

TC  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN  
SENDİKAL BAĞLILIKLARININ  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞENOL DEMİR

Danışman Öğretim Üyesi :  
Yrd.Doç.Dr.CEM KİRAZOĞLU

İstanbul, Nisan 2009

TC  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN  
SENDİKAL BAĞLILIKLARININ  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

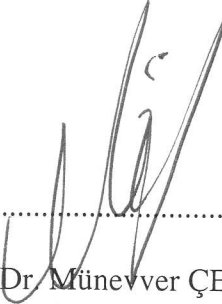
ŞENOL DEMİR

Danışman Öğretim Üyesi :  
Yrd.Doç.Dr.CEM KİRAZOĞLU


İstanbul, Nisan 2009

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,


08.05.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Şenol DEMİR'e ait "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi" Başlıklı Çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÇETİN  
(Başkan)



Yrd. Doç. Dr. Cem KIRAZOĞLU  
(Üye)  
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Aynur GÜMÜŞ  
(Üye)

## ÖZET

Sendikaların bugün birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitirmeleri; işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini arttırma çabalarına girişmelerini gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir. Sendikaya bağlılık düzeyi, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır.

Sendikaların amaçlarına ulaşma konusunda sendikanın yeterliliği genel olarak üye sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına yönelik inancına ve kendi iradesiyle hizmet etme gönüllülüğüne dayandığından, bağlılık sendikal dokunun önemli bir parçasıdır. Özellikle toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülen memur sendikacılığında üyelerin sendikaya karşı olumlu tutum ve davranışları, toplu görüşme sürecinde hak mücadelesi etkin bir şekilde verilmesinde ve üyenin sendikada kalmasında önemli bir etkidir.

Bu çalışmada kamu eğitim çalışanlarının sendikal bağlılığı, sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikalılığın önemine inanma faktörleri düzeyinde ele alınmıştır ve eğitim işkolunda çalışan sendikal öğretmenlerin sendikal bağlılık eğilimleri araştırılmaya çalışılmıştır. Bu araştırma İstanbul ilinde 490 katılımcı üzerinde uygulanmıştır.

Anahtar Sözcükler : Sendikal Bağlılık, Sendikaya Sadakat, Sendikaya karşı sorumluluk, Sendika için Çalışmaya isteklilik, Sendikalılığın önemine inanma.

## **ABSTRACT**

As nowadays the unions lose their importance and power in most countries, it is required that they seek for expanding their functions and raising the number and support of their members. It is clear that this aim can be mainly fulfilled by members' positive and everlasting attitudes towards the unions, and by making members attend in unionist activities. The level of commitment to a union is argued out as a significant indication of to what level employees embrace the union and if they are ready to support it or not.

A union's sufficiency in reaching its goals generally depends on the faith of members, belief in purpose of the organized labor and the volunteerism to serve by one's will power. Because of this reason, commitment is an important part of the unionist configuration. Especially in civil servant unionism which is executed without any collective agreements or strikes the positive attitude and behaviours of members towards the union have an important effect on struggling actively for rights in collective agreement process and on member's decision to stay in the union.

In this study, the unionist commitment of government education employees has been researched on the level of unionist commitment, faith and responsibility to the union, willingness to work for the union and the belief in the importance of unionization and affinity for unionist commitment of the unionist teachers has been studied. This study has been applied to 490 participants in İstanbul.

Key words: Unionist commitment, willingness to work for a union, unionist faithfulness, responsibility for the union, the belief in the importance of unionization.

## TEŞEKKÜR

Tez alıőmamda öncelikle, bana yardımlarından dolayı danışman hocam Yrd. Do. Dr. Cem KİRAZOĞLU'na akabinde göstermiş olduğu sabrından dolayı sevgili eőim Banu Demir'e sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum. Ve bu araştırmanın yapıldığı bir süreçte hayata merhaba diyen biricik oğlum Efe Demir'den ise onunla fazla ilgilenmemiş olabileceğimden dolayı özür dilerim.

Şenol DEMİR

## İÇİNDEKİLER

	SAYFA NO
ÖZET .....	II
ABSTRACT .....	III
TEŞEKKÜR .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
BÖLÜM I	
GİRİŞ.....	1
1.1. SENDİKA KAVRAMI.....	3
1.2. ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI.....	4
1.2.1.DÜNYADA ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI.....	5
1.2.1.1.İngiltere’de Öğretmen Sendikacılığı.....	5
1.2.1.2.Fransa’da Öğretmen Sendikacılığı.....	6
1.2.1.3.Amerika Birleşik Devletlerin’de Öğretmen Sendikacılığı.....	7
1.2.2.TÜRKİYE’DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI.....	7
1.2.2.1.OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ.....	8
I-Encümen-i Muallimin (1908) .....	8
II- Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin (1908).....	8
III- Cemiyet-i Muallimin (1908).....	9
IV- Neşr-i Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti (1910).....	9
V- Konferans Cemiyeti (1911).....	9
VI- Mahvel-i Muallimin Cemiyeti (1911) .....	10
VII- Muallim Yurdu (1913) .....	10
VIII- Muallimler Cemiyeti (1918) .....	10

IX- Muallim ve muallime Cemiyeti (1920).....	11
X- Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti (1921).....	11
XI- Türkiye Muallime ve Muallim Cemiyetleri Birliği (1921).....	11
1.2.2.2.CUMHURİYET DÖNEMİ.....	12
I- Muallimler Birliği (1921).....	12
II- Halkevleri (1931).....	13
III- Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (1949).....	14
IV- Köy Öğretmen Dernekleri Federasyonu (1958).....	15
V-Milliyetçi Öğretmenler Derneği (1960).....	15
VI-Türkiye Öğretmenler Sendikası (1965).....	15
VII- Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (1965).....	16
VIII- Milliyetçi Öğretmenler Sendikası (1965).....	16
IX- Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (1971).....	16
X- Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (1972).....	17
XI- Mefkureci Öğretmenler Derneği (1975).....	18
1.2.2.3. 1980 SONRASI SENDİKALAR DÖNEMİ.....	18
1.2.2.4 GÜNÜMÜZDE ÖĞRETMEN SENDİKALARI.....	20
I. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM SEN).....	20
II. Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM SEN) .....	21
III. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR SEN).....	22
IV. Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (EĞİTİM İŞ).....	22
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	23
1.3.1. Tanımı .....	23
1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri .....	24



1.3.2.1. Duygusal Bağlılık .....	24
1.3.2.2. Devam Bağlılığı .....	24
1.3.2.4. Normatif Bağlılık .....	24
1.3.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri .....	25
1.3.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma .....	25
1.3.3.2. Örgüt İçin Fedakarlıkta Bulunabilme .....	25
1.3.3.3. Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek .....	25
1.3.3.4. Örgüt Kimliği ile Kimikleşme .....	26
1.3.3.5. İçselleştirme .....	26
1.4. SENDİKAL BAĞLILIK.....	27
1.4.1. Tanımı.....	27
1.4.2. Boyutları.....	28
1.4.2.1. Sendikal Sadakat.....	29
1.4.2.2. Sendikaya Karşı Sorumluluk.....	29
1.4.2.3. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik.....	30
1.4.2.4. Sendikalılığın Önemine İnanma.....	30
1.4.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	30
1.5. PROBLEMİN DURUMU.....	32
1.5.1. Araştırmanın Amacı.....	32
1.5.2. Araştırmanın Önemi.....	33
1.5.3. Sayıtlar.....	33
1.5.4. Sınırlılıklar.....	33
1.5.5. Tanımlar Ve Kısaltmalar.....	34

1.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	35
1.6.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	35
1.6.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	40
BÖLÜM II	
YÖNTEM.....	41
2.1. Araştırmanın Modeli.....	41
2.2. Evren ve Örneklem.....	42
2.3. Veri Toplamı Aracı.....	42
2.4. Verilerin Toplaması.....	45
2.5. Verilerin Çözümlemesi.....	45
BÖLÜM III	
BULGULAR VE YORUM.....	46
BÖLÜM IV	
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	85
4.1. Sonuç .....	85
4.2. Öneriler.....	91
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	99
EK 1: ARAŞTIRMA ONAYI	
EK 2: KULLANILAN ÖLÇEK İZİNİ	
EK 3: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
EK 4: SENDİKAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	
EK 5: ARAŞTIRMA YAPILACAK OKULLARIN LİSTESİ	

## ŞEKİLLER LİSTESİ:

Şekil 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı Grafığı.....	47
Şekil 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı Grafığı.....	48
Şekil 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Dağılımı Grafığı .....	49
Şekil 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alanlarına ait Dağılım Grafığı.....	50
Şekil 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine ait Dağılım Grafığı.....	51
Şekil 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendikalılık Değişkenine ait Dağılım Grafığı.....	51
Şekil 7. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Sendika Değişkenine ait Dağılım Grafığı.....	52

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. KMO Test Değerleri ve Yorumları.....	44
Tablo 2. Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri.....	44
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	46
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	47
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	48
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	49
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	50
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendikalılık Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	51
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Sendika Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	52
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	53
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.....	54

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	55
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	55
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	56
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Üyelik Süresi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	57
Tablo 16. Sendikal Sadakat Faktörünün Faktör ve Madde Analizi.....	58
Tablo 17. Faktör 1. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	59
Tablo 18. Sendikaya Karşı Sorumluluk Faktörünün Faktör ve Madde Analizi.....	59
Tablo 19. Faktör 2. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	60
Tablo 20. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Faktörünün Faktör ve Madde Analizi.....	60
Tablo 21. Faktör 3. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	61
Tablo 22. Sendikalılığın Önemine İnanma Faktörünün Faktör ve Madde Analizi.....	61
Tablo 23. Faktör 4. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	62
Tablo 24. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann Whitney testi sonuçları.....	62

Tablo 25. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş İlişkisi Analizi Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	64
Tablo 26. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş İlişkisi Analizi; Çoklu Karşılaştırmalar Testi “Tukey HSD” Sonuçları.....	65
Tablo 27. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Medeni Durum İlişkisi Analizi Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	66
Tablo 28. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Alan İlişkisi Analizi Mann Whitney testi Sonuçları.....	67
Tablo 29. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem İlişkisi Analizi Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	68
Tablo 30. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 12-22 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	69
Tablo 31. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 23-33 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	70
Tablo 32. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	71
Tablo 33. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 12-22 yıl ile 23-33 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	72
Tablo 34. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 12-22 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	72
Tablo 35. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 23-33 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	73

Tablo 36. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri Arasındaki Analizi Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	74
Tablo 37. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 1-8 yıl ile 9-16 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	75
Tablo 38. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 1-8 yıl ile 17-24 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	76
Tablo 39. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 1-8 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	76
Tablo 40. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 9-16 yıl ile 17-24 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	77
Tablo 41. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 9-16 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	78
Tablo 42. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 17-24 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	78
Tablo 43. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem İlişkisi Analiz Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	79
Tablo 44. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	80
Tablo 45. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim Bir-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	81
Tablo 46. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	82

Tablo 47. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Sen ile Eğitim Bir-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....82

Tablo 48. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....83

Tablo 49. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Bir-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları.....84



## **BÖLÜM I**

Bu bölümde Sendika kavramına, Dünya’da ve ülkemizde ki öğretmen sendikacılığına ve sendikal bağlılık konuları ele alınmış, ardından problem durumu, problemin amacı, önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ile tanımlara sırasıyla yer verilmiştir.

### **GİRİŞ**

Ülkemizde memurların hükümetler tarafından yalnız kendi çıkarları doğrultusunda kullanılması, memurların sendikalar aracılığıyla örgütlenmelerine neden olmuş ve bu durum memurlara maddi ve sosyal kayıplarını hükümetlere dile getirme fırsatını vermiştir. Memur sendikaları kuruldukları günden bu güne gerek kurumsal gerekse kamuoyu gözünde çok önemli gelişmeler göstermiştir.

Memur sendikacılığının ülkemizde toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülmesi bu örgütlerin derneksel bir görünümün ötesine çok da fazla geçemediği ortaya koymuştur. Memur sendikacılığı, yeni üyeler kaydedebilmek ve var olan üyesini kaybetmemek için genel sendikacılık etkinliklerinin dışında da çalışmak zorunda kalmıştır. Toplu görüşmelerde elde edilen hak ve menfaatlerin sendikalı yada sendikasız tüm memurları kapsamaması sendikaların yeni üyeler edinmeleri konusunda olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Bu durum memurları sendikasızlığa özendirilmektedir.

