmama nedenlerini saptamaktır. Herhangi bir sendikaya üye olmayan akademisyenlerin hangi sebeplerle üye olmadıkları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, unvan ve çalışma süresi gibi değişkenler göz önünde bulundurularak incelenmiştir.

Çalışma için gerekli olan veriler alanyazın taraması ve anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir. Uygulanan anketle elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (22.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ilk olarak frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri ortaya konulmuştur. Ölçek maddelerinin gruplanarak analiz edilmesini sağlamak üzere uygulanan faktör analizi kapsamında elde edilen sonuca göre maddeler gruplanarak alt boyutlar (faktörler) oluşturulmuştur. Elde edilen faktörlere göre, ikili kategorili bağımsız değişkenler arasındaki (cinsiyet) farklılığın ölçülmesi için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,908 olarak tespit edilmiş ve kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda tüm faktörlerin doğru şekilde düzenlendiği belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ankette yer alan maddeler, Siyasal Kaygılar, İşleyiş Problemleri, Amaç Dışılık ve Hak Savunuculuğu Eksikliği şeklinde 4 faktör olarak gruplandırılmıştır. Akademisyenlerin bu 4 grup altında toplanan maddelere verdikleri yanıtlar cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, unvan ve çalışma süresi değişkenleri hesaba katılarak incelendiğinde, çoğunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sendika; Kamu Sendikası; Eğitim Sendikası; Akademisyen

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the reasons of academicians' not being members of trade unions. The reasons of non-member academicians have been examined by taking into account variables such as gender, age, educational status, title and term of employment.

The data required for the study has been obtained through literature review and conducting a survey. SPSS (22.0) statistical package program has been used to analyze the data obtained from the survey. While analyzing the data, firstly frequency (f), percentage (%), mean (\bar{X}) and standard deviation (SS) values have been determined. Sub-factors have been formed by grouping the items according to the result obtained within the scope of factor analysis applied. In accordance with the obtained factors, independent sample t test has been used to measure the difference between two categories of independent variables (gender), and one-way analysis of variance (ANOVA) has been used to test the difference between variables with more than two categories. In the factor analysis, the KMO value has been found as 0.908 and the established model has been confirmed to be statistically significant ($p < 0.05$). As a result of the reliability analysis, it has determined that all the factors have been arranged properly.

As a result of the factor analysis, the items in the survey have been grouped as 4 factors such as Political Anxiety, Functioning Problems, Acting out of Purpose and Deficiency of Advocacy. When the responses of the academicians to the items collected under these 4 groups have been examined by taking into account the variables of gender, age, educational status, title and term of employment, it has been found that there have been statistically significant differences in most of them.

Keywords: Trade Union; Public Sector Trade Union; Education Trade Union; Academician

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Nedenleri
Tezin Yazarı	Okan CANBULAT
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Sinan YILMAZ
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	18.06.2019
Tezin Alanı	Sosyoloji
Tezin Yeri	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tezin Sayfa Sayısı	131
Anahtar Kelimeler	Sendika, Kamu Sendikası, Eğitim Sendikası, Akademisyen

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Reasons of Academicians' not being members of Trade Unions
Author of the Thesis	Okan Canbulat
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Dr. Sinan YILMAZ
Status of the Thesis	Master's Degree
Date of the Thesis	18.06.2019
Field of the Thesis	Sociology
Place of the Thesis	Karabuk University Institute of Social Sciences
Total Page Number	131
Keywords	Trade Union, Public Sector Trade Union, Education Trade Union, Academician

KISALTMALAR

ADGB	: Alman Genel Sendikalar Birliği
AFL	: Amerikan İş Federasyonu
AFT	: Amerika Öğretmenler Federasyonu
ANAP	: Anavatan Partisi
BASIN-İŞ	: Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası
BESEN	: Bağımsız Eğitim Sendikası
CFDT	: Fransız Demokratik İş Konfederasyonu
CFTC	: Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu
CGB	: Hristiyan Sendikalar Birliği
CGT	: Genel İş Federasyonu
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CIO	: Endüstriyel Örgütler Kongresi
CNPF	: Fransız İşverenleri Milli Konseyi
DBB	: Alman Kamu Çalışanları Birliği
DGB	: Alman İşçi Sendikaları Birliği
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	: Demokrat Parti
DYP	: Doğru Yol Partisi
EĞİT-DER	: Eğitimciler Derneği
EĞİTİM BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİTİM-İŞ	: Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası
EĞİTİM-SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
FEN	: Ulusal Eğitim Federasyonu
GEW	: Eğitim ve Bilim Sendikası

GIDA-İŞ	: Türkiye Gıda İşçileri Sendikası
HÜR-DER	: Hürriyetçi Öğretmenler Derneği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
LASTİK-İŞ	: Türkiye Petrol Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası
LRC	: İşçi Temsil Komitesi
MBK	: Milli Birlik Komitesi
MEDEF	: Fransız İşletmeler Hareketi
MEF-DER	: Mefkureci Öğretmenler Derneği
NAM	: Ulusal Üreticiler Birliği
NEA	: Ulusal Eğitim Birliği
NUT	: Ulusal Öğretmenler Birliği
SHP	: Sosyal Demokrat Halk Partisi
TEÇ-SEN	: Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TOLEYİS Federasyonu	: Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları
TÖB-DER Derneği	: Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
TUC	: Sendikalar Kongresi
TÜMAS Birliği	: Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksekokul Asistanları
TÜMÖD	: Tüm Öğretim Üyeleri Derneği
TÜRK EĞİTİM-SEN Çalışanları Sendikası	: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE MADEN-İŞ	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
ÜLKÜ-BİR	: Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği
ÜNAY	: Üniversite, Akademi, Yüksekokul Asistanları Derneği

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu araştırmada ilk olarak işçi ve kamu sendikacılığının, sonrasında ise eğitim sendikacılığının dünyada ve Türkiye'deki gelişimine değinilmiş, en son olarak ise akademisyenlerin sendikalaşma oranının düşük gerçekleşmesinin nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma, akademisyenlerin sendikalara bakış açısını inceleyerek bu bakış açısının oluşmasına neden olan faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı, akademisyenlerin sendikalaşmaya soğuk bakmaları ve sendikalaşma oranının öğretmenlerle karşılaştırıldığında neredeyse yarı yarıya gerçekleşmesinin nedenlerini ortaya koymaktır.

Öğretmenlerin sendikaya üye olmama sebeplerine dair yapılmış pek çok araştırma bulunmasına rağmen akademiye yönelik olarak herhangi bir çalışmanın yapılmaması araştırmanın önemini artırmaktadır. Akademisyenlerin mevcut eğitim sendikalarına karşı tutumlarının ve eğitim sendikalarının akademisyenlerin bu tutumlarına yönelik olarak sendika politikalarını belirlemeleri açısından da önem arz etmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada karma araştırma yöntemi tercih edilmiş olup nitel ve nicel araştırma desenleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın teorik bölümünü oluşturan birinci bölümde nitel araştırma deseni tercih edilmiş ve doküman analizi yapılmıştır. Araştırmanın nicel araştırma deseni kullanılan ikinci bölümünde ise akademisyenlerin sendikalara üye olmama nedenlerini belirlemek amacıyla herhangi bir sendikaya üye olmayan akademisyenlerle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak anket çalışması yapılmış, geri dönüş sağlanan 412 adet anketten elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (22.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı yardımı ile istatistiki analizlere tabi tutulmuştur.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Öğretmenler hem dünyada hem de Türkiye'de kamu sendikacılığının başlamasına ve gelişmesine ön ayak olan kamu kesimi olup kamu çalışanları arasında 2018 yılı itibarıyla %65,27 ile en yüksek sendikalaşma oranına sahiptir. Buna karşın akademisyenlerin sendikalaşma oranı %30'larda seyretmektedir. Eğitim seviyesinin yükseldiği ve akademik

özgürlüğe sahip akademisyenlerin sendikalaşma oranının bu kadar düşük seviyede olması dikkat çekici bir durumdur.

Araştırmanın hipotezleri;

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiş, elde edilen bulgular içinde hipotezleri doğrulayan ya da yanlışlayan veriler değerlendirilmiş ve tartışılmıştır.

1. Akademisyenler arasında memur sendikalarına üye olma oranları, diğer memur gruplarına oranla daha düşüktür.
2. Akademisyenlerin sendikalara bakış açısı, siyasal kaygılar, işleyiş problemleri, hak savunuculuğu eksikliği, amaç dışılık gibi değişkenlerden etkilenmektedir.
3. Akademisyenlerin sendikalara bakış açısı, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, akademik unvan ve hizmet süresi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de üniversitelerde halen görev yapmakta ve herhangi bir sendikaya üye olmayan akademisyenler oluşturmaktadır. Hazırlanan anket, Türkiye’de devlet üniversitelerinde görev yapmakta ve sendikaya üye olmayan akademisyenlere basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak Survey Monkey programı vasıtasıyla online olarak gönderilmiş ve 412 adet geri dönüş sağlanmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma, anket çalışmasına yanıt veren toplam 412 akademisyenden elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca elde edilen bulgular, geliştirilen anket formundaki sorularla sınırlıdır. YÖK istatistik biriminde akademisyenlerin sendikalaşmasına dair herhangi bir bilginin bulunmaması ve diğer eğitim-iş kolunda faaliyet gösteren sendikalarda da aynı durumla karşılaşılması bu çalışmada karşılaşılan en büyük güçlüktür.

GİRİŞ

Çalışanların haklarını korumaya yönelik kurulan örgütler olan sendikaların ortaya çıkışı, bugünkü manada işçi sınıfının oluşmaya başladığı Sanayi Devrimi'ne dayanmaktadır. Bu devrimle birlikte işçilerin ayrı bir sınıf olarak ortaya çıkması, onların haklarını savunacak örgütlerin kurulmasını da gerekli hale getirmiştir. Çalışanlar arasındaki dayanışmayı arttırmak, çalışanların haklarını koruyarak yeni kazanımlar elde etmek ve işveren kesimine karşı bir baskı grubu oluşturmak kurulan bu örgütlerin temel amaçları olmuştur.

Sendikaların tarih sahnesine çıkmaları işçi örgütlenmeleri olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte ilerleyen süreçte kamu çalışanları da sendikal örgütler kurmaya ve bu örgütler vasıtasıyla sendikal kazanımlar elde etmeye başlamışlardır. Kamu çalışanlarının sendikalar çatısı altında örgütlenmelerinde en etkin grup eğitim çalışanlar, yani öğretmenler olmuştur. Bunun sebebi olarak kamu çalışanları arasında sayılarının çok fazla olması ve yasal haklar konusunda öğretmenlerin yüksek bilinç düzeyine sahip olması gösterilebilir.

Ülkemizde eğitim çalışanlarının örgütlenmeye başlaması II. Meşrutiyet yıllarına dayanmaktadır. Kurulan bu örgütler sendika olarak değil, cemiyet adı altında faaliyet göstermişlerdir. 1946 yılında yapılan sistem değişikliğiyle birlikte ülkemizde çok partili hayata geçilmiş, bu değişiklikle birlikte dernek formunda faaliyet gösteren öğretmen örgütlerinin bir araya gelmesiyle "Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu" kurulmuştur. 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlük ortamıyla birlikte memurlar her ne kadar sendikal hakları elde ettilerse de 1971 muhtırasıyla birlikte bu hak ellerinden alınmış, kamu çalışanları örgütlenme faaliyetlerini yine dernek çatısı altında sürdürmek zorunda bırakılmıştır. 1980 darbesi sonrasında ise bu dernekler de tamamen kapatılmıştır. 1982 Anayasası'nda kamu çalışanlarının sendikal haklarına yönelik herhangi bir olumlu veyahut olumsuz madde yer almaması sebebiyle eğitim çalışanları önce dernekler, 1990 yılından sonra ise sendikalar bünyesi altında örgütlenme çabalarını sürdürmüşlerdir. 1990 yılından sonra kurulan pek çok memur sendikasının öncülüğünü yine öğretmenler tarafından kurulan eğitim sendikaları yapmıştır.

1982 Anayasası'nda 1995 yılında değişikliğe gidilmiş ve anayasaya yeni bir madde eklenmiştir. Bu değişiklik ve eklenen yeni maddenin neticesinde kamu görevlilerinin sendika ve de sendika üst örgütlenmelerini kurabilme ve toplu görüşme yapabilme hakkının anayasal olarak güvence altına alınması temin edilmiştir.

Kamu çalışanlarının sendikal ve toplu görüşme haklarının yasal olarak güvence altına alınması ve sınırlarının belirlenmesi, 2001 yılında yürürlüğe konulan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu'yla gerçekleşmiştir. Bahsi geçen kanunun yürürlüğe konması takiben pek çok eğitim sendikası kurularak faaliyetlerine başlamıştır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Kanunu 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında birtakım değişikliklere uğramış, yapılan bu değişikliklere ek olarak 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişikliklerle birlikte kamu çalışanlarına her ne kadar toplu sözleşme hakkı tanınmış olsa da grev yapmaları yasaklanmıştır. Yapılan bu anayasal değişikliğin uygulama esaslarını ve sınırlarını belirlemek amacıyla 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda bazı değişikliklere gidilmiş, kanunun adı da "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

Akademisyenlerin örgütlenmesi genellikle öğretmen örgütleri çatısı altında gerçekleşmiştir. Bu örgütlenmeler yaşanan dönemin yapısına paralel olarak bazen cemiyet, bazen dernek, bazen de sendika formunda gerçekleşmiştir. Öğretmen örgütlerinin yanı sıra akademisyenler aynı zamanda sadece üniversite çalışanlarına yönelik olarak faaliyet gösteren TÜMAS (Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksekokul Asistanları Birliği) ve TÜMOD (Tüm Öğretim Üyeleri Derneği) gibi yapılanmalar altında örgütlenme çabaları gerçekleştirmiştir. Günümüzde de durum aynı biçimde devam etmektedir.

1. BİRİNCİ BÖLÜM: SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKACILIK

Bu bölümde sendika ve sendikacılık kavramına, sendikacılığın Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel gelişim sürecine, Dünya’nın belirli başlı ülkelerdeki ve Türkiye’deki kamu ve eğitim sendikacılığına değinilmiş, kamu sendikacılığı ve işçi sendikacılığının dünyadaki ve Türkiye’deki uygulamalarına yer verilmiştir.

1.1. Sendika Kavramı

Sendika, Latince kökenden gelen “syndic” ten türetilmiş bir sözcük olup anlamı günümüzde kullanılan anlamından oldukça farklıdır. İlkçağlarda Roma ve Yunan Sistemi’nde hukuki bir terim olan syndic, bir “site” nin (şehir devleti) idaresinde “temsilci” olarak görev yapan kişi ve yahut kişileri ifade etmek için kullanılmıştır. “Syndicat” terimi ise, “syndic” in (temsilcinin) işlevlerini ve bu işlevlerin hayata geçirilmesi olarak anlamlandırılmıştır (Işık R. , 1962).

“Syndic” kelimesi Batı dillerine Orta Çağ zamanlarında girmiştir. Bu dillerde ise *“belirli bir alana ait herhangi bir topluluğun faydasını gözetken temsilci”* olarak anlam kazanmıştır. Sendika sözcüğü XIX. yüzyılda ise, Endüstri Devrimi sonrasında ortaya çıkan işçi sınıfının ortak çıkarlarının korunması amacıyla kurulan örgütler için kullanılmıştır. Diğer bir ifadeyle açıklamak gerekirse bu sözcük, Sanayi Devrimi’yle birlikte *“çalışma ilişkilerinde işçi sınıfının hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla oluşturulan örgütleri”* ifade etmek için kullanılmıştır (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

Sendika kavramının tanımı ilk kez Sydney ve Beatrice Webb tarafından şu şekilde yapılmıştır: *“Çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk”* (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

XX. yüzyılla birlikte sendikalar, temel kurulma amaçları olan ekonomik etki alanını aşarak sosyo-siyasi yapıları da etkileyebilen örgütlere dönüşmüşlerdir. Bu sebeple sendika kavramının içeriği ekonomik haklara ek olarak sosyal hakları da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Ayrıca yapılan ilk tanımlamalarda taraf olarak sadece “işçiler” ifade edilirken, zamanla bu ifade tüm çalışanların yanı sıra işverenleri de kapsamıştır.

Sendika Türk Dil Kurumu sözlüğünde: *“İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birliklerdir”* şeklinde ifade edilmiştir.

Türk hukukunda sendika, 2012 tarihli 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” da şu şekilde tanımlanmıştır: “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır”.

25.06.2001 yılında kabul edilmiş olan Kamu Görevlileri Sendika Kanunu’nda ise sendika şu şekilde tanımlanmıştır: “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır”.

1.2. Sendika Kavramının Unsurları

Bu başlık altında sendika kavramını oluşturan “ortak amaç, bağımsızca kurulma, tüzel kişiliğe sahip olma ve bağımsız olma” unsurlarına kısaca değinilecektir.

1.2.1.1. Ortak Amaç

Sendikacılıkla ilgili hem ulusal hem de uluslararası belgelerde sendika kurmanın ön plana çıkarılan amacı, sahip olunan üyelerin ekonomik ve sosyal ortak çıkarlarını savunmaktır. Bu durum bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır çünkü sivil toplum örgütlerinin hangi amaç için kurulduklarını tüzüklerinde açıkça belirtmeleri gerekmektedir. Sendikalara tanınan toplu iş sözleşmesi, lokavt ve grev gibi haklar sayesinde çalışanların ve işverenlerin ortak çıkarlarının elde edilebilmesi ve sürdürülebilmesi temin edilmiştir (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

1.2.1.2. Bağımsızca Kurulma

Bir sivil toplum kuruluşu olarak sendikalar herhangi bir izine gerek duyulmaksızın bildirim yoluyla kurulmaktadırlar. Sendikaların özgürce kurulabilmesi, çeşitli uluslararası hukuk belgelerinde (Birleşmiş Milletler Bildirgeleri, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı vb.) teminat altına alınmıştır.

1.2.1.3. Tüzel Kişiliğe Sahip Olma

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Çünkü ortak ve belirli bir amaca hizmet etmek amacıyla kurulan sendikaların hukuki bir şeklinin olması ve bu hukuki varlığının sahip olduğu üyelerinin değişmesinde etkilenmemesi gerekmektedir (Çelik, 2010).

1.2.1.4. Bağımsız Olma

Sendikaların tüzel bir kişiliğe sahip olmaları, örgütlenmelerini ve faaliyetlerini bağımsız bir şekilde gerçekleştirmelerini hukuki ve mesleki olarak bir gereklilik haline getirmiştir. Çalışan ve işverenler çıkarları itibariyle iki farklı grubu ifade etmektedir. Çalışan sendikalarının işverene ve işveren sendikalarına karşı bağımsız olması, temsil ettiği grubun çıkarları sebebiyle çok önemli bir zorunluluktur. Farklı çıkar gruplarının ekonomik ve sosyal menfaatlerini güden bu iki örgütün (çalışan sendikaları-ışveren sendikaları), birbirlerine karşı bağımsız olması, sendikaların amacına uygun hareket etmesinin temel kurallarındandır. “Sarı sendikacılık” gibi bazı olumsuz ifadeler, bu bağımsızlığın sağlanamamasından kaynaklanmaktadır.

1.3. Sendikacılığın Doğuşu

James Watt tarafında icat edilmiş olan “buhar makinesi” yalnızca “Sanayi Devrimi”ni başlatmakla kalmamış, bu devrimle paralel olarak sendikacılığın doğuşuna da zemin hazırlamıştır. XVIII. asrın bitimine doğru feodal düzenin sona ermesiyle birlikte topraklarını yitiren köylüler, köylerden endüstrinin gelişmeye başladığı merkezlere doğru yoğun bir göç hareketi başlatmıştır. Yaşanan bu göç, çok çeşitli Avrupa ülkelerinde kentleşmenin hızlı bir şekilde gerçekleşmesine vesile olmuştur. Sanayi Devrimi’yle ortaya çıkan fabrikalarda çalışmaya başlayan bu sınıf, “işçi sınıfı”nı oluşturmuştur (Ekin, 1994).

XVIII. asır, insanlık tarihini etkileyen ve çok önemli yapısal değişimlere neden olan iki devrimin yaşandığı yüzyıldır. Bu devrimlerden ilki “Sanayi Devrimi”dir. Sanayi Devrimi’yle birlikte kullanılmaya başlanılan makineler sebebiyle geleneksel üretim tarzı değişikliğe uğramış, bunun neticesinde ise ekonomik yapı derinden etkilenmiştir. Yine bu yüzyılda yaşanan “Fransız Devrimi” nin etkisi ise, çağlardır çok büyük değişikliğe uğramadan bu yüzyıla değin gelen monarşik yapı, yani “siyasal yapı” üzerinde olmuştur.

Bu iki önemli toplumsal yapı üzerinde yaşanan önemli değişimler, bu yapılarla bağlantılı çalışma hayatında da önemli değişimlere sebebiyet vermiştir. Sanayi Devrimi’ne değin yaşanan “emek” yani insan odaklı üretim yerini makine odaklı yoğun üretime, çalışma hayatının usta-çırak-kalfa ilişkisi ise yerini işveren-işçi ilişkisine bırakmıştır. Bu devrime değin müşteri siparişiyle sınırlı olan üretim ise yerini “kitle üretimi” ne bırakmıştır.

Sonrasında yaşanan değişimler sebebiyle en önemli etkisi siyasal yapıda görülen Fransız Devrimi’nin etkisi ise yalnızca bu yapıda olmamıştır. Bu devrimin ardından uygulamaya konulmaya başlanılan “liberal devlet” anlayışı beraberinde temel felsefesi,

“*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” (Laissez faire, laissez passer) olan “iktisadi liberalizmi” de getirerek çalışma hayatını, dolayısıyla ekonomik yapıyı da etkilemiştir.

Liberal düşüncenin temel felsefesi, bireyler tarafından sarf edilen çabaların neticesinde hem bireylerin hem de toplumların fayda göreceği savına dayanmaktadır. Bu sava dayanılarak bu sistemde devlet işçi ve işveren ilişkilerinde taraf olmamış, bu iki grubun dahil olduğu çalışma koşullarını grupların özgür iradesine bırakmıştır. Bireysel anlaşma sistemi adı verilen bu sistem pratikte hakkaniyet hususunda sınıfta kalmıştır, zira çalışma şartlarının belirlenmesinde taraflar arasında en güçlü etmen olarak iktisadi güç ortaya çıkmıştır. Netice itibarıyla hayatını yalnızca kazandığı ücretle idame ettiren işçinin bu ekonomik gücüyle sermayenin karşısına rakip olarak çıkamayacağı aşikardır. Bu sebeple işçi ve işveren arasındaki karşılıklı sözleşme özgürlüğü zamanla yerini işverenin istediği tüm şartları işçilere dayattığı bir özgürlüğe doğru gitmiş, feodal yapının ortadan kalkmasıyla topraksız kalarak endüstri merkezlerine göç eden ve geri dönüş umudu olmaya işçiler için kendilerine dayatılan tüm şartları kabul etmekten başka bir yol kalmamıştır.

Bu zor çalışma koşullarını kabul etmek durumunda bırakılan işçiler XVIII. yüzyılın sonlarına doğru daha iyi bir yaşam ve daha iyi ekonomik şartlar için aralarında örgütlenmeye çalışmıştır. Ne var ki bu örgütlenme çabaları “Combination Act” (İngiltere 1799-1800), “Chapilier Yasası” (Fransa 1791) ve “Meslekler Nizamnamesi” (Almanya 1845) gibi engellemelerle önlenmeye çalışılmıştır.

İşçi sınıfında “sınıf bilinci” kavramının oluşmasında belki de en önemli etmenler çalışma koşullarının zorluğu, çok uzun çalışma saatleri ve ücret seviyelerinin çok düşük olması gibi olumsuzluklardır. Yaşanmakta olan bu olumsuzluklar neticesinde ortaya çıkan sınıf bilinciyle hak arama mücadelesini kendilerinin yapması gerektiğini idrak eden işçiler, kendilerini temsil edecek sendikal örgütler kurabilme ve işveren karşısında güçlü bir taraf olmak için uzun süreli grevlere gitme ve yıldırma yollarına başvurmuşlardır (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2008). Yaşanan bu durum bağlamında Avrupa’da yaşanmış ve aslen siyasi 1830 ve 1848 tarihli ayaklanmalara işçiler de katılarak destek vermiş, Almanya ve Fransa’da pek çok işçi bu ayaklanmalarda hayatını kaybetmiştir.

Yaşanan bu olumsuz durumların etkilerinin ekonomiye yansımaları, yaşanan ayaklanmalarda kendi vatandaşlarının kendi güvenlik güçleri tarafından öldürülmesi, çok kötü olan çalışma şartları sebebiyle hastalıkların çok sık görülmesinin neticesinde askere alınacak sağlıklı insan bulmanın bile zorlaşması, işçilerin yaşanan binlerce can kaybına karşın kararlı

tutumlarında vazgeçmemesi gibi nedenlerle liberalizmi benimsemiş olan devlet idarecileri bir öz eleştiri yapma ihtiyacı duymuşlar, nihayetinde de sendikal örgütlenmeye izin verilmesini de içeren ve çalışma hayatını düzenleyen yasaları kabul etmek durumunda kalmışlardır.

İşçilerin binlerce can kaybını göze alarak verdikleri uzun mücadeleler sonucunda sendika kurma hakkı ilk olarak 1824 yılında İngiltere’de, 1842’de Amerika Birleşik Devletleri’nde, 1869’da Almanya’da, 1884 yılında Fransa’da, 1899’da ise İtalya’da elde edilmiştir.

1.4. Sendikacılığın Gelişimi

XIX. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte Endüstri Devrimi’nin başlamasına vesile olan ve sanayileşmeye devam eden Batılı ülkelerin pek çoğu, sendika kurmayı engelleyen yasaları kaldırmıştır. Sendikaların yasal olarak tanınması manasına gelen bu durum işçilerin hızlı bir şekilde örgütlenmelerine yol açmıştır. İlk olarak kurulan “meslek sendikalarını”, sanayi üretimindeki çeşitliliğe bağlı olarak “işkolu” sendikaları takip etmiştir.

XIX. yüzyılın sonlarına gelindiğinde, kurulan bu işkolu sendikalarının dağınık bir biçimde örgütlenmeleri ve işlevlerini yeterince yerine getirememeleri “birlik”, “federasyon”, “konfederasyon” gibi üst örgütlenmelere olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Aynı bölgede faaliyet gösteren ve farklı işyerleri ve işkollarında örgütlenmiş olan sendikaların üst örgütü “sendika birlikleri” olarak adlandırılmaktadır. Aynı meslek grubu veyahut işkollarında ve farklı bölgelerde örgütlenmiş olan sendikaların üst örgütüne ise “federasyon” adı verilmektedir. “Konfederasyon ise, sendikaların tüm meslekleri, bölgeleri, işyerlerini ve işkollarını da kapsayan ulusal çaptaki üst örgütlenmesidir (Koç Y. , 2003).

Sendikaların toplu pazarlık hakkını elde etmeleri XX. yüzyılın ilk çeyreğinde gerçekleşmiştir ve durum sendikal örgütlenmeye hatırı sayılır bir hız kazanmıştır. Bunun neticesinde de sendikalaşma oranları sanayileşmiş Batı ülkelerinde özellikle 1945 sonrasında büyük bir artış göstermiştir.

Hem çalışma hayatının hem de sendikal örgütlenmelerin altın çağı olarak adlandırılan 1945-1973 yılları arasındaki dönemde sendikalar kendilerini koruyan yasalar sayesinde işveren karşısındaki gücünü arttırmış, kamu politikası oluşturulması, çalışma koşullarının belirlenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması gibi konularda etkili rol oynamıştır (Koray, Değişen Koşullarda Sendikacılık, 1994).

1.5. Dünya’da Sendikacılık

Bu başlık altında dünyanın önde gelen ülkelerindeki (Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa ve Almanya) sendikacılık faaliyetlerine kısaca değinilecektir.

1.5.1. İngiliz Sendikalizmi

Çok büyük bir ölçüde Fabian sosyalizminden etkilenmiş olan İngiliz sendikacılığı reformist bir sendikacılık anlayışını benimsemiştir. Üyelerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarını temin etmek için toplu pazarlık yolunu etkili bir şekilde kullanmayı amaçlayan bu anlayış, aynı zamanda siyasi hayatta da etkin bir biçimde rol almayı benimsemiştir.

Avrupa coğrafyasında işçiler ilk kez, endüstrileşmenin de başladığı ülke olan İngiltere’de örgütlenmişlerdir. Bu örgütlenmeler ilk olarak meslek kulüpleri ve dernekler şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu tür örgütlerin ülke genelinde yayılmaya başlaması karşısında bu durumun önüne geçmek için işçi örgütlenmelerini yasaklayan “Great Combination Act” Yasası 1779 yılında uygulamaya konmuş, ama yine de işçilere dünyada ilk sendikalaşma hakkı 1824 yılında İngiltere’de verilmiştir. Konfederasyon düzeyinde kurulan ilk sendikal örgüt olma özelliğini taşıyan “Sendikalar Kongresi” (Trade Union Congress, TUC) 1868 yılında kurulmuştur ve günümüzde de varlığını sürdürmektedir.

İngiliz sendikalizminin gelişiminin önünü açan gelişme, 1871 yılında yürürlüğe giren “Sendikalar Yasası”dır. Bu yasayla birlikte sendikacılık İngiltere’de büyük bir hızla yayılmıştır. Bu ve 1871 yılından sonra yürürlüğe konulan buna benzer yasalarla sendikaların ekonomik gelirlerinin yasal olarak güvende altına alınması, grev hakkının genişletilmesi ve yaşanabilecek olan şiddetin önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

Sendikaların siyasi alanda da etkili olması gerektiği inancına sahip olan İngiliz sendikacılığının çatı örgütü olan TUC, bu etkinliğin sağlanabilmesi amacıyla 1871 yılında “Parlamento Komitesi” nin kurulmasına öncülük etmiş, 1900 yılında ise parti kurma planını eyleme dönüştürmüştür (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000). 17 Şubat 1900 yılında Londra’da düzenlenen konferansın sonucunda sendikaların üye olabileceği “İşçi Temsil Komitesi” (Labour Representation Committee, LRC) adlı siyaset odaklı bir örgütün kurulması kararı çıkmıştır. 1900 seçimlerinde yalnızca 2 milletvekili çıkarabilen LRC 1906 seçimlerinde 29 milletvekili çıkarmış, bunun neticesinde de adını 12 Şubat 1906 tarihinde “İşçi Partisi” (Labour Party) olarak değiştirmiştir (Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, 2005).