Üyelerinin maddi ve sosyal hak arayışlarını genel amaçlarından edinen sendikaların günümüzde farklı amaçlara da hizmet ettiği görülmektedir. Sendikaların bazı faaliyetleri devlet kadrolarında eşitlik ilkesinin bozulmasına neden olmaktadır. Artık sendika üyelerinde sendikayı tayin, atama, terfi ve benzeri işlerde kullanılan bir araç olarak görme bu faaliyetlerin sendikalarının yapması gereken amaçlarından olduğu konusunda bir genel kanı oluşmaktadır.

Bir sendika üyesinin, herhangi bir sendikaya üye olmayan memurdan farklı hak ve menfaatler talep etmesi sendikalar arası farklılığın oluşmasına neden olabilmektedir. Sendikalar ise üyelerinin özel hak ve menfaat isteklerini, üye kaybı yaşamamak için karşılıksız bırakmamaktadırlar. Bu duyarsız kalamayış memur sendikalarının enerjilerini sendikal faaliyetlerinin dışında kullanmalarına neden olmaktadır.

Uzun yıllar verilen mücadeleler sonucu elde edilen grevsiz toplu görüşme hakkının memur sendikalarına çok fazla bir getirisinin olmadığı görülmüştür. Bunun farkında olan memur sendikaları toplu sözleşme ve grev hakkı için mücadelelerini sürdürmektedirler. Fakat memur sendikalarının mevcut yasal haklarının elde edilmesindeki sürecin nedenli yavaş ve inişli çıkışlı olması, bizlere grev ve toplu sözleşme haklarının elde etmesi içinde uzun bir süre bekleneceğinin haberini vermektedir. Günümüzde demokrasinin ve örgütlenme özgürlüğünün en önemli göstergesi olan sendikalar önümüzdeki günlerde de gündemdeki yerini ve önemini daha da artıracaktır.

Grevsiz ve toplu sözleşmesiz yürütülen memur sendikacığının başarısı daha fazla üye elde edebilmelerine ve var olan üyelerin sendikal katılımlarına bağlıdır. Üyelerin sendikaların faaliyetlerini kabulü ve katılımı kamuoyunda memur sendikalarının baskı gücünün artmasını ve toplu görüşmelerden sendikaların daha güçlü bir tutum sergilemelerine neden olacaktır.

Bu çalışmanın büyük bir kısmı literatür taramasından oluşmaktadır. Birinci bölümde Sendika kavramına, öğretmen sendikacılığına (yurt dışında ve Türkiye’de) ve sendikal bağlılığa yer verilmiştir. Bu bölümde sendika kavramının tanımı yapıldıktan sonra öğretmen sendikacılığı incelenmiştir ve sırası ile İngiltere’deki, Fransa’daki, Amerika Birleşik Devletlerindeki öğretmen sendikacılıklarına yer verilmiştir. Akabinde Türkiye’deki öğretmen sendikacılığı Osmanlı dönemi, Cumhuriyet dönemi, 1980 sonrası dönem ve günümüzdeki öğretmen sendikaları şeklinde dört bölümde incelenmiştir. Yine birinci bölümde sendikal bağlılığın tanımı verilerek alt faktörleri olan Sendikal Sadakat, Sendikal Sorumluluk, Sendikal Gönüllü Çaba ve Sendikal İnanç kavramları incelenmiştir. Bölümün sonunda ise sendikal bağlılık ve eğitim sendikalarıyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalardan örneklere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde yöntem, üçüncü bölümünde bulgular ve yorum, son bölümünde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## 1.1.SENDİKA KAVRAMI

Günümüzde sendikaların toplum içindeki önemi ve toplumsal dönüşümlerdeki etkinlikleri artmıştır. Bu örgütler başlangıçta, çalışanların ekonomik sorunlarının çözümü için ortaya çıkmış olmalarına rağmen, küreselleşmenin ve çalışma ilişkilerinin hızlı değişimi sonucu artık mücadelenin sadece ekonomik alanda değil siyasi ve sosyal alanda da beraberce verilmesini bir zorunluluk olarak ortaya koymuştur.

Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskidir. İlk günlerin kullanımı ile sanayi devriminden sonraki kullanım arasında oldukça büyük farklar oluşmuştur. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde kullanılan “syndic” terimi, bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade ediyordu; “sydicat” terimi “syndic” in fonksiyonlarını, daha sonra da bu fonksiyonların icrasını ifade etmek için kullanılmıştır (Işık, 1962: 73). Sendikanın tanımı çeşitli kaynaklarda değişik şekillerde tarif edilmiştir. Bu tariflerden bazıları su şekildedir.

Sendika, işçilerin kendi çıkarlarını korumak için bir araya geldikleri, sınıfı en güçlü bir biçimde birleştirme yeteneğine sahip, en yaygın ve en sürekli kitlesel örgüt biçimidir (Çaralan, 1993: 33).

Sendika, asıl olarak sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgüttür (Gülmez, 1995: 35).

Sendika kavramının birisi ‘dar’ ve diğeri ‘geniş’ olmak üzere iki anlamı vardır. Dar anlamda sendika denilince; ‘çalışanların veya işverenlerin belli koşullarda kurdukları ve üye oldukları özel amaçlı ve tüzel kişilik sahibi örgüt’ anlaşılır. Geniş anlamda sendika denilince de, hem dar anlamı ile gerçek sendikaları ve yerel örgütlerini, hem de sendikaların üst kuruluşu olan konfederasyonları içerdiği kabul edilir (Akyigit, 2007: 246-247).

Öte yandan, sosyal haklar mücadelesinin tarihi incelendiğinde ise çalışanların ilk sosyal ve demokratik istekleri arasında sendikal örgütlenmenin geldiği görülmektedir. İşçi örgütleri, serbest sendikal örgütlenme hakkının sağlanması durumunda sosyal hakların korunup, geliştirilebileceğini savunmaktadırlar (Öz, 1993: 5).

Sendika, ücretlilik düzeninin doğusuyla birlikte ortaya çıkmış bir olgudur (Işıklı, 2003: 17).

Ayrıca Koç (1992: 68) sendikayı, çalışanların hak ve çıkarlarını korumaya çalışan bir örgüt olmasıyla beraber demokratik ve ekonomik mücadelenin de bir aracı olarak tanımlamaktadır.

1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı sendikalar yasasının 2. maddesine göre sendika; *“İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kurullardır.”* olarak tanımlanmaktadır.

Yine 4688 sayılı kamu görevlileri sendikalar kanununda ise sendikanın tanımı; *“Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.”* verilmiştir.

Sendikanın sözlük anlamına bakıldığında; *“ İşçilerin ve işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik.”* Olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumunun resmi web sitesi, <http://www.tdk.gov.tr>, 15/08/2008) .

## **1.2.ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI**

Öğretmenler kamu çalışanları içerisinde en eski ve en fazla sendikalaşma eğilimi gösteren kesimdir. Kamu sendikacılığının işçi sendikacılığına göre daha geç doğmasının en önemli sebebi memurların toplum içindeki statüsel duruşları olmuştur.

Öğretmen örgütlenmeleri ile ilgili Altunya (1998: 20), öğretmenlerin nitelik olarak diğer kamu çalışanları arasında daha iyi öğrenim görmüş kişiler olduğunu nicelik olarak ise kamu çalışanları arasında en çok sayıyı oluşturdukları gibi, toplumun dar gelirli kesimlerinden gelmiş aydınların da çoğunluğunu oluşturduğunu belirtmektedir. Vermiş oldukları hizmetin toplumun tüm katmanlarına yönelik olması, toplumdaki tüm sıkıntıları yaşamalarına ve gözlemlmelerine neden olmuştur. Bütün bu etmenler öğretmenleri daima dinamik ve örgütlenmeye yakın bir çalışan kesimi olarak ortaya çıkarmıştır. Sonuç olarak kamu görevlileri arasında ilk örgütlenenlerin öğretmenler olması tesadüf değildir.

Sosyal ve ekonomik gelişmeler öğretmenlerin statü kaybına uğramalarına neden olmuş, bu durum dünya’da ve ülkemizde öğretmenlerin sendikal örgütlenmelerine sebebiyet vermiştir.

Demokratik toplumlarda, işçiler kadar kamu emekçilerinin de kendilerini ilgilendiren ekonomik ve demokratik haklarının belirlenmesinde söz ve karar sahibi olmaları gereği ilke olarak kabul edilmektedir. Kamu emekçilerini işçilerden farklı kılan devlet yönetimine doğrudan yada dolaylı olarak bağlanmış olmalarıdır. Devletin en ücra köşesinde de olsa onu temsil etmeleri uzun süre onları devletle özdeşleştirmiştir. Oysa ki Kamu emekçileri de tıpkı işçiler gibi emekleri karşılığında çalışıyorlar ve yaşamlarını bu yolla sürdürmektedirler. Devletle olan bu yakın ilişkilerinden dolayı örgütlenmelerine pek sıcak bakılmamıştır (Yavuz, 2003: 85).

### **1.2.1.DÜNYADA ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI**

Kamu çalışanlarına sendika kurma hakkını veren ülkelerin hepsinde öğretmenler bu haklarından yararlanmışlardır. Aşağıda sendikacılığın ve öğretmen sendikacılığının gelişimi açısından önemli basamakları oluşturan ülkelerdeki öğretmenlere ait sendikal yapılar incelenmiştir.

#### **1.2.1.1.İNGİLTERE'DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI**

Sanayi devrimiyle birlikte endüstriyel ilişkilerin çok hızlı arttığı bir ülke olan İngiltere sendikacılığın beşiği sayılmaktadır. Bu nitelikte bir ülke olarak İngiltere'de geçen asrın sonlarından bu yana öğretmen sendikasının var olduğu bilinmektedir.

İngiltere'nin en büyük öğretmen örgütü olan Öğretmenler Ulusal Sendikası (National Union of Teachers: NUT ) 1870'de kurulmuştur. NUT ilk kurulduğu zaman 400 ilkokul öğretmeninden oluşmaktaydı. Yirminci yüzyılın ikinci yarısına gelindiğinde NUT' un üye sayısı çeşitli kesimlerden ve değişik eğitim kademelerinden 220 000 den fazla öğretmeni içerecek büyüklüğe ulaşmıştır. İngiltere'de öğretmen sendikaları, doğuş dönemlerindeki bir özelliği genel olarak korumak suretiyle yöresel esasa dayalı örgütler halinde varlıklarını sürdürmektedirler (Işıklı, 1977: 3)

25 Haziran 1870' de Londra'da toplanan ilkokul öğretmenleri tarafından önce tüm İngiltere'de ki ve Galler' de ki ilkokul öğretmenlerini temsil edecek olan İlkokul Öğretmenleri Ulusal Sendikası (National Union of Elementary Teachers: NUET) kuruldu. Daha sonra 1889' da yıllık konferanslarında sendika isimlerini değiştirerek “ Ulusal Öğretmen Sendikası” (National Union of Teachers: NUT) tüm öğretmenleri kapsayacak bir yapıya dönüştü (Tropp, 1957).

Kennedy' e göre İngiltere'de ki öğretmenlerin % 90'ı sendikalıdır ve bunların büyük bir çoğunluğu ise Ulusal Öğretmenler Sendikasına üyedir. Bu sendikanın en önemli amacı üyelerin gelir ve çıkarları ile eğitim sistemini siyasi partilerin etkisinden korumaktır. Ayrıca İngiltere'de sendikalar öğrencilerin ve ailelerinin etkilenebilecek olmalarından dolayı grevlere sıcak bakmamaktadırlar (Akt: Taş, 1995: 11) .

2007 yılında OECD'ye bağlı ülkeler arasında hazırlanan "Eğitime Bakış Göstergeleri" adlı OECD raporunun Türkçe özeti incelendiğinde İngiltere'de yeni göreve başlayan bir öğretmenin yıllık gelirinin ortalama 40.000 \$ olduğu görülmektedir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün resmi web sitesi www.oecd.org. 15/02/2009).

### **1.2.1.2.FRANSA'DA ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI**

Fransa'da sendikal faaliyet gösteren en önemli öğretmen örgütü Ulusal Eğitim Federasyonudur (The Federation of National Education: FEN). FEN, uzun yıllar Fransa'nın en büyük işçi konfederasyonu Genel İş Konfederasyonuna (The General Confederation of Labour: CGT) bağlı olarak faaliyet göstermiştir. 1947'de bu konfederasyonda baş gösteren içsel çatışmalar üzerine faaliyetlerini bağımsız olarak sürdürmeye başlamıştır. Eğitim işkolu, Fransa'da sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkoludur. 1947'de bu oran % 90'a ulaşmış bulunuyordu. Halen yalnızca FEN' e üye olan öğretmenlerin sayısı 300 000'ü aşmıştır. FEN, örgütsel bakımdan özerk olmakla birlikte CGT ile eşgüdümlü çalışmaktadır (Işıklı, 1977: 3).