İşçi Partisi'nin kurulmasına öncülük eden TUC, aynı zamanda bu partinin en büyük mali destekçisi konumuna gelmiştir. Bu durum TUC içinde de büyük tartışmalara yol açmış, nihayetinde 1908 yılında yürürlüğe konulan bir yasayla sendikaların siyasi partilere maddi yardım sağlaması yasaklanmıştır. Bu yasağın sürdüğü 5 yılın sonunda TUC'un uğraşları ve baskıları sonuç vermiş, maddi yardım yasağı 1913 tarihinde yapılan yasal bir düzenlemeyle kaldırılarak sendikaların siyasi partilere yardım edebilmesinin önü yeniden açılmıştır (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

İngiltere'de 1926 yılında ülke çapında uzun süreli grevler yaşanmış, bu durumun önüne geçmek isteyen hükümet 1927 yılında yürürlüğe konulan "İş Uyuşmazlıkları ve Sendikalar Yasası"yla işçilerin grev hakkını kısıtlamıştır. Bu yasaya ek olarak 1929 Büyük Buhranı da İngiliz sendikacılığını olumsuz manada etkilemiştir. Ancak 1946 yılında yasada tekrar bir düzenlemeye gidilerek sendikacılığın tekrardan gelişmesi ve güç kazanması maksadıyla 1927 yılı yasasının olumsuz etkileri ortadan kaldırılmıştır (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

TUC'la koordineli çalışan İşçi Partisi'nin iktidarı elinde bulundurduğu yıllarda sendikacılık her anlamda gelişmiştir. Bu koordineli çalışmalar sonucunda İngiliz sendikalizmi, 1940 yıllardan 1970'li yıllara değin diğer Batı ülkelerinde olduğu gibi altın çağını yaşamıştır. İşçi Partisi, iktidarı 1970-1974 yılları arasında Muhafazakâr Parti'ye kaptırmıştır. Ekonomik anlamda neoliberal politika anlayışına sahip olan bu parti, bazı sendikal haklara sınırlılıklar getiren "Endüstri İlişkileri Yasası"nı yürürlüğe koymuştur. Sendikalizmi güçlendirmek maksadıyla uygulanmakta olan "kapalı işletme" uygulaması yine Muhafazakâr Parti'nin iktidarda olduğu dönem olan 1979 sonrasında çıkarılan "İstihdam Yasası"yla yürürlükten kaldırılmıştır (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2008). 1974 yılında yapılan seçimlerde iktidarı tekrar eline geçiren İşçi Partisi, 1971 yılında yürürlüğe konulan Endüstri İlişkileri Yasası'nı kaldırarak 1974 tarihinde yeni bir Endüstri İlişkileri Yasası'nı uygulamaya koyduysa da 1973 Petrol Krizi'nin ekonomi üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle, her koşulda emeğin yanında yer alma durumundan biraz uzaklaşarak daha tedbirli davranma yoluna gitmiştir. Nitekim bunun sonucunda hem işçi hem de işverenlerden fedakarlıkta bulunmasını isteyerek Toplumsal Uzlaşma Anlaşması'nı imzalamıştır.

1979 seçimlerinden sonra tekrar iktidara gelen Muhafazakâr Parti'nin ekonomide uyguladığı neoliberal uygulamalar İngiliz sendikacılığında güç kaybına neden olmuştur. Margaret Thatcher hükümetinden sonra yeniden iktidara gelen İşçi Partisi emek odaklı

ekonomi politikalarını sürdürmekte zorluklar yaşamış, rakip partinin neoliberal ekonomi politikalarının bir kısmını benimsemek durumunda kalmıştır (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

İngiltere’de işverenler sendika kurma hakkını işçi sendikalarıyla aynı şekilde 1824 yılında koalisyon yasaklarının kaldırılmasıyla elde etmiş, bunun neticesinde de işkollarında veyahut meslek alanlarında Gemi İnşa İşverenleri Sendikası, Matbaa İşverenleri Sendikası gibi sendikalar kurulmuştur. (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013). Pek çok alanda kurulan bu işveren sendikalarının sebep olduğu dağılık durumun önüne geçmek için 1919 yılında “İşveren Örgütleri Ulusal Konfederasyonu” (National Confederation of Employers’ Organization) kurulmuştur. Söz konusu konfederasyonun adı 1939 yılında “Britanya İşverenler Konfederasyonu” (British Employers’ Confederation) olarak değiştirilmiştir. Günümüzde de aktif biçimde varlığını sürdüren “Britanya Endüstri Konfederasyonu”, (Confederation of British Industry), “İmalatçılar Ulusal Birliği” ve “Britanya İşverenler Konfederasyonu”nun 1965 yılında birleşmesiyle oluşturulan bir üst örgüttür. (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

İngiliz sendikalizminin en belirgin özelliklerinde biri de sendikacılığı yalnızca mesleki alanla sınırlandırmayarak siyasi ve sosyal alanlarda da faaliyetlerini kapsamlı bir şekilde sürdürmeye çalışmasıdır. Sendikaların üyelerine sağladığı danışmanlık ve hukuki yardımlar, eğitim alanındaki eğitim ve faaliyetler, işyerlerinde yönetime katılma, baskı grubu oluşturma gibi faaliyetler sendikaların sosyal ve siyasi faaliyetleri arasında sayılabilir (Korkusuz, 2003). İşçi Partisi’yle çok yakın bağları bulunan TUC, bu partinin gelirlerinin yaklaşık dörtte üçünü temin etmektedir. Bununla birlikte özellikle 1980 sonrası yıllarda küreselleşme sürecinin etkisiyle neoliberal politikaları benimseyen ve emek odaklı yeni politikalar üretmekte zorlanan İşçi Partisi ve TUC arasındaki ilişki günümüzde sorgulanmaya başlanmıştır (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

Merkezi bir yapıya sahip olan İngiliz sendikalizmi 1970 yıllara kadar olan süreçte altın çağını yaşamıştır. En yüksek sendikalaşma oranına bu yıllarda ulaşan İngiliz sendikacılığı 1980 sonrası dönemde düşüşe geçmiştir. Nitekim 1960 yılında yaklaşık olarak 10.000.000 üyesi bulunan TUC’un üye sayısı 2018 yılı itibarıyla 6.230.000 milyona gerilemiştir (www.tuc.org.uk, 2018).

1.5.2. Amerikan Sendikalizmi

Amerikan sendikalizmi genel olarak siyaset dışı, pragmatist, üyelerinin maddi çıkarlarını gözeten ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olmasını hedefleyen sendikacılık tarzı olarak ifade edilmektedir.

ABD’de ilk sendika Philadelphia kentinde ayakkabıcılar tarafından 1972 yılında kurulmuştur. İlk olarak kurulan bu sendikayı, Boston ve New York şehirlerinde matbaa çalışanları ve marangozlar tarafından kurulan sendikalar takip etmiştir (Demircioğlu, 1987). Kurulan sendikalara rağmen sendikalaşma güçlü bir ivme kazanamamıştır. Bunun sebepleri olarak işverenlerin sendikalara karşı sahip oldukları olumsuz bakış açıları ve işçi ve işveren arasında imzalanan ve işçinin herhangi bir sendikaya üye olmamayı taahhüt ettiği “Yellow Dog” anlaşmaları gösterilebilir (Koray, Endüstri İlişkileri, 1992).

XIX. yüzyılın sonlarında Amerika’daki sendikacılık hareketini etkileyen temel görüşler “idealist görüş” ve “gerçekçi görüştür”. İdealist görüşün en önemli temsilcisi, radikal sosyalist olan “Emek Şövalyeleri” (Knights of Labor) adlı örgüttür (Demircioğlu, 1987). Sendikaların siyasetten bağımsız hareket etmemesi gerektiğini savunan bu örgüt sendikaların siyasallaşması gerektiğini, çalışma koşullarının ve ücret dağılımındaki adaletsizliğin bu yolla düzelebileceğini öne sürmüştür. Amerikan işçi sınıfı tarafından pek kabul görmeyen uzun süreli grev ve işverene karşı ayaklanma gibi faaliyetleri benimseyen bu oluşumun üye sayısında sürekli azalma gerçekleşmiş ve nihayetinde sendikacılık tarihinden silinmiştir.

Günümüzdeki pragmatik Amerikan sendikacılığın geçmişteki yansıması olan “gerçekçi görüş” ise, idealist görüşün aksine sendikaların siyasetin dışında kalması gerektiğini öne sürerek apolitik bir sendikacılık tarzını benimsemiştir. Bu görüşe göre önemli olan toplumsal çıkarların uzun vadede savunulması değil, ekonomik çıkarların kısa vadede kazanılmasıdır. Pragmatizme dayalı bu görüş Amerikan işçi sınıfında büyük rağbet görmüş, bunun neticesinde de “Amerikan İş Federasyonu” AFL (American Federation of Labor) Samuel Gompers ve Adolf Stressed’in önderlik etmesiyle 1886 yılında kurulmuştur (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013). Günümüz pragmatik Amerikan sendikacılığının temeli olan bu sendikacılık tarzındaki temel görüş, üyelerinin çıkarlarının toplu görüşme yoluyla elde edilebileceğidir.

1929 yılında ortaya çıkan ve etkileri 30’lu yıllar boyunca görülmeye devam edilen Büyük Buhran, Amerikan sendikalizmini de olumsuz manada etkilemiştir. Bu olumsuz

etkilerin önüne geçmek ve sendikaları güçlendirmek amacıyla Amerikan yönetimi, “yellow dog” anlaşmasını yasaklayan “Morris la Guarda” ve sendikaların toplu pazarlık yapma hakkını güvence altına alan “Wagner” yasaları uygulamaya koymuştur (Demircioğlu, 1987). 1935 yılında uygulamaya konulan Wagner yasası, “kapalı işyeri” ve “sendikalı işyeri” uygulamalarının tatbik edilmesine imkân sağlamıştır. “Kapalı işyeri” terimi işe yeni başlayanların o işyerinde örgütlenmiş olan sendikaya zorunlu üyeliğini, “sendikalı işyeri” terimi ise işçinin bir süre sonra toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işçileri temsil eden sendikaya üye olmasını ifade etmektedir. Bu iki durum da Büyük Buhran’dan olumsuz bir şekilde etkilenmiş olan Amerikan sendikacılığını güçlendirmeye yönelik olarak atılmış adımlardır (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

AFL ile problem yaşayan Birleşik Maden İşçileri Sendikası’ndan ayrılanlar, 1938 yılında “Endüstriyel Örgütler Kongresi” CIO (Congress of Industrial Organization) adıyla ikinci bir üst örgüt kurmuşlardır. Bu iki üst örgüt arasında yaşanmaya başlayan çekişmeler, çok sayıda grev yapılmaya başlanması, işverenlerin Wagner yasasından rahatsız olması gibi sebepler Amerikan yönetimini sendikalarla alakalı birtakım önlemler almaya itmiştir. Bunun neticesinde ise “Taft-Hartley Yasası” 1947 yılında uygulamaya konulmuştur. Sendikacılıkla ilgili pek çok olumsuz madde barındıran bu yasaya göre “kapalı işyeri” uygulaması kaldırılmış, “sendikalı işyeri” uygulamasına sınırlama getirilmiş, grev yasaklarının kapsamı genişletilmiş ve iş anlaşmazlıklarında kamu müdahalesinin önü açılmıştır (Demircioğlu, 1987). 1955 yılına gelindiğinde CIO ve AFT birleşmiş, yeni kurulan örgüte her iki örgütün adları da muhafaza edilerek “AFL-CIO” adı verilmiştir.

Amerikan işveren sendikacılığı ise örgüt halini, 1895 yılında kurulan “Ulusal Üreticiler Birliği”yle (National Association of Manufacturers, NAM) almıştır. Bu birlik, işçi sendikalarının çıkarlarına uygun olan kapalı işletme ve sendikalı işletme uygulamalarının kaldırılması için hükümet nezdinde uğraş vermiştir. Bu uygulamaların yerine işverenlerin sahip oldukları işletmelerde çalışma koşullarını belirlemesi gerektiği anlamına gelen “açık işletme” (open shop) uygulamasını savunmuşlardır. Genel merkezi Washington’da olan örgüt günümüzde varlığını halen devam ettirmektedir.

1980 yılından sonra varlığını dünyada iyice hissettiren küreselleşme süreci Amerikan sendikalizmini olumsuz manada etkilemiştir. Bu süreçten önce %40 seviyelerinde olan sendikal yoğunluk küreselleşmeyle birlikte sürekli azalış göstermiş, 2010 yılında ise %11,4 seviyesine inmiştir (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 2013).

Genel olarak apolitik değerlendirilmesi yapılan Amerikan sendikalizmi kendisini siyasetten tamamen soyutlayamamıştır. AFL-CIO 2004 Amerikan başkanlık seçimlerinde Demokrat Parti adayı John Kerry'ye açıktan destek vermiştir. Seçimi Cumhuriyetçi Parti'nin kazanması örgüt içinde tartışmaları da beraberinde getirmiş, bunun neticesinde ise örgüt 2005 yılında tekrar bir bölünmeyle karşı karşıya kalmıştır. Örgütün günümüzde 12.475.000 üyesi bulunmaktadır (www.aflcio.org, 2018).

1.5.3. Alman Sendikalizmi

Başlangıç dönemlerinde Marksist/sosyalist bir çizgiyi benimsemiş olan Alman sendikalizmi ilerleyen dönemlerde bu çizgiden kendini soyutlayarak sosyal demokrasi odaklı reformist bir anlayışa doğru kaymıştır.

Almanya'da sendikalizmin başlangıç aşamaları diğer pek çok gelişmiş Avrupa ülkesinde yaşanmış olan süreçlerle benzerlik göstermektedir. XIX. yüzyıl başlarında daha henüz sendikal haklara sahip olmayan Alman işçi sınıfı örgütlenmekten geri kalmamış, bu dönemde yoğun olarak yaşanmakta olan emeğin sömürüsüne karşı mücadeleye girişmiştir. 1840 yılında matbaa ve inşaat işçileri tarafından gerçekleştirilen grevler, Almanya'daki ilk işçi hareketleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işçi hareketlerine karşı Alman hükümetinin tutumu, 1845 yılında "Meslekler Nizamnamesi"ni çıkararak sendikal örgütlenmeyi yasaklamak olmuştur. Bu yasaklamalara rağmen işçi hareketleri hız kaybetmemiş, 1848 yılında yaşanan büyük işçi ayaklanmalarında çok sayıda işçi hayatını kaybetmiştir (Demircioğlu, 1987).

1948 yılında yaşanan işçi ayaklanmalarının sonrasında Alman Hükümeti hem sosyalist düşünceye hem de sendikal örgütlenmeye karşı çok katı bir tutum içine girmiş, sendikal eylemler ülkenin güvenlik güçlerince gözetim altında tutulmuştur. 1860'lı yıllara gelindiğinde endüstrinin ülke çapında yayılması neticesinde artan işçi sayısının siyasal bir güç olarak idrak edilmesi, bu sınıfa verilen önemi arttırmıştır. Bu tarihlerde siyaset sahnesinde yeni boy gösteren "Kalkınma Partisi" ve bazı aydınların destekleriyle 1863 yılında "Alman İşçileri Genel Birliği" kurulmuştur. 1869 yılına gelindiğinde ise sendikal örgütlenmeyi önleyen yasa Kuzey Almanya Federasyonu'nda kaldırılarak işçiler arası örgütlenmenin önü açılmıştır (Demircioğlu, 1987).

Sendikal örgütlenme yaşağının kalkmasıyla birlikte ortaya çıkan olumlu havanın neticesinde işçiler arasında hızlı bir şekilde örgütlenme başlamıştır. Ne var ki 1878 yılında

yapılan yeni bir yasal düzenlemeyle işçi örgütlenmesinin önü kesilmeye çalışılmıştır. “Sosyalist Yasa” adı da verilen bu düzenlemeyle kamuya yönelik her türlü toplumsal ve sosyalist eylemler ve bu eylemleri kapsayan örgütlenmeler yasaklanmıştır. 1890 yılında “Sosyalist Yasa”nın yürürlükten kaldırılmasıyla yeniden harekete geçen sendikal örgütler hem yasanın olumsuz etkilerini bertaraf etmek, hem de daha güçlü bir örgütlenme için merkezi bir yapı oluşturmak gayesiyle “Özgür Alman Sendikaları Genel Komitesi”ni kurmuşlardır. Oluşturulan bu yapıyla paralel olarak 1892 yılında düzenlenen Alman Sendika Kongresi’nde yerel işçi örgütlerinin merkezi bir yapıya sahip olması ve sendikaların işkolu bazlı olarak kurulması gerekliliği vurgulanmıştır. Alınan bu tavsiye kararlarının neticesinde aynı yıl içerisinde Almanya’nın ilk sendikal konfederasyonu olan “Alman Sendikal Komisyonu” (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands) 57 örgütün toplanmasıyla kurulmuştur (Demircioğlu, 1987).

Katolik Kilisesi tarafından 1891 yılında yayınlanan Papalık Genelgesi’ni dikkate alan maden işçi örgütlenmeleri tarafından 1894 yılında Hristiyan İşçi Sendikaları kurulmuştur. Sonraki süreçte ise katılımın artmasıyla birlikte bir üst yapı olan Alman Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu kurulmuştur. XX. yüzyılın başlarında koalisyon özgürlüğünün anayasada güvence altına alınması sendikal örgütlenmeye önemli bir hız kazandırmıştır. 1919 yılına gelindiğinde ise 1892 yılında kurulmuş olan Alman Sendikalar Genel Komisyonu’nun adı “Alman Genel Sendikalar Birliği” (Allgemeine Deutscher Gewerkschaftsbund, ADGB) olarak değiştirilmiştir (Demircioğlu, 1987).

1933 yılında Adolf Hitler’in Almanya’da iktidara gelmesi, Alman sendikalizminin II. Dünya Savaşı sonuna kadar sürecek olan kaos ve yıkım yıllarının başlangıcı olmuştur. Bu dönemde sendikalar dağıtılmış, pek çok sendika lideri tutuklanmıştır. Savaşın sona ermesiyle birlikte Sovyet ve müttefik bölgesi şeklinde iki bölgeye ayrılmış olan Almanya’da 7 sendikal örgütlenme 1947 yılında Sovyet bölgesindeki sendikalarla ilişkilerine son verdiklerini açıklayarak “Sendika Konseyi”ni oluşturmuşlardır. Sendikal örgütler arasındaki dağınıklığın önüne geçmeyi hedefleyen bu oluşum 1949 yılında “Alman İşçi Sendikaları Birliği”ni (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB) kurmuştur. DGB ve Sosyal Demokrat Parti arasında yaşanan yakın ilişki bu birliğin bünyesinde toplanmış olan Hristiyan sendikacıları rahatsız etmiş, duyulan bu rahatsızlığın neticesinde ise birlikten ayrılarak 1959 yılında “Hristiyan Sendikalar Birliği”ni (Christlicher Gewerkschaftsbund, CGB) kurmuşlardır (Tokol, Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket, 2000).

1904 senesinde kurulan “Alman İşveren Sendikaları Birliği ve “Alman İşveren Birlikleri Konfederasyonu” Alman işveren sendikal yapılanmalarıdır. Kamu çalışanlarının üst sendikal örgütü ise “Alman Kamu Çalışanları Birliği” (Deutscher Beamtenbund, DBB)’dir (Koray, Endüstri İlişkileri, 1992).

Almanya’da sendikalar sosyal anlamda yatırım yapma, bankacılık ve sigortacılık faaliyetlerinde bulunma, üyelerinin konut ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yapı kooperatifleri oluşturma, işsizlere danışmanlık hizmeti verme gibi pek çok alanda faaliyetlerde bulunmaktadır. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi maksadıyla grevler ve protestolar düzenlenmesi, seçimlerde dünya görüşüne uygun siyasi partilerin açıktan desteklenmesi gibi eylemler sendikaların siyasi alanda yaptıkları faaliyetlere örnek olarak gösterilebilir (Korkusuz, 2003).

Küreselleşme süreci pek çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Almanya’da da sendikal örgütlenmeyi olumsuz manada etkilemiştir. 1990’da %33 oranında olan sendikal yoğunluk her geçen yılla birlikte azalış göstererek 2001’de %21,7’ye, 2013 yılına gelindiğinde ise %18,3’e gerilemiştir (www.etui.org, 2018).

DGB, DBB ve CGB gibi üç büyük sendikal örgütlenmeye sahip olan Almanya’da sendikal parçalanma yaşanmamasının sebebi olarak bu üç sendika arasında rekabetin olmaması gösterilebilir. DGB ve CGB dünya görüşlerine uygun partilerle sıkı bir ilişki içinde bulunmaktadır. Sendikal bağımsızlığından taviz vermemekle birlikte DGB Sosyal Demokrat Parti ile yakın ilişkilere sahiptir. CGB ise benzer dünya sahip olan Alman Hristiyan Birliği ile yakın ilişkilerini devam ettirmektedir (Jackson, 1996).

1.5.4. Fransız Sendikalizmi

Fransız sendikalizminin temelleri Marksist ve Anarşist felsefeye dayanmaktadır. İlk olarak Fransa’da başlayan bu tarz sendikacılık anlayışı, devam eden süreçte İtalya ve Belçika gibi bazı Avrupa ülkelerinin sendika oluşumlarını da etkilemiştir.

Sanayi Devrimi’nden sonraki yıllarda pek çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi ekonomide Liberalizm anlayışını benimseyen Fransa’da yöneticiler çalışma hayatına yönelik herhangi bir düzenleme yapma ihtiyacı bile hissetmemişler, işçileri işverenlerin insafına terk ederek çalışma saatlerinin çok uzun olması ve çok kötü çalışma koşulları gibi durumlara herhangi bir tepkide bulunmayarak emeğin sömürülmesine seyirci kalmışlardır. Bu duruma tepkisiz kalmayan Fransız işçisi yaşanan bu olumsuzları örgütlenmeye çalışarak, uzun süreli

grevler yaparak aşmaya çalışmıştır. Bu işçi hareketlerinin önünü kesmek isteyen Fransız yönetimi, 1791 yılında hem sendikal örgütlenmeyi hem de grev yapmayı yasaklayan “Chapelier Kanunu”nu uygulamaya koymuştur.

Fransız idaresini çalışmaya hayatına müdahale etme zorunluluğuna iten olaylar, pek çok işçinin hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan 1830 ve 1848 işçi isyanlarıdır. Bu isyanlar ve yaşanan can kayıpları neticesinde, mesai saatlerinin düzenlenerek kısaltılmasına ek olarak kadın ve çocuk işçilerin korunmasına dair kanunlar çıkartılarak uygulamaya konulmuştur. 1884 yılında yürürlüğe konulan yasayla sendikaların tam anlamıyla örgütlenebilmesinin ve devlet erkinden bağımsız olarak özgürce kurulabilmesinin önü açılmıştır (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, 2013).

1895 yılında kurulan “Genel İş Federasyonu” (Confédération Générale du Travail, CGT), Fransa’da kurulan ilk sendikal üst örgüttür. Marksist bir anlayışa sahip olan bu konfederasyon yalnızca sınıfsal ve kitlesel sendikacılık faaliyetleriyle yetinmemiş, kapitalist sistemin yıkılarak sosyalist düzenin kurulması için de siyasi faaliyetlerde bulunmuştur. 1906 yılında örgütün düzenlediği Amiens Kongresi’nde ortaya konulan “Amiens Şartı”nda örgütün devlet ve siyasi partilerden bağımsız olması gerektiği, nihai amaca ulaşmak için siyasi partilere gerek duyulmadığı ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda anarşist görüşe sahip sendikacılar örgütten uzaklaştırılmıştır. Örgütün siyasi partilerden bağımsız olma çabalarına rağmen komünist sendikalistler örgüte sızmayı başarabilse de Amiens Şartı’nda belirtilen bağımsızlık ilkesine sıkı sıkıya bağlı olan sendikacılar tarafından tasfiye edilmişlerdir. Gösterilen tüm bu çabalara rağmen, 2. Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte Fransız Komünist Parti’sinin etkisi örgüt içerisinde hissedilmeye başlanmıştır. Bu etki neticesinde örgüt kendi içerisinde bölünme yaşanmış, örgütten ayrılan reformcu görüşe sahip sendikalistler 1948 yılında “Genel İş Konfederasyonu-İş Gücü” (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière) adlı konfederasyonu kurmuşlardır. CGT ise yaşanan bu bölünmeden sonra tamamen Fransız Komünist Partisi’nin güdümüne girmiştir (Mahiroğulları, 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, 2000).

“Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (Confédération Française du Travailleur Chrétiens, CFTC) 1919 yılında Katolik Kilisesi’nin öğretileri doğrultusunda Marksist sendikacılık anlayışına karşıt olarak kurulmuştur. Sınıfsal anlayışa sahip sendikacılık anlayışını reddederek antikomünist bir sendikacılığı benimseyen bu sendika çalışma prensibi olarak Papalık genelgelerini (ecyclique) ve Hristiyan sosyal ahlakını benimsemiştir

(Mahiroğulları, 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, 2000). Fransa’da laikliğin etkisini arttırmaya başladığı 1960’lı yılların başlarında, CFTC yaşanmakta olan bu değişime uyum sağlama ihtiyacı hissetmiştir. Nitekim 1964 yılında adını, “Fransız Demokratik İş Konfederasyonu” (Confédération Française Démocratique du Travail, CFDT) olarak değiştirmiştir. Bu durumdan rahatsızlık duyan ve Hristiyan sendikacılık anlayışını benimsemiş olan sendikalistler CFDT’den koparak Hristiyan öğretiyeye dayalı eski CFTC’yi, CFTC-Maintenu adıyla yeniden kurmuşlardır. Günümüzde sahip olduğu 800.000’in üzerinde üye sayısı ile Fransa’daki en büyük üst örgüt konumunda olan CFDT, Sosyalist Parti’yle yakın ilişkilere sahip olup demokratik sosyalist bir sendikacılık anlayışına sahiptir (Mahiroğulları, Fransa'da Sendika-Siyasi Parti İlişkileri, 2002).

1947 yılında CGT’de yaşanan kopmalar neticesinde kurulmuş olan “Milli Eğitim Federasyonu” (Fédération de l’Education Nationale, FEN), eğitim çalışanlarının örgütlenmesini amaç edinerek ve herhangi bir konfederasyona bağlı olmadan faaliyetlerini sürdürmektedir. Kuruluşunda ve devam eden yıllarda radikal sol görüşü benimsemiş olan örgüt, Marksist görüşün güç kaybına uğradığı 1980 sonrası yıllarda kendini yenileme ihtiyacı hissetmiş, bunun sonucunda da daha ılımlı reformist bir sendikacılık anlayışına yönelmiştir.

Fransız işveren sendikacılığı 1919 yılında kurulan “Fransa Üretim Genel Konfederasyonu”nun kurulmasıyla başladıysa da işçilerle birlikte sınıf çatışmalarının sorumlusu olarak işverenlerin de görülmesi sebebiyle işçi ve işveren konfederasyonları 1940 yılında kapatılmıştır. Fakat bu yasak uzun sürmemiş, 1944 yılında yürürlüğe konulan yasa ile işçi ve işveren konfederasyon yasaklarının kaldırılmasını takiben 1946 yılında işveren sendikalarının üst örgütü olarak “Fransız İşverenleri Milli Konseyi” (Conseil National du Patronat Français, CNPF) kurulmuştur (Esin, 1974). Adını 1998 yılında “Fransız İşletmeler Hareketi” (Mouvement des Entreprises de France, MEDEF) olarak değiştiren örgütün günümüzdeki üye sayısı 750.000’in üzerindedir (www.medef.com, 2018).

Fransa’da sendikalizm, işçi sendikalarının üst oluşumu CGT ve işveren sendikalarının üst oluşumu tarafından 1936 yılında imzalanan “Matignon Anlaşma”sıyla birlikte hız kazanmış, ilerleyen yıllarda sendikalaşma oranı %40’lara ulaşmıştır. Sendikacılık 1980’li yıllarla birlikte diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Fransa’da da küreselleşmenin de etkisiyle hızla güç kaybetmiş, hatta bu güç kaybı etkisini en fazla Fransa’da göstermiştir. 1990’lı yıllara gelindiğinde %9,1 sendikalaşma oranıyla toplam 2.000.000 olan sendikalı sayısı giderek daha da azalmış, 2008 yılına gelindiğinde ise %7,6 sendikalaşma oranıyla Avrupa’da

en düşük sendikalaşma oranına gerilemiştir (Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, 2013).

Fransa, sınıflar arası mücadele odaklı sendikacılık anlayışını ifade eden doktriner sendikacılığın anavatanı kabul edilmektedir. Zira bu ülkede sendikal haklar diğer pek çok ülkede olduğu gibi demokrasinin gelişimine paralel olarak ülkeyi yönetenler tarafından verilmemiş, çok fazla sayıda can kaybının da yaşandığı uzun mücadeleler neticesinde elde edilmiştir. Bu durum ise örgüt ve sınıf bilincinin Fransız işçisinde çok yüksek bir karşılık bulmasına neden olmuştur. Marksist, anarşist, Hristiyan ve reformist sendikacılık gibi farklı sendikacılık türleri Fransa'da etkin bir şekilde faaliyet göstermektedirler. Doktrinlere dayalı bu farklı bakış açıları Fransız sendikalizminin merkezi olmasının önüne geçerek parçalı sendikacılığa yol açmıştır.

1.6. Türkiye'de Sendikacılık

Ülkemizde yaşanan sendikacılık hareketlerini yalnızca Cumhuriyet dönemiyle sınırlandırmak yanlış olacaktır zira ilk sendikal hareketler Osmanlı Devleti döneminde görülmeye başlanmıştır. Bu bölümde Türkiye'deki işçi ve sendikal hareketlere belirli dönemlere ayrılarak değinilecektir.

1.6.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Avrupa ile kıyaslandığında Osmanlı İmparatorluğu'nda işçilerin örgütlenmesinin çok daha sonra gerçekleşmeye başladığı görülmektedir. Sendikal örgütlenmelerin yaşanabilmesi için her şeyden önce o ülkede mevcut bir işçi sınıfının oluşmuş olması gereklidir. Ne var ki Osmanlı coğrafyasında yaşayan insanların neredeyse tamamına yakını geçimini topraktan sağlamaktadır. Sanayi Devrimi'nin başlamış olduğu ülkelerin toplumlarının sınıflaşması hızlı bir şekilde yaşanmış olup, endüstrileşmenin yaşanmadığı Osmanlı Devleti'nde ise durum gerçekleşmemiştir. Osmanlı Devleti'nde ücretli işçi kavramı ve işçi sınıfının ortaya çıkması devletin son dönemlerine rastlamaktadır.