Fransa'daki bu en büyük eğitim örgütlenmesi hakkında da Acuner (1994: 216) yapmış olduğu araştırmasında, geçmişinin 1928 yılında kurulan Genel Öğretim Federasyonuna kadar uzandığını belirtmekte ve günümüzde ise FED olarak yaklaşık 500,000 üyeyi, 49 sendikayı kendi bünyesinde bulundurduğunu ifade etmektedir.

Fransız eğitim sistemi ile ilgili yapmış olduğu bir çalışmada ise Kıran (1995: 169),

*"Fransa'nın bir özelliği de milli eğitim bakanlığının dışında birbirini denetleyen iki kurumun olmasıdır; öğretmenler sendikası ve öğrenci velileri sendikası. Ders programlarının, eğitim gereksinimlerinin saptanmasında bu iki kurum, hizmetiçi kurslarının düzenlenmesinde ve program içeriklerinin belirlenmesinde, öğretmenlerin seçilmesinde, sınav biçimlerinin, diploma sertifikaları türlerinin belirlenmesinde öğretmenler sendikası etkin rol oynar."* belirtmektedir.

2007 yılında OECD'ye bağlı ülkeler arasında yapılan "Eğitime Bakış Göstergeleri" adlı OECD raporunun Türkçe özeti incelendiğinde Fransa'da yeni göreve başlayan bir öğretmenin yıllık gelirinin ortalama 30.000 \$ olduğu görülmektedir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünün resmi web sitesi www.oecd.org, 15/02/2009).

### **1.2.1.3.ABD'DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI**

Amerika'nın en büyük federasyonu olan ve 1916 yılında kurulmuş olan Amerikan Öğretmenler Federasyonunu (The American Federation of Teachers: AFT) eğitimin her kademesinden öğretmenleri, öğrencileri, emekli olmuş öğretmenleri, yerel, resmi ve federal çalışanları, hemşireleri, diğer sağlık çalışanlarını da üye olarak bünyesine kabul eden bir örgüttür. AFT şu an ülke çapında 1,400,000 dan fazla üyeye sahiptir (America Öğretmenler Federasyonu resmi web sitesi, <http://www.aft.org>, 11/ 08/ 2008).

Amerika'da halen ulusal ve bölgesel düzeyde sendikal faaliyet gösteren 500 kadar öğretmen örgütü vardır. Ayrıca eyalet düzeyinde faaliyet gösteren ve yöresel düzeyde faaliyet gösteren çok sayıda öğretmen sendikası vardır bu örgütler 1916'da birleşerek Amerikan Öğretmenler Federasyonunu kurmuşlardır. AFT özellikle büyük kentlerde güçlüdür. AFT, işçi sendikalarının desteğiyle özellikle toplu pazarlık yoluyla başarı sağlama mücadelesi vermiştir (Işıklı, 1977: 5).

Amerika Birleşik Devletlerinin güneyinde bulunan birkaç eyalette hariç öğretmenlerin istedikleri sendikaya üye olma ve toplu pazarlık hakları vardır. Grev yapmak bir çok eyalette yasak olmasına karşın AFT toplu pazarlık görüşmeleri çıkmaza girdiği durumlarda üyelerinin de talebi ile greve gidebilir (Taş, 1995: 15).

2007 yılında OECD'ye bağlı ülkeler arasında yapılan "Eğitime Bakış Göstergeleri" adlı OECD raporunun Türkçe özeti incelendiğinde Amerika'da yeni göreve başlayan bir öğretmenin yıllık gelirinin ortalama 40.000 \$ olduğu görülmektedir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünün resmi web sitesi www.oecd.org, 15/02/2009).

## 1.2.2.TÜRKİYE’DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI

Ülkemizde öğretmen örgütlenmeleri yeni değildir. İlk olarak cemiyet olarak 1908’li yıllarda başlayan öğretmen örgütlenmeleri daha sonraları dernekler ve son sendikalar şeklinde etkinliklerini sürdürmeye devam etmişlerdir. Kamu görevlileri arasında en eski örgütlenme geleneğine sahip olan kesimin öğretmenler olduğu bilinmektedir. Bunun da sebebini öğretmenlerin toplum sorunlarına karşı daha duyarlı olmaları, sürekli düşük ekonomik şartlarda çalıştırılmaları oluşturur.

Ülkemizdeki öğretmenlerin sendikal hareketleri burada iki bölüm olarak ele alınmış. Birinci bölüm de “Osmanlı İmparatorluğu Dönemi” , ikinci bölüm de ise “Cumhuriyet Dönemi” olarak incelenmiştir.

### 1.2.2.1.OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ

#### **I-Encümen-i Muallimin (1908) :**

II. Meşrutiyetin ilanını izleyen günlerde siyasi ve mesleki örgütlenmeler hızlanmıştır ve öğretmenlerinde bir araya gelerek ilk cemiyetlerini kurduklarını gözlemlemekteyiz. Bir tarih öğretmeni olan Vehbi Bey ile eski polis müdürlerinden olan öğretmen Fikri Faik öncülüğünde Darülfünun ve Darülmuaallimin mezunları Temmuz 1908 İnkılabından sonra İstanbul’da ilk öğretmen örgütü olan Encümen-i Muallimin’i kurdular. Kuruluş toplantısında başkanlığa dönemin ittihatçı ideologlarından Emrullah Efendi, ikinci başkanlığa eski Maarif Nazırı Sait Paşa, üçüncü başkanlığa ise dönemin ünlü düşünürlerinden İzmirli İsmail Hakkı seçilirken saymanlığa eski milletvekili Servet Bey, genel sekreterliğe de Vehbi Bey seçilmiştir (Altunya, 1998: 23).

Bu örgüt amaçları arasında öğretmen maaşlarına zam yapılmasını sağlamak, kıdem ve atamalarda bakanlığa yardımcı olmak, meslekleşme problemlerine eğilmek ve taşradaki eğitim idareleriyle ilişki kurmak gibi oldukça faydalı faaliyetler yer almaktadır (Akyüz, 1978: 100).

Grev ve direnişlerin yaygınlaşması üzerine yine aynı yıl Tatil-i Eşgal Kanunu Muvakkat-ı çıkarıldı. Bugünkü dille “Geçici Grev Yasası” adını taşıyan yasa, grevi serbestleştiren bir yasa olacağına, greve yasak getiren bir yasa olarak tarihe geçti (Işıklı, 1990: 311).



## **II- Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin (1908) :**

Encümen-i Mualliminin işverene yakınlığından rahatsızlık duyan öğretmenler aralarında tepki amaçlı yeni bir örgütlenme kararı aldılar. Bunun üzerine Fransızca öğretmeni olan Zeki Bey'in başını çektiği bir oluşum 1908 yılında Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyetini kurdular. Fakat kısa bir süre sonra bu iki cemiyet birleşerek Zeki Bey'in başkanlığında yeni bir cemiyetin çatısı altında faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Akyüz, 1978: 100).

## **III- Cemiyet-i Muallimin (1908) :**

Dünyadaki öğretmen örgütlenmeleri hakkına kendini oldukça iyi yetiştirmiş bir olan Zeki Bey 28 Aralık 1908 tarihinde dönemin Eğitim Bakanı Abdurrahman Şeref Bey'e verdiği muhtırada cemiyetin amaçları ve eğitimin, öğretmenlerin durumları ile ilgili sorunlara değinilmiştir. Muhtırada, daha sonra bilgilendirme yapılacağından dolayı eğitim sorunlarına değinilmemiş fakat ilköğretimi yaygınlaştırmanın önemi, bütçeden en büyük payın bu alana ayrılması, öğretmen ücretlerinin arttırılması gibi konular yer almıştır (Altunya, 1998: 25).

Bu sırada Selanik'ten İstanbul'a getirilmiş olan Avcı taburları tarafından çıkartılan ve tarihte 31 Mart Vakası olarak adlandırılan isyanı bastırmak için İstanbul'a giren Hareket Ordusu Zeki Bey'i tutuklamış ve sıkı güvenlik önlemleri almıştır. Zeki Bey çok kısa bir süre tutuklu kalsa da cemiyet dağılmıştır (Akyüz, 1978: 100).

## **IV- Neşr-i Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti (1910):**

Sıkıyönetim ve baskıcı tutumlar öğretmenlerin örgütlenme çabalarına engel olamamış ve İnas Sultanisi (Erenköy Kız Lisesi) matematik öğretmenlerinden Ahmet Bey öncülüğünde Neşr-i Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti (Eğitimi Yayma ve Öğretmenler Yardımlaşma Derneği ) kurulmuştur. Ahmet Bey bu derneğin kurulması için Bursa'da bulunan bir başka derneğin şubesi olarak başvuru yapmak zorunda kalmış ve evinin bir odasını da derneğin büro adresi olarak kullanmıştır. Fakat uzun yıllar İstanbul ve çevresinde derneğin yapmış olduğu örgütlenme çalışmaları etkili olamamış, 1919 yılında dernek dağılmıştır (Akyüz, 1978: 100).

#### **V- Konferans Cemiyeti (1911):**

Dönemin önemli bir kongresi de 13 Temmuz 1911'de İstanbul'da yapılmıştır. Bu kongrenin amacı İstanbul Dârümuallimini'nden 1910 yılında mezun olanlarla 1911 yılında mezun olanları tanıştırmak, bu arada eskilerin tecrübelerini paylaşmaktır. Toplantı sırasında konferanslar verildi, tartışmalar yapıldı. Kongre aynı zamanda bir “Konferans Cemiyeti” kurma kararı aldı ve sonra bu cemiyet de kuruldu, cemiyetin düzenlediği çeşitli konferanslar daha sonraları bir kitap halinde de yayınlandı (Ergün, 1996: 427).

#### **VI- Mahvel-i Muallimin Cemiyeti (1911) :**

Edirne’de 1911 yılında Edirne Öğretmen Okulu Müdürlüğüne atanan Nafi Atuf (Kansu), hemen orada tüm öğretmenleri kapsayacak bir cemiyetin kuruluş çalışmalarına başladı ve Mahvel-i Muallimini kurmuştur. Kuruluş amacı bilimsel ve teknik konularda halka dersler ve konferanslar vermek, gece dersleri açmak, köylere öğretmen yetiştirmek, gönüllü kişilere yeni okulların yapılması özendirilecek. Ayrıca “Say ve Tetebbu” adlı bir dergi cemiyetin yayın organı olarak çıkarıldı (Akyüz, 1978 : 102).

#### **VII- Muallim Yurdu (1913) :**

Taşrada görülen ikinci girişim, Bursa öğretmen okulu müdürü Ethem Nejat’ın öncülüğünde Muallim Yurdu’nun kurulmasıdır. Fahri başkanlığını Vali Prens Abbas Halim Paşa’nın yaptığı Muallim Yurdu’nun amacı, öğretmenleri meslek ve ülke sorunları üzerinde düşünmeye sevk etmektir. Cemiyet ayrıca Yeni Fikirler adından bir dergi çıkarmıştır (İnce ve Battal, 2004: 28).

Ayrıca Akyüz (1978: 1003) Muallimler Yurdu’nun çıkarttığı Yeni Fikirler dergisinin amacını; öğretmenleri aynı düşünce ve ulusal duygular çerçevesinde birleştirmek, eğitim ve bilimsel gelişmeler konusunda oturumlar yapmak, eğitimde görüş birliği sağlamak, öğretmenleri kahvehane köşelerinden çekip kurtarmak biçiminde açıklamaktadır.

### **VIII- Muallimler Cemiyeti (1918) :**

Gerek İstanbul'daki gerek taşradaki bu girişimler, daha çok iyi yetişmiş eğitimcilerin öncülüğünde başlamış, onların çekilmesiyle ve uzun yıllar süren sıkıyönetimin etkisiyle yanıp sönen yıldızlar gibi uzun ömürlü olamamıştır. Okul müdürü, öğretmen ve yayımcı Ahmet Halit'in (Yaşaroğlu) öncülüğünde 1914'te denenen Muallimler Cemiyeti girişimi yarım kalmış ; bu örgüt, dört yıl sonra, 8 Mart 1918'de, İttihatçıların etkilerini yitirmeye başladığı dönemde kurulmuştu (İnce ve Battal, 2004: 28).