1789 yılında yaşanmış olan Fransız Devrimi sınırları içerisinde pek çok ulusu barındıran Osmanlı Devleti'ni yalnızca siyasal alanda etkilemekle kalmamış, bu devrimin getirdiği eşitlik, özgürlük, kardeşlik gibi kavramlar aynı zamanda devlet bünyesindeki işçi hareketleri üzerinde de etkili olmuştur. Bu devrimin yaydığı düşüncelerden derin bir şekilde etkilenen Osmanlı aydınları devlet yapısında değişikliklere ihtiyaç olduğunu yüksek sesle dile getirmişlerdir. Bu çabaların neticesinde Sened-i İttifak 1808'de, Tanzimat Fermanı 1839'da,

Islahat Fermanı ise 1856 yılında yayınlanmıştır. Yaşanan gelişmelerin Osmanlı Devleti'ne hem olumlu hem de olumsuz yansımaları olmuştur. Bu gelişmelerin sonucunda Batılı ülkeler ülke topraklarında çeşitli imtiyazlar elde etmişler, buna karşılık temel hak ve özgürlükler tamamen olmasa bile kısmen tanınmıştır (Işık Y. , 1996).

Osmanlı Devleti'nde Batılı ülkelerdeki klasik işçi sınıfından farklı da olsa modern anlamda işçi sınıfının oluşmaya başlaması, temel amacı saray ve ordunun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik modern endüstri tesislerinin kurulmasıyla mümkün olmuştur. Kurulan kundura ve fes fabrikaları, baruthaneler ve tersaneler gibi pek çok tesisin işletmeciliği devlet tarafından yürütülmekteydi. Demiryollarının inşasında çalışan işçilerin pek çoğu da askerler arasından seçilen işçilerden oluşmaktaydı (Akkaya Y. , 2002). İstihdam edilen bu asker işçilerin dışında gereksinim duyulması halinde işçi tedariki, kentlere göç etmiş köylülerden ve sanayileşmeyle başa çıkamayarak üretim araçlarını kaybetmiş olan zanaatkarlardan sağlanmaktaydı (Sencer, 1969).

1863 yılında Zonguldak kömür işçileri tarafından yapılan grev Osmanlı Devleti tarihinde bilinen ilk grevdir. O dönemde “Tatil-i Eşgal” terimi kullanılan 1863 tarihli bu grevden 1876 yılına kadar olan süreçte on altı grev, bu grevlere ek olarak da 1 tane grev dışı eylem yaşanmıştır. Herhangi bir grevin yaşanmadığı 1877 yılı takiben 1878-1880 yılları arasında işçiler toplam 10 kez grev yapmışlardır. 1881 yılı yine grevsiz geçmiş, 1882-1906 yılları arasında ise otuz bir adet grev yaşanmıştır (Akkaya Y. , 2002). Osmanlı Devleti'nde grevlerin en fazla görüldüğü yerler 1830'lu yıllarla birlikte pek çok fabrikanın faaliyete girdiği ve hızla sanayileşen İstanbul ve Balkan topraklarıdır (Yıldırım, 2010). Gerçekleştirilen grevlerin çok büyük çoğunluğunun devletçe işletilen işletmelerde görülmesinin nedeni devletin ekonomik bir iflas durumunda bulunması ve işçi alacaklarını ödeyememesidir (Sencer, 1969).

Eylem yaşanan ve eylemsiz yıllara bakıldığında ülkede yaşanan ekonomik ve siyasi koşullarla grevler arasında çok net bir bağlantı olduğu görülmektedir. Ekonomik sıkıntıların artış gösterdiği yıllarda grev sayısında da artış yaşanmış, siyasi yönetimin baskıları neticesinde azalma göstermiş, istibdat yönetimi altında ise tamamen sonlanmıştır. Bu yıllarda yaşanan grevler güçlü bir işçi örgütlenmesinin neticesinde ortaya çıkmamıştır. Osmanlı vatandaşı Müslüman işçilerin katılımının pek olmadığı grevler daha çok Osmanlı vatandaşı olmayan Ermeni, Bulgar ve Yahudi gibi kalifiye yabancı işçilerin öncülüğünde gerçekleştirilmiştir (Akkaya Y. , 2002).

1871 yılında fakir işçilere yardım etmek ve iş imkanları sağlamak amacı ile hayırseverler tarafından kurulan “İstanbul Amele Perver Cemiyeti” her ne kadar işçi örgütü gibi görünse de esasında bir hayır kurumudur. 1884’te kurulmuş olan “Amele-i Osmani Cemiyeti” (Osmanlı Amele Derneği), Osmanlı Devleti’nde gerçek bağlamda kurulan ilk işçi örgütüdür. Kendisine örnek olarak Paris işçi sınıfını almış olan örgüt işçileri ekonomik kazanımlar için örgütlemeyle çalışmakla kalmamış, aynı zamanda yasadışı siyasi faaliyetlerde de bulunmaktan geri kalmamıştır. Ülke idaresinin baskıcı tutumu neticesinde dernek 1 yıl sonunda dağıtılmış, yöneticileri tutuklanmıştır (Şişmanov, 1990).

23 Temmuz 1908’te II. Meşrutiyet’in ilanının hemen ardından işçiler Ağustos ve Eylül aylarında birbiri ardına toplam otuz greve gitmişlerdir. Devletin Balkan topraklarında, Bulgaristan, Sırbistan ve Yunanistan bölgelerinde demiryolu işçileri tarafından gerçekleştirilen grevi, maden ocaklarında ve Ankara ve İstanbul’da bulunan tütün işletmelerinde gerçekleştirilen grevler takip etmiştir. Bu grevlerde sendikalar ilk kez işçi örgütlenmesinin sağlanmasında önemli rol oynamıştır. Gerçekleştirilen bu grevlerde işçilerin ortak amacı işçi ücretlerinin artırılması ve kötü çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi ekonomik taleplerinin yerine getirilmesidir (Şişmanov, 1990).

1908 yılında gerçekleştirilen grevler sonuçları itibariyle Türk sendika tarihinde önemli rol oynamaktadır. Bu grevler neticesinde işçi basını daha fazla aktif olmaya başlamış, işçiler örgütlenme ve sendikalaşmanın önemini daha iyi kavrayarak bu alanlarda çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Bu sonuçlara ek olarak mevcut siyasi partiler ülkedeki işçi sorununun önemini idrak etmeye başlamış ve partilerinin programlarında bu sorunun çözümüne dair politikaların da yer alması gerekliliğinin farkına varmışlardır. Yaşanan bu işçi hareketlerinin neticesinde sosyalist düşünce temelli siyasi parti ve örgütlere ilgi işçiler arasında yayılmaya başlamıştır (Akkaya Y. , 2002).

Sayısı giderek artan grevler, iktidardaki İttihat ve Terakki yönetimini ziyadesiyle rahatsız etmiştir. Bu rahatsızlık neticesinde grevlerin önüne geçmek isteyen yönetim yasal düzenleme yapmak yoluyla önlem almak istemiştir. 8 Ekim 1908 yılında yürürlüğe konulan “Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkati”, 9 Ağustos 1909 birtakım değişikliklere uğrayarak “Tatil-i Eşgal Kanunu” olarak uygulanmaya konulmuştur. Uygulamaya konulan bu kanunun temel amacı sendikalara karşı birtakım düzenlemeler getirerek işçi örgütlenmesinin önüne geçmektir. Sendikal örgütlenmeye karşı bir yasa olmasına rağmen Tatil-i Eşgal Kanunu gerek Osmanlı Devleti bünyesinde çalışanlara kesime dair yürürlüğe

konulan kanunların ilki olması münasebetiyle, gerekse işçi sınıfı ve sınıf mücadelesi gerçeğini kabul ederek sorunu sermaye taraftarı olarak olsa bile çözüme kavuşturmaya çalışması açısından önem arz etmektedir (Boratav, 1997).

Uygulamaya konulan yasa etkisini hemen göstermiş, 1908 yılında yaşanan 138 greve karşın yasanın uygulamaya konulmasını takip eden 1909-1913 yılları arasında gerçekleşen grev sayısı 40'ta kalmıştır. 1914 yılda gerçekleşen grev sayısı ise yalnızca 2'dir. 1909 yılından sonra gerçekleştirilen grevlerin öncülüğünü örgütlü işçiler üstlenmiş, aynı zamanda işçi sınıfı bu grevlerle birlikte sosyalist hareketi daha iyi tanımaya başlamıştır. Ayrıca ilk kez 1909 yılında Osmanlı Devleti sınırları içerisinde 1 Mayıs İşçi Bayramı kutlanmıştır. Üç yıl süresince kutlanmaya devam edilen İşçi Bayramı etkinlikleri İttihat ve Terakki iktidarınca 1913 ve 1914 senelerinde değişik sebepler öne sürülerek engellenmeye çalışılmıştır (Akkaya Y. , 2002).

Osmanlı Devleti I. Dünya Savaşı'nda mağlup olmuş, bunun neticesinde ise ülkenin büyük bir bölümü savaşın kazananları ve destekçileri tarafından işgal edilmiştir. Bu işgal süreci ise ülkenin bağımsızlığını amaç edinen Kurtuluş Savaşı Dönemi'ni başlatmıştır. Ülkenin içerisinde bulunduğu bu durum halkta olduğu gibi işçi kesiminde de ülkeyi kurtarmaya yönelik siyasal faaliyetlere öncelik verilmesine sebep olmuştur. Bu duruma ek olarak zaten ağır olan ekonomik koşulların savaş ortamıyla birlikte iyice ağırlaşması, işçiler için artık dayanılmaz bir boyuta ulaşmıştır. Yaşanılan bu ağır koşullar neticesinde 1919 yılının başlamasından Cumhuriyet'in kurulduğu 1923 yılına kadar olan bu dört yıllık süreçte toplam 22 grev gerçekleştirilmiştir. Çoğunlukla demiryolu işçileri tarafından gerçekleştirilen grevlerin çok büyük bir kısmı (18 adet) İstanbul'da yapılmıştır (Güzel, 1993). Ayrıca bu dönemi, partilerin etkisinin işçi hareketi üzerinde en fazla hissedildiği dönem olarak adlandırmak yanlış olmayacaktır. Sovyetler Birliği ile savaşın sonunda tesis edilen iyi ilişkiler, sosyalist partilerin kurulması için gerekli olan uygun ortamı hazırlamıştır. Oluşan bu uygun ortamla birlikte kurulan Türkiye İşçi Sosyalist Fırkası, Türkiye Sosyalist Fırkası, Mühtahsil Sosyalist Fırkası ile Osmanlı Mesai Fırkası gibi partiler işçiler arasındaki faaliyetlerini etkili bir biçimde sürdürmüşlerdir. Meslek ve iş örgütleri kurmanın aksine bu siyasal örgütler, ağırlıklı olarak genel işçi birlikleri kurmak için çabalamışlardır. Örnek vermek gerekirse Türkiye İşçi Sosyalist Fırkası hem işçi birliklerinin hem de sol hareketlerin tamamını tek bir çatı altında toplamaya çalışmış ancak başarısız olmuştur. Her ne kadar aynı çabayı kuruluş tarihi 1919 olan Türkiye İşçi Derneği de 1922 senesinde sarf etmiş olsa da o da bu girişimden sonuç alamamıştır (Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, 1994).

1.6.2. Tek Parti Dönemi (1923-1946)

İzmir İktisat Kongresi 17 Şubat 1923 tarihinde gerçekleştirilmiştir ve iş hayatına yönelik bu dönemde yapılmış ilk önemli düzenleme olması münasebetiyle önem arz etmektedir. Bu kongrenin toplanış amacı ülkedeki ekonomik yapının planlanmasının yapılması ve iktisadi politikalarının belirlenmesidir. Çalışma hayatına yönelik olarak önemli kararların alındığı kongreye işçiler “İşçi Grubu” olarak davet edilmişlerdir. İşçi Grubu çalışanların amele yerine işçi olarak adlandırılması, sunulan sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, sendika kurma hakkının tanınarak yasal güvence altına alınması, çalışma saatlerinin 8 saat olması, kadın işçilere hamilelik ve doğum izni verilmesi, ücret ödemesi kapsamına resmi ve hafta tatillerinin de dahil edilmesi, hastalık durumunda işçilere izin verilmesi, senelik izinlerde de ücret alınması, işçi çocukların eğitime tabi tutulması gibi pek çok talebini dile getirmiştir (Ekin, 1994). Bu kongre bahsi geçen taleplerin dile getirilmesinden ziyade işçilerin temsil edilmesi sebebiyle çalışma hayatı açısından önem arz etmektedir. Kongrede sendika hakkında kısıtlamalar barındıran ve grev hakkının kullanımına dair düzenlemeler içeren Tatil-i Eşgal Kanunu'nun tekrar gözden geçirilmesi gerekliliği vurgulanarak işçilere sendika hakkının tanınması oybirliği ile kabul edilmiştir.

1924 Anayasası, Cumhuriyet'in ilanından sonra çalışma hayatı üzerinde direk bir etkisi olmamakla birlikte dolaylı etkilere sahip ilk yasal düzenlemedir. Anayasada çalışma hakkı ilk kez 70. Maddede şu şekilde ifade edilmiştir: “*Kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabi haklarıdır.*” (Kili & Gözübüyük, Cumhuriyet Döneminin İktisadı, 2002). Adı geçen madde çalışma hayatına dair ilk yasal düzenleme olması münasebetiyle önem arz etmektedir.

13 Şubat 1925 tarihinde Doğu Anadolu Bölgesi'nde patlak veren isyan neticesinde çıkarılmış olan Takrir-i Sükûn Kanunu'nun çıkarılış amacının işçi hareketleriyle hiçbir bağlantısı olmamasına karşın sonuçları itibariyle işçi hareketleri üzerinde doğrudan etkisi olmuştur. Başlangıçta iki yıl yürürlükte kalması planlanan kanun 1927 senesinde tekrar 2 yıl daha uzatılarak 4 yıl yürürlükte kalmıştır. Adı geçen kanunla İstiklal Mahkemeleri kurulmuş, örgütlenmelerin önüne engeller konulmuş, gazeteler kapatılarak bu kanun adeta her türlü muhalif hareketin önüne geçmek için yasal bir dayanak olarak kullanılmıştır (Makal, 1999).

1923-1929 yılları arasında devlet yönetiminin iktisadi olarak tutumu liberal ekonominin benimsenmesi olmuştur. Bu dönemde sanayinin istenilen düzeyde

gelişmemesinin ve işçi sınıfının sayısının önemli düzeyde artmamasının sebebi olarak çalışma hayatına yeterince önem verilmemesi gösterilebilir. Sanayinin zanaatçı üretim tarzıyla ayakta tutulmaya çalışıldığı, üretimin organize edilemediği, kısıtlı sayıda makineyle az çeşit üretimin yapıldığı bu yıllar arasında işletmelerdeki işçi sayısı ortalama 3-4 seviyesinde kalmıştır.

1930'lu yıllar sanayileşmiş dahi olsa dünyada ülkelerin ekonomik olarak çok ciddi sıkıntı yaşadığı yıllardır. Yaşanılan bu ekonomik buhranların etkisi Avrupa devletlerinin sosyo-ekonomik yapısı üzerine olmuştur. Bu yıllarla birlikte liberal uygulamaları bir kenara bırakan devlet, yapılan millileştirmelerle ve kamu iktisadi teşebbüslerle birlikte iktisadi hayatta birincil rolü üstlenmiştir. Bu dönemde büyük ölçekte yatırımlar gerçekleştirebilmek amacıyla Sümerbank, Etibank, Madencilik Bankası gibi bankalar devlet eliyle kurulmuştur. 1929-1938 yılları arasında sayıca hızla artan sanayi kuruluşları ve buna paralel olarak yaşanan işçi sayısındaki artış, ülkedeki çalışma hayatının gelişiminde ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli rol oynamıştır (Ekin, 1994).

Cumhuriyet'in kuruluş yılı 1923 olmasına rağmen çalışma hayatına yönelik ilk yasal düzenleme için 13 yıl beklemek gerekmiştir. 8 Haziran 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, o dönemdeki siyasal duruma ayna tutmaktadır. Devletçilik politikasının bir ürünü olan yasada devlet, çalışma hayatına dair tüm alan ve sorunlarda kendisini bir belirleyici olarak tanımlamıştır. Grev ve lokavtın yasaklandığı bahsi geçen yasada sendikal örgütlenmeye ise hiç değinilmemiştir. İşçilerde oluşması olası sınıf bazlı ideolojinin önüne geçmek için ise devlet, bireyler iş ilişkileri bağlamında işçinin lehine müdahale edilmesi gerektiği anlayışını benimsemiştir (Akkaya Y. , 2002).

18 Ocak 1940 tarihinde uygulamaya konulan Milli Koruma Yasası, ülkede yaşanan ekonomik ve siyasal koşullar üzerinde çok önemli etkisi olan II. Dünya Savaşı'nın ülkeye etkilerini ve savaşın yaşandığı dönem olan 1940'lı yılların atmosferini yansıtan bir yasadır. Bu yasa ile hükümete ekonomik ve milli savunmayı güçlendirme maksadıyla çok geniş yetkiler verilmiştir. Bu yasanın neticesinde ise çalışma sürelerinde artışa gidilmiş, kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılmasının yasaklandığı sektörlerde çalıştırılabilmelerine müsaade edilmiş, ücretler neredeyse yarı yarıya azaltılmıştır. Aydınlar ve işçiler üzerindeki siyasi baskı ve polisiye denetim iyiden iyiye hissedilir hale gelmiştir. İşyerini terk etmenin de yasaklandığı bu yasaya ek olarak 1944 yılında çıkarılan yeni bir yasayla yaptırımlar daha da arttırılarak işçilerin hafta tatili uygulamasına da son verilmiştir (Işık Y. , 1996).

1923-1946 yılları arasındaki dönem gerek ülkenin içinde bulunduğu siyasal, ekonomik ve hukuksal koşullar, gerekse ülkeyi yöneten tek parti rejiminin sınıfların varlığını kabul etmeyerek işçi hareket ve örgütlenmelerini engellemeye yönelik sert tutumu sebebiyle işçi hareket ve örgütlenmeleri bağlamında ülke çalışma ilişkileri tarihinin en durgun dönemi olmuştur. Yaşanılan bu durgunluğa karşın az sayıda da olsa işçi örgütlenme çabaları görülmeye devam edilmiştir. Başlangıçta asıl olarak tramvay işçileri arasında etkili olan İstanbul Umum Amele Birliği ilerleyen süreçte farklı işçi derneklerini de bünyesine katarak örgütlenmesini ilerletmiş, 1922 senesinde ülke çapında bir sendika konfederasyonunu oluşturmak için çalışmalarına hız vermiştir. 1923 yılında adını Türkiye Umum Amele Birliği'ne dönüştüren örgüt hükümet tarafından yapılan ağır baskılar karşısında direnemeyerek faaliyetlerini sonlandırmış, yerine 1924 yılında Amele Teali Cemiyeti adında yeni bir örgüt kurulmuştur. Amele Teali Cemiyeti ise Takrir-i Sükûn Kanunu'nda geçen maddelerin hükümet tarafından pratiğe geçirilmesi neticesinde yine ağır engellemelerle karşılaşmış ve nihayetinde 1928 yılında hükümet tarafından kapatılmıştır (Makal, 1999).

Tek parti yönetimi toplumun tüm kesimlerini olduğu gibi işçileri de etkisi altına alma amacı gütmüş, bunu gerçekleştirmek maksadıyla da cemiyet türünde örgütlerin kurulmasına öncülük etmiştir. 1930'lu yıllarda "İşçi Bürosu" ve "Cumhuriyet Halk Fırkası Esnaf ve İşçi Birlikleri Teşekkülleri Bürosu"nun Cumhuriyet Halk Fırkası'nca kurulmasındaki gaye işçilerin parti tarafından kontrol edilen cemiyetlerde toplanmasını sağlamaktır (Makal, 1999).

İşçi eylemleri bu dönemde çok sınırlı sayıda yaşanmıştır. 1923 yılı 1 Mayıs İşçi Bayramı esnasında yaklaşık 12.000 maden işçisi tarafından, iş güvenliğinin sağlanmasının temini isteğiyle Zonguldak ve Ereğli'de grev gerçekleştirmiştir. Yine aynı yıl içerisinde işçiler, İstanbul'da Bomonti Fabrikası'nda yaşanan eylem nedeniyle işten çıkarılan işçilerin görevlerine iade edilmesi talebiyle grev gerçekleştirmiştir. 1924 yılında İstanbul Ortaköy'de bulunan tütün ambarında çalışan kadın işçiler çalışma koşullarına tepkilerini göstermek maksadıyla eylem yapmıştır. 1926 yılına gelindiğinde Soma-Bandırma demiryolu hattında görevli yaklaşık 2000 demiryolu işçisi mesai saatlerinde artışa gidilmesini dilekçe ile protesto etmiş, 1927 yılında ise İstanbul Liman İşletmesi'nde görevli hamalların şirket adına çalışmaya karşı çıkararak gerçekleştirdiği eylem 320 işçinin tutuklanmasıyla sonuçlanmıştır (Akkaya Y. , 2002).

1936 yılında çıkarılan İş Kanunu'na kadar olan süreçte İzmir'de liman işçileri, İstanbul ve Samsun'da tütün işçileri, Ankara'da basım işçileri tarafından grevler

gerçekleştirilmiştir. Çıkarılan bu kanun ve II. Dünya Savaşı'nın ülkede oluşturduğu olumsuz atmosfer sebebiyle zaten oldukça sınırlı olan işçi hareket ve örgütlenmeleri bir durgunluk dönemine girmiştir. 1945 yılından sonraki yıllarda ise işçi hareketlerinde yeniden bir hareketlenme yaşanmaya başlamıştır. Kömür ve maden işçilerinin gündelik ücret ve çalışma şartlarının düzeltilmesi taleplerini, 45.000 tütün işçisini temsilen işçi temsilcilerinin Çalışma Bakanlığı'na başvurarak meslek birliklerinin kurulmasına izin verilmesi ve ücretlerde artışa gidilmesi talepleri takip etmiştir. Taleplerine hükümetin yeterince ilgi göstermemesi sebebiyle de basında protesto mektubu yayınlamışlardır (Şişmanov, 1990).

1.6.3. 1946-1960 Arası Çok Partili Dönem

Hitler ve önderlik ettiği faşizmin yenilgisiyle sonuçlanan II. Dünya Savaşı sonunda Avrupa ve tüm dünyada demokrasi anlayışı güç kazanmaya başlamış, bu durumun Türkiye'ye yansması ise tek parti sisteminden çok partili sisteme geçiş olmuştur. 1946 yılında kurulan Demokrat Parti 27 Mayıs 1960 darbesine kadar olan süreçte yalnızca siyasal alanı değil, işçi hareketlerini de fazlasıyla etkileyen bir parti olarak faaliyet göstermiştir.

Türkiye'de mesleki örgütlerin ve sendikaların kurulabilmesinin öne, 1938 tarihinde Cemiyetler Yasası'nda yer alan "sınıf esasına veya adına dayanan örgütlerin" kurulmasını yasaklayan maddenin 5 Haziran 1946 yılında yeniden çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda kaldırılmasıyla açılmıştır. Bu değişiklikte birlikte sendikaların kurulması ve işçiler arasında sendikalaşma hızlı bir ivme kazanmıştır. Sendikalaşmanın bir bölümü kanunun getirdiği serbestlikle kendiliğinden gelişirken, buna ek olarak o yıllarda kurulan sosyalist partiler de sendikalaşmanın artmasında önemli rol oynamıştır. İkisi de 1946'da kurulan Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ve Türkiye Sosyalist Partisi yalnızca sendikalaşmanın artmasında rol oynamamış, aynı zamanda birbirinden bağımsız, dağınık ve güçsüz sendikalar yerine işkolu odaklı ve tüm ülkede faaliyetlerini gerçekleştirmesi amaçlanan bir sendikal örgütlenmeyi de amaç edinmiştir. Ancak tüm sendikaları bir federasyon çatısı altında toplama amacı hedefine ulaşamamıştır. Yaşanan bu sendikalaşma karşısında iktidarda olan CHP'nin tutumu bu hareketleri kendi kontrolüne almaya çalışmak yönünde olmuş, bu bağlamda kurulmasına öncülük ettiği kendi denetimi altındaki işçi derneklerini finansal olarak da desteklemiştir. Kurulan bu işçi derneklerine işçilerin katılımı sınırlı sayıda olmuştur. Bu durumun neticesinde CHP yönetimi sendikalar üzerinde önemli etkiye sahip Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ve Türkiye Sosyalist Partisi üzerindeki baskısını arttırmış, nihayetinde de bu iki parti

16 Aralık 1946'da İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'na kapatılarak faaliyetleri sonlandırılmıştır (Akkaya Y. , 2002).

1923 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi'nde gerekliliğine değinilen Sendikalar Kanunu 1947 yılında çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur. Yasanın çıkarılmasının asıl sebebi bu yıllarda işçi hareketinin önemli güç kazanması değil, tüm dünyada II. Dünya Savaşı sonunda demokratik sistemlerin güçlenmesi ve iktidarın sendikaların faaliyetlerine müdahale edebilme ve denetimi altında tutabilme niyetidir (Işık Y. , 1996). Sendikal faaliyetlere önemli kısıtlamalar getiren yasa sendikal özgürlüğe ilk kez değinilmesi açısından önem arz etmektedir. Sendikaların siyasetle ilişki içine girmesinin önü, yasanın 5. maddesinde geçen "*sendikaların siyasetle işigal edemeyeceği ve milliyetçiliğe ve milli çıkarlara karşı faaliyetlerde bulunamayacağı*" ifadesiyle kesilmiştir. Sendikaların denetiminde Çalışma Bakanlığı'nın sorumlu kılındığı yasada grev ve lokavt suç sayılmış, bu yasaya uymayarak bu eylemlere teşvik veyahut teşebbüs eden sendika yöneticilerine yaptırımlar getirilmiştir. Yasada sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması yasaklanmış olmasına karşın bu yasağın sadece CHP taraftarı olmayan sendikalara karşı işletildiği görülmektedir, zira işçileri kendi siyasi kontrolüne almak maksadıyla CHP tarafından "işçi bürosu" kurulmuştur (Akkaya Y. , 2002).

Sendikal örgütlenme açısından içerisinde pek çok kısıtlayıcı madde barındırmasına rağmen Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte sendika ve sendikalı işçi sayısı hızlı bir artış göstermiştir. Yasanın yürürlüğe girdiği 1947 yılında sendika sayısı 49, sendikalı işçi sayısı ise 33.000, işçiler arası sendikalaşma oranı ise %12'dir. 1950 yılında ise sendika sayısı 88'e yükselirken sendikalı işçi sayısı 78.000'e, sendikalaşma oranı ise %21'e yükselmiştir. 14 Mayıs 1950 seçimiyle iktidara gelen Demokrat Parti'yle birlikte bu artış daha da ivme kazanmıştır. Çalışma Bakanlığı tarafında 1978 yılında açıklanan verilere göre 1951 yılında sendika sayısı 137'e, sendikaya üye işçi sayısı 110.000'e, sendikalaşma oranı ise %26'ya yükselmiştir (Akkaya Y. , 2002). Sendikal örgütlenmelerde yaşanan bu artışın doğal bir sonucu olarak bir üst örgütlenme ihtiyacı ortaya çıkmış, bunun neticesinde de farklı üst örgütler kurmaya yönelik çeşitli girişimler yaşanmıştır. Üst yapının oluşturulmasının tek sebebi olarak işçi hareketi ve sendikal örgütlenmeyi göstermek yanlış olacaktır, zira arka planda siyasi iktidarın sendikaları kontrolü altına alma bağlamında bu amaca üst bir yapı yoluyla daha kolay ulaşabileceği düşüncesi ve Demokrat Parti iktidarıyla birlikte yakınlaşmaya başlayan Türkiye-ABD ilişkilerinin neticesinde ABD yönetiminin işçi sendikalarına duymaya başladığı ilgi vardır.

Sendika üst örgütü olarak CHP'nin teşebbüsüyle 1948 yılında kurulan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ni takiben Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu (TOLEYİS) ve çeşitli federasyonlar kurulmuştur. 7 Nisan 1952 yılında Bursa'da gerçekleştirilen toplantıya tüm ülkeden farklı birliklerin ve federasyonların idarecileri katılmış, toplantıdan önceki süreçte hazırlanan konfederasyon tüzüğü tartışılarak kabul edilmiş, Kemal SÜLKER tarafından konfederasyonun adı için önerilen "Türk-İş" kabul görmüştür. 31 Temmuz 1952 tarihinde konfederasyonun hazırlanan ana tüzüğünün Ankara Valiliği'ne teslimiyle Türk-İş kurulmuştur (Makal, 1999). Başlangıçta Demokrat Parti tarafından da kurulması her ne kadar olumlu karşılanmış olsa da DP ve Türk-İş arasındaki ilişki 1955 yılına gelindiğinde, Türk-İş yönetiminin ağırlıklı olarak CHP'li sendikacılardan oluşması ve DP'nin işçi haklarına karşı tutumu gibi nedenlerle gerilmiştir. Daha açık bir ifadeyle 1952-1960 yılları arasında Türk-İş CHP ve DP arasında kalarak faaliyetlerini bu şartlar altında yürütmeye çalışmıştır (Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, 2005). 1960 yılına gelindiğinde 282.967 sendikalı işçinin 173.770'ini, 432 sendikanın 215'ini, 27 birlik ve federasyondan 22'sini bünyesine dahil etmeyi başaran Türk-İş'in tüm sendikalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı %62 olarak gerçekleşmiştir. (Makal, 1999).

Bahsi geçen dönemde yürürlükte olan İş Kanunu'nca grev ve lokavtın yasaklanması ve yasağa uymayanlara uygulanan para ve hapis cezaları nedeniyle işçi eylemleri sınırlı sayıda gerçekleşmiştir. İstanbul Tophane Rıhtımı'nda yükleme işlerinde görevli toplam 350 işçiden 333 tanesi ücretlerinin artırılması talebiyle 18 Temmuz 1946'da bir gün süreyle işe gitmemiş, denizyolları işletmesinin işçi haklarının korunacağı beyanatıyla işe başlamışlardır. 10 Kasım 1952 yılında İstanbul'da Vakıf İşhanı inşaatında görevli işçiler işverenle yaşanan ücret anlaşmazlığını sebep göstererek çalışmayı bırakmış ve işyerlerinden ayrılmışlar. Yaşanan bu durumun neticesinde ise 26 işçi grev yaptıkları sebep gösterilerek yargılanmıştır. 17 Mayıs 1955'te İpekli Dokuma Fabrikası'nda işçi ücretlerinin düşürülmesi sebebiyle gerçekleştirilen grevi, 2 Mart 1956'da Söke'de bulunan çimento fabrikasında üç ay süresince ücret ödenmemesi sebebiyle 300 işçinin gerçekleştirdiği iş bırakma eylemi takip etmiştir (Makal, 1999).