Bir öğretmen cemiyeti olmasına karşın Muallimler Cemiyeti ilkokul öğrenmelerinin sorunları ile pek ilgilenmemiş hatta 1921 yılında ilkokul öğretmenleri boykota giderken onları desteklemediği gibi gazetelere de ilan vererek boykotla alakamız yoktur demişlerdir. Cemiyet işverenle uzlaşmacı bir tavır sergilemiştir (Akyüz, 1978 : 183).

### **IX- Muallim ve muallime Cemiyeti (1920):**

Kurtuluş savaşı yıllarında İstanbul'da ve Ankara'da olmak üzere iki hükümetin bulunması İstanbul'a veya Ankara'ya bağlı olmak üzere iki tip memur kesiminin oluşmasına neden olmuştur. Ankara'da kurulan ilk öğretmen örgütü olan Muallim ve Muallime Cemiyetinin başkanı Kazım Nami (Duru) Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderdiği bir davette kuruluş dolayısıyla Hacı Bayram Camisinde Cuma namazı sonrası bir mevlit vereceğini belirtir ve Meclis Başkanı ile tüm Milletvekillerini davet eder. Davetiye mecliste okunmuş ve çok uygun bulunmuştur. İlk Eğitim Bakanı olan Dr. Rıza Nur ise tüm eğitim müdürlüklerine bir genelge göndererek cemiyeti desteklemiştir (Altunya, 1998: 34).

### **X- Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti (1921):**

İlkokul öğretmenleri sorunları ile ilgilenilmemesi ve Nisan 1921 yılında gerçekleştirdikleri boykotu bağlı buldukları Muallimler Cemiyet tarafından desteklenmemesi üzerine kendi cemiyetlerini kurdular. Daha sonraları Muallimler Cemiyeti bu örgütle birleşmek üzere girişimlerde bulunsa da cemiyet ilkokul öğretmenlerinin haklarını ancak kendi içlerinden çıkacak kişilerce savunabileceği belirterek bu girişimleri sert bir dille reddetmiştir (Akyüz, 1978 : 183).

## **XI- Türkiye Muallime ve Muallim Cemiyetleri Birliği (1921):**

Merkezi Ankara'da olan Muallim ve Muallimler Cemiyeti, giderek gelişip güçlenince 7 Mayıs 1921 tarihinde, Türkiye Muallime ve Muallimler Cemiyetleri Birliği adında bir üst birliğe dönüşmüştür. Birliğin ilk Başkanı Bursa Milletvekili ve eski bir öğretmen olan Baha Pars Bey , Fahri Başkanı ise Mustafa Kemal idi (Altunya, 1998: 35).

1 Şubat 1924 tarihinde Tüm Öğretmen Birlikleri Derneği bülteninin 66. sayısında Türkçeleştirilerek yayınlanan Türkiye Muallime ve Muallim Cemiyetleri Birliğinin 26 Haziran 1922 tarihli bildiri;

*“Onursal başkanlığında Mustafa Kemal Paşa Hazretleri bulunan Öğretmenler Büyük Kongresi toplanıncaya kadar Ankara'da bu maksatla kuruluşmuş ve seçilmiş olan Birlik Geçici Yönetim Kurulu, bütün Türkiye öğretmenlerini birliğe ve örgütlenmeye, ulusal savaşı destekleme yolunda harekete ve vatanın bu büyük kurtuluş günlerinde düşünsel ve bilinçli harekete çağırıyor. Türk devrimi, öğretmenlerin mesleksel örgütlenme ve dayanışmalarıyla kazanılacaktır. İleri...”* sözleriyle son bulmuşsa da tepkileri akabinde oluşturmuştur .

Milletvekili İsmail Rüşdü Efendi bu bildirinın yayınından hemen sonra, eğitim bakanlığına ve içişleri bakanlığına yazılı olarak bildirinın bir kelimesinde İslamiyetin önemsenmediğini ve Bolşevik lisanı ile yazıldığı belirterek; 1. Bu Cemiyet, Cemiyetler Kanununa göre mi kuruldu? 2. Böyle bir İnkılabı Hükümet taraf mıdır? 3. Meclisin anlayışına aykırı olan bu hareket hakkında, gerek Hükümete güven, gerek milli eğitimin amaçları, gerekse İslam esasları açısından ne takibatta bulunulmuştur? Sorularını yöneltmiştir. Fakat İçişleri Bakanı Ata Bey, birliğin yasaya uygun olarak kurulduğunu ve bildirinın içeriğinde ise siyasi bir niteliğin olmadığı belirterek, bildirinın halk üzerinde yankı uyandırmadığı şeklinde bir açıklama yapmıştır (Altunya, 1998: 36; Akyüz, 1978: 182-183)

### **1.2.2.2.CUMHURİYET DÖNEMİ**

#### **I- Muallimler Birliği (1921)**

Ankara'da 1920 yılında kurulan ulusal kurtuluş hareketinin bir ürünü olan Muallim ve Muallime Cemiyetinin çok hızlı bir şekilde örgütlenmesi taşrada da yankı bulmuş ve cemiyetin bir üst birliğe dönüşmesini zorunlu kılmıştır. 1921 yılında Türkiye Muallime ve Muallim Cemiyetleri Birliğine dönüşen cemiyet temel görev olarak kendisini gerçekleştiren ulusal hareketi daha güçlü bir şekilde desteklemiştir.

Cumhuriyete geçişle birlikte Türkiye Muallimler Birliği adını alan birlik, 1930'lara kadar Cumhuriyet Devrimlerini desteklemiştir ve buna karşılık olarak da devletin liderleri tarafından özel olarak ilgilenilmiştir. Örneğin Mustafa Kemal ve eşi Latife Hanım 1924 yılında yapılan genel kurul toplantısına beraber katılmıştır (Altunya, 2008: 5).

Ayrıca Muallimler Birliği üyelerine, Millî Eğitim Bakanı Vasıf Çınar tarafından Şehir Lokantasında verilen çay ziyafetinde Atatürk;

*“Hanımlar, Beyler!*

*Türkiye Muallimler Birliği'nin bütün memlekette şekillenmesini, Konya'yı olduğu gibi Van'ı ve Hakkari'yi de teşkilâtı içine almasını ve her köyde üyeye sahip olmasını derin bir ilgi ile bekleyeceğim.”* şeklinde, birliğe olan desteğini açıkça beyan etmiştir (<http://www.atam.gov.tr>).

Çok partili rejim denemelerinin olumsuz sonuçlanmaları ve 13 Şubat 1925 tarihinde gerçekleşen Şeyh Sait isyanı, 23 Aralık 1930 tarihinde ki Menemen ayaklanması ülkenin siyasal bir bunalımın içinde olduğunu göstermektedir. (Altunya, 1998: 41).

Atatürk'ün bu dönemde aynı amaca yönelmiş güçleri Cumhuriyet Halk Fırkası ve Halkevleri bünyesine dahil etme düşüncesi üzerine, Muallimler Birliği Halkevlerine dahil edilmeye çalışıldı (Akyüz, 1978: 251). Fakat Birlik yöneticilerinin bu girişime sıcak bakmamaları üzerine 1935 yılında Bakanlar Kurulu öğretmenlerin okul dışı faaliyetlerde sadece Halkevlerinde çalışabilecekleri şeklinde bir karar alınca birlik fesih edildi ve fesih kararında da, Halkevleri gibi bir kültür kuruluşu varken, Muallim Birlikleri'nin gereksiz olduğu fikri gerekçe olarak ileri sürülmüştü (Uyar, 2005: 7).

## **II- Halkevleri (1931)**

II. Meşrutiyet'ten devralınan 1909 tarihli Cemiyetler yasaı ve 1926 tarihinde kabul edilen Medeni Yasanın Cemiyetlere ilişkin kuralları çerçevesinde, memurların dernek kurması ve kurulan derneklere üye olmalarını engelleyecek bir durum ortada yoktu, üstelik 788 sayılı yasa ise memurlara sadece grev yasağı getirmekte dernek hakkı konusunda herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Fakat 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasa ile birlikte işçilere ve memurlara genel bir sendika ve dernekleşme yasağı koyulmuştur (Gülmez, 2005: 6).

Tek parti yönetiminin hüküm sürdüğü bu yıllarda Cumhuriyet Halk Fırkasının güdümünde, hazırlıklarının daha sonra Milli Eğitim Bakanı olacak olan Dr. Reşit Galip tarafından bizzat yürütülen Halkevleri 19 Şubat 1932'de açılmaya başlamıştır (Altunya, 1998 : 44).

Bu kurumlar 1932-1951 yılları arasında Türkiye'nin toplumsal ve kültürel tarihinde önemli roller oynamıştır. Başta Atatürk olmak üzere, dönemin önde gelen devlet adamları zaman zaman halkevleri çalışmalarına bizzat katılmak suretiyle bu kurumları desteklemişler, böylece geniş halk kütlelerinin halkevlerinde yapılan faaliyetlere katılımını sağlamışlardır (Özsarı, 2008 : 2).

Ülke genelinde faydalı işler yapmasına rağmen, tek parti dönemi kuruluşu olan halkevleri Demokrat Partinin Ocak 1946'da siyasal yaşama girmesi ile güç kaybetmeye başlar. Çünkü Demokrat Parti, çıkarttığı bir yasa ile tüm Halkevlerinin mal varlıklarına el koymuş, ödeneklerini kesmiş ve iki ay gibi kısa bir süre içinde Halkevi olarak kullanılan binaların tahliyesini zorunlu kılmıştır. Buda Halkevlerinde fiili bir yıkımına neden olmuştur. Halkevlerinin yaşadığı tahliye süreci tasfiye sürecine dönüşmüş ve 1952 yılı sonlarında 478 Halkevi tamamen kapanmıştır (Canlı, 2008: 249-252).

### **III- Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (1949)**

Çok partili döneme geçişle birlikte 1938 yılında yürürlüğe konan Cemiyetler Kanunu, 5.6.1946 tarih ve 4919 sayılı yasa ile değiştirilerek, kamu çalışanlarına dernek kurma özgürlüğü tanır hale getirilmiştir. Bunun üzerine öğretmenlerin çok hızlı bir şekilde il ve ilçelerde dernekleştikleri görülmektedir. Fakat kamu çalışanlarının işvereninin devlet olduğu düşünüldüğünde, bu yerel derneklerin ekonomik ve sosyal hakları koparma ve korumada etkin olamayacakları anlaşıldı. Bunun üzerine 1948 Ankara Öğretmenler Yardımlaşma Derneği genel kurulunda tüm bu yerel derneklerin bir üst birlik altında toplanılmasına karar verildi. Bu süreç sonunda da Mart 1949'da Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Birliğinin tüzüğü İçişleri Bakanlığınca onaylanmıştır. Birlik daha sonra 1950 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu adını almıştır (Altunya, 1998: 49-57).

Kurulduğu yıllarda iktidarın gölgesinde kalan ve pek etkili olmayan federasyon öğretmenlerinde tümünü kapsayamamaktaydı. Köy Enstitülerinden mezun olan ve köylerde görev yapmakta olan Köy Öğretmenlerini dışlamakta, hor görmekteydi. Daha sonraları örgütün politikalarında değişimler yaşandı.

Özellikle 27 Mayıs Askeri Müdahalesi federasyonu etkiledi. Bu tarihten sonra, Köy enstitüsü mezunu öğretmenler örgütün yönetimlerinde belirleyici olmaya başladılar. Yani artık örgütün başına ilerici ve demokrat nitelikli öğretmenler gelmeye başladılar (Altunya, 1999: 17).

Yeni yönetimiyle beraber daha tepkisel ve mücadeleci bir yapıya dönüşen Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu 1963 yılında yaptığı Büyük Eğitim Mitingi ile eğitim alanında radikal değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Mitingin ardından Milli Eğitim Bakanı Prof. Şevket Raşit Hatiboğlu ve Maliye Bakanı Ferit Melen istifa ettiler. Ders ücretleri ve eğitim ödeneği yasaları çıkarılarak öğretmen aylıklarında % 35 oranında bir artışa gidilmiştir ([www.radikal.com.tr](http://www.radikal.com.tr), 04/ 06/ 2008).

Federasyonun kuşkusuz en büyük eylemlerinden birisi, içinden çıkardığı kadro ile Türkiye Öğretmenler Sendikasını kurdurmasıdır. Federasyon, sendikaya örgütsel varlığı ile mali yardımda da bulunarak 1969 Temmuz'un da kendini feshetmiştir (Altunya, 1999: 18).