1.6.4. 1960-1970 Dönemi

Tek parti döneminde CHP'nin uygulamalarından ve baskılarından bunalanlar çıkış yolu olarak Demokrat Parti'yi görmüş, bunun sonucu olarak DP katıldığı ikinci seçimde iktidarı ele geçirmeyi başarmıştır. O dönemde uygulanmakta olan seçim sistemi sebebiyle tek

başına iktidar olan DP eline geçen bu fırsatı iyi değerlendirerek 1954 seçimlerinde iktidarını korumakla kalmayıp oyunu da arttırmıştır. Fakat kazanılan bu başarılar, halka ve işçilere verilen vaatlerin yerine getirilmemesi ve 1955 yılında etkilerinin hissedilmeye başlandığı ekonomik kriz gibi nedenlerle uzun süreli olmamıştır. 1957 seçimlerinden Demokrat Parti her ne kadar birinci parti olarak çıkmayı başarabildiyse de oy sayısında azalma yaşanmış, CHP'nin oylarında ise artış görülmüştür. Bu duruma karşın DP'nin ürettiği çözümün ülkeye yansımaları ise basına uygulanan sansürün daha da artırılması ve muhalif eylemlerin ve gösterilerin bastırılmasında şiddet yoluna gidilmesi şeklinde olmuştur. 1960 yılının Nisan ayının sonunda öğrencilerin Ankara ve İstanbul'da düzenlediği gösterilere iktidarın verdiği yanıt sert olmuş, gösterilere yapılan müdahalelerde 1 öğrenci hayatını kaybetmiştir. Bu gösterilerin neticesinde önce İstanbul'da, sonrasında ise Ankara'da sıkıyönetim ilan edilirken CHP bu durumu lehine çevirme amacı güderek hükümetin devrilmesi maksadıyla askeriye ve bürokratlarla sürekli bir temas halinde bulunmuştur.

Yaşanan tüm bu gelişmelerin neticesinde tarihler 27 Mayıs 1960'ı gösterdiğinde bir grup subay yönetime el koyarak o tarihte iktidarcı emekli edilmek istenmesi sebebiyle zorunlu izinde olan Cemal Gürsel'i Milli Birlik Komitesi adı verilen askeri yönetimin başına getirmişler, ilk icraat olarak ise anayasayı, meclisi ve hükümeti feshetmişlerdir. İçlerinde Celal Bayar, Adnan Menderes ve pek çok sayıda Demokrat Parti mensubu yöneticinin olduğu çok fazla sayıda insanın tutuklanmasını, Yüksek Adalet Divanı'nda yapılan yargılamaların sonucunda Adnan Menderes, Hasan Polat ve Fatin Rüştü Zorlu'nun idamı izlemiştir. 1961 Şubat ayında siyasi partilerin faaliyetlerine yeniden izin verilmiş, halk oylamasına sunulan anayasa 9 Temmuz 1961 tarihinde kabul edilmiş, nihayetinde 15 Ekim 1961'te gerçekleştirilen genel seçimlerle birlikte MBK'nin varlığı son bulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998c).

Kendinden önce yürürlükte olan anayasalarla mukayese edildiğinde daha demokratik bir anlayışa sahip olduğu görülen 1961 Anayasası'nda Türkiye Cumhuriyeti "sosyal hukuk devleti" olarak tanımlanırken, çalışma hayatını da ilgilendiren çeşitli maddeler anayasada kendine yer bulmuştur. Anayasada geçen 42. madde çalışma hakkını ve görevini, 43. madde çalışma şartlarını, 44. madde dinlenme hakkını, 45. madde adil ücreti, 46. madde sendika kurma hakkını, 47. madde toplu sözleşme ve grev hakkını, 48. madde ise çalışma ve sözleşme hakkını düzenlemeye yöneliktir. 47. maddede yer alan "*İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltme amacıyla toplu sözleşme ve grev yapma hakkına sahiptirler.*" ifadesi anayasada grev ve toplu sözleşme

hakkının bir hak olarak ilk defa kabul edilmesi sebebiyle büyük önem arz etmektedir. Toplu sözleşme ve grev hakkı her ne kadar anayasada bir hak olarak kendine yer bulabilse de bu hakkın uygulanabilmesi için gerekli yasaların yürürlüğe konması için belirli bir sürenin geçmesi beklenilmiştir. Bu gecikmenin sebebi ise askerî harekât sebebiyle halk desteğini sağlama amacı güden askeri yönetimin gücü elde ettikten sonra pratiğe yönelik yasaları çıkarmayı ağırdan almasıdır (Işık Y. , 1996).

Toplu sözleşme ve grev hakkının anayasa da yer almasına rağmen bu hakka yönelik herhangi bir yasal düzenleme yapılmaması, işçi ve sendikal hareketin belki de en önemli gündem maddesi haline gelmiştir. Herhangi bir yasal düzenleme olmamasına rağmen anayasada yer alan bu hakkı işçiler yine de kullanmışlardır. Ne var ki yapılan eylemlerin hemen hepsi kısa süreli ve pasif eylemlerdir. Fakat yaşanan ücret anlaşmazlığına ek olarak sendika işyeri temsilcilerinin işten atılması sebebiyle ocak ayı içerisinde Kavel Fabrikası'nda başlatılan oturma eyleminde işçiler gördükleri tüm baskılara rağmen eylemden vazgeçmemiş, eylemi mart ayına kadar sürdürmeyi başarmışlardır. Yapılan bu eylem yönetim üzerinde de baskı oluşturmuş ve nihayetinde 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunları 24 Temmuz 1963 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur (Işık Y. , 1996). Kendinden önce yürürlükte olan 5018 sayılı yasa ile karşılaştırıldığında pek çok demokratik düzenlemeyi bünyesinde barındıran 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaya üye olabilme hususunda kapsam iyice genişletilerek çok daha fazla sayıda işçinin sendikalara üye olabilmesinin önü açılmış, üye olabilme ve üyelikten çıkmanın tek şartı olarak çalışan tarafından yapılacak olan yazılı başvuru yeterli görülmüştür. Sendikalara ise işyeri ve işkolu düzeyinde kurulabilme ve çatı örgütlere üye olabilme serbestliğinin tanınmasının yanı sıra grev ve lokavt hususlarında karar merci olma ve yönetme, temsil ettikleri işçiler adına işverenlerle toplu iş sözleşmesi yapma, yardım veyahut farklı amaçlara yönelik olarak sandıklar kurma ile eğitici faaliyetlerde bulunma vb. çeşitli haklar verilmiştir. Tüm bu haklara ek olarak sendikalarca yapılması yasaklanan faaliyetler sınırlı sayıda kalmıştır. Bu sınırlamalardan belki de en önemlisi, yönetimi elinde bulunduran siyasi iktidarlarca sendikaları baskılamak için kullanılan sendikaların siyasetle ilişkisidir. Kanunda bu sınırlandırma, "*Siyasi partilerden yardım alamazlar, siyasi partilere yardım yapamazlar, onların örgüt yapısı içinde yer alamazlar ve bir siyasi partinin adı altında kurulamazlar*" şeklinde ifade edilerek kapsamı çok dar tutulmuştur (Kutal, 1998).

Yürürlüğe konulan 274 ve 275 sayılı yasalarla birlikte işçi eylemleri önemli bir ivme kazanmıştır. 1964 yılında gerçekleştirilen toplu pazarlık görüşmelerinden herhangi bir sonuç

alınmamış, bu durumun neticesinde 6'sı kamuda, 75'i ise özel sektörde olmak üzere toplam 81 grev gerçekleştirilmiştir. İşçi hareketleri 1964 yılında yaşadığı nispeten durgunluk halini üzerinden atarak 1965 yılında yeniden yükselişe geçmiştir. Bu yıl içerisinde aralarında DİSK'in kurulmasına da sebep olan Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası grevi de olmak üzere 10.401 işçinin iştirak ettiği toplam 39 grev gerçekleştirilmiştir (Akkaya Y. , 2010).

Türk-İş içerisinde yaşanan görüş ayrılıkları Paşabahçe Cam ve Şişe Fabrikası grevi sebebiyle iyice gün yüzüne çıkmış, grev esnasında Türk-İş'in grevi sonlandırma kararına uymayıp grevi destekledikleri sebep gösterilerek Petrol-İş, Maden-İş, Lastik-İş ve Kristal-İş'in geçici olarak Türk-İş'ten ihraç edilmesiyle zirveye ulaşmıştır. Alınan bu karar neticesinde Lastik-İş, Gıda-İş ve Maden-İş birlikteliğinde Sendikalararası Dayanışma Konseyi kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998b). Bu konseyin yeni bir konfederasyonun kurulması gerekliliği kararı doğrultusunda 13 Şubat 1967 tarihinde Kemal Sülker (Türkiye Maden-İş), Rıza Kuas (Lastik-İş), İbrahim Güzelce (Basın-İş), Kemal Nebioğlu (Gıda-İş) ve Mehmet Alpdünder (Türk Maden-İş) tarafından Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur. Konfederasyonun kuruluşunda rol oynayan adı geçen sendikalardan yalnızca Gıda-İş Türk-İş üyesi değildir. 1961 Anayasası ve devamında gittikçe artarak toplumu da kaplayan muhalefetin neticesinde oluşan uygun ortam sebebiyle özellikle özel sektörde hızlı ve güçlü bir örgütlenme sağlamayı başarabilen DİSK, 1970 yılı itibariyle üye sayısını 86.650'ye ulaştırmayı başarmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998a).

İşçi hareketine dair bu dönemde yaşanan en önemli gelişmelerden biri de bir grup sendikacının Türkiye İşçi Partisi'ni kurmasıdır. İlerleyen süreç içerisinde bünyesine Türkiye Sosyalist Partisi'ni de katan TİP, 1960'lı yıllarda ülkenin siyasi ve sendikal hayatını önemli derecede etkilemiştir. (Akalin, 2000). Türk-İş'in desteğini arkasına alamadan, hatta muhalefetiyle karşılaşarak 1965 seçimlerine girmek durumunda kalan TİP, tüm olumsuzluklara rağmen meclise 15 milletvekili sokmayı başarmıştır. Bu milletvekilleri arasında yer alan sendikacılık kökenli milletvekilleri işçileri ve sendikaları ilgilendiren konularda mecliste aktif rol oynamışlardır (Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, 2005).

1.6.5. 1970-1980 Dönemi

Her ne kadar farklı özelliklere sahip olsalar da bu dönemi başlatan ve bitiren olay "darbe" olmuştur. Bu iki darbenin arka planına bakıldığında darbelere yol açan toplumsal sebeplerin, darbenin gerçekleşmesine olanak sağlayan toplumsal grupların ve darbe

neticesinde ortaya çıkan siyasi rejimlerin birbirinden farklı, hatta birbirinin zıddı olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar ve zıtlıklar darbelerin işçi hareketlerine ve sendikacılık faaliyetlerine dair tutumlarında kendini açık bir şekilde belli etmektedir. Sendikal örgütlenme, grev ve toplu pazarlık konularında özgürlükçü maddeler içeren 1960 askeri darbesi neticesinde yürürlüğe konulan 1961 Anayasa'na karşın, 12 Eylül 1980 darbesi ve neticesinde yürürlüğe konulan 1982 Anayasa'sı bu özgürlükleri ortadan ya tamamen kaldırmış veyahut kısıtlamıştır. Bu döneme işçi hareketleri ve sendikacılık açısından bakıldığında dönemin başında bu faaliyetler yasal olarak garanti altına alınmış olduğu için özgürce gerçekleştirilebilirken, dönemin sonunda ise pek çok sendikacı ve işçinin tutuklandığı, sendikaların faaliyetlerinin tümüyle yasaklanarak kapatıldığı, işçi ücretlerinin azaltıldığı, grev ve toplu pazarlık haklarına dair ciddi kısıtlamaların getirildiği bir durum ortaya çıkmıştır (Beşeli, 1994).

1961 yılında yürürlüğe konulan Anayasa ile birlikte her ne kadar demokratik bir düzene geçilme amacı güdülmüş ise de geçen yaklaşık 10 yıl süre zarfında kurulmaya çalışılan bu düzen ihtiyaçlara yeteri kadar cevap verememiş, bu durumun sonucunda ise değişim isteyen halk bu talep doğrultusunda 1969 yılında sokaklara çıkmıştır. 1969 yılında gerçekleştirilen seçimleri kazanarak iktidarı eline geçiren Adalet Partisi'nin yapılan bir darbeyle kapatılan Demokrat Parti'nin devamı olduğu düşüncesi askeriyede rahatsızlık yaratmış, bu durumun neticesinde ise 12 Mart 1971'de radyodan halka duyurulan muhtırayla hükümetin istifası istenerek Atatürkçü bir anlayışa hâkim yeni bir hükümetin kurulması istenmiştir. Bu durumun gerçekleşmemesi halinde ise askeriyenin yönetime el koyacağı açıkça duyurulmuştur (Beşeli, 1994).

1971'de Anayasa'da gidilen ve sosyal hakları olumsuz etkileyen değişikliğin arka planındaki amaç temel hak ve özgürlüklere getirilmek istenilen kısıtlamadır. Bu değişikliğin sosyal haklara yansımaları sendika hususunda olmuştur. Anayasa'da 46. Maddede geçmekte olan "çalışanlar" ifadesi 1488 sayılı kanunla kaldırılarak yerine "işçiler" ifadesi konulmuş, diğer bir ifadeyle her ne kadar toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmasalar da sendikalara üye olabilen memurların bu hakları da 1971 yılında yapılan değişiklikle ellerinden alınmıştır (Tanör, 1978). Bu değişikliğe ek olarak çıkarılan ve sendikalara dair pek çok yeni düzenlemeyi içeren 23.11.1972 tarihli Sendikalar Kanunu'yla birlikte sendikaların siyasi faaliyetlerinin önüne geçilmek istenmiş ve bu sebeple siyasi iktidara sendikaları denetim hususunda çok geniş yetkiler verilmiştir (Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, 2005).

1971-1975 yılları arası dönem DİSK'in atılım yaptığı dönemdir. Bu tarihler arasında ilk olarak o zamana kadar herhangi bir konfederasyona bağlı olmayan dört sendika DİSK'e katılmış, sonrasında ise Türk-İş'ten kopan ve sosyal demokrat anlayışı benimseyen birçok sendika da DİSK'in bünyesine girmiştir. Türk-İş'ten koparak DİSK'e katılan sendika yöneticileri sebebiyle Türkiye İşçi Partisi kökenine sahip sendikacıların DİSK üzerindeki etkisi azalmıştır. Bu sebeple DİSK, 1971 ve 1973 yıllarında gerçekleştirilen seçimlerde kendini "Ortanın Solu" olarak ifade eden CHP'yi desteklemiştir.

Türkiye İşçi Partisi'nin kurulmasına ön ayak olduğu DİSK'in desteğiyle işçiler, emeklerinin sömürülmesine karşı koymak için hızlı bir örgütlenmeye gitmişlerdir. Bu örgütlenme, Türk-İş tarafından örgütlenilmesi özellikle istenmeyen özel sektörde yoğun olarak yaşanmıştır. Bu durum yalnızca sermayedar iş verenleri değil, aynı zamanda Türk-İş'i de telaşlandırmaya yetmiştir. Bu sebeple yapılan bir takım yasal düzenlemelerle DİSK'in önü kesilmeye çalışılmıştır. Bu durumun altında yatan asıl sebep DİSK'in işçiler üzerindeki etkisini kırıp onu etkisiz hale getirmek olmayıp asıl amaç, kar oranlarını düşürerek sermaye birikimine zarar verdiği düşünülen bir örgütün varlığını sonlandırmaktır (Akkaya Y. , 2002).

Bu dönemde uzun yıllar aradan sonra ilk kez 1 Mayıs DİSK'in girişimleriyle Taksim Meydanı'na toplanan 100.000'in üzerinde emekçiyle kutlanmıştır. Bir sonraki yıl yine Taksim Meydanı'nda kutlanan 1 Mayıs ise tam bir felakete dönüşmüş, 37 kişinin hayatını kaybettiği, yüzlerce kişinin yaralandığı gösteriler tarihe 1 Mayıs katliamı olarak geçmiştir. 1979 yılında yasaklanan 1 Mayıs kutlamalarını sokağa çıkma yasakları takip etmiştir. Bu yasağı protesto etmek amacıyla DİSK'in öncülüğünde, Danıştay'ın verdiği karara dayanılarak Mersin'de bir miting düzenlenmiştir (www.disk.org.tr, 2018).

1974 yılında kamuda 22, özel sektör de ise 23 olmak üzere toplam 45 grev gerçekleştirilmiştir. 1975 yılında ise gerçekleştirilen grev sayısı 13'ü kamu, 77'si özel sektörde olmak üzere toplam 90'dır. 1976 yılında ise grev sayısı artmaya devam ederek 22'si kamu, 83'ü özel sektörde olmak üzere toplam 105 olmuştur (uidder.org, 2018). Özel sektörde grev sayısında yaşanan bu hızlı artışın sebebi, mücadele odaklı bir sendika olarak kurulmuş olan DİSK'in örgütlenmesinin özel sektör ağırlıklı olmasıdır. Bu dönemde yapılan tüm engellemelere rağmen DİSK'in üye sayısının artmasının önüne geçilememiştir.

1.6.6. 1980 Sonrası Dönem

Ülkede yaşanan şiddet olaylarının yaygınlaşması ve her geçen gün artması gerekçesiyle 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbenin etkileri ekonomiye, siyasi ve sosyal hayata olumsuz bir şekilde yansımıştır. Yapılan darbe ile siyasi partilerin tümü kapatılmış, Türk-İş haricindeki tüm sendikal federasyonların faaliyet göstermesi yasaklanmış, işçilerin kazanmak için sayısız bedel ödemek zorunda kaldığı sendikal hakların neredeyse tamamı geri alınmıştır. DİSK idarecileri İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'na yayınlanan bildiri ile teslim olmaya çağırılmıştır. Gözaltı süresi 17 Eylül itibariyle 90 güne uzatılarak DİSK idareci ve üyelerinin hâkim önüne çıkarılmadan uzun bir süre gözaltında bekletilmeleri sağlanmış, 18 Eylül günü Milli Güvenlik Konseyi'nce ilan edilen kararla DİSK'in tüm malvarlığına el konulmuştur. Yargılama süreci sona erdiğinde DİSK'in idareci ve üyelerine verilen toplam ceza süresi 2053 yıl, 5 ay ve 20 gün olmuştur (www.disk.org.tr, 2018).

1982 yılında çıkarılan Anayasa'da sendikal özgürlüğe ve sınırlarına ayrıntılı biçimde değinilmiştir. Anayasa'da geçen 51. maddede sendika kurulabilmenin şartlarına değinilerek izin almaksızın sendika kurulabilmesi, sendikaların işçi ve işverenler tarafından yalnızca üyelerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye yönelik olabileceği şartına bağlanmıştır. Sendika ve üst yapılanmaların kurulması için gerekli olan belgelerin yetkililere teslim edilmesi gerekliliğinin ifade edildiği adı geçen maddede, belgelerin yasalara uygun bulunmaması durumunda faaliyetlerinin sonlandırılması ve kapatılması için mahkemelere başvurulması gerektiği ibaresi yer almıştır. 52. maddede ise sendikaların bir siyasi amaç doğrultusunda hareket etmeleri ve buna yönelik eylemlerde bulunmaları, siyasi partilerce desteklenmeleri ve siyasi partilere destek olmaları kesin ifadelerle yasaklanmıştır. 53. maddede işçiler ve işverenler arasındaki sosyo-ekonomik durumların ve çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla yapılan toplu sözleşmenin bir hak olduğu ifade edilmiş, bununla birlikte birden fazla toplu sözleşmenin yapılabilmesi yasaklanmıştır. Grev yapılabilmesinin yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri esnasında anlaşma sağlanamaması şartına bağlandığı 54. maddede ise yasadışı kabul edilecek tüm grev türleri açık bir şekilde ifade edilmiştir.

24 Ocak kararları, 1980 sonrası dönemin politikalarına etki eden belki de en önemli olaydır. Bu kararların etkilerinin sendikal özgürlük ve haklara yansması olumsuz bir biçimde olmuştur (Pekin, 1985). Bu kararların alınmasına pek çok sebep yol açmıştır. Bu sebepler

arasında ekonomiye yönelik karar alma sürecinde yaşanan gecikmelerin ve hataların önüne geçmek, sürekli yükselen enflasyon problemine çözüm sağlamak, mevcut kaynakların kullanım kapasitelerinin arttırmak, durağan bir vaziyette seyreden ihracatı canlı hale getirmek, vade süresi kısa olan dış borçları azaltmak ve ithalata dayalı sanayileşmenin neticesinde ortaya çıkan döviz sıkıntısı problemini çözüme kavuşturmak gösterilebilir (Parasız, 1998). Alınan bu kararlarla birlikte çalışma hayatına birtakım kısıtlamalar getirilmiş, bu kısıtlamalar neticesinde ise çalışan kesimin ücret pazarlığı hususunda eli zayıflamıştır. Bu durum ise çalışan kesim ile bağlantılı maaş ve ücretlerin milli gelirdeki payının hatırı sayılır ölçüde gerilemesine yol açmıştır. Uygulanan düşük ücret politikası sonucunda yaşanan bu gerileme neticesinde ise iç talep iyice azalmış, bu azalma ise ithalatın artmasına yol açmıştır (Güçlü & Bilen, 1995).

1983 senesinde çıkarılarak uygulamaya konulan 2822 Sayılı İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 4 bölümden oluşmaktadır. 1. bölüm toplu iş sözleşmesi ile ilgiliyken 2. bölüm grev ve lokavtı düzenleyen maddeler barındırmaktadır. 3. bölümde toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümüne değinilmiş, 4. ve son bölümde ise müeyyideler ve son hükümler yer almıştır. Bu kanunla birlikte aynı işyerinde yapılabilecek toplu sözleşme sayısı 1 ile sınırlandırılmıştır. Sendikaların toplu görüşmelerde taraf olabilmesi hem o işyerindeki işçilerin %50'sinin taraf olacak sendikaya üye olması, hem de o sendikanın işkolu bazlı olarak %10 barajını geçmesi gerekliliği şartları getirilerek bir anlamda toplu görüşme ciddi anlamda sınırlandırılmıştır. Grev hakkı kavramı sınırlandırılarak grevin sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık yaşanması durumunda yapılabileceği hükme bağlanmış, grev yapmanın yasak olduğu işler ve işyerleri kapsam itibarıyla büyük ölçüde genişletilerek sendikalı dahi olsa işçilerin çok büyük bir çoğunluğunun grev hakları ellerinden alınmış, siyasi grev, işyeri işgali, genel grev, iş yavaşlatma, verim azaltma gibi eylem türleri kesin ifadelerle yasaklanmıştır. Grevlerin iyi niyet çerçevesinde yapılabileceği, topluma ve milli zenginliğe zarar veremeyeceği belirtilmiş, aksi durum yaşanması durumunda ise yapılması planlanan grevlerin mahkeme kararıyla yasaklanabileceği ifade edilmiştir. Buna ek olarak Bakanlar Kurulu'nun milli güvenlik ve umumi sağlık gibi gerekçelerle grevleri erteleyebileceği, olağandışı bir durum yaşanması halinde ise belirlenen işkollarında grevi tamamen yasaklayabileceği hükme bağlanmıştır. Kanunda yer alan tüm bu kısıtlamalara ek olarak yapılan bazı yasal düzenlemelerle, ülkede sıkıyönetim ilan edilmesi durumunda valilere ve sıkıyönetim komutanlarına sendikal eylemlere ve grevlere izin verme veyahut bu tür eylemleri tamamen yasaklama yetkisi verilmiştir (İleri, 2009).

1983 yılı seçimlerini kazanarak ülke yönetimine gelen Anavatan Partisi (ANAP) hükümeti ve Turgut Özal, askeri darbe otoritesinin getirdiği ve 24 Ocak kararlarıyla pekişen ve işçi kesiminin sendikal haklarını büyük ölçüde sınırlandıran bu sosyo-ekonomik programı idame ettirmeye çalışmıştır. Hükümetin ve Turgut Özal'ın bu tutumu karşısında işçiler ve Anavatan Partisi arasındaki ipler iyice gerilmiş, yaşanan bu gerilim ise Türk-İş'in muhalefet partileri Doğru Yol Partisi (DYP) ve Sosyal Demokrat Halk Partisi'ne (SHP) açık desteğine yol açmıştır (Yazıcı, 1996). Anavatan Partisi bu anti-sendikal tavrını 1990'lı yıllara değin sürdürmüştü, bu durum ise sendikacılığın o yıllarda gelişmesini engellemiştir. Her ne kadar sendikacılık faaliyetleri kısıtlanmaya çalışıldıysa da grevlerin önüne geçilememiştir. Yüksek enflasyonla boğuşan ülkedeki ücretli kesimin yapılan toplu iş sözleşmesindeki ücret artışını yeterli görmemesi, eylemlerin ve grevlerin fitilini ateşlemiştir. 1989 senesinde ülke çapında ve herhangi bir sendikaya bağlı olmadan yaklaşık 600.000 kamu işçisi tarafından gerçekleştirilen ve kamuoyundan da önemli ölçüde destek gören "Bahar Eylemleri" amacına ulaşmış, eylemler %140'luk ücret artışının elde edilmesiyle sonlandırılmıştır (Turan, 2000).

1992 yılından sonraki dönemde sendikaların asıl mücadele alanı ücret artışlarından ziyade özelleştirmeye karşı çıkılması, işten çıkarılmaların önüne geçilmesi ve taşeronlaşmanın önlenmesi olmuştur. Zira 1994 yılında, 5 Nisan kararlarının çıkarılmasına sebep olan ekonomik problemler ve neticesinde ortaya çıkan kriz sebebiyle büyük çapta işten çıkarmalar ve özelleştirmeler yaşanmıştır. Ücret artışlarına büyük oranda kısıtlama getiren ve özelleştirmelerin önünü açan 5 Nisan kararlarına sendikaların tepkisi büyük olmuş, ülke çapında yapılan mitinglerle bu kararlar protesto edilmiştir. Bu mitingleri önemli kılan durum, işçi ve memur sendikalarının birlikte katılımıyla ortaklaşa düzenlenmiş olmalarıdır (Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, 1994).

1995 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle birlikte memurların sendika kurma yasağı kaldırılarak kamu görevlilerinin sendika kurabilmesi yasal olarak güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte toplu sözleşme hususunda yapılan değişiklikler yeterli olmamış, yasada kamu görevlileri için toplu sözleşme yerine "toplular görüşme" ifadesi kullanılarak toplu görüşmelerde uzlaşma sağlanamaması durumunda son kararın Bakanlar Kurulu tarafında verileceği belirtilmiştir.

1995 yılı Anayasa değişikliğiyle sendikal yasağın kaldırıldığı kamu görevlilerinin haklarının belirlenmesi amacıyla 4688 sayılı Kamu görevlileri Sendika Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu kanunun 14. maddesinde kamuda çalışan işçi statüsü hariç tüm görevlilerin

sendikalara üye olabileceği belirtilmiştir. 15. madde ise herhangi bir sendikaya üye olamayacak kamu görevlileriyle (hakimler, silahlı kuvvetlere mensup görevliler, emniyet görevlileri...) alakalıdır. 19. maddede kamu görevlileri sendikalarınca yapılabilecek, 20. maddede ise bu sendikalarca yapılması yasak olan faaliyetlere değinilmiştir.

1.6.7. 2000 Sonrası Dönem

1995 yılında Anayasa’da yapılan değişiklere ek olarak Avrupa Birliği’ne üyelik süreci içerisinde karşılanması gereken siyasi ve ekonomik kriterlere yönelik olarak sendika hakkı ve özgürlüğüyle bağlantılı 2001, 2004, ve 2010 yıllarında Anayasa’da bazı değişiklikler yapılmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 7 Kasım 2012’de Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda aynı başlık altında toplanmıştır. Bu kanun ile sendikaların kuruluş aşamalarına dair formaliteler ortadan kaldırılmıştır. Grev ve lokavt yapılabilmesine dair yasakların kapsamı daraltılarak sendikalara üye olmada ve üyelikten çekilmede istenilen noter şartı uygulamadan kaldırılmıştır. İşkollarında birleştirmeye gidilerek işkolu sayısı 20’ye indirilmiş, aynı işkolunda olmakla birlikte farklı işverenler için çalışan işçilerin istekleri dahilinde birden çok sendika üyeliğine olanak sağlanmıştır.

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe konulan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nu takip eden yıllarda işçiler arasındaki sendikalaşma oranı her yıl az da olsa artış göstermiştir. Sendikalaşma oranı 2013 yılında %9,21, 2014 yılında ise %9,45 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, 2015 yılında görece daha yüksek bir artış göstererek yaklaşık %2’lik bir artışla %11,21 ulaşmış, 2016 yılında %11,50’ye çıkan oran 2017’de %11,95, 2018 yılında ise %12,76 olmuştur (www.csgb.gov.tr, 2018). Rakamlara bakıldığında her ne kadar her yıl az da olsa artış yaşansa da genel itibariyle ülkemizde sendikalaşma oranının çok düşük olduğu göze çarpmaktadır.

1.7. Dünya’da Kamu Sendikacılığı

Birinci Dünya Savaşı’ndan önceki dönemlerde işçi dernek ve sendikalarından ayrı olarak kurulan meslek örgütleri, kamu idarelerinde faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu meslek örgütleri zamanla memur sendikalarına dönüşmüş, bu sendikalar toplumsal tepkiden çekinilmesi sebebiyle dünya genelinde hükümetler tarafından genellikle hoşgörüyü karşılanmıştır. Bununla birlikte memur sendikalarının kurulma ve faaliyette bulunma

haklarının yasal olarak güvence altına alınmasının ve devlet anayasalarında yer almasının yaygınlaşması İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda gerçekleşmiştir (Gülmez, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, 1996). Bu bölümde dünyanın önde gelen ülkelerindeki memur sendikacılık faaliyetlerine kısaca değinilecektir.

1.7.1. İngiltere'de Memur Sendikacılığı

İngiltere'de kamu çalışanları örgütlenmeye ilk olarak 1906 yılında başlamış, bu örgütlenmelerin neticesinde 1916 senesinde Whitley Meclisleri olarak adlandırılan kurullar oluşturulmuştur. Whitley Meclisleri hem bütün bakanlıklar ya da bağımsız organizasyonlar, hem de tüm ülke düzeyinde varlık göstermektedirler. 1. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonraki süreçte çalışma koşullarının belirlenmesi ve iyileştirilmesi için bu meclislerin görüşleri alınarak hakemliklerine başvurulmaktadır (Tortop, 1971). Grevlerle alakalı olarak kanunen doğrudan yapılmış herhangi bir yasal düzenlemenin yer almadığı İngiliz Hukuk Sistemi'nde, bu sistemin ana unsuru olan Common Law'da yer alan kanuni dokunulmazlık hakkı çerçevesinde grev yapılabilmesine müsaade edilmiştir (ishukuku.org, 2018).

İngiltere'de toplu iş görüşmelerinde uyuşmazlık yaşanması durumunda çalışanlar çözümü barışçıl yollarla arayabildikleri gibi mücadele yoluna da başvurabilmektedir. Buna karşın çalışanların grev hakkı ne anayasada güvence altına alınmıştır ne de toplu iş hukukunda grev hakkına dair bir düzenleme bulunmaktadır. Başka bir deyişle çalışanların grev hakkı yoktur, ama grev yapabilme özgürlüğüne dayanarak grev yapabilmektedirler (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2008).

İngiltere'de sendikalar veya danışma kurullarının bulunma oranı kamu sektöründe %82 iken özel sektörde ise %43'tür. Kamu sektöründeki bu yüksek orana rağmen çalışanların grev yapabilmesine dair katı şartlar bulunmaktadır. Yapılan grevin yasal olması, grevin yalnızca çalışan ve işveren arasındaki anlaşmazlığa yönelik olmasına bağlıdır. Buna ek olarak sendikaların greve gitmeden önce greve dair ek bir bildirge yayınlamaları zorunludur (Şenver, 2009).

İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi tarafından 2018 Mayıs ayında yayınlanan rapora göre İngiltere'de kamu çalışanlarının 2017 yılı sendikalaşma oranı bir önceki yıla göre %0,9 düşüşle %51,8 olarak gerçekleşmiştir (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/712543/TU_membership_bulletin.pdf, 2018).

1.7.2. ABD’de Memur Sendikacılığı

ABD’de memur sendikacılığına dair ilk örgütlenme, kamu sektöründe hizmet veren posta çalışanları arasında yaşanmış ve oluşturulan bu örgüt 1917 senesinde Amerikan Kongresi tarafından resmi olarak tanınmıştır. Memur sendikacılığına yönelik olarak kurulmuş bu örgütler kazanılmış hakların korunması ve devam ettirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, idarenin keyfi uygulamalarının önüne geçilmesi, memur kesiminin çıkarlarına yönelik kanunların çıkarılarak yürürlüğe konulması, kredi temininde kolaylık gösterilmesi gibi konulara yoğunlaşmışlardır. 1947 tarihinde yürürlüğe konulan Taft-Hartley Kanunu’yla birlikte ABD’de kamu görevlilerinin çok büyük bir kısmının grev yapması yasaklanmıştır (Tortop, 1971).

Eyalet sistemiyle yönetilmekte olan ABD’de çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik olarak yapılmış olan bir federal yasa bulunmamaktadır. Federal yönetim düzeyinde çalışan memurların maaşlarının ve çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmeleri yapılmamakta, bu konulara dair kararlar ABD Kongresi tarafından alınmaktadır. Federal düzeyde faaliyet gösteren memur sendikaları mali konular haricinde çok kısıtlı bazı hususlara ilişkin toplu pazarlık görüşmeleri yapabilmektedir. Genel anlamda memurların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak mevcut yasalarda değişiklik yapılması ve yeni yasaların çıkarılması için siyasi baskı oluşturmak ABD memur sendikalarının birincil amacını teşkil etmektedir. Her ne kadar memurların istedikleri sendikaya üye olabilmeleri ve üye oldukları sendikalar aracılığıyla toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri federal yasa ile garanti altında olsa da 1912 yılında yürürlüğe konulan Llyod-La Follette yasası, federal hükümete bağlı olarak çalışan memurların grev yapmasını yasaklamıştır. Federal düzeyde değil de eyalet düzeyinde görev yapan memurların grev hakkına dair düzenlemeler ise memurların görev yaptıkları eyalete bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bazı eyaletlerde yürürlüğe konulan kararnamelerle eyalet sınırları içerisinde görev yapmakta olan tüm memurların veyahut bazı meslek gruplarının (polisler, itfaiyeciler vb.) grev yapmaları yasaklanmıştır (Ünsal, 1999).

Amerikan memur sendikacılığında sendikal ve toplu pazarlık hakları her ne kadar federal yasa ile garanti altına alınmış olsa da ülkenin federatif bir yönetimle idare edilmesi, sendikalaşmasına müsaade edilen kamu görevlilerinin her eyalette farklılık göstermesine neden olmaktadır. Sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlığın tüm eyaletlerde ortak olarak yasak olduğu memur kesimi silahlı kuvvetler mensuplarıdır. Bu grubun dışında, eyaletlerde

genel olarak örgütlenmiş olan ve toplu pazarlık yapan memur kesimleri kamu hastanesi görevlileri, kamu okullarında çalışan öğretmenler, kamuya bağlı faaliyet gösteren üniversitelerde görevli akademisyenler, posta hizmetindeki görevliler, temizlik çalışanları, su, gaz elektrik dağıtım çalışanları ve kamuda çalışan idari personeldir (Özmen, 2014). Amerika Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından 19 Ocak 2018 tarihinde yayınlanan rapora göre ABD'de kamu sektörü çalışanlarının sendikalaşma oranı %34,4 olarak gerçekleşmiştir (www.bls.gov, 2018).

1.7.3. Almanya'da Memur Sendikacılığı

Sendikal faaliyetlerin ilk olarak 1840'lı yıllarda yaşanmaya başladığı Almanya'da, 1949 yılında yürürlüğe konulan anayasayla birlikte tüm meslek gruplarına ekonomik kazanımlar elde etmek ve çalışma koşullarında iyileştirme sağlayabilmek maksadıyla örgütlenme hakkı verilmiştir. Başlangıçta bu kapsamın dışında tutulan memurlar ise örgütlenme hakkını 1953 yılında elde etmişlerdir. Kamu çalışanları Almanya'da, kamu görevlileri statü hukuku kapsamında olanlar ve olmayanlar şeklinde gruplara ayrılmış durumdadır. İlk grupta yer alan kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkı olmamasına karşın diğer grupta yer alan memurların bu hakkı mevcuttur. Sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilme hakkının askeri personel ve polisler de olmak üzere tüm kamu görevlilerine verildiği Almanya'da memurların grev yapmaları yasaklanmıştır. Buna ek olarak kamu sektöründe görev yapmakta olan öğretmenlere toplu iş sözleşmesi hakkı verilmemiştir (Şenver, 2009).

Toplam 4.490.000 kamu çalışanının 2.300.000'inin sendika üyesi olduğu Almanya'da memurların sendikalaşma oranı %51,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın özel sektörde çalışanların sendikalaşma oranıyla (%26) neredeyse iki katı olduğu görülmektedir (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Public_employment_-_Germany&oldid=285823, 2018).

1.7.4. Fransa'da Memur Sendikacılığı

Dernek kurma hakkının 1901 yılında verildiği Fransa'da memurlar sendika kurma hakkını 1946 yılında yürürlüğe konulan anayasayla elde etmiştir. Bu süreçte Fransız idarecileri sendikalara karşı ılımlı bir tutum takınmışlardır. 1946 Anayasası ve 1959 tarihli statü ile memurların sendika kurabilme hakkı yasal olarak güvence altına alınmıştır. Askeri personelin, idarecilerin, İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapmakta olan iletişim personelinin, cezaevi hizmetlerinde çalışanların, yargı mensuplarının, kamu hizmetlerinin kesintiye uğramaması için çalışma yerlerinde bulunması gerekli olan görevlilerin sendika

kurması yasaklanmış, bu meslek gruplarının kendilerini temsil etmeye yönelik olarak yardımlaşma dernekleri kurabilmesine müsaade edilmiştir (Tortop, 1971).

1968 yılında uygulamaya koyulan toplu pazarlık görüşmelerinin ana odak noktası çalışma ücretlerinin iyileştirilmesi olurken, çalışan kesimin diğer problemlerine yönelik çözümler tavsiye niteliğinde olmuştur. Toplu iş görüşmeleri ilk olarak bütçenin parlamentoda onaylanmasından önce yapılmaya başlanmış, ilerleyen süreçte ise bütçenin kabul edilmesini takiben yapılmıştır. Yapılan bu fiili uygulama 1983 yılında yürürlüğe konulan kanunla resmîyet kazanmış, diğer bir ifadeyle sendikalara ücretler belirlenmeden önce toplu görüşme yapabilmesi şansı verilmiştir (Şenver, 2009).

Avrupa’da sendikal hareketin en zayıf olduğu ülkeler arasında yer alan Fransa’da, özel sektör çalışanlarıyla karşılaştırıldığında memurların sendikalaşma oranının 3 kat daha yüksek olduğu görülmektedir. Avrupa Sendika Enstitüsü tarafından yayınlanan rapora göre Fransa’da memurların sendikalaşma oranı %15 olarak gerçekleşmiştir (www.etui.org, 2018).

1.8. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı

Ülkemizdeki sendikal sürece ilişkin değerlendirme yapılabilmesi için Osmanlı Devleti döneminden başlamak doğru olacaktır zira ilerleyen yıllarda Türkiye Cumhuriyeti’nde kurulan örgütlerin kökeni Osmanlı Devleti döneminde kurulan örgütlere dayanmaktadır.

1.8.1. Osmanlı Dönemi

Belirli meslek gruplarının ortak çıkarlarını korumak ve gözetmek, mesleki gelişimi devam ettirmek, mesleki dayanışmayı ve yardımlaşmayı sağlamak amacıyla ilk olarak Selçuklu döneminde kurulan ve Osmanlı Devleti döneminde de varlıklarını sürdüren Ahi ve Lonca teşkilatlarının kuruluş amaçlarına bakıldığında, sonraki süreçte ortaya çıkan sendikaların kuruluş amaçlarının pek çoğuyla örtüştüğü görülmektedir (Arıcı, Bir Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak Ahilik, 1995).

Kapıkulu askerleri tarafından gerçekleştirilen eylemler, Osmanlı Devleti’nde memurların hak arama çalışmalarının ilk örneği olarak gösterilebilir. Bazen ülkede yaşanan enflasyon sebebiyle akçede yaşanan değer kaybı neticesinde alınan gerçek ücretlerde yaşanan azalmaya tepki gösterme amacı güden bu eylemlerin boyutu, bazen de neredeyse bir senelik kazançlarına denk gelen cülus bahşişini almak maksadıyla padişahın değiştirilmesi amacını gütmeye kadar varmıştır. Bu dönemde yaşanan bu eylemler genel anlamda ücret artışına yönelik olarak yapılmıştır (Koç Y. , 2003).

Osmanlı Devleti Dönemi'nde memur kesiminin sendikal haklarına yönelik düzenlemeler genellikle yürürlüğe konulan anayasalarla bağlantılı olmuştur. Birinci Meşrutiyet Dönemi ile birlikte yürürlüğe konulan 23 Aralık 1876 tarihli anayasadaki bazı maddeler her ne kadar insan hakları ve kişisel özgürlüklerle alakalı olsa da dernek kurmaya, toplanmaya ve birleşmeye veyahut iş haklarına dair herhangi bir düzenleme anayasada yer almamıştır (Kili & Gözübüyük, Türk Anayasa Metinleri "Senedi İttifaktan Günümüze", 1985). İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesini takiben ülkede yaşanan siyasi ve sosyal değişim devam etmiştir. İkinci Meşrutiyet'le birlikte yürürlüğe konulan anayasada mesleki birlik ve dernek kurabilme haklarına ilk kez değinilerek toplanma hakkı verilmiş, bununla birlikte devletin bekasına ve bütünlüğüne zararlı olabilecek derneklerin kurulması yasaklanmıştır (Kalkandelen, 1968). Bu dönemde işyeri örgütlenmelerine rastlanmaya başlanmıştır. Anadolu-Bağdat Demiryolları çalışanları tarafından kurulan Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi bu iş yeri örgütlenmelerinin ilk örnekleri arasındadır (Koç Y. , 2003).

16 Ağustos 1909 tarihinde yürürlüğe konulan Cemiyetler Kanunu, örgütlenme hakkına ilişkin yaşanan önemli gelişmelerden biridir. Bu kanunla kamu kesimi ve toplum hizmetine yönelik olarak faaliyet gösteren işyerleri dışında görev yapmakta olan işçilere örgütlenme hakkı verilmiş, her ne kadar memurlara örgütlenme hakkı verilmese de çalışan kesimin örgütlenebilmesinin önü açılmıştır (Gülmez, Türkiye'de Çalışma İlişkileri, 1991). Yine 1909 yılında yürürlüğe konulan ve 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Yasası'na değin yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Yasası'nda, kamu hizmetine yönelik olarak faaliyet göstermekte olan kurumlarda görev yapan çalışanların sendikal faaliyetlere yönelik olarak örgütlenmesi yasaklanmıştır (Koç Y. , 2003).

1.8.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet'in kurulmasından sonraki süreçte memurlara yönelik sendikal hakların gelişimi ve anayasalar, sonrasında ise bu hakları düzenlemek maksadıyla yürürlüğe konulan kanunlar arasında önemli bir bağ mevcuttur.

1.8.2.1. 1920-1960 Arası Dönem

Toplantı ve dernek kurmanın hak olarak tanındığı Cumhuriyet sonrası yürürlüğe konulan 1924 Anayasası'nda sendika kurma hakkına değinilmemiştir. 1924 Anayasası'yla paralel olarak yürürlüğe konulan 788 Sayılı Memurin Yasası'nda memurların sendikal örgütlenmesi yasaklanmamış olmasına rağmen yardımlaşma sandıkları, kooperatifler ve

dernekler kuran memurlar sendikal örgütlenmeyi sağlayamamıştır. Bu kanunda memurların sendikal örgütlenmesine herhangi bir yasak getirilmemesine rağmen kamu görevlilerine toplu pazarlık hakkı verilmemiş, grev yapmaları ise yasaklanmıştır (Serim, 1995).

1933 tarihinde Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikle zaten yapılması yasak olan grev ve lokavta cezai yaptırımlar getirilmiştir. 1909 yılında yürürlüğe konulan Cemiyetler Kanunu, İkinci Cemiyetler Kanunu'nun 1938 yılında çıkarılmasıyla yürürlükten kalkmıştır. Bu kanun çalışanların örgütlenme hakkına dair düzenleme içeren ilk kanun olmakla birlikte, işçi ve memurların sendika kurabilmesi imkansızlaştırılmıştır (Dereli, 1977).

Çok partili siyasal sisteme geçilmesiyle birlikte sendikal haklara dair kazanımlar elde edilmeye başlanmıştır. 2. Dünya Savaşı bitimine denk gelen dönemde yaşanan bu değişimle beraber 5 Haziran 1946 tarihinde çıkarılan 4919 Sayılı Kanun'la birlikte Cemiyetler Kanunu'nda değişikliğe gidilmiş, o zamana kadar kısıtlı bir biçimde uygulanabilen örgütlenme hakkının önündeki engel kaldırılarak cemiyet kurabilme hakkı tanınmış, bu durum ise Türk sendikacılığının önünü açmıştır (Dereli, 1977). Bununla beraber Cemiyetler Kanunu'nda gerçekleştirilen bu değişiklikte memur kesimi kapsam dışında tutularak kamu kurumlarında görev yapanların sendika kurmasını yasaklayan 12. madde aynı haliyle muhafaza edilmiştir. Bu dönemde sendikal haklara yönelik kazanımlar genellikle işçi kesimi tarafından kazanılmış olup kamu çalışanlarının sendikal haklarına yönelik adımlar atılmamıştır. Buna rağmen dönem, sendikal örgütlenmelerin artık ülkede kabul görmesi açısından önemlidir.

1.8.2.2. 1960-1980 Arası Dönem

1961 yılında yürürlüğe konulan Anayasa'da yalnızca işçiler yerine 'çalışanlar' ifadesi kullanılarak sendikal haklar memurları da kapsayacak şekilde genişletilmekle birlikte her iki grubun da farklı bir statüye sahip olduğu ve memurların sendikal haklarının işçilere nazaran daha kısıtlı olduğu ifade edilmiştir. Kamuda çalışan işçiler harici kamu görevlilerinin sendikal haklarına dair düzenlemeler yürürlüğe konulacak kanunlara bırakılarak memurların sendikal örgütlenmelerine dair kısıtlama yapılabilmesinin önü açılmıştır (Özdemir, 1987).

Kamu görevlilerine sendika kurma hakkının verildiği 1961 Anayasası'nda işçilerin toplu sözleşme ve grev yapabilme hakları güvence altına alınmış, buna karşın bu haklarla alakalı memurlara dair herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Yani memurların toplu sözleşme ve grev yapmaları yasaklanmamış, buna karşın yasal olarak güvence altına da alınmamıştır. 1961 Anayasası'nda memurlara ve işçilere verilen sendikal haklar farklılık

gösterdiği için bu hakları düzenlemeye yönelik olarak işçiler için 274, memurlar için ise 624 Sayılı Sendikalar Kanunları yürürlüğe konulmuştur. 624 Sayılı Sendika Kanunu'na göre sendikalar, üyelerinin “*ortak sosyal, mesleki, kültürel ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumaya*” yönelik amaca hizmet etmektedirler. Bu ifadede sendikaların amacının ‘mevcut hakları’ korumaya yönelik olduğu, bu hakların ‘geliştirilmesinin’ kapsam dışında tutulduğu göze çarpmaktadır (Serim, 1995). Bu yasayla birlikte memurlara sendika kurma hakkı ilk kez verilirken aynı zamanda sendikalara siyaset yasağı getirilmiş, sendikaların geniş çapta örgütlenmelerinin önüne geçilmiştir.

18.06.1965'te kurulan “Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası”, ülkemizde kurulan ilk memur sendikasıdır. Takip eden yıllarda tıpkı işçi ve işveren sendikalarında olduğu gibi memur sendikalarında da bölünmüşlük sorunsalı ortaya çıkmış ve 1971 yılına gelindiğinde ülkemizdeki memur sendikalarının sayısı 658'e ulaşmıştır. Sendikalarda yaşanan bu bölünmüşlüğün temelinde ana iki sebep yatmaktadır: siyasal sebepler ve yapısal sebepler. Sendika kurma aşamasındaki siyasal tercihler ve örgüt yapısından kaynaklanan problemler bu sendikal parçalanmanın ana nedenleridir. Sebebi ne olursa olsun memur sendikacılığında yaşanan bu bölünme hem sendikaların örgütlenmelerinde sıkıntılar yaşamalarına hem de etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmelerine engel olmuştur (Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, 2012).

Hem memurların genel durumlarını düzenlemek hem de 624 Sayılı Kanun'un ihtiyaca yeterince cevap verememesi sebebiyle 14.07.1965 tarihinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bahsi geçen kanunda memurlara sendika kurma hakkı verilmiş, buna karşın kamuda çalışan sözleşmeli ve yevmiyeli personel bu hakkın dışında tutulmuştur. Yasada memurların sendika kurma hakkı güvence altına alınırken toplu sözleşme ve grev hakkı verilmemiş, aynı zamanda greve yardım etmeleri ve işçi grevlerine destek vermeleri de yasaklanmıştır (Işıklı, Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları, 1976).

Anayasa'da 20.09.1971 tarih ve 1488 Sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle birlikte kamu çalışanlarının sendika kurabilme hakları ellerinden alınmıştır. 1961 Anayasası'nda sendika kurabilme hakkına yönelik olarak kullanılan “çalışanlar” ifadesi kaldırılarak yerine “işçiler” ifadesi getirilmiş, böylelikle işçi statüsü harici kamu çalışanları bu hakkın kapsamı dışında tutulmuştur. Bu duruma ek olarak önceki yıllarda kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sonlandırılacağı ifade edilmiştir. Sendikaların faaliyetlerinin yasaklanmasıyla birlikte kamu görevlileri arasında hızlı bir dernekleşme süreci başlamıştır.

1965-1971 yılları arasında 10.000 üzeri üyeye sahip yalnızca iki sendika varken, bu yasakla birlikte üye sayıları 100.000'leri aşan dernekler ortaya çıkmıştır (Demir, 1991).

Bu yıllarda kurulan derneklerde siyasallaşmanın etkisi göze çarpmaktadır. Kamu çalışanları siyasi görüş olarak yakın oldukları siyasi partiler tarafından kurum veyahut meslek düzeyinde örgütlenmeye teşvik edilmiştir. Bu durum kurulan derneklerin asıl amaçlarından uzaklaşarak adeta siyasi bir oluşum olarak hareket etmelerine sebep olmuş, bu ise bürokraside partizanlaşmaya yol açarak devlete zarar vermiştir (Arıcı, Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Hakkının Hukuki Gelişimi: Dernekten Sendikaya, 1992).

1.8.2.3. 1980-2000 Arası Dönem

Bu dönemin başında gerçekleştirilen 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle birlikte bütün sendika, sivil toplum kuruluşları ve derneklerin faaliyetlerine son verilerek kapatılmıştır. Yapılan askeri darbenin ürünü olan ve 7 Kasım 1982 tarihinde halk oylamasına sunulmuş kabul edilen 1982 Anayasası'nda, kamu çalışanlarının sendikal haklarına dair menfi ve yahut müspet bir hüküm olmamasına karşın örgütlenmeyi önlemeye yönelik maddeler sebebiyle kamu görevlilerinin örgütlenmesi neredeyse imkânsız hale getirilmiştir. Örgütlenmenin önüne geçebilmek için getirilen bu kısıtlamalar yalnızca sendikaları değil dernekleri de kapsamaktadır (Işık Y. , 1996). Memurların sendikal haklarına dair Anayasa'da herhangi bir yasak bulunmamasına rağmen bu haklara dair olumlu bir ifade de yer almadığı için ülkemizde bu durum, genel hukuk içtihadının aksine memurların sendikal haklarının olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Serim, 1995).

Memurların sendikal haklarını yasaklayan herhangi bir maddenin anayasada yer almaması ve sendikal haklara dair uluslararası bazı sözleşmelerin onaylanması sebebiyle memur sendikaları kurularak faaliyetlerine başlamıştır. 28 Mayıs 1990'da kurulan "Eğitim-İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası" nı diğer memur sendikaları takip etmiştir (Arıcı, Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Hakkının Hukuki Gelişimi: Dernekten Sendikaya, 1992).

1991'de iktidara gelen DYP-SHP koalisyonu hükümeti programına sendikal hakların ILO standartlarına getirileceği, buna yönelik olarak yasal girişimlerin başlatılacağı ifadesini koymuştur. Bu duruma paralel olarak, 1993 yılında yönetime gelen DYP-SHP koalisyonu ise direk olarak memurların sendikal haklarına yönelik olan ILO'nun 87 ve 151 Sayılı Sözleşmelerini onaylamış, bunun neticesinde ise memurların sendikal hakların kazanımına yönelik girişimleri yoğunluk kazanmıştır. Bu durumu takip eden süreçte hükümetin memurların sendikal haklarına yönelik olarak ılımlı bir tutum sergilemesi ve memur

sendikalarının çabaları sonucu, memur sendikacılığının yasal çerçevesinin belirlenmesi ihtiyacı ülke gündeminde kendine yer bulmuştur. Yaşanan tüm bu gelişmelerin neticesinde 23 Temmuz 1995 tarihinde anayasada yapılan kanun değişikliğiyle birlikte memurların sendikal hakları anayasal olarak teminat altına alınmış, buna karşın memurlara grev yapabilme ve toplu sözleşme hakkı ise verilmemiştir (Öcal, 1998).

1.8.2.4. 2000 Sonrası Dönem

25.06.2001'de kabul edilen ve bir ay sonra yürürlüğe konulan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memurların sendikal ve toplu görüşme hakları detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Memur sendikalarının kanunda belirtilen 11 hizmet kolu esasına dayanılarak kamu görevlilerince özgürce kurulabileceği belirtilmiştir. Toplu görüşmelerin her yıl 15-30 Ağustos tarihleri arasında Kamu İşveren Kurulu ile yapılacağı, anlaşma sağlanması halinde mutabakat metninin taraflar arasında imzalanacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte anlaşma sağlanması ya da anlaşmazlık durumlarında son karar yetkisi Bakanlar Kurulu'na verilmiştir. Bu kanunla kamu görevlilerine, nihai kararın Bakanlar Kurulu'nda olduğu sembolik 'toplu görüşme' hakkı verilirken, memurlar toplu sözleşme ve grev haklarından mahrum bırakılmıştır (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2008).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında birtakım değişiklikler yapılmıştır. 2010 yılında ise Anayasa'nın 53. maddesinde değişikliğe gidilmiş, ayrıca kanuna "*Memurlar ve kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler*" ifadesi eklenerek memurlara toplu sözleşme yapma hakkı verilmiştir. Toplu sözleşme görüşmeleri esnasında yaşanabilecek uyuşmazlıklar için "Uzlaştırma Kurulu" yetkili kılınmış, memurlara grev hakkı tanınmamıştır (Yenihan & As, 2017)

Anayasa'da 2010 yılında kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkına dair yapılan bu değişikliği takiben bu hakkın nasıl kullanılacağını ve uyuşmazlıkların çözümüne dair hükümlerin nasıl düzenleneceğini belirlemek, buna ek olarak memur sendikalarına dair birtakım değişiklikler yapmak amacıyla 4688 Sayılı Kanun'da bazı değişiklikler yapılmıştır. Öncelikle kanunun adı, "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiş, amaç bölümünde yer alan '*yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemek*' ifadesinde değişikliğe gidilerek '*toplu sözleşme yapılmasına ilişkin esasları düzenlemek*' şeklinde ifade edilmiştir. Kanunun kapsadığı kamu görevlileri kanunda "*bu kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında*

istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri” ifadesiyle tanımlanarak yaşanabilecek olası bir kavram karmaşasının önüne geçilmiştir (Yenihan & As, 2017).

Devlet Personel Başkanlığı tarafından 11.07.2018 tarihinde yayınlanan rapora göre ülkemizde kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı 2002 yılında %47,9 olarak gerçekleşmiş, her ne kadar yıllar arasında dalgalanma yaşansa da geçen 16 yıllık süreçte yaklaşık %20 artış göstererek 2018 yılı temmuz ayı itibariyle ülkemizde kamu görevlileri sendikalaşma oranı %67,34 olmuştur (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>, 2018).

1.9. Dünya’da Eğitim Sendikacılığı

Esas amaçları eğitim çalışanlarının ekonomik, sosyal ve kültürel haklarına dair kazanımlar elde etmek ve bu kazanımları korumak olan eğitim çalışanlarının üye olduğu sendikalar, dünya genelinde çoğunlukla öğretmen sendikaları olarak örgütlenmişlerdir. Bu başlık altında ABD ve Avrupa’nın üç büyük ülkesi İngiltere, Fransa ve Almanya’daki eğitim sendikacılığı hareketlerine kısaca değinilecektir.

İlk olarak Amerika Öğretmenler Federasyonu (AFT) adıyla 1857 yılında kurulan ve 1870 yılında adını Ulusal Eğitim Birliği (NEA) olarak değiştiren NEA, ABD’nin en köklü ve en büyük eğitim çalışanları sendikasıdır. Kuruluş amacını, *“eğitim çalışanlarının ücretlerinin iyileştirilmesi ve mesleğin statüsünün toplumda yükseltilmesi”* ifadeleriyle açıklayan sendikaya öğretmenler, eğitim destek personelleri, akademisyenler ve yükseköğretim personelleri, bu meslek gruplarından emekli olmuş olanlar, eğitim fakültesi öğrencileri, yedek öğretmenler ve idareciler üye olabilmektedir. ABD’de eğitim çalışanlarının birkaç güney eyaleti hariç diğer eyaletlerde sendikalara üye olma ve toplu pazarlık yapabilme hakları mevcuttur. Her ne kadar eğitim çalışanlarının greve gitmesi pek çok eyalette yasaklanmış olsa da toplu pazarlıktan bir sonuç çıkmaması ve üyeler arasında yapılan oylamada greve gidilmesi yönünde bir sonuç çıkması durumunda NEA grev yoluna başvurabilmektedir (Taş, 1995). ABD’nin en büyük eğitim sendikası olan NEA’nın üye sayısı 2018 yılı itibariyle 3,2 milyon olarak açıklanmıştır (www.nea.org, 2018). Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından 2018 yılında yayınlanan rapora göre ise ülke geneli eğitim çalışanlarının 2017 yılı sendikalaşma oranı %34,7 olarak gerçekleşmiştir (www.bls.gov, 2018).

1870 yılında kurulmuş ve faaliyetlerinde günümüzde de devam etmekte olan Ulusal Öğretmenler Birliği (NUT), İngiltere’nin en büyük eğitim çalışanları sendikasıdır. Temel amacını *“sahip olduğu üyelerin gelir düzeyini arttırmak, menfaatlerini korumak ve eğitim*

sisteminde yaşanabilecek olumsuzluklara engel olmak” olarak ifade eden sendikaya öğretmenler, eğitim alanında görev yapan tüm personel, emekli olmuş eğitim çalışanları, akademisyenler ve öğretmen olacak öğrenciler üye olabilmektedir (Acuner, 1994). Buna ek olarak dernek formunda pek çok eğitim çalışanı derneği bulunmakta ve bu dernekler faaliyetlerini sendikal faaliyet biçiminde gerçekleştirmektedir (Öcal, 1998) . İngiltere’de faaliyet gösteren bu örgütler eylemlerini bağımsız bir şekilde gerçekleştirebilmektedirler zira kaynaklarının hepsi üye aidatlarıyla karşılanmaktadır. Grev hakkı her ne kadar İngiltere’de kamu görevlilerine verilmiş bir hak olsa da eğitim çalışanları, öğrencilerin ve ailelerin olumsuz etkilenmemesi, kamuoyunda negatif bir algıya yol açmamak gibi sebeplerle greve gitmeyi pek tercih etmemektedirler (Acuner, 1994). İngiltere’de kamu görevlileri arasında en yüksek sendikalaşma oranına sahip kesim olan eğitim çalışanlarının sendikalaşma oranı 2018 yılında %48,1 olarak gerçekleşmiştir (www.gov.uk, 2018).