#### **IV- Köy Öğretmen Dernekleri Federasyonu (1958)**

İlk Köy Öğretmenleri Derneği 1949 yılında köy enstitülerinden mezun köy öğretmenlerinin baskı altında tutulmaları, horlanmaları ve Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu arafından da dışlanmaları üzerine İzmir köylerinde çalışan 12 öğretmen tarafından, Halil Akyavaş'ın başkanlığında kuruldu. 1950'densonra bunların sayısı arttı, hemen hemen her bölgede birer bölge köy öğretmen derneği kuruldu. Bu dernekler 14 Eylül 1958günü, merkezi İzmir'de olmak üzere Türkiye Köy Öğretmen Dernekleri Federasyonunu kurdular. Bu federasyon daha sonra 1965'te Türkiye Öğretmenler Sendikasına katılarak yaşamlarını tamamladılar (Altunya, 1999, 17).

## **V-Milliyetçi Öğretmenler Derneği (1960)**

Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonunun yönetimine kendilerini ilerici ve devrimci olarak tanımlayan sol görüşlü kişilerin geçmesi ile birlikte milliyetçi, muhafazakâr görüşlü öğretmenlerde kendilerine Milliyetçi Öğretmenler Derneğini kurdular ve çeşitli il ve ilçelerde şubeler oluşturdular. 1965 yılında ise Milliyetçi Öğretmenler Sendikasına dönüştürülmüştür. Ancak sendika daha varlığını tam ortaya koyup, örgütlenmesini tamamlayamadan 12 Mart 1970 muhtırasıyla sendikalar kapatılmıştır (İnce ve Battal, 2004: 37).

## **VI-Türkiye Öğretmenler Sendikası (1965)**

624 sayılı Devlet Personel Yasasının kabulünden sonra kabul edilen 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası devlet memurlarına sendika hakkı tanırken, 624 sayılı yasa gibi grev hakkını yasaklamıştır. Bu süreçte öğretmenlerin ilk kurdukları sendika ise Türkiye Öğretmen Dernekleri Millî Federasyonunda görev alan 92 kişinin uğraşları sonucu Türkiye Öğretmenler Sendikası olmuştur. Bu sendikanın Türkiye Öğretmenlerinin kurdukları ilk sendikal örgüt olması bakımından öğretmen örgütlenmesinde özel bir yeri vardır (Erdem, 1996: 76).

Kamu sendikacılığı anlamında ilkleri gerçekleştiren Türkiye Öğretmenler Sendikasının Devrimci Eğitim Şurası 5 gün sürmüş ve büyük yankı yapmıştır. Ardından Büyük Eğitim Yürüyüşüne 30 000 kişi ve Büyük Öğretmen Boykotuna ise yaklaşık 110 000 kişi katılmıştır (İnce ve Battal, 2004: 39).

Türkiye Öğretmenler Sendikası tarihi boyunca sadece üç genel kurul toplayabilmiştir ve sendikanın ilk ve son genel başkanı Fakir Baykurt olmuştur. Askeri diktanın 1961 Anayasasında değişiklikler yapması ile Türkiye Öğretmenler Sendikası ile tüm kamu emekçilerinin sendikaları kapatılmıştır (Aldemir, 2006: 45).

## **VII- Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (1965)**

8 Haziran 1965'te 624 sayılı kanunla izin verilen sendika kurma hakkını memurlar çok cömertçe kullandılar. 1970 yılına kadar 500 tane sendika kuruldu. Bunların en önemlilerinden biriydi Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikasıdır. Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası 1965 yılında Ankara'da ilköğretim öğretmenleri tarafından kurulmuştur. Sendika çok hızlı bir şekilde örgütlenmiştir. Daha sonraları Türkiye Öğretmenler Sendikası ile birleşme çabaları olmasına rağmen 12 Mart 1970 muhtırasına kadar bu mümkün olmamıştır (İnce ve Battal, 2004: 38).



### **VIII- Milliyetçi Öğretmenler Sendikası (1965)**

Milliyetçi Öğretmenler Derneklerinin birleşmesiyle meydana gelmiş olan sendika 1965 yılında Ankara’da kurulmuştur. Sendika kurulduğu tarihten, kapatıldığı 1971 e kadar birçok il ve ilçede örgütlenmiş ve faaliyetlerini sürdürmüştür. Sendika özellikle Türkiye Öğretmenler Sendikası tarafından devletçi, faşist ve sarı sendika olmakla itham edilmiş, Milliyetçi Öğretmenler Sendikası ise Türkiye Öğretmenler Sendikalarını Marksist, komünist olmakla suçlamıştır. Bu dönemde öğretmen sendikaları ideolojik ve siyasal kamplaşmaların içerisinde olmuşlardır. Sendikaların rekabet unsurlarından en önemlisi de birbirlerini ideolojik duruşlarla suçlamaları olmuştur. Bundan da zararlı, çalışanlar ve sendikal yaşam görmüştür (İnce ve Battal, 2004: 38).

### **IX- Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (1971)**

Dernek 1971 yılında Ankara’da kurulmuştur. Eğitimin her kademesinde çalışanlar ile son sınıf öğretmen okulu öğrencilerini de üye olarak kabul etmiştir. Yaklaşık üye sayısının 78 000 olduğu söylenir. Hakkari ve Tunceli dışında bütün iller ve birçok ilçede 330 şubesi vardı. Derneğin “Ülkü-Bir” adında aylık bir gazetesi ile “Milli Eğitim” adında üç ayda bir çıkmakta olan dergisi bulunmaktaydı. 12 Eylül 1980 darbesiyle diğer demokratik örgütler gibi kapatılmıştır (İnce ve Battal, 2004: 38).

### **X- Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (1972)**

Askeri yönetimin 1961 Anayasasının sendikalaşmayla ilgili hükümlerini kaldıracağını önceden fark eden Türkiye Öğretmenler Sendikası yöneticileri, hapisanede aldıkları bir kararla sendikanın varlığının yeni bir örgütte sürdürülmesi için harekete geçtiler. Haydar Orhan başkanlığında görevlendirilen 40 öğretmen, 3 Eylül 1971 günü, yani Anayasa değişikliğinden 17 gün önce başvurarak Türkiye Öğretmenler Birliği’ni kurdular (Altunya, 1999: 20).

Türkiye Öğretmenler Birliği olarak kurulan derneğin tüzüğü, emniyet yetkililerince, Cemiyetler Kanununda “Birlik” kavramının bulunmadığından dolayı reddedildi. Bunun üzerine örgütün adı, Türkiye Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği’ne dönüştürüldü. Yeni yürürlüğe giren Dernekler Kanunu “Türkiye” sözcüğünün kullanılmasını Bakanlar Kurulu kararına bıraktığı için yine değişiklik gerekti. Bu kez ad, Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği olarak

değiştirildi. Bu ad da 1978 kurultayında Tüm Eğitim Öğretim Bilim ve Kültür Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği olarak değiştirildi (Aldemir, 2006: 46).

Tüm Eğitim Öğretim Bilim ve Kültür Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneğinin tüzüğünde derneğin amacı 3. madde de;

*“Derneğin amacı; Atatürk Devrimleri, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile, Anayasamızın millî, demokratik, lâik ve sosyal hukuk devleti kapsamı içinde, üyelerinin tüm ekonomik, sosyal ve özlük haklarını koruyup geliştirerek birleşmelerini ve dayanışmalarını sağlamaktadır.”* olarak açıklanmıştır (Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği Tüzüğü ).

Dernek 12 Eylül 1980 darbesiyle kapatıldığı zaman 670 şube ve 200 000 üyesinin olduğu söylenir. Tüm Eğitim Öğretim Bilim ve Kültür Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneğinin üyelerinin büyük çoğunluğunu ilkökul öğretmenleri oluşturuyordu. Bunda Köy Enstitüsü mezunu öğretmenlerin büyük bir rolü vardır. Ancak şu da unutulmamalıdır ki öğretmen örgütlenmelerinin tamamında yaşadıkları şartların diğer guruplara oranla daha olumsuz olması nedeniyle her dönemde ilkökul öğretmenleri öncü olmuşlar ve örgütlenme oranları hep daha ağırlıklı olmuştur (İnce ve Battal, 2004: 38).

#### **XI- Mefkureci Öğretmenler Derneği (1975)**

Genel merkezi Ankara’da olan Mefkureci Öğretmenler Derneği 1975 yılında kurulmuştur. Bütün öğretmenlerin üye olabildiği derneğin amacı öğretmenler arasında mesleki birlik ve dayanışmayı sağlamak için bütün öğretmenleri “Milli Mefkure” etrafında toplamaktır. Bazen her ay, bazen de iki ayda bir yayınlanan MEF-DER adında bir dergi çıkarmışlardır (İnce ve Battal, 2004: 38).

Bunlarla beraber birçok öğretmen derneği kurulmuştur. Fakat hepsi birer tabela derneği olmaktan öteye gidememişler ve sendikacılık adına etkili faaliyetlerde bulunamamışlardır. Ve 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle onlarda kapatılmışlardır.

#### **1.2.2.3. 1980 SONRASI SENDİKALAR DÖNEMİ**

1961 Anayasasında yapılan değişiklikler ile düzenlenen 1971 Anayasasında, memurların sendika kuramayacaklarına ilişkin kesin bir hükmün yoktur. Fakat 1980 Askeri darbesi sonrası kabul edilen Anayasanın pek çok konuda yasakçı ve kısıtlayıcı olmasının aksine memurların sendika kuramayacaklarına ilişkin açık bir maddeye yer vermemesi ilginçtir ki dönemin Anayasa taslağını hazırlamakla yetkili Danışma Meclisi üyelerinin bu konuda son derece yasakçı bir eğilimde oldukları bilinmekteydi (Ünsal, 1999: 63).

12 Eylül 1980 Askeri darbesinin etkilerinin kolay atlatılmadığı kesindir. Fakat tüm baskılara ve engellemelere rağmen bu dönemde de yine öğretmenlerin geleneksel mücadele anlayışı etkili olmuştur. Çeşitli nedenlerle görevlerinden uzaklaştırılan öğretmenler ile emekli olmuş öğretmenlerin örgütlülük adına giriştikleri çözüm arayışları, Nisan 1986'da abece dergisinin yayına başlamasıyla sonuç vermeye başlamıştır (Altunya, 1999: 23).

1986 yılından 1988 yılına kadar iki yıllık bir süreç içinde abece dergisi, eğitim sistemi ve öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları sayısız sorunun ancak örgütlenme hakkının sağlanması ile çözülebileceğini savunmuştur. Üstelik dergi yayın hayatına başlamasında ki amacın da sendikalaşma olduğunu belirtmiştir (Gülmez, 2002: 195).

Tüm Eğitim Öğretim Bilim ve Kültür Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneğinin genel başkanlarından Ali Bozkurt'un öncülüğünde, yine her biri değerli birer örgütçü olan 8 kişiden oluşan bir şirket, dergiyi çıkararak örgütlenmeye bir adres olmaya çalıştı. Bu adreste toplanan örgütçüler, 16 Şubat 1998'de Eğitimciler Derneğini kurdular (Altunya, 1999: 23).

Bu dernek çeşitli faaliyetlerde bulunur ve sendikalaşma isteklerini dile getirir. Çünkü 12 Eylül Anayasası'nda sendikacılığı yasaklayan herhangi bir madde yoktur. Bunun üzerine diğer kamu personelleri de kendi işkollarına göre dernekleşme yoluna gittiler. Bu örgütlenme girişimlerinin gerekçelerini ise Uluslararası Çalışma Örgütü dayandırmaktaydılar. Ve 1990 yılında çeşitli sendikalar kurulmaya başlar (İnce ve Battal, 2004: 38).

Altunya (1999: 28)'ya göre Eğitimciler Derneği, yönetimdeki bölünmelere karşın ve kimi iç sorunlarından dolayı 15 Şubat 1990 günü bir genelge ile çalışan öğretmenlerden kendi sendikalarını kurmalarını istedi. Bunun üzerine öğretmenler, sendikalaşmak üzere çalışmaya başladılar. Dernek, gerekli belgeleri hazırlayan öğretmenleri, sendika genel merkezini kurmakla görevli saydı. Bu konuda değişik anlayıştaki öğretmenler arasında görüş farklılıkları oluştu. Bu uzlaşmazlık sürüp gidince Ankara'da istekli 22 öğretmen, 28 Mayıs 1990 günü Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (EĞİTİM İŞ)'ni kurdular. Farklı bir sendika anlayışı benimseyen ve siyasal grupların ittifakını temele koyan bir başka grup da yeni bir sendikanın hazırlığını yapıp 13 Kasım 1990 günü İstanbul'da Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (EĞİT-SEN)'ni kurdular.