Fransa’da eğitim çalışanlarının ilk örgütlenmeleri ilkökul öğretmenlerinin örgütlenmesi şeklinde ve 1830’lu yıllarda gerçekleşmiştir (Akyüz, Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Türkiye, Fransa, İsviçre’de ve Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar, Etkinlikler, Sorunlar, 1980) Öğretim düzeyine göre sendikalaşmanın olduğu Fransa’daki en büyük eğitim çalışanları örgütü, öğretmenlerin yanı sıra kamu eğitimi personeli, hizmetliler ve akademisyenlerin de üye olabildiği ve 1866 yılında kurulmuş olan Ulusal Eğitim Federasyonu (FEN)’dur. 44 eğitim sendikasının bir araya gelmesiyle oluşturulan FEN uzun bir süre faaliyetlerini Fransa’daki en büyük işçi sendika konfederasyonu olan Genel İş Konfederasyonu çatısı altında yürütmüştür. 1948 yılına gelindiğinde ise bu konfederasyondan ayrılarak faaliyetlerini bağımsız bir şekilde yürütmeye başlamıştır (Öcal, 1998). Fransa’da eğitim çalışanları sık olmamakla birlikte greve bir hak arama yolu olarak başvurabilmektedir. Son olarak 12 Kasım 2018 tarihinde eğitimde yapılacağı açıklanan maddi ve iş kesintileri nedeniyle her düzeyden eğitim çalışanı sendikaların çağrılarına uyarak ülke çapında büyük gösteriler düzenlemiştir.

Almanya’da eğitim çalışanlarının örgütlenmesi uzun yıllar boyunca ilkökul öğretmenleri, lise öğretmenleri ve kadın öğretmenler gibi parçalı ve dernek formunda gerçekleşmiş, fakat bu derneklerin birleşimi sağlanamamıştır (Yalçın, 1986). 1948 yılına gelindiğinde ise Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW) öğretmenlerin öncülüğünde kurulmuştur. Alman Sendika Konfederasyonu’na bağlı olarak faaliyet göstermekte olan GEW’in üyelerinin çoğunluğunu öğretmenler oluşturmakta olup aynı zamanda özel kurumlarda çalışan eğitimciler, araştırmacılar ve akademisyenler de üye olabilmektedir. Almanya’da kamu

görevlisi olan eğitim çalışanlarının grev ve toplu sözleşme hakkı bulunmadığı için GEW'in faaliyetleri daha çok üyelerini yetkili mercilerde temsil olarak sınırlı kalmaktadır (Öcal, 1998).

1.10. Türkiye’de Eğitim Sendikacılığı

Bu bölümde ülkemizdeki eğitim sendikacılığına Osmanlı Devleti Dönemi’nden başlanılarak belirli dönemler halinde kısaca değinilecektir. Ülkemizdeki eğitim çalışanları kanunların izin verdiği ölçüde sendikal olarak, sendikal örgütlenmenin yasak olduğu dönemlerde ise dernekler vasıtasıyla örgütlenmeye çalışmışlardır. Çoğunlukla öğretmenler tarafından gerçekleştirilen bu örgütlenme çabaları Osmanlı Devleti Dönemi’ne değin uzanmaktadır.

1.10.1.Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu’nda öğretmenliğin bir meslek olarak kabul edilmesi ve bu mesleğe yönelik ilk düzenlemelerin yapılması, öğretmen yetiştirmek maksadıyla 1848 yılında kurulan öğretmen okuluyla (İstanbul Öğretmenler Okulu) mümkün olmuştur. Eğitimcilerin dernek yoluyla da olsa ilk örgütlenmeleri ise yaklaşık 60 yıl sonra, 1908 yılında yürürlüğe konulan II. Meşrutiyet Anayasası’nda dernek kurma özgürlüğünün tanınmasıyla gerçekleşmiştir. Bahsi geçen özgürlüğün anayasada güvence altına alınmasıyla birlikte pek çok sayıda siyasi ve mesleki grupların yanı sıra öğretmenler de örgütlenme çabası içine girmişlerdir. Gerçekleştirilen bu çabaların neticesinde öğretmenlerin ilk örgütlenmesi “Encümen-i Muallim” 1908 yılında İstanbul’da kurulmuştur. Bu örgütün kuruluşunu takiben ikinci bir örgüt, “Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyeti” (Öğretmenlerin Haklarını Koruma Örgütü) yine İstanbul’da kurulmuştur. Kendisine amaç olarak öğretmenlerin haklarını korumayı ve eğitimin halk arasında yaygınlaşmasını sağlamayı belirleyen örgütün başkanlığını, kendisi de bir öğretmen olan Zeki Bey yapmıştır (Akyüz, Türkiye’de Öğretmen Kuruluşları Hakkında Orijinal Bir Belge ile Unutulmuş Bir Kaynak, 1970).

Kurulan bu iki örgüt 1908 yılı sonlarına gelindiğinde birleşerek “Cemiyet-i Muallimin” adını almıştır. Kurulan bu örgüt uzun süreli olamamış, 1909 yılında Hareket Ordusu’nun İstanbul’a varmasını takiben dağılmıştır. 16 Ağustos 1909 yılında yürürlüğe konulan Cemiyetler Kanunu ise özellikle kamu çalışanlarının dernek vb. şekilde örgütlenmesini yasaklamıştır. Bu yasağa rağmen öğretmenlerin örgütlenme çabaları son bulmamış, girişilen bu çabaların neticesinde gerekli izinlerin alınmasıyla birlikte “Neşr-i

Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti” kurulduysa da öğretmenlerin desteğini kazanamadığı için kısa süre içinde kapanmıştır (Kaynak, 1979).

Öğretmenlerin 1910-1914 yılları arasında Edirne merkezli Mahfel-i Muallim Cemiyeti ve Bursa merkezli Muallim Yurdu gibi örgütlerle yerel düzeyde örgütlenme çabaları olmuştur. 1918 yılında İstanbul’da ilkokul öğretmenleri tarafından kurulan “Muallimler Cemiyeti” öğretmen örgütü olmasının yanı sıra Kuvay-ı Milliye Hareketi’yle de sıkı bir ilişki içinde bulunarak ihtiyaç duyulan silahların Anadolu’ya kaçırılmasında önemli rol oynamıştır. 16 Mayıs 1919 tarihinde İzmir’in işgaline tepki olarak Sultan Ahmet Meydanı’nda yapılmış olan miting, yine bu cemiyetin çabalarıyla gerçekleştirilmiştir (Öcal, 1998).

1920 yılına gelindiğinde Muallimler Cemiyeti’nde bir bölünme yaşanmıştır. Bu tarihte uzun bir süre boyunca hak edilmiş maaşları verilmeyen ilkokul öğretmenleri tarafından gerçekleştirilen boykot eylemlerine Muallimler Cemiyeti destek vermemiştir. Yaşanan bu durum ise öğretmenlerin büyük bir kısmının tepkisine yol açmış, bu tepki neticesinde ise çok sayıda öğretmen Muallimler Cemiyeti’nden ayrılarak “Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyetini”nin kurulmasına öncülük etmişlerdir (Göldaş, 1986).

1920 yılının temmuz ayında Ankara merkezli olarak kurulan “Muallim ve Muallimeler Cemiyeti”, ülkede lokal düzeyde kurulmuş olan öğretmen örgütlerinin temsilcilerinin 7 Mayıs 1922 tarihinde gerçekleştirdiği toplantının ardından “Türkiye Muallimler ve Muallimeler Cemiyeti Birliği”ne dönüşmüştür. Bu dönüşümün yapılmasıyla ortaya çıkan yapı, ülkemizde eğitim örgütlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen ilk merkezi örgütlenmedir (Meydan, 1986).

1.10.2.Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet’in ilan edilmesinden günümüze kadar olan süreçte, eğitim çalışanlarının sendikal hakları sürekli değişkenlik göstermiştir. Bu haklar bir dönem anayasada yapılan değişiklik ve bir takım kanun değişiklikleriyle verilmiş, sonraki dönemde ya kısıtlanmış ya da tamamen kaldırılmış ve bu kısır döngü uzun yıllar boyunca devam etmiştir.

1.10.2.1. 1924-1960 Arası Dönem

Cumhuriyet’in ilanını takiben yürürlüğe konulan 1924 Anayasası’nda yer alan ilgili maddeye göre cemiyet kurma hakkı ve özgürlüğü, Türklerin doğal hakları arasında gösterilmiştir. Cumhuriyet’in kurulmasını takip eden yıllarda öğretmenler hariç kamu görevlileri arasında örgütlenme girişimleri pek yaşanmamıştır (Öztekin, 1989). Türkiye

Muallimler ve Muallimler Cemiyeti Birliği, idarecilerinin d6nemin etkin siyaset6ileri olmasının da etkisiyle 1924 yılından sonra g6c kazanmaya başlamış, 1925 yılına gelindiğinde ise adını T6rkiye Muallimler Birliği olarak değiştirmiştir. Ankara merkezli birliğin giderek g6cnenmesi 6zerine İstanbul merkezli Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti ve Muallimler Cemiyeti de birliğe katılmıştır (Aky6z, T6rkiye'deki 6đretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri (1848-1940), 1978).

Muallimler Birliği'nin 1929 yılından sonra hızla g6c kaybetmesi 6zerine İstanbul merkezli Muallimler Birliği tekrar kurulmuş, velakin istenilen etkinin sağlanamaması nedeniyle 1936 yılında da kapanmıştır. 1938 yılında y6r6rl6đe konulan ve sınıf esaslı dernek kurulmasını ve kamu 6alışanlarının dernek kurmasını yasaklayan Cemiyetler Kanunu'n da etkisiyle 1946 yılına kadar eğitim 6alışanları tarafından kurulan herhangi bir 6rg6te rastlanmamaktadır (6cal, 1998).

1946 yılında 6ok partili siyasi sisteme ge6ilmesiyle birlikte aynı tarihte Cemiyetler Kanunu'nda değişikliğe gidilmiştir. Yapılan bu değişiklikle birlikte sınıf esaslı dernek kurmanın 6n6ndeki yasal engel kaldırılmıştır. Yapılan d6zenlemede kamu g6revlilerinin dernek kurmasını engelleyen madde de herhangi bir değişikliğe gidilmemesine rağmen 6lke 6apında pek 6ok 6đretmen dernekleri kurulmaya başlanmıştır. Kurulan bu derneklerin birleşme kararı almasının neticesinde 15 Ağustos 1949 tarihinde kurulan T6rkiye 6đretmen Dernekleri Milli Federasyonu, T6rkiye'de eğitim 6alışanlarına y6nelik merkezi 6rg6tlenmenin ikinci 6rneğini oluşturmuştur (Meydan, 1986).

1.10.2.2. 1960-1980 Arası D6nem

1961 yılında y6r6rl6đe konulan Anayasa'nın getirdiği demokratik hava, eğitim 6alışanlarının 6rg6tlenme 6abalarını da olumlu bir bi6imde etkilemiştir. Bahsi ge6en anayasanın 46. maddesi işveren ve 6alışanların herhangi bir izne ihtiya6 duymaksızın sendika kurabilmelerine, sendikalara 6ye olabilmelerine ve 6yelikten ayrılabilmelerine olanak sağlamıştır. İş6i stat6s6nde olmayan kamu 6alışanlarının bu haklarının kanunla d6zenleneceği ifade edilmiş, bu d6zenleme ise 1965 yılında 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'yla yapılmıştır. Kanunun uygulamaya konulmasıyla birlikte kamu 6alışanları arasında hızlı bir 6rg6tlenme s6reci yaşanmış, 1968 yılına gelindiğinde ise kamu g6revlilerine y6nelik sendika sayısı 453'e, federasyon sayısı 18'e, konfederasyon sayısı ise 3' y6kselmiştir (Mih6ioğlu, 1968). 1965 yılında kurulan T6rkiye 6đretmenler Sendikası (T6S), iş6i stat6s6 harici kamu 6alışanlarına y6nelik olarak kurulmuş olan ilk sendikadır. Burada dikkat 6eken

nokta toplam 83 adet sendikayla kamu görevlileri arasında en çok sendikanın, çoğunluğu öğretmenler olmak üzere eğitim çalışanları tarafından kurulmuş olmasıdır. Sendika sayısının hızla artması örgütlenme açısından her ne kadar olumlu bir gelişme gibi görünse de bu durum sendikaların parçalı yapıda, güçsüz ve az üyeye sahip olmalarına yol açmıştır (Öcal, 1998).

1971 yılında yapılan askeri darbe ve sonrasında yürürlüğe konulan 1971 Anayasası'yla birlikte kamu görevlilerinin sendikalara ve siyasi partilere üye olması yasaklanarak TÖS de dahil olmak üzere tüm memur sendikalarının faaliyetleri sonlandırılarak kapatılmıştır. Bununla birlikte dernek kurabilmenin çok kolay bir hale getirildiği Dernekler Kanunu'nun yürürlüğe konulmasıyla birlikte diğer tüm kamu görevlileri gibi eğitim çalışanları da dernekler yoluyla örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Girişilen bu örgütlenme çabalarının neticesinde 1971 yılında TÖS'ün devamı niteliğinde olan Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) kurulmuştur. TÖB-DER'in kurulmasını takiben Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR), Hürriyetçi Öğretmenler Derneği (HÜR-DER), Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER) gibi pek çok dernek kurulmuştur. Kurulan bu derneklerin pek çoğunun 1971 Anayasası'yla kapatılan sendikaların devamı niteliğinde olduğu göze çarpmaktadır. Ne var ki kurulan bu dernekler bir süre sonra tamamen siyasallaşarak eğitim çalışanlarının çıkarlarına hizmet eden bir örgütten ziyade adeta benimsedikleri siyasal görüşün bir temsilcisi olarak hareket etmişlerdir (Öcal, 1998).

Bu dönemde üniversitelerde görevli akademisyenler öğretmen odaklı derneklerde faaliyet gösterebildiği gibi aynı zamanda Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksekokul Asistanları Birliği (TÜMAS), Tüm Öğretim Üyeleri Derneği (TÜMÖD), Üniversite, Akademi, Yüksekokul Asistanları Derneği (ÜNAY) gibi doğrudan üniversite çalışanlarına yönelik olarak kurulmuş olan derneklerde de örgütlenmişlerdir (Akyüz, Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Türkiye, Fransa, İsviçre'de ve Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar, Etkinlikler, Sorunlar, 1980).

1.10.2.3. 1980-2000 Arası Dönem

12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbe ve ülkenin başına geçen askeri yönetimin işçi ve memur örgütlenmelerine yönelik tutumu çok sert olmuştur. Ülkedeki tüm işçi ve memur sendikaları ve eğitim çalışanlarına yönelik dernekler askeri darbe sonrasında kapatılmıştır. Bahsi geçen askeri darbe sonrası 1982 yılında yürürlüğe konulan anayasada memurların sendika kurma hakkı kesin bir ifadeyle yasaklanmasa da memurların sendika kurabileceğine dair bir ifade de bulunmamaktadır. Bu hak anayasada sadece işverenler ve

işçiler için tanınmıştır. Buna ek olarak dernek kurabilme her ne kadar serbest bırakılsa da kurulacak olan derneklerin siyasi faaliyet yapamayacaklarına ilişkin bir hüküm bulunmaktadır.

Bu dönemde eğitim çalışanlarının örgütlenme çabaları, kapatılan TÖS, TÖB-DER ve İLK-SEN'in eski idarecileri ve üyelerinin iştirakiyle yayımlanmaya başlanılan "Abece Dergisi" ile başlamıştır. Bu çabaların neticesinde eğitimcilerin her ne kadar üye olamasa da fahri olarak üye olabileceği EĞİT-DER 1988 yılında kurulmuştur. Bu derneğe ek olarak eğitim çalışanlarının bir bölümü, 1989 senesinde kurulmuş olan Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nda örgütlenme çabalarını gerçekleştirmiştir (Taşçı, 1996).

1982 Anayasası'nda memurların sendikal örgütlenme hakkına dair herhangi bir yasağa ilişkin bir maddenin bulunmaması sebebiyle kamu görevlileri 1990 yılını takip eden süreçte sendikal örgütlenmeye başlamıştır. 1980 askeri darbesinden sonra ülkemizin ilk memur, aynı zamanda ilk öğretmen sendikası olan Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğitim-İş) 28.05.1996 tarihinde kurulmuştur. Eğitim-İş tarafından gerçekleştirilen sendikal mücadeleyi pasif bulan ve mücadelenin eylemci düzeyde yapılması gerekliliğe inanan eğitim çalışanları ise, 13.11.1990 tarihinde Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nı (Eğitim-Sen) kurmuşlardır. Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı çatısı altındaki memurlar 1992 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu'nu kurmuşlar, bu konfederasyona bağlı olarak faaliyet gösteren Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen) ise 18.06.1992 tarihinde kurulmuştur. 1992 yılı içerisinde kurulan diğer bir eğitim sendikası ise Eğitimciler Birliği Sendikası'dır (Eğitim Bir-Sen). Bu üç sendika, günümüzde de en fazla üyeye sahip eğitim sendikaları olarak faaliyetlerine devam etmektedirler.

1982 Anayasası'nda 25 Temmuz 1995 tarihinde yapılan değişiklikle ve eklenen yeni bir madde ile kamu görevlilerinin sendika ve de sendika üst örgütlenmelerini kurabilme ve toplu görüşme yapabilme hakkının anayasal olarak güvence altına alınması temin edilmiştir.

1.10.2.4. 2000 Sonrası Dönem

2001 yılının haziran ayında yürürlüğe konulan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu'yla birlikte kamu çalışanlarının sendikal ve toplu görüşme hakları yasal olarak güvence altına alınarak bahsi geçen hakların sınırları belirtilmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesini takiben eğitim sendikası olarak 2003 yılında Bağımsız Eğitim-Sen (BESEN), 2005

yılında ise Eğitim-İş, Anadolu Eğitim-Sen ve Öğretmen-Sen kurularak faaliyetlerine başlamıştır.

Sırasıyla 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişikliğe uğrayan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na ek olarak 2010 yılında Anayasa'nın 53. maddesinde değişikliğe gidilerek kamu çalışanlarına toplu sözleşme yapma hakkı tanınmış, memurların grev yapmaları ise yasaklanmıştır. Anayasada gerçekleştirilen bu değişikliğin uygulama esaslarını ve sınırlarını belirlemek amacıyla 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda birtakım değişikliklere gidilerek kanunun adı da Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları Hakkında Tebliğ'e göre Temmuz 2018 tarihi itibariyle üye sayısı bakımından en büyük 5 eğitim sendikası sırasıyla Eğitim-Bir-Sen (426645), Türk Eğitim-Sen (201475), Eğitim-Sen (83131), Eğitim-İş (48534) ve Teç-Sen (7282) olmuş, eğitim çalışanları sendikalaşma oranı ise %65,27 olarak gerçekleşmiştir (www.csgeb.gov.tr, 2018).

Belirtilen bu bilgiler tüm eğitim çalışanlarına (öğretmen, akademisyen, idari personel vb.) yönelik olarak hazırlanan verilerdir. Sendikalara üye akademisyenlere yönelik olarak YÖK ve sendikalarla yapılan yazışmalardan maalesef net bir bilgi elde edilememiştir. Eğitim-Bir-Sen Genel Başkan Vekili Ahmet Özer tarafından 2014 yılında yapılan açıklamaya göre bahsedilen tarihte akademisyenlerin sendikalaşma oranının %30 civarında olduğu ifade edilmiştir (www.egitimtercihi.com, 2018). 2014 yılında tüm eğitim çalışanlarının sendikalaşma oranının %67,51 olduğu dikkate alındığında akademisyenlerin sendikalaşma oranının çok düşük düzeyde gerçekleştiği göze çarpmaktadır.

2. İKİNCİ BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerden kullanılan ölçek vasıtasıyla elde edilen bulgular yer almaktadır.

2.1. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (22.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı yardımı ile istatistiki analizlere tabi tutulmuştur.

Verilerin çözümlenmesinde; öncelikle tüm değişkenler için frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri ortaya konulmuştur.

Katılımcılara uygulanan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin gruplanarak analiz edilmesini sağlamak üzere uygulanan faktör analizi kapsamında elde edilen sonuca göre maddeler gruplanarak alt boyutlar (faktörler) oluşturulmuştur.

Elde edilen faktörlere göre, ikili kategorili bağımsız değişkenler arasındaki (cinsiyet) farklılığın ölçülmesi için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

2.2. Genel Bilgiler

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %45,4'ü kadın, %54,6'sı erkektir. Katılımcıların %25,7'si 23-30, %31,1'i 31-35, %18'i 36-40, %13,8'i 41-45 yaş aralığında ve %11,4'ü ise 46 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde; %18,7'sinin lisans mezunu, %31,6'sı yüksek lisans mezunu, %49,8'i ise doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Akademik unvanlarına bakıldığında; %34,9'unun Öğretim Görevlisi, %21,6'sının Araştırma Görevlisi, %21,1'inin Dr. Öğretim Görevlisi, %15'inin Doçent, %7,3'ünün ise Profesör olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %11,4'ünün hizmet süresi 0-3 yıl arası iken, %18,9'unun 4-6 yıl, %29,9'unun 7-10 yıl, %21,6'sının 11-15 yıl arası ve %18,2'sinin ise 16 yıl üzeridir.

		N	%
Cinsiyet	Kadın	187	45,4
	Erkek	225	54,6
Yaş	23-30	106	25,7
	31-35	128	31,1
	36-40	74	18,0
	41-45	57	13,8
	46 ve üzeri	47	11,4
Öğrenim Durumu	Lisans	77	18,7
	Yüksek Lisans	130	31,6
	Doktora	205	49,8
Unvan	Öğretim Görevlisi	144	34,9
	Araştırma Görevlisi	89	21,6
	Dr. Öğretim Üyesi	87	21,1
	Doçent	62	15,0
	Profesör	30	7,3
Hizmet Süresi	0-3 yıl	47	11,4
	4-6 yıl	78	18,9
	7-10 yıl	123	29,9
	11-15 yıl	89	21,6
	16 yıl ve üstü	75	18,2

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılardan, eğitim sendikalarına üye olmamaya dair sunulan sebeplere ilişkin görüşleri istenmiştir. 0 “Hiç Katılmıyorum” ile 5 “Kesinlikle Katılıyorum” arasında görüşlerini sunmaları istenen katılımcıların üye olmama sebeplerine ilişkin ortalama görüşleri Tablo 2’de sunulmaktadır.

“Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedir.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,6’dır.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	22	5,3	5,3	6,1
2	45	10,9	10,9	17,0
3	83	20,1	20,1	37,1
4	172	41,7	41,7	78,9
Kesinlikle Katılıyorum	87	21,1	21,1	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 2: “Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedir.” önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %21,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

“Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,4'tür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	1	,2	,2	,2
1	4	1,0	1,0	1,2
2	4	1,0	1,0	2,2
3	27	6,6	6,6	8,7
4	162	39,3	39,3	48,1
Kesinlikle Katılıyorum	214	51,9	51,9	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 3: *“Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.”* önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,2'si hiç katılmıyorum derken, %51,9'u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

“Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,23'tür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	1	,2	,2	1,0
2	8	1,9	1,9	2,9
3	48	11,7	11,7	14,6
4	178	43,2	43,2	57,8
Kesinlikle Katılıyorum	174	42,2	42,2	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 4: *“Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.”* önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %42,2'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

“Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınca kullanılmaktadırlar.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,97'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	1	,2	,2	,2
1	7	1,7	1,7	1,9
2	21	5,1	5,1	7,0
3	80	19,4	19,4	26,5
4	168	40,8	40,8	67,2
Kesinlikle Katılıyorum	135	32,8	32,8	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 5: "Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınca kullanılmaktadırlar." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,2'si hiç katılmıyorum derken, %32,8'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,03'tür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	4	1,0	1,0	1,7
2	11	2,7	2,7	4,4
3	73	17,7	17,7	22,1
4	189	45,9	45,9	68,0
Kesinlikle Katılıyorum	132	32,0	32,0	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 6: "Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %32'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Akademişyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirler." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,95'tir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	5	1,2	1,2	1,9
2	22	5,3	5,3	7,3
3	75	18,2	18,2	25,5
4	181	43,9	43,9	69,4
Kesinlikle Katılıyorum	126	30,6	30,6	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 7: "Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirlir." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %30,6'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,28'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	1	,2	,2	,2
1	3	,7	,7	1,0
2	9	2,2	2,2	3,2
3	41	10,0	10,0	13,1
4	171	41,5	41,5	54,6
Kesinlikle Katılıyorum	187	45,4	45,4	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 8: "Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,2'si hiç katılmıyorum derken, %45,4 kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,48'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	25	6,1	6,1	6,8
2	57	13,8	13,8	20,6
3	89	21,6	21,6	42,2
4	163	39,6	39,6	81,8
Kesinlikle Katılıyorum	75	18,2	18,2	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 9: "Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %18,2 kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,41'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	4	1,0	1,0	1,0
2	4	1,0	1,0	1,9
3	23	5,6	5,6	7,5
4	170	41,3	41,3	48,8
Kesinlikle Katılıyorum	211	51,2	51,2	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 10: "Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcılardan hiç katılmıyorum yanıtını veren bulunmazken, %51,2'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,07'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	4	1,0	1,0	1,0
2	12	2,9	2,9	3,9
3	53	12,9	12,9	16,7
4	225	54,6	54,6	71,4
Kesinlikle Katılıyorum	118	28,6	28,6	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 11: "Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcılardan hiç katılmıyorum yanıtını veren bulunmazken, %28,6'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,80'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	10	2,4	2,4	3,2
2	31	7,5	7,5	10,7
3	107	26,0	26,0	36,7
4	133	32,3	32,3	68,9
Kesinlikle Katılıyorum	128	31,1	31,1	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 12: "Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %31,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,42'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	1,0	1,0	1,0
1	23	5,6	5,6	6,6
2	59	14,3	14,3	20,9
3	107	26,0	26,0	46,8
4	146	35,4	35,4	82,3
Kesinlikle Katılıyorum	73	17,7	17,7	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 13: "Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %1'i hiç katılmıyorum derken, %17,7'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,05'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	64	15,5	15,5	15,5
1	50	12,1	12,1	27,7
2	36	8,7	8,7	36,4
3	38	9,2	9,2	45,6
4	100	24,3	24,3	69,9
Kesinlikle Katılıyorum	124	30,1	30,1	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 14: "Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %15,5'i hiç katılmıyorum derken, %30,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Sendikaya üye olduğum takdirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,01'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	69	16,7	16,7	16,7
1	27	6,6	6,6	23,3
2	43	10,4	10,4	33,7
3	64	15,5	15,5	49,3
4	111	26,9	26,9	76,2
Kesinlikle Katılıyorum	98	23,8	23,8	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 15: "Sendikaya üye olduğum takdirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %16,7'si hiç katılmıyorum derken, %23,8'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Sendikaya üye olduğum takdirde bu durumun işyerimde bana karşı bir mobbing unsuru olarak kullanılacağını düşünüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,01'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	68	16,5	16,5	16,5
1	38	9,2	9,2	25,7
2	44	10,7	10,7	36,4
3	90	21,8	21,8	58,3
4	97	23,5	23,5	81,8
Kesinlikle Katılıyorum	75	18,2	18,2	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 16: önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %16,5'i hiç katılmıyorum derken, %18,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,09'dur.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	1,0	1,0	1,0
1	7	1,7	1,7	2,7
2	8	1,9	1,9	4,6
3	51	12,4	12,4	17,0
4	200	48,5	48,5	65,5
Kesinlikle Katılıyorum	142	34,5	34,5	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 17: "Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %1'i hiç katılmıyorum derken, %34,5'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,11'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	,7	,7	,7
1	4	1,0	1,0	1,7
2	5	1,2	1,2	2,9
3	43	10,4	10,4	13,3
4	234	56,8	56,8	70,1
Kesinlikle Katılıyorum	123	29,9	29,9	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 18: "Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,7'si hiç katılmıyorum derken, %29,9'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,35'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	13	3,2	3,2	3,2
1	37	9,0	9,0	12,1
2	57	13,8	13,8	26,0
3	95	23,1	23,1	49,0
4	107	26,0	26,0	75,0
Kesinlikle Katılıyorum	103	25,0	25,0	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 19: "Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %3,2'si hiç katılmıyorum derken, %25'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,19'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	2	,5	,5	,5
1	12	2,9	2,9	3,4
2	10	2,4	2,4	5,8
3	39	9,5	9,5	15,3
4	166	40,3	40,3	55,6
Kesinlikle Katılıyorum	183	44,4	44,4	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 20: "En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,5'i hiç katılmıyorum derken, %44,4'ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 2,68'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	88	21,4	21,4	21,4
1	59	14,3	14,3	35,7
2	36	8,7	8,7	44,4
3	37	9,0	9,0	53,4
4	98	23,8	23,8	77,2
Kesinlikle Katılıyorum	94	22,8	22,8	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 21: "Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %21,4'ü hiç katılmıyorum derken, %22,8'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,11'dir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	5	1,2	1,2	1,2
1	6	1,5	1,5	2,7
2	9	2,2	2,2	4,9
3	47	11,4	11,4	16,3
4	195	47,3	47,3	63,6
Kesinlikle Katılıyorum	150	36,4	36,4	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 22: "Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %1,2'si hiç katılmıyorum derken, %36,4'ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,04'dür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	57	13,8	13,8	13,8
1	32	7,8	7,8	21,6
2	49	11,9	11,9	33,5
3	62	15,0	15,0	48,5
4	122	29,6	29,6	78,2
Kesinlikle Katılıyorum	90	21,8	21,8	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 23: "Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %13,8'i hiç katılmıyorum derken, %21,8'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,03'tür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	1	,2	,2	,2
1	6	1,5	1,5	1,7
2	19	4,6	4,6	6,3
3	73	17,7	17,7	24,0
4	167	40,5	40,5	64,6
Kesinlikle Katılıyorum	146	35,4	35,4	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 24: "Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %0,2'si hiç katılmıyorum derken, %35,4'ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,14'dür.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	59	14,3	14,3	14,3
1	27	6,6	6,6	20,9
2	54	13,1	13,1	34,0
3	47	11,4	11,4	45,4
4	108	26,2	26,2	71,6
Kesinlikle Katılıyorum	117	28,4	28,4	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 25: "Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %14,3'ü hiç katılmıyorum derken, %28,4'ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

"Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum." önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 2,49'dur.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Katılmıyorum	93	22,6	22,6	22,6
1	66	16,0	16,0	38,6
2	41	10,0	10,0	48,5
3	55	13,3	13,3	61,9
4	71	17,2	17,2	79,1
Kesinlikle Katılıyorum	86	20,9	20,9	100,0
Total	412	100,0	100,0	

Tablo 26: "Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum." önermesine ait frekans tablosu

Katılımcıların %22,6'sı hiç katılmıyorum derken, %20,9'u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir.