Daha sonra bu iki sendika birleşerek 23 Ocak 1995'te kurulan Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM SEN)'ni kurarlar. Bu sendikalaşma sürecinde 14 Şubat 1992 de Ankara'da Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR SEN) kurulur. Bunu 19 Şubat 1992 de kurulan Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM SEN) takip eder. Bu süreçten sonra farklı bir çok eğitim sendikası da kurulmuştur.

2007 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından toplu görüşmelerdeki yetkili sendikayı belirlemek amacıyla 13 Nisan 2007'de il valiliklerine gönderdiği yazıda eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalar; Öğretmenler Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (ÖĞRETMEN-SEN), Bağımsız Eğitimciler Sendikası (BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI), Anadolu Eğitim Sendikası (ANADOLU EĞİTİM SENDİKASI), Tüm Eğitimciler ve İlköğretim Müfettişleri Sendikası (TEM-SEN), Ata Eğitim Bilim Ve Kültür Çalışanları Sendikası (ATA EĞİTİM-SEN), Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası (HÜR EĞİTİM-SEN), Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (ANADOLU EĞİTİM-SEN), Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası (TEÇ-SEN), Kuvayi Milliye Eğitim Sendikası olarak belirtilmiştir.

#### 1.2.2.4. GÜNÜMÜZDE ÖĞRETMEN SENDİKALARI

Bu bölümde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet göstermekte olan ve yapmış olduğum araştırma verileri doğrultusunda üye sayısı en fazla tespit edilen 4 sendikanın tüzüklerinde belirttikleri amaçlara yer verilmiştir.

- I- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
- II- Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
- III- Eğitimciler Birliği Sendikası
- IV- Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası

#### I. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM SEN)

Sendikanın tüzüğünde;

Sendikanın adı : Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası  
Kısa adı : EĞİTİM SEN  
Merkezi : Ankara

Sendikanın amaçları ise aşağıdaki belirtilmiştir ;

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, üyelerinin İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin, ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamayı ve toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini savunur.

Ayrıca Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınması ve çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası normlara uyumunun sağlanması için de gerekli mücadeleyi kendine amaç edinmiştir. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası uluslararası sözleşmelerde çocukların eğitimi ile ilgili yer alan temel hakların ve özgürlüklerin takipçisi ve savunucusudur. ( Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikasının resmi web sitesi, [www.egitimsen.org.tr](http://www.egitimsen.org.tr)).

## **II. Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM SEN)**

Sendikanın tüzüğünde;

Sendikanın adı : Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu  
Kamu Çalışanları Sendikası  
Kısa adı : TÜRK EĞİTİM SEN  
Merkezi : Ankara

Sendikanın amaçları ise aşağıdaki belirtilmiştir ;

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi ve toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Yine Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi ve Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit ederek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermeyi, görüş ve önerilerde bulunmayı, amaç edinmiştir. (Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası resmi web sitesi, [www.turkegitimsen.org.tr](http://www.turkegitimsen.org.tr)).

### **III. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR SEN)**

Sendikanın tüzüğünde;

Sendikanın adı : Eğitimciler Birliği Sendikası  
Kısa adı : EĞİTİM BİR SEN  
Merkezi : Ankara

Sendikanın amacı ise aşağıdaki gibi belirtilmiştir ;

Sendika demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışıyla yönetilen, daha katılımcı bir demokrasinin yerleştiği, daha özgür kişi ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda var olduğu ve düşünce üretip teklifler sunduğu, bu durumun sivil ve kamusal alanda yaşama geçirildiği, adil gelir dağılımının gerçekleştiği, sosyal devlet olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkanlarından eşit olarak faydalandığı, daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı bir Türkiye'ye ulaşabilmeyi amaçlar. (Eğitimciler Birliği Sendikası resmi web sitesi [www.egitimbirsen.org.tr](http://www.egitimbirsen.org.tr) ).

### **IV. Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (EĞİTİM İŞ)**

Sendikanın tüzüğünde;

Sendikanın adı : Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası  
Kısa adı : EĞİTİM İŞ  
Merkezi : Ankara

Sendikanın amacı ise aşağıdaki gibi belirtilmiştir ;

Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamayı, ülkede yaşayan herkesin çağdaş, bilimsel, laik, demokratik, parasız ve nitelikli eğitim hakkından yeterince yararlanmalarını sağlamayı amaç edinmiştir.

Yine Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası üyelerinin Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığını, egemenliğini, ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, demokratikleşme ve ulusal eğitim hedefini geliştirerek korumak ve sonsuza kadar yaşatmak için elinden gelen her türlü çabayı göstermeye, üyelerinin daha yeterli, saygın, onurlu birer meslek elemanı olmaları için işverenin, üniversitelerin ve diğer ilgili kuruluşların olanaklarından yararlanmayı ve çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası ölçütlere uyumunun sağlanması, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi, grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınmasını hedef edinmiştir. (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası resmi web sitesi, [www.egitimis.org.tr](http://www.egitimis.org.tr)).

### 1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu çerçevede literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili oldukça fazla değişik tanımın bulunduğu bilinmektedir.

#### 1.3.1. Tanımı

Örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Gül, 2003; 73-83).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaçları ve değerleri kabul ederek benimsemesi, örgütsel amaçları başarmaya yönelik olarak örgütün yararına önemli derecede gönüllü çaba harcaması, örgütten elde ettiği çıkarlar nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmeye güçlü bir istek duyması (Demirbilek ve Çakır, 2004; 19).

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzudur (Durna ve Eren, 2005; 211).

Örgütsel bağlılık kavramının temelinde istikrarı sağlama ve davranışa yön verme vardır. Kavram, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeyi, bu amaç ve değerlere inanmayı, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma istekliliğini ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye olan güçlü bir isteği ortaya koyar (İşcan ve Naktiyok, 2004; 181-201).

Bir işgörenin çalıştığı organizasyonun amaç ve değerlerine inancını ve mevcut çalışmakta olduğu organizasyonda çalışmaya devam etme isteğini belirtmek için de kullanılan örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın örgütle özdeşleşme ve örgütte faal olarak yer almayı devam ettirme isteğinin derecesi olarak ta tanımlanır. Organizasyondaki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve organizasyonun faaliyetlerinin felsefi alt yapısının birey paradigmatlarıyla uyumlu olması gerekir.



### **1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri**

Çalışanların örgüte olan bağlılıkları örgüte olan duygusal bağlılığa, mecburiyete ve ihtiyaca dayalıdır. Bunlar Örgütsel Bağlılık bileşenleri olan Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık kavramlardır.

#### **1.3.2.1. Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık bazı araştırmacılar tarafından Değer Bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır ve örgüte rasyonel olarak bağlı olan kişiler ihtiyaç duydukları için örgüt üyeliğini sürdürme eğilimindeyken, duygusal olarak bağlı olanlar ise istedikleri için örgütte kalırlar. Duygusal olarak bağlı olan kişiler, kendilerinden beklenen rol gereklerinin üzerinde çaba harcamak eğilimindedirler ve bu nedenle performansları yüksek olacaktır (Bulut, 2003; 18).

Örgütte kendisinden ne beklediğini bilmeyen başka bir ifade ile rol belirsizliğine ve rol çatışmasına sahip çalışanlar arasında duygusal bağlılığın daha az düzeyde olduğu ortaya çıkarılmıştır (Çakar ve Ceylan, 2005; 55).

#### **1.3.2.2. Devam Bağlılığı**

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetli olacağını algılama derecelerini ortaya koyar. Yüksek düzeyde devam bağlılığına sahip kişiler örgütte kalmayı sürdürürler çünkü, buna gereksinimleri olduğunu düşünürler. Devam bağlılığını etkilediği düşünülen unsurlardan biri de çalışanın sahip olduğu iş alternatifleridir. Pek çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünen çalışanlar, az alternatifine sahip olduğunu düşünen çalışanlardan daha zayıf devam bağlılığına sahiptir. Diğer bir ifade ile alternatiflerin algılanabilirliği ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki vardır (İşcan ve Naktiyok, 2004; 181-201)

#### **1.3.2.4. Normatif Bağlılık**

Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekilde birey-örgüt değerleri arasında ahenk, 'örgütsel kimlik' sürecini ortaya koyar Çalışanların bu tür bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarıdır (Durna ve Eren, 2005; 211).

Normatif bağıllık ‘zorunluluk’ ögesini içermektedir. Kişi, örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inandığı için kendini örgütte kalmaya zorunlu görmektedir. Burada bahsedilen zorunluluk, rasyonel bağıllıkta olduğu gibi örgütle ilgili çıkarılara dayanmaz. Kişi, örgüte bağlanmanın doğru ve ahlaka uygun bir davranış olduğuna inandığı için zorunluluk hissetmektedir (Bulut, 2003; 21).

Normatif bağıllık, örgütsel bağıllığın ahlaki boyutudur. Örgüte olan minnettarlık hissini ortaya koyan normatif bağıllık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade etmektedir. Bu nedenle, yüksek normatif bağıllığa sahip çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek çalışmaya devam etmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005; 56)

### **1.3.3. Örgütsel Bağıllığın Göstergeleri**

Örgütsel bağıllık kriterleri homojen olmamakla birlikte kişilerin bağıllıklarını değerlendirmede genel bir fikir vermektedir.

#### **1.3.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma**

İşgörenin çalıştığı organizasyona bağıllığının en büyük göstergelerinden birisi, onun amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Çünkü amaçlarını kabul etmediği organizasyona işgörenin bağıllık göstermesi düşünülemez. Bunun içinde organizasyonla bireyin amacının örtüşmesi gerekir.

#### **1.3.3.2. Örgüt İçin Fedakarlıklarda Bulunabilme**

İşletmede çalışan bireylerin organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarfetme dereceleri organizasyona bağıllıklarını gösteren ayrı bir kriterdir. Çünkü örgüt çalışanlarının kendilerinden formel anlamda beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece ilgili organizasyona bağıllıklarıyla açıklanabilir.

#### **1.3.3.3. Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek**

İşgörenlerin örgütsel bağıllığının sağlanması, organizasyonun birey sorunlarıyla ilgilenme derecesine bağlıdır. Organizasyonun iş görene bağıllığı ve itaati ‘algılanmış örgütsel destek’ olarak ifade edilir. Örgütsel desteğin örgüt üyelerinin organizasyon amaç ve ihtiyaçlarını gidermede bireylerin örgütsel bağıllığını arttıracığı sonucunu doğuracağı bilinmektedir.

#### **1.3.3.4. Örgüt Kimliği ile Kimliklenme**

Bireyler organizasyonla kendilerini ne derece kimliklendirmektedirler? İşgören, organizasyonun yaptığı veya yapmadığı işleri ne kadar onaylamaktadır? Bu sorulara verilecek cevaplar işgörenin organizasyonla özdeşleşme ve organizasyonun bir parçası olma derecesini ortaya koyacaktır.

#### **1.3.3.5. İçselleştirme**

Organizasyon üyesi bireyler organizasyonun faaliyetlerini ne derece kendi amaçları açısından uygun görmekte, içselleştirmekte ve benimsemektedirler? Çalışanlar, işletmenin amaç ve politikalarını içselleştirebildikleri ölçüde ona bağlılık duyarlar. Bireyler, kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler (İbicioğlu, 2000;13-15).

## 1.4. SENDİKAL BAĞLILIK

Sendikal bağıllık kavramı örgütsel bağıllık kavramı temel alınarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla Örgütsel bağıllık ile sendikal bağıllık arasında önemli bir ilişki vardır . Sendikaların amaçlarına ulaşma konusunda sendikanın yeterliliği genel olarak üye sadakatine, örgütlü işgücünün amaçlarına yönelik inancına ve kendi iradesiyle hizmet etme gönüllülüğüne dayandığından, bağıllık sendikal dokunun önemli bir parçasıdır.

### 1.4.1. Tanımı

Sivil toplum örgütleri çok değişik örgütlenme biçimleriyle demokratik toplumlarda varlıklarını sürdürmektedirler. Bunlar arasında sendikalar Türkiye’de en aktif sivil toplum örgütleri arasındadır (Yıldırım, 2004; 123).

Örgütün faaliyetlerini sürdürmesi, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağıllıdır. Çalışanlar, örgüte ne kadar bağıllysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için çalışanların örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, görevde yükselme imkanı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Bayram’a (2005: 125) göre ise örgütsel bağıllık, çalışanların örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve bağıllı olduğu örgütün başarılı olması için gösterdiği çabadır. Örgüte bağıllık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler önemli rol oynamaktadır. İşgörenin örgüte karşı hissettiği bağıllı gücünü ifade etmekte olan örgütsel bağıllık duygusunun, örgütsel performansını olumlu yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağıllıığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

Günümüzde sendikaların birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitiriyor olmaları, faaliyetlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini arttırmak için gerekli girişimlerde bulunmalarını gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini, sendikal faaliyetlere aktif olarak katılımlarının sağlanmasından geçtiği bilinmektedir. Sendikaya bağıllık, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Bilgin, 2003; 13-14).

İşletme yönetimi işçilerin sendikalara yönelik bağlılıklarına ihtiyatlı davranmakla birlikte ilgi de duymaktadırlar. Bunun nedeni ise sendikal bağlılığı örgütü yönetme güçlerinde olası bir zayıflama işareti olarak görmeleridir. Araştırmacılar, sendikal bağlılığı işyerinde demokrasiyi sağlamaya ilişkin bir araç olarak değerlendirirler. Akademisyenler açısından ise sendikal bağlılık psikolojik, davranışsal ve tutumsal değişkenler ile sendikal katılımı arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmakta ve önem kazanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004; 20).

Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği, psikologların ilgisini yıllar süren aradan sonra yeniden sendikalara yöneltmiş ve bir dizi araştırmaya yol açmıştır. Sendikaya Bağlılık kavramı, örgüte bağlılık kavramı temel alınarak oluşturulmuştur. Gordon ve arkadaşları (1980) kavramı; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması olarak tanımlamışlardır (Akt: Bilgin, 2003: 14).

Purcell bağlılığı, sendikaya ya da onun tüm politikalarını onaylamaya yönelik olarak destek veren bir tutum şeklinde tanımlamıştır. Stagner ise, sendikal bağlılığı grup içinde üyeliğin kabulü ve gruba yönelik destekleyici duyguların ifade edilmesi olarak nitelendirilmiştir. Rosen ve Rosen da sendikal bağlılığı, daha iyi ücret ve çalışma koşullarının, ek yardımlar üzerinde kontrolün, üst yönetimle iletişime ve kendini ifade edebilmeye ilişkin isteğin ve sendikayla ilgili ölçülebilir nitelikteki bağlılığın bir sonucu olarak görmüştür (Akt: Demirbilek ve Çakır, 2004; 22).

#### **1.4.2. Boyutları**

Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılık kavramını; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarfetme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması olarak tanımlamıştır. Ve kavramı dört boyut halinde incelemiştir. Bunlar sendikal sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikallığın önemine inanmadır (Akt: Bilgin; 2003;14).

Bir üyenin söz konusu dört boyut açısından sahip olduğu düzeylerin saptanmasıyla, üyenin sendikaya bağlılık düzeyi hakkında bir fikir elde edilebilir. Örneğin üye dört boyutun hepsinde yüksek bir orana sahipse, üyenin yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Gordon ve arkadaşları; sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ve sendikal inançtan oluşan dört boyutun karşılıklı ilişkisi açısından sendikal bağlılığı incelemiştir. Tanım üyelerin sendikanın amaç ve inançlarını tanıma ve içselleştirme derecesi üzerinde durmaktadır. Bu anlamda ben merkezli olmak yerine sendikal destek, sendikaya karşı ilgi ve saygı duymaya dayanır. Böylelikle üyelerin desteği, kendilerini sendikanın temsil etmesiyle ilgili maddi ödüller nedeniyle değil, sendikanın ideoloji ve değerlerine ilişkin inancına dayanmasından kaynaklanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2004; 26).

#### **1.4.2.1. Sendikal Sadakat**

Bu boyut iki yönlü olup, sendika üyesi olma gururunu ve sendikaya üyeliğin yararlarını fark etmeyi yansıtır. Sendikal sadakatin üç unsuru bulunmaktadır. Birinci unsur sendikadan gurur duyma duygusunu gösterir. İkinci unsur, mübadele ilişkilerini ifade eder. Mübadelenin değişik ihtiyaçları ve yardımları karşılması, üyelerin sendikal sadakat tutumlarını geliştirir. Nitekim sendikal sadakat, sendikayla ilgili genel doyum konusuyla yüksek bir korelasyon içerisindedir. Sadakat, bir dereceye kadar bireylerin sendikal araçsallığı algılamalarına dayanan işçi kuruluşlarındaki ‘ölçülebilir bağlılığın’ göstergesidir. Bir diğer anlatımla sendikal sadakat bireyler ihtiyaçlarının sendikaları tarafından karşılanacağını algıladığında meydana gelebilir. Üçüncü unsur, sendikal sadakat sendika üyeliğini koruma ya da sürdürme arzusunu işaret eder. Sonuç olarak, yüksek düzeyde sadakate sahip olan üyelerin sendika ile ortaklık içinde olmaktan gurur duymaları ve üyelikten kaynaklanan yararların – sendikal araçsallığın – açıkça farkında olmaları beklenir (Demirbilek ve Çakır, 2004; 23-24).

#### **1.4.2.2. Sendikaya Karşı Sorumluluk**

Sendikal sorumluluk, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimini göstermektedir (Bilgin, 2003; 14).

Bağlılık taşıyan üyeler sendika menfaatlerini korumaya yönelik yükümlülük ve görevlerini gerçekleştirmeyi hem kabul edecek hem de buna gönüllü olacaktır. Sendikal sorumluluk sendikal bağlılığın davranışsal esaslarından birisi olup, örneğin gerektiğinde şikayet ve uyuşmazlık prosedürünü kullanmayı ve işyerindeki gelişmelerden sendikayı bilgilendirmeyi sürdürme gibi faaliyetleri de içermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; 24).

#### **1.4.2.3. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik**

Üyenin sendika için kendinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır (Bilgin, 2003; 14).

Sendikal gönüllü çaba, sendikal bağlılığın bir diğer davranışsal esası olarak nitelendirilmektedir. Sendikal gönüllü çabanın sendikal sorumluluktan farklılığı, sorumluluk normal rol ile ilgili günlük davranışlar ile ilgiliyken, gönüllü çabanın normal rolü yerine getirmeye ilişkin gerekenlerin üzerine ve ötesine geçen davranışsal hareketlerin ya da görevlerin gönüllü yapısını içermektedir. Bu anlamda bir örgüt üyeliği için normal olarak gerekenlerin ötesinde çaba harcama gönüllülüğün bağlılık işareti olduğu ileri sürülmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004; 24).

#### **1.4.2.4. Sendikalılığın Önemine İnanma**

Sendikal inanç, sendikalılığın önemine inanma olup, üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin öğeleri kapsar (Bilgin, 2003; 14).

Bu boyut, sendika üyelerinin yas ve üyelik süresi (kıdemi) ile genel olarak sendikalara yönelik tutumlarıyla ilgilidir. Bu anlamda, üyelerin sendikalara yönelik genel olarak kökleşmiş tutumlarının ölçüsüdür. Sendikal bağlılığın bu boyutu bir sendika özelindeki inanç olmayıp, sendikacılık amacına yönelik inancı ifade eder (Demirbilek ve Çakır, 2004; 24).

#### **1.4.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

İş görenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi is verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, iş görenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karsımıza çıkmaktadır (Çetin 2004; 99);

Sendikal bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Araştırmacıların bağlılığa etki eden faktörleri çeşitli şekillerde gruplandıkları görülmektedir.

Balay'a (2000:55) göre demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Kişisel bu faktörler arasında yas, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu gibi faktörlerde yer almaktadır.

## **1.5. PROBLEMİN DURUMU**

Memur sendikalarının grevsiz ve toplu sözleşmesiz yürüttükleri sendikal mücadelelerin başarısı daha fazla üye elde edebilmelerine ve var olan üyelerin sendikal katılımlarına bağlıdır. Üyelerin sendikaların faaliyetlerini kabulü ve katılımı kamuoyunda memur sendikalarının baskı gücünün artmasını ve toplu görüşmelerden sendikaların daha fazla hak ve menfaat elde edebilmesini sağlayacaktır.

Bu araştırmada ilköğretim okullarında çalışan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik özelliklerine göre incelenmesi yapılmıştır.

### **1.5.1.ARAŞTIRMANIN AMACI**

Yapılan bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin demografik özellikleri ile sendikal bağlılığın ölçülmesi ve sendikaya karşı sorumluluk, sendikalılığın önemine inanma, sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikal sadakat faktörlerinin ölçülerek sendikal bağlılıkla ilişkisinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, mesleki alanlarına göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, üyelik sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin sendikaya bağlılık düzeyleri, sendikalarına göre farklılık göstermekte midir?



### **1.5.2.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre sendikaya bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, sendika yöneticilerinin olduğu kadar toplu görüşme taraflarının, akademisyenlerin, iş yeri yönetimlerinin ve sosyal bilimcilerin de ilgisini çeken bir konudur. Özellikle günümüzde toplu sözleşmesiz ve grevsiz yürütülen memur sendikacılığı, toplu görüşmelerde daha fazla söz hakkı elde edebilmek ve yaptırım gücünü arttırabilmek için üyelerinin bağlılığının ve katılımının yüksek olmasına daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde kamu oyu oluşturmak, siyasal ve sosyal alanlarda baskı grubu olmak sendikaların önemli işlevi olarak görülmektedir. Bu çalışma Türkiye’de öğretmenlerin demografik özelliklerine göre sendikaya bağlılık düzeylerinin belirlenmesi üzerinde yapılmış ilk tez olma özelliğini taşımaktadır. Bu yönüyle de araştırmanın benzer çalışmalar için yararlı olacağı beklenmektedir.

### **1.5.3.SAYILTILAR**

Araştırmada, aşağıdaki varsayımından hareket edilecektir.

Öğretmenlerin kullanılan veri toplama aracındaki maddelere içtenlikle yanıt vereceği varsayılmaktadır.

### **1.5.4.SINIRLILIKLAR**

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler aşağıdaki sınırlılıklar içindedir.

1. Araştırma 2007-2008 Eğitim Öğretim yılıyla sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları İstanbul ilinde ilköğretim okullarında görevli öğretmenler ile sınırlıdır.

### 1.5.5.TANIMLAR VE KISALTMALAR

**Sendika:** İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve toplumsal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (2821 Sayılı Sendikalar Yasası).

**Sendikal Bağlılık:** Bu araştırmada sendikal bağlılık düzeyi, Bilgin'nin (2003) uyarlamış olduğu "Sendikal Bağlılık Ölçeği" ile elde edilecek puanlara göre belirlenecektir.

**Memur:** Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevlendirilenlerdir (657 Sayılı Devlet Memurları Yasası 4. md).

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı.

**DMY:** Devlet Memurları Yasası

**Türk Eğitim Sen:** Türkiye eğitim ve öğretim, bilim ve kültür hizmetleri kolu, kamu çalışanları sendikası.

**Eğitim Sen:** Eğitim ve bilim emekçileri sendikası

**Eğitim Bir Sen:** Eğitimciler birliği sendikası

**Eğitim İş:** Eğitim ve bilim işgörenleri sendikası

**İÖO:** İlköğretim okulu

## 1.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğretmenlerin sendikal bağlılıkları ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan bazı araştırmalara yer verilmeye çalışılmıştır. Fakat araştırma, konusunda ilk olmasından dolayı öğretmenlerin sendikal örgütlenmeleriyle ilgili araştırmalar ile sendikal bağlılık konulu araştırmalarda bu bölümde incelenmiştir.

### 1.6.1. TÜRKİYEDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Demirbilek ve Çakır (2003) yaptıkları çalışmada, son 25 yıldan beri gelişen Sendika Psikolojisinin bir alanı olan sendikal bağlılığı hem teorik hem de uygulama açısından bir bütünlük içinde incelemişlerdir.

Çalışmalarında evren olarak petrol ve kimya sektöründe örgütlü olan Petrol-İş sendikasının Ege bölgesinde yer alan işyerlerindeki üyelerini almışlardır. Sendikanın kamuda yaklaşık 5000, özel sektörde ise yaklaşık 1000 üyesi bulunmaktadır. Örneklem olarak özel sektördeki sendika üyelerine veri toplama araçları dağıtılmıştır.

Araştırmacılar, sendikal bağlılığı etkileyen değişkenler ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyerek şu bulgulara varmışlardır.

1. Yaş değişkeni ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Cinsiyet değişkeni ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Medeni durum değişkeni ile sendikal bağlılık arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır.
4. Eğitim düzeyinin sendikal bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı görülmüştür.
5. Kıdem değişkeni ile sendikal bağlılık arasında ise anlamlı bir fark bulunmuş bu noktada 16 yıl ve üstü kıdeme sahip üyelerin diğer gruplara oranla sendikal katılımları oldukça yüksek bulunmuştur.