		0	1	2	3	4	5	\bar{X}	SS
Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedirler.	N	3	22	45	83	172	87		
	%	,7	5,3	10,9	20,1	41,7	21,1	3,60	1,14
Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.	N	1	4	4	27	162	214		
	%	,2	1,0	1,0	6,6	39,3	51,9	4,4	0,77
Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.	N	3	1	8	48	178	174		
	%	,7	,2	1,9	11,7	43,2	42,2	4,23	0,84
Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınınca kullanılmaktadırlar.	N	1	7	21	80	168	135		
	%	,2	1,7	5,1	19,4	40,8	32,8	3,97	0,96
Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır.	N	3	4	11	73	189	132		
	%	,7	1,0	2,7	17,7	45,9	32,0	4,03	0,90
Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirler.	N	3	5	22	75	181	126		
	%	,7	1,2	5,3	18,2	43,9	30,6	3,95	0,96
Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler.	N	1	3	9	41	171	187		
	%	,2	,7	2,2	10,0	41,5	45,4	4,28	0,82
Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur.	N	3	25	57	89	163	75		
	%	,7	6,1	13,8	21,6	39,6	18,2	3,48	1,16
Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır.	N	0	4	4	23	170	211		
	%	,0	1,0	1,0	5,6	41,3	51,2	4,41	0,73
Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir.	N	0	4	12	53	225	118		
	%	,0	1,0	2,9	12,9	54,6	28,6	4,07	0,79
Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır.	N	3	10	31	107	133	128		
	%	,7	2,4	7,5	26,0	32,3	31,1	3,8	1,08
Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır.	N	4	23	59	107	146	73		
	%	1,0	5,6	14,3	26,0	35,4	17,7	3,42	1,16
Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum.	N	64	50	36	38	100	124		
	%	15,5	12,1	8,7	9,2	24,3	30,1	3,05	1,85
Sendikaya üye olduğum taktirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.	N	69	27	43	64	111	98		
	%	16,7	6,6	10,4	15,5	26,9	23,8	3,01	1,76
Sendikaya üye olduğum takdirde bu durumun işyerimde bana karşı bir mobbing unsuru olarak kullanılacağını düşünüyorum.	N	68	38	44	90	97	75		
	%	16,5	9,2	10,7	21,8	23,5	18,2	2,81	1,70
Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum.	N	4	7	8	51	200	142		
	%	1,0	1,7	1,9	12,4	48,5	34,5	4,09	0,92
Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum.	N	3	4	5	43	234	123		
	%	,7	1,0	1,2	10,4	56,8	29,9	4,11	0,80
Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum.	N	13	37	57	95	107	103		
	%	3,2	9,0	13,8	23,1	26,0	25,0	3,35	1,39
En önemli eğitim sorununda bile eğitim	N	2	12	10	39	166	183		
	%	,5	2,9	2,5	9,5	40,8	41,8	4,19	0,97

sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum.	%	,5	2,9	2,4	9,5	40,3	44,4		
Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum.	N	88	59	36	37	98	94	2,68	1,91
	%	21,4	14,3	8,7	9,0	23,8	22,8		
Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum.	N	5	6	9	47	195	150	4,11	0,94
	%	1,2	1,5	2,2	11,4	47,3	36,4		
Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum.	N	57	32	49	62	122	90	3,04	1,69
	%	13,8	7,8	11,9	15,0	29,6	21,8		
Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum.	N	1	6	19	73	167	146	4,03	0,94
	%	,2	1,5	4,6	17,7	40,5	35,4		
Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum.	N	59	27	54	47	108	117	3,14	1,75
	%	14,3	6,6	13,1	11,4	26,2	28,4		
Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.	N	93	66	41	55	71	86	2,49	1,88
	%	22,6	16,0	10,0	13,3	17,2	20,9		

Tablo 27: Ölçeğe İlişkin Genel Değerlendirmeler

2.3. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların sendikalara üye olmama sebeplerine ilişkin görüşlerinin incelendiği ölçekte faktör analizi gerçekleştirilerek faktörleşme yapısı ortaya konulmuştur.

Yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,908 olarak tespit edilmiş ve kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Faktör	Özdeğerler			Rotasyon Sonrası Özdeğerler		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif Varyans	Toplam	% Varyans	% Kümülatif Varyans
1	7,400	29,60	29,60	5,325	21,30	21,30
2	4,973	19,89	49,49	5,091	20,36	41,66
3	1,552	6,21	55,70	2,617	10,47	52,13
4	1,126	4,50	60,20	2,018	8,07	60,20

Tablo 28: Ölçeğin Faktörleşme Yapısı

Faktör analizinden ortaya çıkan sonuca göre özdeğeri 1'in üzerinde olan 4 faktör elde edilmiştir. 4 faktörlü yapının toplam açıklama yüzdesi ise %60,2 olarak belirlenmiştir.

Faktör dağılımının daha doğru bir biçimde görülmesi için varimax rotasyon tekniği kullanılmıştır. Varimax döndürme yöntemi ile elde edilen sonuçlar incelendiğinde ise; 1. faktör altında toplanan maddelerin siyasal kaygılar ile ilişkin değerlendirmeleri içermesi sebebiyle "Siyasal Kaygılar" ismi verilmiştir. 2. faktör altında toplanan maddelerin; işleyişe ilişkin problemlere dayalı değerlendirmeleri içermesi sebebiyle "İşleyiş Problemleri" ismi

verilmiştir. 3. faktör altında toplanan maddelerin; sendikaların amaçlarına uygun olmayan durumları içermesi sebebiyle “*Amaç Dışılık*” ismi verilmiştir. 4. Faktör altında toplanan maddelerin ise; hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmelerini içermesi sebebiyle “*Hak Savunuculuğu Eksikliği*” ismi verilmiştir.



	Faktörler			
	1	2	3	4
Sendikaya üye olduğum takdirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.	,894			
Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum.	,881			
Sendikaya üye olduğum takdirde bu durumun işyerimde bana karşı bir mobbing unsuru olarak kullanılacağını düşünüyorum.	,859			
Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum.	,858			
Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum.	,802		,332	
Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.	,713			,311
Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum.	,712		,385	
Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum.		,739		
En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum.		,731		
Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler.		,687		
Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirler.		,648		
Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır.		,634	,418	
Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum.		,630		
Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.		,608	,403	
Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum.		,574		
Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir.		,570		,317
Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.		,570		
Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum.		,568		
Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır.		,560		
Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedirler.			,770	
Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarıncı kullanılmaktadırlar.		,301	,754	
Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur.	,317		,594	,453
Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum.				,754
Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır.		,330		,621
Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır.	,363		,393	,544
Cronbach Alpha (α)	0,932	0,879	0,763	0,642

Tablo 29: Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

1. faktörün altındaki maddelerin güvenilirlik analizi sonuçlarında cronbach alpha değeri 0,932, 2. faktörün güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0,879, 3. faktörün güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0,763, 4. faktörün güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0,642'dir. Güvenilirlik analizi sonucunda tüm faktörlerin doğru şekilde düzenlendiği belirlenmiştir.

2.4. Hipotez Testleri

Bu bölümde hipotez testlerinden elde edilen verilen "Siyasal Kaygılar, İşleyiş Problemleri, Amaç Dışılık ve Hak Savunuculuğu Eksikliği" alt başlıkları altında verilecektir.

2.4.1. Siyasal Kaygılar

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir.

		N	\bar{X}	SS	t	df	p
Siyasal	Kadın	187	3,16	1,40	3,374	410	0,001
Kaygılar	Erkek	225	2,66	1,56			

Tablo 30: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 3,374, df: 410, p: 0,001). Kadınların siyasal kaygılara ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,16 iken, erkeklerin ise 2,66'dır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
23-30	106	,71	5,00	3,22	1,12			
31-35	128	0,00	5,00	3,09	1,38			
36-40	74	0,00	5,00	2,89	1,73			
41-45	57	0,00	4,71	2,57	1,68			
46 ve üzeri	47	0,00	4,57	1,99	1,67			
Total	412	0,00	5,00	2,89	1,51	7,053	407	0,001

Tablo 31: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:7,053, df: 407, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini 23-30 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,22), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise 46 yaş üzeri bireyler (M: 1,99) yapmıştır. Yaş arttıkça siyasal kaygılara dayalı sendika üyesi olmamaya ilişkin değerlendirme azalmaktadır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Lisans	77	,29	5,00	3,12	1,09			
Yüksek Lisans	130	0,00	5,00	3,44	1,26			
Doktora	205	0,00	5,00	2,45	1,66			
Total	412	0,00	5,00	2,89	1,51	19,613	409	0,001

Tablo 32: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini yüksek lisans mezunu bireyler yaparken (M: 3,44), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise doktora mezunu bireyler (M: 2,45) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Öğretim Görevlisi	143	0,00	5,00	3,37	1,16			
Araştırma Görevlisi	90	,57	5,00	3,42	1,23			
Dr. Öğretim Üyesi	87	0,00	4,71	2,21	1,51			
Doçent	62	0,00	5,00	2,59	1,76			
Profesör	30	0,00	4,14	1,60	1,61			
Total	412	0,00	5,00	2,89	1,51	20,062	407	0,001

Tablo 33: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:20,062, df: 407, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini araştırma görevlileri yaparken (M: 3,42), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise profesörler (M: 1,60) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
0-3 yıl	47	1,14	5,00	3,22	1,19			
4-6 yıl	78	,71	5,00	3,20	1,08			
7-10 yıl	123	0,00	5,00	2,97	1,49			
11-15 yıl	89	0,00	5,00	2,72	1,75			
16 yıl ve üstü	75	0,00	4,71	2,41	1,69			
Total	412	0,00	5,00	2,89	1,51	3,768	407	0,005

Tablo 34: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,768, df: 407, p: 0,005). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini 0-3 yıl arası görev yapan bireyler yaparken (M: 3,22), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise 16 yıl ve üstü görev yapan bireyler (M: 2,41) yapmıştır.

2.4.2. İşleyiş Problemleri

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir.

		N	\bar{X}	SS	t	df	p
İşleyiş Problemleri	Kadın	187	4,18	,55	0,577	410	0,564
	Erkek	225	4,14	,58			

Tablo 35: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t: 0,577, df: 410, p: 0,564). Kadınların işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirme ortalamaları 4,18 iken, erkeklerin ise 4,14'tür.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
23-30	106	1,58	5,00	4,10	0,63			
31-35	128	1,50	5,00	4,15	0,51			
36-40	74	1,58	5,00	4,13	0,61			
41-45	57	3,25	4,92	4,27	0,32			
46 ve üzeri	47	1,08	5,00	4,23	0,71			
Total	412	1,08	5,00	4,16	0,57	1,094	407	0,359

Tablo 36: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:1,094, df: 407, p: 0,359). En yüksek işleyiş problemleri değerlendirmesini 41-45 yaş arası bireyler yaparken (M: 4,27), en düşük işleyiş problemleri değerlendirmesini ise 23-30 yaş arasındaki bireyler (M: 4,10) yapmıştır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Lisans	77	1,67	5,00	4,09	,67			
Yüksek Lisans	130	1,50	5,00	4,12	,58			
Doktora	205	1,08	5,00	4,21	,51			
Total	412	1,08	5,00	4,16	,57	1,567	409	0,210

Tablo 37: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,210). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini doktora mezunu bireyler yaparken (M: 4,21), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 4,09) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Öğretim Görevlisi	143	1,58	5,00	4,12	0,61			
Araştırma Görevlisi	90	1,50	5,00	4,13	0,56			
Dr. Öğretim Üyesi	87	1,58	5,00	4,16	0,50			
Doçent	62	3,25	4,92	4,27	0,34			
Profesör	30	1,08	5,00	4,20	0,88			
Total	412	1,08	5,00	4,16	0,57	0,815	407	0,516

Tablo 38: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:0,815, df: 407, p: 0,516). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini doçentler yaparken (M: 4,27), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise öğretim görevlileri (M: 4,12) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
0-3 yıl	47	1,67	5,00	4,00	,72			
4-6 yıl	78	1,58	5,00	4,13	,55			
7-10 yıl	123	1,50	5,00	4,16	,50			
11-15 yıl	89	1,58	5,00	4,20	,56			
16 yıl ve üstü	75	1,08	5,00	4,25	,59			
Total	412	1,08	5,00	4,16	,57	1,500	407	0,201

Tablo 39: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:1,500, df: 407, p: 0,201). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini 16 yıl ve üstü hizmet veren bireyler yaparken (M: 4,25), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise 0-3 yıl arası hizmet yapan bireyler (M: 4,00) yapmıştır.

2.4.3. Amaç Dışılık

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir.

		N	\bar{X}	SS	t	df	p
Amaç	Kadın	187	3,79	,87			
Dışılık	Erkek	225	3,60	,91	2,199	410	0,028

Tablo 40: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 2,199, df: 410, p: 0,028). Kadınların amaç dışılığa ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,79 iken, erkeklerin ise 3,60'tır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
23-30	106	1,00	5,00	3,51	0,93			
31-35	128	,67	5,00	3,67	0,93			
36-40	74	1,00	5,00	3,65	0,90			
41-45	57	1,00	5,00	3,81	0,84			
46 ve üzeri	47	1,33	5,00	4,01	0,72			
Total	412	,67	5,00	3,68	0,90	2,919	407	0,021

Tablo 41: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:2,919, df: 407, p: 0,021). En düşük amaç dışılık değerlendirmesini 23-30 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,51), en yüksek amaç dışılık değerlendirmesini ise 46 yaş üzeri bireyler (M: 4,01) yapmıştır. Yaş arttıkça amaç dışılığa dayalı sendika üyesi olmamaya ilişkin değerlendirme artmaktadır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Lisans	77	1,00	5,00	3,54	,90			
Yüksek Lisans	130	1,00	5,00	3,69	,87			
Doktora	205	,67	5,00	3,74	,91			
Total	412	,67	5,00	3,68	,90	19,613	409	0,249

Tablo 42: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığı ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; amaç dışılığı yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,249). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini doktora mezunu bireyler yaparken (M: 3,74), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 3,54) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığı ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Öğretim Görevlisi	143	1,00	5,00	3,76	0,83			
Araştırma Görevlisi	90	1,00	5,00	3,61	0,94			
Dr. Öğretim Üyesi	87	,67	5,00	3,44	1,00			
Doçent	62	1,00	5,00	3,82	0,78			
Profesör	30	1,33	5,00	3,94	0,84			
Total	412	,67	5,00	3,68	0,90	3,128	407	0,015

Tablo 43: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,128, df: 407, p: 0,015). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini profesörler yaparken (M: 3,94), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise Dr. Öğretim üyeleri (M: 3,44) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
0-3 yıl	47	1,67	5,00	3,62	,90			
4-6 yıl	78	1,00	5,00	3,46	1,00			
7-10 yıl	123	,67	5,00	3,62	,90			
11-15 yıl	89	1,00	5,00	3,78	,86			
16 yıl ve üstü	75	1,00	5,00	3,95	,75			
Total	412	,67	5,00	3,68	,89	3,428	407	0,009

Tablo 44: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,428, df: 407, p: 0,009). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini 16 yıl ve üzeri hizmet yapan bireyler yaparken (M: 3,95), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise 4-6 yıl arası hizmet yapan bireyler yaparken (M: 3,46) yapmıştır.

2.4.4. Hak Savunuculuğu Eksikliği

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir.

		N	\bar{X}	SS	t	df	p
Hak	Kadın	187	3,80	,80			
Savunuculuğu	Erkek	225	3,29	,96	5,692	410	0,001
Eksikliği							

Tablo 45: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir." hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 5,692, df: 410, p: 0,001). Kadınların hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,80 iken, erkeklerin ise 3,29'dur.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliği ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
23-30	106	1,00	5,00	3,44	,96			
31-35	128	1,33	5,00	3,55	,89			
36-40	74	1,00	5,00	3,52	,97			
41-45	57	1,33	5,00	3,68	,84			
46 ve üzeri	47	,67	5,00	3,45	,99			
Total	412	,67	5,00	3,52	,93	0,679	407	0,607

Tablo 46: *“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliği ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.”* hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre; hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:0,679, df: 407, p: 0,607). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini 41-45 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,68), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise 23-30 yaş arasındaki bireyler (M: 3,44) yapmıştır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Lisans	77	1,00	5,00	3,41	1,04			
Yüksek Lisans	130	1,00	5,00	3,65	,89			
Doktora	205	,67	5,00	3,48	,90			
Total	412	,67	5,00	3,52	,93	2,210	409	0,121

Tablo 47: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:2,210, df: 409, p: 0,121). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini yüksek lisans mezunu bireyler yaparken (M: 3,65), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 3,41) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
Öğretim Görevlisi	143	1,00	5,00	3,59	0,98			
Araştırma Görevlisi	90	1,33	5,00	3,63	0,86			
Dr. Öğretim Üyesi	87	1,00	5,00	3,29	0,90			
Doçent	62	1,67	5,00	3,64	0,81			
Profesör	30	,67	4,67	3,32	1,08			
Total	412	,67	5,00	3,52	0,93	2,471	407	0,044

Tablo 48: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:2,471, df: 407, p: 0,044). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini Doçentler yaparken (M: 3,64), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise Dr. Öğretim Üyesi bireyler (M: 3,29) yapmıştır.

"Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS	F	df	p
0-3 yıl	47	1,00	5,00	3,21	,97			
4-6 yıl	78	1,00	5,00	3,52	,94			
7-10 yıl	123	1,33	5,00	3,50	,86			
11-15 yıl	89	1,00	5,00	3,67	,96			
16 yıl ve üstü	75	,67	5,00	3,59	,93			
Total	412	,67	5,00	3,52	,93	2,029	407	0,090

Tablo 49: "Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir." hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları

Elde edilen sonuçlara göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:2,029, df: 407, p: 0,090). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini 11-15 yıl arası hizmet veren bireyler yaparken (M: 3,67), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise 0-3 yıl arası hizmet veren bireyler (M: 3,21) yapmıştır.

3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ

Memur örgütlenmeleri tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi örgütlenmelerinden epey sonra gerçekleşmeye başlamıştır. Kamu çalışanlarının örgütlenmesine ise eğitim çalışanları (öğretmenler) öncülük etmişlerdir. Kamu kesimi içerisinde yüksek eğitim seviyesine ve bilinç düzeyine sahip olmaları, öğretmenlerin örgütlenme çabalarına ön ayak olmalarının sebepleri arasında gösterilebilir. Bu örgütlenme çabaları her ne kadar dönem dönem kesintiye uğradıysa da günümüzde kamu çalışanları sendikalar çatısı altında örgütlenmelerini sürdürmektedirler. 2018 yılı sonu itibariyle öğretmenlerin sendikalaşma oranı %65,27 olarak gerçekleşmiştir (www.csgb.gov.tr, 2018).

Eğitim sisteminin en üst yapısını oluşturan yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütlenme çabaları da öğretmenlerle benzerlik göstermektedir. Ülkemizde tarihsel süreç boyunca ülkenin içinde bulunduğu ortamın getirdiği şartlara paralel olarak akademisyenler de kâh dernek, kâh birlik, kâh sendika çatısı altında örgütlenme çabalarını sürdürmüşlerdir. Kurulan bu örgütlerin bir kısmı her ne kadar sadece akademisyenlere yönelik olsa da akademisyenler genellikle bünyesinde öğretmenler başta olmak üzere tüm eğitim çalışanlarını barındıran eğitim sendikalarında örgütlenmişlerdir. Bu durum günümüzde de aynı biçimde devam etmektedir. Yüksek eğitim seviyesine ve bilinç düzeyine sahip olmalarına karşın akademisyenlerin sendikalaşma oranının öğretmenlerin sendikalaşma oranının yarısından bile az olarak gerçekleşmesi (%30), çok dikkat çekici bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan bu çalışmada bu durumun nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.1. Genel Bilgiler ve Önermelerin Yorumlanması

Yapılan bu çalışmada, verilerin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak değişkenlerin tümü için frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri belirlenmiştir. Çalışmada uygulanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş, ölçekte yer alan maddelerin gruplanarak analiz edilmesini sağlamak amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi kapsamında elde edilen sonuca göre maddeler “*Siyasal Kaygılar, İşleyiş Problemleri, Amaç Dışılık ve Hak Savunuculuğu Eksikliği*” adı altında 4 alt boyutta (faktör) toplanmıştır. KMO

değeri 0,908 tespit edilen faktör analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,05). Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde tüm faktörlerin doğru şekilde düzenlendiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %54,6'sı erkek, %45,4'ü ise kadındır. Katılımcıların %25,7'si 23-30, %31,1'i 31-35, %18'i 36-40, %13,8'i 41-45 yaş aralığında ve %11,4'ü ise 46 yaş ve üzerindedir. Öğrenim durumları incelendiğinde ise katılımcıların %18,7'sinin Lisans mezunu, %31,6'sı Yüksek lisans Mezunu, %49,8'i ise doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında %34,9'unun Öğretim Görevlisi, %21,6'sının Araştırma Görevlisi, %21,1'inin Dr. Öğretim Görevlisi, %15'inin Doçent, %7,3'ünün ise Profesör olduğu görülmektedir. Katılımcıların %11,4'ünün hizmet süresi 0-3 yıl arası iken, %18,9'unun 4-6 yıl, %29,9'unun 7-10 yıl, %21,6'sının 11-15 yıl arası ve %18,2'sinin 16 yıl üzeridir.

Uygulanan ölçekte katılımcılardan, eğitim sendikalarına üye olmamaya dair sunulan sebeplere ilişkin görüşleri istenerek, 0 “*Hiç Katılmıyorum*” ile 5 “*Kesinlikle Katılıyorum*” arasında görüşlerini sunmaları talep edilmiştir.

“*Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedir.*” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,6'dır. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan akademisyenlerin önemli bir kısmı sendikaların asıl amaçlarından saptığını düşünmektedir. Kuşkusuz ki eğitim sendikalarının kendilerini diğer faaliyetlerden soyutlayarak asıl amaçlarına odaklanması, akademisyenlerin sendikalara bakış açılarını olumlu bir biçimde etkileyecektir.

“*Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.*” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,4'tür. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Ortaya çıkan bu durum sendika-siyaset ilişkisinin, diğer bir ifadeyle sendikaların siyasi faaliyette bulunmalarının, akademisyenlerin sendikalara üye olmama kararını çok önemli bir ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

“*Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.*” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,23'tür. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Eğitim

sendikalarının üye sayısı çokluğu itibariyle öğretmen sendikaları gibi hareket etmeleri ve çoğu zaman akademisyenlerin, yani yüksek öğretimin sorunlarına yeterince eğilmemesi, akademisyenlerin sendikalara üye olma kararını olumsuz etkilemektedir.

“Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınca kullanılmaktadırlar.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,97’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç sendikaların herhangi bir siyasi oluşum vs. baskısı altına girmeden faaliyetlerini özgür bir biçimde gerçekleştirmesi gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

“Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,03’tür. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Bu sonuç, tüm kurumlarda olması gerektiği gibi sendikaların da demokrat bir yapıya sahip olmaları gerekliliğini göstermektedir. Eğitim sendikalarının üyelerini karar alma süreçlerine dahil etmesi, bu yapıya geçişin ilk adımı olacaktır.

“Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirler.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,95’tir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Araştırmada yer alan akademisyenlerin önemli bir kısmı, akademisyenlerin eğitim sendikalarında söz sahibi olmadıklarını düşünmektedirler. Eğitim sendikaları, eğitim hayatının önemli bir parçasını oluşturan yüksek öğretime gereken önemi vermeli, sendikaların hem merkezi hem de yerel örgütlenmelerinde akademisyenler de görevlendirilmelidir. Ayrıca eğitim sendikalarının üniversite temsilcilikleri sembolik olmaktan çıkarılarak aktif şekilde karar alma mekanizmalarına dahil edilmelidir.

“Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,28’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Bu sonuç eğitim sendikalarının faaliyet alanlarını yalnızca üyelerinin maddi kazanımlarıyla sınırlandırmaması gerektiğini, aynı zamanda eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik planlama yapma, proje geliştirme vb. gibi alanlarda da faaliyet göstermesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin yüksek öğretime yönelik plan, proje, fikir vb.

beklentilerinin eğitim sendikalarında bir karşılık bulmaması, onların sendikalara üye olma durumlarını olumsuz etkilemektedir.

“Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,48’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeye katılımın orta düzeyde kalması, akademisyenlerin eğitim sendikaları yöneticilerinin bilgi ve birikimlerine dair tutumlarının çok olumsuz olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte akademisyenlere de sendika yönetimlerinde etkin görevler verilmesi, olumsuz tutuma sahip akademisyenlerin bu tutumlarını değiştirmesine katkı sağlayacaktır.

“Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,41’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Bu sonuç eğitim sendikalarının bağımsız olması gerekliliğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Sendikaların kendilerini siyasetten mümkün olduğunca soyutlayarak kendilerine bilimi rehber kılmaları halinde bu durumun akademisyenlerin sendika üyeliğine bakış açılarında olumlu bir şekilde yansıtacağı muhakkaktır.

“Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,07’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuca göre sendikaların görevi sadece üye sayılarını arttırmak değil, aynı zamanda katılımcı yönetim tarzını benimsemektir. Üyelerinin yönetimin karar alma mekanizmasında yer aldığı ve çoğulcu yönetim anlayışına sahip sendikaların varlığı, her kesimde olduğu gibi akademisyenlerin de sendikaya üye olmasında olumlu rol oynayacaktır.

“Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,80’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek katılım gösterilmektedir. Bu sonuç akademisyenlerin grev hakkı konusunda tutumunu yansıtmaktadır. Toplu sözleşme görüşmelerinde hükümetin nihai karar verici durumunda olması, akademisyenlerin sendika üyeliğine bakış açısını olumsuz

etkilemektedir. Eğitim sendikalarının uğraş vermesi gereken konulardan birinin de grev hakkının elde edilmesinin olduğu muhakkaktır.

“Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,42’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu sonuç akademisyenlerin sendikalardan birincil beklentisinin maddi olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal ve kültürel hakların yeterince savunulmaması her ne kadar akademisyenlerin sendikalara üye olmamasında birincil rol oynamasa da Tablo 13’te görülebileceği üzere hatırı sayılır sayıda akademisyen bu önermeyi yüksek puanlamıştır. Bu durum, eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde yalnızca maddi kazanımları değil, sosyal ve kültürel kazanımları da göz önünde bulundurması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

“Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,05’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu sonuca göre genel olarak akademisyenlerin beklentisi her ne kadar sendikaların siyasetten bağımsız hareket etmesi ise de mevcut sendikalara üye olmak etik açıdan büyük bir problem teşkil etmemektedir.

“Sendikaya üye olduğum takdirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,01’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeye akademisyenlerin katılım düzeyinin orta seviyede yer alması, akademisyenlerin genel olarak sendikaya üye olduğu takdirde siyasi etiketlenme kaygısının yüksek olmadığını göstermektedir.

“Sendikaya üye olduğum takdirde bu durumun işyerimde bana karşı bir mobbing unsuru olarak kullanılacağını düşünüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,01’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeyle alakalı olarak Tablo 16’ya göz atıldığında, yapılan değerlendirmelerin dengeli olduğu görülecektir. Hipotez testlerinin analizlerinde değinildiği üzere yaş, akademik unvan, görev süresi gibi değişkenler bu durumun ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Önermeye ilişkin katılımın orta

düzye de yer alması, akademisyenlerin genel olarak sendika üyeliğinin kendilerine karşı bir mobbing aracı olarak kullanılacağı düşüncesine sahip olmadıklarını göstermektedir.

“Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,09’dur. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir. Tablo 17’de görüleceği üzere akademisyenlerin çok büyük çoğunluğunun bu önermeyi 4 ve 5 olarak değerlendirmesi, sendikaların akademik özgürlüğün sağlanması ve pekiştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmasının gerekliliğine işaret etmektedir. Akademisyenler akademik özgürlüğe sahip olmak istemekte ve bu konuda eğitim sendikalarından adım atmasını beklemektedirler.

“Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,11’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir. Tablo 18’de görülebileceği üzere bu önermeye akademisyenlerin katılım düzeylerinin 4 ve 5’de yoğunlaşması, akademisyenlerin genel kanısının sendikaların haklar elde edinimi konusunda yetersiz kaldığıdır. Eğitim sendikalarının hak arama hususunda daha etkin bir biçimde faaliyet göstermeleri, kuşkusuz ki akademisyenlerin sendika algısına olumlu bir biçimde yansıtacaktır.

“Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,35’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Akademisyenlerin bu önermeye katılım düzeyi her ne kadar orta seviyede olsa da puanlamanın 3, 4 ve 5 düzeyinde yer alması, eğitim sendikalarının bu konuda da adım atması gerektiğini ortaya koymaktadır. Sendikaların özellikle yönetimlerinde kadın akademisyenlere yer verilmesinin bu algının kırılmasına katkı sağlayacağı muhakkaktır.

“En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,19’dur. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu sonuç açık bir şekilde göstermektedir ki eğitim sendikaları hak kazanımları ve eğitime dair sorunların çözümünde görüş

ayrılıklarını bir kenara bırakarak ortak bir şekilde hareket etmelidir. Bu birlikte hareket etme anlayışı hem eğitim sendikalarının hak kazanımı hususunda elini güçlendirecek hem de akademisyenlerin sendikalara üye olmaya dair olumsuz algılarının kırılmasına yardımcı olacaktır.

“Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 2,68’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu sonuca göre akademisyenlerin genel kanısı, sendika üyeliğinin akademik özgürlüğe bir kısıtlama getirmeyeceğidir. Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan akademisyenlerin önemli bir kısmı hem sendika üyeliğinin hem de akademik özgürlüğün mümkün olduğunu düşünmektedir.

“Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 4,11’dir. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir. Tablo 22’de görülebileceği üzere bu sonuç açık bir şekilde ortaya koymaktadır ki araştırmaya katılan akademisyenlerin çok önemli bir kısmı sendikaların ülke sorunlarının çözümünde aktif rol alması gerektiğini düşünmektedir. Birincil görevi üyelerinin ve faaliyet gösterdiği eğitim işkolu çalışanlarının kazanımlarını elde etmek ve sürdürmek ve bu işkolunda yaşanan problemlere çözüm bulmak olan eğitim sendikalarının faaliyetlerini yalnızca bu alanda sınırlandırmayarak ülke problemlerinin çözümünde de etkin rol oynaması, akademisyenlerin eğitim sendikalarına bakış açılarını olumlu bir şekilde değiştirecektir.

“Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,04’dür. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeye katılımın ortalama düzeyde olması, akademisyenlerin genel olarak sendika üyeliğinin çalıştıkları işyerlerinde kadro, yükselme vb. gibi durumlara olumsuz bir şekilde yansıtacağını düşünmediklerini ortaya koymaktadır.

“Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme

ortalaması 4,03'tür. Genel olarak bu önermeye ilişkin yüksek düzeyde katılım gösterilmektedir. Her alanda olduğu gibi eğitim sendikalarında da şeffaf yönetim anlayışı üyelerinin güven düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu önermeye katılımın yüksek düzeyde gerçekleşmesi, akademisyenlerin eğitim sendikalarına dair şeffaflık algısının olumsuz olduğunu göstermektedir. Finansal faaliyet raporlarının 3 ay, 6 ay, 1 yıl gibi aralıklarla açıklanarak internet sitesi vb. yollarla kamuoyu ve üyelerin bilgisine sunulmasının bu algının kırılmasına çok büyük katkı sağlayacağı muhakkaktır.

“Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 3,14'dür. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeye katılımın orta düzeyde olması, akademisyenlerin genel olarak sendika üyeliğinin gruplaşma yaratacağına ve bu gruplaşmanın getireceği problemlere dair kaygı düzeylerinin yüksek olmadığını göstermektedir.

“Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.” önermesine katılımcıların değerlendirme ortalaması 2,49'dur. Genel olarak bu önermeye ilişkin ortalama düzeyde katılım gösterilmektedir. Bu önermeye katılımın tüm anket önermeleri arasında en düşük seviye olan 2,49 seviyesinde gerçekleşmesi, akademisyenlere göre problemin yalnızca yükseköğretime yönelik faaliyet gösteren sendika olmamasından değil, mevcut eğitim sendikalarının yaptıklarından ve yahut yapmadıklarından kaynaklandığını göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Analiz Sonuçları ve Yorumlamalar

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlara ve yorumlamalara değinilecektir. Önceki bölümde değinildiği üzere araştırmanın anketinde yer alan maddeler yapılan faktör analizi neticesinde “Siyasal Kaygılar, İşleyiş Problemleri, Amaç Dışılık ve Hak Savunuculuğu Eksikliği” olarak gruplandırılmıştır.

3.2.1. Siyasal Kaygılar

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 3,374, df: 410, p: 0,001). Siyasal kaygılara ilişkin değerlendirme ortalamaları kadınlarda 3,16 iken, erkeklerde ise 2,66’dır. Bu sonuç kadınların sendikaya üye olma hususunda siyasi kaygılarının, erkeklerden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:7,053, df: 407, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini 23-30 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,22), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise 46 yaş üzeri bireyler (M: 1,99) yapmıştır. Yaş arttıkça siyasal kaygılara dayalı sendika üyesi olmamaya ilişkin değerlendirme azalmaktadır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini yüksek lisans mezunu bireyler yaparken (M: 3,44), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise doktora mezunu bireyler (M: 2,45) yapmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, yüksek lisansa sahip ve öğrenimine devam etmek isteyen akademisyenlerin siyasi olarak bir problemle karşılaşabilme ihtimalini düşünceleriyle ilişkilendirilebilir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:20,062, df: 407, p: 0,001). En yüksek siyasal kaygı

değerlendirmesini araştırma görevlileri yaparken (M: 3,42), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise profesörler (M: 1,60) yapmıştır. En yüksek siyasal kaygı düzeyinin araştırma görevlilerinde çıkması, bu kadroda görev yapan akademisyenlerin kadro güvencesinin olmaması ve öğrenimlerine devam etme zorunluluğuyla açıklanabilir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre siyasal kaygılara yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,768, df: 407, p: 0,005). En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini 0-3 yıl arası görev yapan bireyler yaparken (M: 3,22), en düşük siyasal kaygı değerlendirmesini ise 16 yıl ve üstü görev yapan bireyler (M: 2,41) yapmıştır. Çalışılan yıl arttıkça siyasal kaygı değerlendirme düzeyinin düştüğü görülmektedir.

3.2.2. İşleyiş Problemleri

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t: 0,577, df: 410, p: 0,564). Kadınların işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirme ortalamaları 4,18 iken, erkeklerin ise 4,14’tür. Ortaya çıkan bu sonuca göre kadın ve erkek akademisyenlerin sendikaların işleyişle alakalı problemlerine bakış açıları birbirine yakındır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:1,094, df: 407, p: 0,359). En yüksek işleyiş problemleri değerlendirmesini 41-45 yaş arası bireyler yaparken (M: 4,27), en düşük işleyiş problemleri değerlendirmesini ise 23-30 yaş arasındaki bireyler (M: 4,10) yapmıştır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,210). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini doktora mezunu bireyler yaparken (M: 4,21), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 4,09) yapmıştır. Bu durum akademisyenlerin öğrenim durumlarına bakılmaksızın sendikaların işleyişe dair problemlere sahip olduğu düşüncesini taşıdığını ortaya koymaktadır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:0,815, df: 407, p: 0,516). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini doçentler yaparken (M: 4,27), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise öğretim görevlileri (M: 4,12) yapmıştır. Çalışmaya katılan akademisyenler unvanlarına bakılmaksızın sendikaların işleyiş problemi olduğu değerlendirmesini yapmışlardır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre işleyiş problemlerine yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:1,500, df: 407, p: 0,201). En yüksek işleyiş problemi değerlendirmesini 16 yıl ve üstü hizmet veren bireyler yaparken (M: 4,25), en düşük işleyiş problemi değerlendirmesini ise 0-3 yıl arası hizmet yapan bireyler (M: 4,00) yapmıştır. Bu sonuca göre hizmet süresi arttıkça sendikalara üye olmamaya dair işleyiş problemi değerlendirme düzeyi artış göstermektedir.

3.2.3. Amaç Dışılık

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri

bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 2,199, df: 410, p: 0,028). Kadınların amaç dışılığa ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,79 iken, erkeklerin ise 3,60'tır. Yani sendikaların amaçları dışında hareket ettiği düşüncesi kadınlar arasında erkeklere göre daha yüksektir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:2,919, df: 407, p: 0,021). En düşük amaç dışılık değerlendirmesini 23-30 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,51), en yüksek amaç dışılık değerlendirmesini ise 46 yaş üzeri bireyler (M: 4,01) yapmıştır. Yaş arttıkça amaç dışılığa dayalı sendika üyesi olmamaya ilişkin değerlendirme artmaktadır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:19,613, df: 409, p: 0,249). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini doktora mezunu bireyler yaparken (M: 3,74), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 3,54) yapmıştır. Bu sonuca göre her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da öğrenim düzeyi arttıkça sendikaların amaç dışılık değerlendirmesi yükselmektedir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,128, df: 407, p: 0,015). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini profesörler yaparken (M: 3,94), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise Dr. öğretim üyeleri (M: 3,44) yapmıştır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak

gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre amaç dışılığa yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:3,428, df: 407, p: 0,009). En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini 16 yıl ve üzeri hizmet yapan bireyler yaparken (M: 3,95), en düşük amaç dışılık değerlendirmesini ise 4-6 yıl arası hizmet yapan bireyler yaparken (M: 3,46) yapmıştır.

3.2.4. Hak Savunuculuğu Eksikliği

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri bakımından kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t: 5,692, df: 410, p: 0,001). Kadınların hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,80 iken, erkeklerin ise 3,29’dur. Sendikaların hak aramada yetersiz kaldığı düşüncesi kadınlar arasında erkeklere göre daha yüksektir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliği ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:0,679, df: 407, p: 0,607). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini 41-45 yaş arası bireyler yaparken (M: 3,68), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise 23-30 yaş arasındaki bireyler (M: 3,44) yapmıştır. Diğer bir ifadeyle sendikaların hak aramada yetersiz kalması her yaştan akademisyenler arasında bir problem olarak görülmektedir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:2,210, df: 409, p: 0,121). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini yüksek lisans mezunu bireyler yaparken (M: 3,65), en düşük hak savunuculuğu eksikliği

değerlendirmesini ise lisans mezunu bireyler (M: 3,41) yapmıştır. Diğer bir ifadeyle akademik unvan fark etmeksizin akademisyenler sendikaların hak aramada yetersiz kaldığını düşünmektedir.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından akademik unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:2,471, df: 407, p: 0,044). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini doçentler yaparken (M: 3,64), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise Dr. öğretim üyesi bireyler (M: 3,29) yapmıştır.

“Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak gerçekleştirilen tek yönlü Anova testi sonuçlarına göre hak savunuculuğu eksikliğine yönelik değerlendirmeleri bakımından hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:2,029, df: 407, p: 0,090). En yüksek hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini 11-15 yıl arası hizmet veren bireyler yaparken (M: 3,67), en düşük hak savunuculuğu eksikliği değerlendirmesini ise 0-3 yıl arası hizmet veren bireyler (M: 3,21) yapmıştır.

Elde edilen tüm bu verilerin ışığında;

“Akademisyenler arasında memur sendikalarına üye olma oranları, diğer memur gruplarına oranla daha düşüktür.” hipotezi doğrulanmıştır. Ülkemizde akademisyenlerin sendikalaşma oranı %30 seviyelerinde olmasına karşın T.C. Devlet Personel Başkanlığı 11.07.2018 verilerine göre hizmet kollarına göre kamu görevlilerinin sendikalaşma oranları büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolunda %53,75, eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda %65,32, sağlık ve sosyal hizmet kolunda %68,05, yerel yönetim hizmet kolunda %91,10, basın, yayın ve iletişim hizmet kolunda %74,49, Kültür ve sanat hizmet kolunda %65,83, bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolunda %62,45, ulaştırma hizmet kolunda %66,92, tarım ve ormancılık hizmet kolunda %74,05, enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolunda %64,97, diyanet ve vakıf hizmet kolunda ise %87,15 olarak gerçekleşmiştir.

“Akademisyenlerin sendikalara bakış açısı, siyasal kaygılar, işleyiş problemleri, hak savunuculuğu eksikliği, amaç dışılık gibi değişkenlerden etkilenmektedir.” hipotezi doğrulanmıştır. Akademisyenlerin bahsi geçen alt faktörlerin altında yer alan önermelere yaptıkları değerlendirmelerin yüksek olması, bu değişkenlerin akademisyenlerin sendikalara bakış açılarını çok önemli bir ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

“Akademisyenlerin sendikalara bakış açısı, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, akademik unvan ve hizmet süresi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.” hipotezinin sonuçları ise önermelerin yer aldığı alt faktörlere bağlı değişiklik göstermektedir.

Hipotezimiz cinsiyet değişkeninde siyasal kaygılar, amaç dışılık ve hak savunuculuğu eksikliği başlıkları altında doğrulanmıştır. Her üç grupta da kadın akademisyenlerin yaptıkları değerlendirme erkek akademisyenlere nazaran yüksek çıkmıştır. İşleyiş problemleri başlığı altında ise cinsiyetler arası anlamlı bir fark çıkmamış, hipotez doğrulanmamıştır.

Yaş değişkeninde siyasal kaygılar ve amaç dışılık başlıkları altında hipotezimiz doğrulanmıştır. Siyasal kaygılara en yüksek değerlendirmeyi 23-30 yaş arası bireyler yaparken en düşük değerlendirmeyi ise 46 yaş üzeri bireyler yapmıştır. Amaç dışılığa ise en yüksek değerlendirmeyi 46 yaş üzeri, en düşük değerlendirmeyi ise 23-30 yaş arası bireyler yapmıştır. İşleyiş problemleri ve hak savunuculuğu eksikliği başlıkları altında ise anlamlı bir fark çıkmamış, hipotez doğrulanmamıştır.

Öğrenim durumu değişkeninde ise hipotezimiz yalnızca siyasal kaygılar başlığı altında doğrulanmıştır. En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini yüksek lisansa sahip bireyler yaparken en düşük değerlendirmeyi ise doktora mezunu bireyler yapmıştır. İşleyiş problemleri, amaç dışılık ve hak savunuculuğu başlıkları altında anlamlı bir fark çıkmamış, hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Hipotezimiz akademik unvan değişkeninde siyasal kaygılar, amaç dışılık ve hak savunuculuğu eksikliği başlıkları altında doğrulanmıştır. Siyasal kaygı başlığı altında en yüksek değerlendirmeyi araştırma görevlileri, en düşük değerlendirmeyi ise profesörler yapmıştır. En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini profesörler yaparken en düşük değerlendirmeyi ise Dr. öğretim üyeleri yapmıştır. Hak savunuculuğu

eksikliğinde ise en yüksek değerlendirmeyi doçentler, en düşük değerlendirmeyi ise Dr. öğretim üyeleri yapmıştır. İşleyiş problemleri başlığı altında ise anlamlı bir fark çıkmamış, hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Hizmet süresi değişkeninde hipotezimiz siyasal kaygılar ve amaç dışılık başlıkları altında doğrulanmıştır. En yüksek siyasal kaygı değerlendirmesini 0-3 yıl görev yapan bireyler yaparken, en düşük değerlendirmeyi ise 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip bireyler gerçekleştirmiştir. En yüksek amaç dışılık değerlendirmesini 16 yıl üzeri görev yapmakta olan bireyler yapmış, en düşük değerlendirme ise 4-6 yıl arası görev yapmakta olan bireyler tarafından gerçekleştirilmiştir. İşleyiş problemleri ve hak savunuculuğu başlıkları altında anlamlı bir fark çıkmamış, hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçların ışığında ulaşılan bulgular genel olarak şu şekilde yorumlanabilir:

Sendikaların faaliyetlerini kurulma amaçlarına uygun olarak yürütmesi gerekmektedir. Bu da ancak sendikalar ve siyaset arasında bir mesafenin koyulması ve sendikalarda demokratik bir yapının oluşturulmasıyla mümkün görünmektedir. Sendikaların hak aramada daha etkin olması, sembolik olduğu değerlendirilen toplu sözleşme hakkının bir adım ötesinde grev hakkı için de çalışma yapması gerekliliği ortaya konulmuştur. Ayrıca akademisyenler sendikalardan eğitim sorunlarının çözümü hususunda birlikte hareket etmesini, gerektiğinde ortak noktada buluşabilmelerini beklemektedirler. Bunlara ek olarak akademisyenlerde, sendikaların ülke problemlerinin çözümünde de etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olarak hareket etme beklentisi görülmektedir. Sendikaların şeffaf olması gerekliliği diğer bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akademisyenlerin çoğunlukla tüm eğitim çalışanlarını kapsayan eğitim sendikaları çatısı altında örgütlendiğine araştırmanın önceki bölümlerinde değinilmişti. Bu geniş çatı altında akademisyenlerin yükseköğretimle yeteri kadar ilgilenilmediği fikrine sahip oldukları, bu durumun da sendikaya üye olmamalarının sebeplerinden olduğu düşüncesine sahip oldukları görülmektedir. Zira yapılan araştırmada kullanılan ölçekte sendikaların akademisyenlerin sorunlarına değinmemesi, akademisyenlerin sendikalarda yeterince söz sahibi olmaması ve karar alma süreçlerine dahil

edilmemesi, sendikaların akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulunmamasıyla ilgili önermelere akademisyenlerin katılımı yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Ülkemizde kamu sendikaları arasında en güçlü örgütlerden olan eğitim sendikalarının akademisyenlere olan yaklaşımlarını ve yükseköğretime yönelik olarak yürüttükleri faaliyetlerini gözden geçirmeleri gerekliliği kaçınılmazdır. Eğitim sendikalarının üniversitelerde bulunan temsilciliklerinin çok daha etkin bir biçimde faaliyet göstermesinin, eğitim sendikalarında yükseköğretime gösterilen ilginin artırılmasının, yükseköğretime ait problemlere de yeterince değinilmesinin akademisyenlerin sendikalara bakışına olumlu bir yönde katkı sağlayacağı muhakkaktır. Atılacak doğru adımlarla ülkemizde öğretmenlerin sendikalaşma oranının yarısından da az biçimde gerçekleşen yüksek bilinç ve eğitim düzeyine sahip akademisyenlerin sendikalaşma oranının çok hızlı bir biçimde artış göstermesi kaçınılmazdır.

Ayrıca hem eğitim işkolunda faaliyet gösteren sendikaların, hem de YÖK istatistik biriminin akademisyenlerin sendika istatistiklerini bir veri tabanında kayıt altına alması gerekliliği, bundan sonra bu alanda yapılacak olan çalışmalar için çok büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Acuner, A. M. (1994). *Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi*. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akalın, İ. (2000). *Güdümlü İşçi Hareketi, Sendikaların Mahzun Öyküsü*. İstanbul: Gelenek Yayınları.
- Akkaya, Y. (2002, Kış). Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık. *Praksis*(5).
- Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Akyüz, Y. (1970). Türkiye'de Öğretmen Kuruluşları Hakkında Orijinal Bir Belge ile Unutulmuş Bir Kaynak. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, III*(1).
- Akyüz, Y. (1978). *Türkiye'deki Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri (1848-1940)*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Türkiye, Fransa, İsviçre'de ve Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar, Etkinlikler, Sorunlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Algül, S. (2015). *DİSK 1967-1975*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Arıcı, K. (1992). Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Hakkının Hukuki Gelişimi: Dernekten Sendikaya. *Kamu Çalışanları Dergisi, 2*(Mart).
- Arıcı, K. (1995). Bir Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak Ahilik. *Karınca Dergisi*(61).
- Beşeli, M. (1994). 1960-1980 Döneminde Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi. *Yayınlar Dairesi Başkanlığı Kültür Eserleri Dizisi*(1683).
- Boratav, K. (1997). İktisat Tarihi (1908-1980). *Türkiye Tarihi 4 Çağdaş Türkiye 1908-1980* (Cilt 4). içinde Cem Yayınevi.
- Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Demir, S. (1991). Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri. *Amme İdaresi Dergisi, 24*(1).
- Demircioğlu, M. (1987). *Dünyada İşçi Sendikaları*. İstanbul: Basisen Yayınları.
- Dereli, B. (1977). *Türkiye'de Sendika Demokrasisi*. İstanbul: Güray Matbaacılık.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Esin, P. (1974). *Türkiye'de İşveren Sendikacılığı*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Yayınları.
- Göldaş, İ. (1986). Türkiye'de Muallim ve Muallimler Birliği Üzerine Kısa Bir Tahlil. *Abece Dergisi*, 4(Haziran).
- Güçlü, S., & Bilen, M. (1995). 1980 Sonrası Dönemde Gelir Dağılımında Meydana Gelen Değişmeler. *Yeni Türkiye Dergisi*(6 (Eylül-Ekim)).
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gülmez, M. (1996). *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Güzel, Ş. (1993). *Türkiye'de İşçi Hareketi (Yazılar,Belgeler)*. İstanbul: Sosyalist Yayınları.
- İleri, Ü. (2009). *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*. Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Işık, R. (1962). *Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları*. Ankara: AÜHF Yayınları.
- Işık, Y. (1996). *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi, (1876-1994)*. Ankara: Öteki Yayınları.
- Işıklı, A. (1976). *Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları*. Ankara: Yol-İş Yayınları.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kalkandelen, H. (1968). *Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*. Ankara: Şenyuva Matbaası.
- Kaynak, S. (1979). Türkiye'de Öğretmen Örgütlenmesi. Ankara: Demokratik Eğitim Kurultayı Bildirgesi.
- Kili, S., & Gözübüyük, A. Ş. (1985). *Türk Anayasa Metinleri "Senedi İttifaktan Günümüze"*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kili, S., & Gözübüyük, A. Ş. (2002). *Cumhuriyet Döneminin İktisadı*. Ankara: Yurt Yayıncılık.
- Koç, C., & Koç, Y. (2008). *DİSK Tarihi Efsane mi Gerçek mi? 1967-1980*. Ankara: Epos Yayınları.

- Koç, Y. (2003). *Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Analiz Basım Yayın.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen Yayını.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES.
- Korkusuz, R. (2003). *Dünya İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*. İzmir: Birlik Yayınları.
- Kutal, M. (1998). Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. "274 Sayılı Sendikalar Kanunu", II, 24. İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2000). *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*. Ankara: Kamu-İş Yayını.
- Mahiroğulları, A. (2002). Fransa'da Sendika-Siyasi Parti İlişkileri. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XVIII(1), 369.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Makal, A. (1999). *Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Meydan, M. (1986). Öğretmenlerin Örgütlü Mücadelesi. *Abece Dergisi*, 9(Aralık).
- Mihçioğlu, C. (1968). *Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Öcal, L. (1998). *Türkiye'de Memur Sendikacılığı: Öğretmen Sendikacılığı Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M. (1987). *Memurların Örgütlenme Sorunu*. Ankara: MBV Yayını.
- Özmen, Ö. (2014). Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme. Ankara: ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Öztekin, A. (1989). Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Süreci. *Abece Dergisi*(Kasım).
- Parasız, İ. (1998). *Türkiye Ekonomisi 1923'ten Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları* (1. Baskı b.). Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Pekin, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Sencer, O. (1969). *Türkiye'de İşçi Sınıfı*. İstanbul: Habora Yayınları.

- Serim, B. (1995). *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Şenver, E. (2009). AB Üyesi Ülkelerde Kamu Çalışanlarının Örgütlenme ve Grev Hakkı. *Kamuda Sosyal Politika*(11).
- Şişmanov, D. (1990). *Türkiye'de İşçi Sınıfı Ve Sosyalist Hareketi Kısa Tarih (1908-1965)*. (A. Zarakolu, & R. Zarakolu, Çev.) İstanbul: Belge Yayınları.
- Tanör, B. (1978). *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*. İstanbul: May Yayınları.
- Taş, A. (1995). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından, Sendikaların Öğretmenlerden Beklentileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşçı, E. (1996). *Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen*. Ankara: Nüans Kitapevi.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket*. Bursa: VİPAŞ.
- Tokol, A. (2012). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tortop, N. (1971). *Yönetim Bilimi II (Personel Yönetimi)*. Ankara: Şenyuva Matbaası.
- Turan, G. (2000). Türkiye'de Kamu Sendikacılığı. *Kamu-İş Dergisi*, 6(1).
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (Cilt I)*. (1998a). İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (Cilt II)*. (1998b). İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (Cilt III)*. (1998c). İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları.
- Uçkan, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2008). *Endüstri İlişkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ünsal, E. (1999). *Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı Memur Sendikaları*. İstanbul: Boyut Kitapları.
- Yalçın, H. (1986). Federal Almanya Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW)'nin Tarihi. *Abece Dergisi*(Aralık).
- Yazıcı, E. (1996). *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*. İstanbul: Sistem Yayınları.

Yenihan, B., & As, İ. (2017). Türkiye'de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1).

Yıldırım, K. (2010). *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler*. İstanbul: İletişim Yayınevi.

İnternet Kaynakları

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/712543/TU_membership_bulletin.pdf. (2018, Haziran 26).
www.ons.gov.uk. adresinden alındı.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Public_employment_-_Germany&oldid=285823. (2018, Haziran 29). <https://ec.europa.eu>. adresinden alındı.

ishukuku.org. (2018, Haziran 23).

uidder.org. (2018, Haziran 21).

www.aflcio.org. (2018, Mart 14).

www.bls.gov. (2018, Haziran 23).

www.csgb.gov.tr. (2018, eylül 9).

www.disk.org.tr. (2018, Haziran 19).

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>. (2018, Ağustos 23).
www.dpb.gov.tr. adresinden alındı.

www.egitimtercihi.com. (2018, Eylül 12).
<http://www.egitimtercihi.com/gundem/14749-akademisyenlerin-sendikalasma-orani-yuzde-30.html>. adresinden alındı.

www.etui.org. (2018, Nisan 25).

www.gov.uk. (2018, Eylül 6).

www.medef.com. (2018, Nisan 23).

www.nea.org. (2018, Ekim 1).

www.tuc.org.uk. (2018, Nisan 9).

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	69
Tablo 2: “Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedir.” önermesine ait frekans tablosu	69
Tablo 3: “Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.” önermesine ait frekans tablosu	70
Tablo 4: “Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.” önermesine ait frekans tablosu	70
Tablo 5: “Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınca kullanılmaktadırlar.” önermesine ait frekans tablosu	71
Tablo 6: “Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır.” önermesine ait frekans tablosu	71
Tablo 7: “Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirlir.” önermesine ait frekans tablosu	72
Tablo 8: “Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler.” önermesine ait frekans tablosu.....	72
Tablo 9: “Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur.” önermesine ait frekans tablosu.....	73
Tablo 10: “Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır.” önermesine ait frekans tablosu.....	73
Tablo 11: “Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir.” önermesine ait frekans tablosu	74
Tablo 12: “Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır.” önermesine ait frekans tablosu.....	74
Tablo 13: “Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır.” önermesine ait frekans tablosu....	75
Tablo 14: “Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum.” önermesine ait frekans tablosu.....	75
Tablo 15: “Sendikaya üye olduğum taktirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.” önermesine ait frekans tablosu.....	76
Tablo 16: önermesine ait frekans tablosu.....	76
Tablo 17: “Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum.” önermesine ait frekans tablosu.....	77
Tablo 18: “Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum.” önermesine ait frekans tablosu	77
Tablo 19: “Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum.” önermesine ait frekans tablosu	78
Tablo 20: “En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum.” önermesine ait frekans tablosu	78
Tablo 21: “Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum.” önermesine ait frekans tablosu	79
Tablo 22: “Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum.” önermesine ait frekans tablosu	79

Tablo 23: “Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum.” önermesine ait frekans tablosu....	80
Tablo 24: “Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum.” önermesine ait frekans tablosu.....	80
Tablo 25: “Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum.” önermesine ait frekans tablosu	81
Tablo 26: “Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.” önermesine ait frekans tablosu.....	81
Tablo 27: Ölçeğe İlişkin Genel Değerlendirmeler	83
Tablo 28: Ölçeğin Faktörleşme Yapısı	83
Tablo 29: Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 30: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları.....	86
Tablo 31: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	87
Tablo 32: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	88
Tablo 33: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	89
Tablo 34: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde siyasal kaygılara ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	90
Tablo 35: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları.....	90
Tablo 36: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	91
Tablo 37: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	92
Tablo 38: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	93
Tablo 39: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde işleyiş problemlerine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	94
Tablo 40: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları.....	94
Tablo 41: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığa ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	95

Tablo 42: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığı ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	96
Tablo 43: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığı ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	97
Tablo 44: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde amaç dışılığı ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	98
Tablo 45: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyetten bağımsız değildir.” hipotezine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları	98
Tablo 46: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliği ilişkin değerlendirmeleri yaştan bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları	99
Tablo 47: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri öğrenim durumlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	100
Tablo 48: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri akademik unvanlarından bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	101
Tablo 49: “Katılımcıların sendikalara üye olmama sebebinde hak savunuculuğu eksikliğine ilişkin değerlendirmeleri hizmet sürelerinden bağımsız değildir.” hipotezine dayanarak tek yönlü Anova testi sonuçları.....	102

EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anket formu Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “*Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Sebepleri*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Sinan YILMAZ

Karabük Üniversitesi Edebiyat Fakültesi

Sosyoloji Bölümü (Tez Danışmanı)

Okan CANBULAT

Karabük Üniversitesi

Sosyoloji ABD

1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Yaşınız	23-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46 ve Üstü ()
3	Öğrenim Durumunuz	Lisans ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()		
4	Ünvanınız	Öğr. Görevlisi ()	Araş. Görevlisi ()	Dr. Öğr. Üyesi ()	Doçent ()	Profesör ()
5	Hizmet Süreniz	1-3 ()	4-6 ()	7-10 ()	11-15 ()	15 ve Üstü ()

2. Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Sebepleri

Lütfen aşağıdaki ifadeleri katılma düzeyinize göre (0-5) işaretleyiniz.

KATILMA DÜZEYİ	0	1	2	3	4	5
1. Sendikalar amaçlarına uygun hareket etmemektedirler.						
2. Sendikalar görüşüne yakın oldukları siyasi partilerin savunucusu durumundadır.						
3. Eğitim sendikaları akademisyenlerin sorunlarına yeterince değinmemektedirler.						
4. Sendikalar çeşitli baskı ve çıkar gruplarınca kullanılmaktadırlar.						
5. Ülkemizde demokratik bir sendika bulunmamaktadır.						
6. Akademisyenler eğitim sendikalarında söz sahibi değildirler.						
7. Eğitim sendikaları yüksek öğretime yönelik olarak herhangi bir fikir, proje vs. üretmemektedirler.						
8. Eğitim sendikaları yöneticilerinin yüksek öğretime yönelik yeterli bilgi birikimi ve donanımı yoktur.						
9. Eğitim sendikalarının politikalarının belirlenmesinde bilimsel veriler değil, o sendikanın benimsediği görüş öne çıkmaktadır.						
10. Sendikalara üye olduktan sonra üyelerin görüşlerine başvurulmamakta, üyeler karar alma süreçlerine dahil edilmemektedir.						
11. Grev hakkı olmaması sebebiyle eğitim sendikaları toplu sözleşme görüşmelerinde sembolik olarak yer almaktadır.						
12. Eğitim sendikaları sadece ekonomik çıkarları ön planda tutmakta, üyelerinin kültürel, sosyal vb. haklarını yeterince savunmamaktadır.						
13. Eğitim sendikalarının siyasi görüşleri olması sebebiyle sendikalara üye olmayı etik bulmuyorum.						

14. Sendikaya üye olduğum takdirde siyasi etiketlenme (sağcı, solcu vs.) yaşayacağım için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.						
15. Sendikaya üye olduğum takdirde bu durumun işyerimde bana karşı bir mobbing unsuru olarak kullanılacağını düşünüyorum.						
16. Mevcut eğitim sendikalarının akademik özgürlüğe yönelik herhangi bir faaliyette bulduklarını düşünmüyorum.						
17. Eğitim sendikalarının hak aramada etkisiz kaldıklarını düşünüyorum.						
18. Eğitim sendikalarının erkek egemen örgütler olduğunu düşünüyorum.						
19. En önemli eğitim sorununda bile eğitim sendikalarının ortak noktada buluşamaması nedeniyle sendika üyeliğini gereksiz görüyorum.						
20. Akademisyenlerin akademik özgürlük bağlamında sendikalara üye olmaması gerektiğini düşünüyorum.						
21. Eğitim sendikalarının ülke problemlerinin çözümünde etkin rol oynayan sivil toplum kuruluşları olduklarını düşünmüyorum.						
22. Sendikaya üye olduğum takdirde ilerleyen yıllarda işyerimde kadro, idari göreve gelme vb. durumlarda sorun yaşayacağımı düşünüyorum.						
23. Üye aidatlarının ne şekilde harcandığı şeffaf bir şekilde açıklanmadığı için günümüz sendikalarına güvenmiyorum.						
24. Sendikaların gruplaşma yaratması sebebiyle sendikaya üye olmuyorum.						
25. Sadece akademisyenlere yönelik faaliyet gösteren bir sendika olmadığı için herhangi bir sendikaya üye olmuyorum.						

ÖZGEÇMİŞ

15 Ocak 1983 tarihinde Samsun'un Terme ilçesinde doğdu. Lise eğitimini Ünye Mehmet Refik Güven Anadolu Öğretmen Lisesi'nde, üniversite eğitimini ise Hacettepe Üniversitesi İngiliz Dili Eğitimi Bölümü'nde tamamladı. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde İngilizce öğretmeni, Erzincan Üniversitesi'nde İngilizce okutmanı olarak çalıştı. Halen Karabük Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu bünyesinde öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.