Demirbilek ve Çakır araştırmalarında sonuç olarak;

*“Sendikal bağlılık temel faaliyetlere üyelerin katılımı hakkında haber ya da bilgi verici olmasının yanı sıra, sendikanın amaçlarına ulaşmasını sağlayan eylemlerde üyelerin üyelerin gönüllü olarak yer almasında etkili olduğundan, sendika başarısının kritik bir unsurudur. Gerçekten, herhangi bir sendikanın etkinliği doğrudan doğruya üyelerin katılım düzeyine ve kalitesine bağlıdır.”* Belirtmektedirler Demirbilek ve Çakır (2003;108) .

Öcal (1998) “ Türkiye’de Memur Sendikacılığı (Öğretmen Sendikacılığı Örneği)” konulu yüksek lisans tez çalışmasının evrenini o yılda kurulu olan dört öğretmen sendikasının yöneticileri, üyeleri ve sendika üyesi olmayan öğretmenler oluşturmuştur. Örneklem olarak belirlediği 160 sendika yöneticisine, 300 sendika üyesine ve 360 sendika üyesi olmayan öğretmene uyguladığı veri toplama aracının % 77 tam olarak cevaplandırılmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan bazıları ise;

1. Diğer kamu görevlilerine oranla öğretmenler sendikal örgütlenmeyle çok daha fazla ilgilenmişlerdir. Fakat yinede sendikalı öğretmen oranının az olduğu anlaşılmıştır.
2. Sendikalı erkek öğretmenlerin oranının kadın öğretmenlere oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun kadın olduğu tespit edilmiştir.
3. Ekonomik şartlardaki olumsuzlukların eğitime yansımalarının toplumsal bedelinin uzun vadede son derece ağır olacağından endişe duyulmaktadır. Öğretmenlerin ücretlerindeki olumsuzluklarında eğitim ve öğretim sorunlarının çözümünde önemli bir engel teşkil ettiğine inanılmaktadır.
4. Sendikalı öğretmenlerin ve sendika yöneticilerin tamamına yakını, 1995 yılındaki Anayasa değişikliğiyle tanınan sendika kurma ve görüşme yapma hakkını yeterli bulmamaktadırlar. Toplu sözleşme ve grev hakkı tanıyan yeni bir yasal düzenlemenin yapılması istenmektedir.

Tok (1996) “Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri” konulu yüksek lisans tez çalışmasının evreni olarak Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde görev yapan toplam 6495 ilkökul öğretmenini ve 1138 okul yöneticisi olarak almıştır. Bu evreninin büyüklüğünden dolayı araştırma 374 öğretmen ve 44 okul yöneticisi örneklemi üzerinde yapılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin ve yöneticilerin çoğu;

1. Mesleki ve meslek dışı bilgilerini, deneyimlerini, sorunlarını paylaşabilecekleri ve birbirleriyle sosyal paylaşımlarda bulunabilecekleri yöneticiler, iş arkadaşları ve ortamlar istemektedirler.

2. Meslekleriyle ilgili konularda yönetime katılabilme ve daha üst görevlere gelerek sorumluluk alma olanakları elde etme, bu sayede kendine olan güvenlerini arttırmayı istemektedirler.
3. Mesleklerine duygusal olarak bağlanmak onunla gurur duymak ve mesleğiyle özdeşleşmeyi istemektedirler.
4. Her türlü sorunlarını daha kolay çözmek ve gerekli yerlere daha kolay iletebilmeyi istemektedirler.
5. Meslek örgütlerince çıkarılan yayınlara daha kolay ulaşmayı ve bu yayınlarda görüşlerini dile getirmeyi istemektedirler.
6. Boş vakitlerini değerlendirebileceği etkinliklerde bulunabilmeyi, mesleğine yönelik veya meslek dışı ilgi alanlarında da kendilerini geliştirmeyi istemektedirler.
7. Özlük hakları ile ilgili sorunlarının daha kolay çözülebilmesini istemektedirler.

Erdem (1996) “ İlkokul öğretmenlerinin ve yöneticilerin eğitim sendikalarından beklentileri” konulu yüksek lisans tez çalışmasında evren olarak Ankara Büyükşehir belediyesini oluşturan 8 merkez ilçede bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 236 ilköğretim okulunda çalışan 4867 öğretmen ve yönetici belirlenmiş ve bunlardan 22 ilköğretim okulu random yöntemiyle tespit edilerek örneklem oluşturulmuştur. Araştırmasının sonunda Erdem, aşağıdaki bazı bulgulara ulaşmıştır. İlkokul öğretmenleri ve yöneticileri;

1. Eğitim sendikalarının tüzüklerinde yer alan ortak amaçların gerçekleşmesini çok önemli bulmaktadırlar.
2. Sendikaların sendika içi demokrasiyi uygulamaları ve yaşatmaları çok önemli bulmaktadırlar.
3. Eğitim sendikalarının herkesin ana dilde eğitim yapma hakkını savunmasını ve sağlamasını az önemli olarak bulmaktadırlar.
4. Eğitim sendikalarının ortak mesleki, ekonomik, özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmelerini çok önemli bulmaktadırlar.

Taş (1995) ise “ Ankara İli İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Sendikalarından, Sendikaların Öğretmenlerden Beklentileri” adlı yüksek lisans çalışmasında Ankara ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 117 ilköğretim okulunda çalışan kadrolu öğretmenler ile eğitim işkolu sendikalarının yönetimlerinde görevli üye öğretmenleri araştırma evreni olarak almıştır fakat bu evrenin büyüklüğü ve ilköğretim okullarının ilçelere dağılımı göz önüne alınarak veri toplama aracının uygulanacağı okullar yansızlık kuralına göre seçilmiş ve evrenin % 18’i örneklem olarak alınmıştır. Araştırmanın sonunda ise Taş’ın ulaştığı bazı sonuçlar şunlardır;

1. Günümüz eğitim işkolu sendikalarının amaç, işleyiş ve yapı bakımından birbirleri arasında farklılıklar vardır.
2. Eğitim işkolu sendikalarının yasal dayanaklarının olması, öğretmenlerin bu sendikalara üye olmalarında önemli bir etken olmaktadır.
3. Öğretmenlerin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini özlük ve ekonomik hakların düzenlenmesi oluşturmaktadır.
4. Sendika yöneticilerinin üyeler tarafından seçilmesi de, öğretmenlerin yönetime katılmaya ilişkin en önemli beklentileri arasında yer almaktadır.
5. Yine sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin yönetime katılmaya ilişkin eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin yapılan incelemede anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
6. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında sendikal beklentilere ilişkin anlamlı bir fark bulunamamıştır.
7. Eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde sendikalar ile Milli Eğitim Bakanlığının işbirliği içinde olmaları yine öğretmenlerin eğitim sendikalarından beklediği önemli konular arasında yer almaktadır.
8. Sendikaların yapmış oldukları çalışmaları basın yoluyla kamuoyuna duyurması öğretmenlerin sosyal etkinliklere ilişkin beklentilerini oluşturmaktadır.

Taş’ın araştırmasının önemli bir bölümünü de sendikaların öğretmenlerden beklentileri oluşturmaktadır. Bu noktada sendikalar üye sayılarının artmasını, üyelerin sendikal etkinliklere katılmalarını ve üyelerin sendikalar için güçlü bir kamuoyu oluşturmalarını beklemektedirler.

Acuner (1994) “ Öğretmenlerin Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi” konulu doktora tezinde, 24 farklı ülkenin eğitim iş kolundaki örgütlenme şekillerini inceleyerek Türkiye’de öğretmen örgütlenmesine ilişkin bir model geliştirmiştir.

Araştırması için Acuner, örneklem olarak Ankara’daki öğretmen ve okul yöneticilerini ele alarak onların nasıl bir örgütlenme istediklerine ilişkin bilgileri hazırladığı bir anket ile toplamıştır.

Hazırladığı anketin ilk bölümünde demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan araştırmacı, ikinci bölümde ise araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin nasıl bir örgütlenme istedikleri ile ilgili fikirleri almayı hedeflemiştir.

Araştırmanın sonunda elde edilen bazı sonuçlar ise;

1. Öğretmenlerin örgütlenme hareketleri Türkiye’de 1908 Temmuz’unda, Avrupa ülkelerinin birçoğunda ve İskandinav ülkelerinde, Amerika Birleşik Devletleri’nde, Avustralya’da ise 1845 ile 1892 yılları arasında başlamıştır.
2. Öğretmen örgütleri kendi aralarında ve diğer örgütlerle (yurt içi- yurt dışı) işbirlikleri kurmuşlardır fakat Türkiye bu konuda yetersiz ve sorunlu olarak gözlenmiştir.
3. Öğretmenlerin örgütlenme gerekçesini ekonomik, sosyal, mesleki haklarını iyileştirme ya da yeni hak kazanımlarına yönelik amaçlar oluşturmuştur.
4. Öğretmenler genellikle dernekler ve sendikalar kurarak örgütlenmişlerdir.
5. Öğretmenler ve okul yöneticileri, ekonomik, sosyal ve mesleki haklarını iyileştirmek ya da yeni haklar kazanmak için, öncelikle sendikal örgütlenmeyi hedeflemişlerdir. Daha sonra ise üst kuruluşlar oluşturarak yurt içi ve yurt dışı örgütlerle iş birliktelikleri yapmışlardır.
6. Öğretmenler tüm öğretmenlere yönelik örgütler yanında, aralarındaki farklılıklardan dolayı ayrı ayrı örgütler de kurmuşlardır.

Boyacı’nın (1994) “Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlgilerinin Düzeyini ve Bu İlgili Düzeyinin Etkenleri” konulu yüksek lisans tez araştırmasının evrenini 1993-1994 eğitim öğretim yılında Ankara ili sınırları içindeki ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 12253 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise random yöntemiyle belirlenen her ilçedeki ilköğretim okulları, genel liseler, mesleki ve teknik liselerdeki görevli 650 öğretmen oluşturmuştur. Boyacı bu araştırmasında veri toplama aracı olarak kendi geliştirdiği bir anketi kullanmıştır ve sonuç olarak aşağıdaki bazı bulgulara ulaşmıştır;

1. Bir sendikaya üye olmayan öğretmenin üye olmayışındaki en önemli beş faktör;
  - I- Önceki öğretmen örgütlenmesindeki olumsuzluklar
  - II- Yasal düzenlemenin henüz tamamlanmamış olması
  - III- Sendikaları yeterince tanımama
  - IV- Eğitim iş kolundaki sendikaların çokluğu ve aralarında dayanışmanın olmaması.
  - V- Şu anki sendikacılığa yeterince güven duymaması.
2. Öğretmenlerin örgütlü olmanın yararına inandıkları, ancak örgütlenme içinde yer alma konusunda gerekli ilgiyi göstermemeleri
3. Mesleki örgütlenme hızının sosyal ve ekonomik sorunların yaygınlık ve süreklilik kazandığı bir dönemde bile düşük olması.

#### **1.6.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR**

Yurt dışında sendikal bağlılık üzerine yapılan en dikkate değer araştırmanın, 1980 yılında Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller tarafından yapıldığı bilinmektedir. Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılığı, sendikal sadakat, sendikal sorumluluk, sendikal gönüllü çaba ile sendikal inanç faktörleriyle ölçmeye çalıştıkları araştırmalarında, sendikal katılımı sendikal bağlılığın davranışsal unsuru olarak görmekteyler. Yine Gordon ve arkadaşları çalışmalarında sendikal bağlılığın dört alt faktörünü tutumsal ve davranışsal olarak iki ayrı yapıya ayırarak, sendikal sadakat ve sendikal inanç faktörlerini tutumsal olarak, sendikal sorumluluk ve sendikal gönüllü çaba faktörlerini ise davranışsal olarak tespit etmişlerdir (Akt: Demirbilek, Çakır, 2004: 16).



## BÖLÜM II

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması toplanan verilerin değerlendirilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

### YÖNTEM

#### 2.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıda değişken arasında var olan birlikte değişimin varlığını ve / veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme, ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır.

Bu çözümleme farklı iki yolla yapılabilmektedir.

- a) Karşılaştırma yolu ile
- b) Korelasyon türü ilişki ile

Karşılaştırma türü ilişkisel tarama, denemesi olmayan fakat ona çok yakın bir araştırma düzenidir. Bu tarama ile neden sonuç ilişkileri kestirimden öte gitmez. En az iki değişken vardır. Bunlardan birine göre (bağımsız değişken) gruplar oluşturulur. Diğer değişkene (bağımlı değişken) göre aralarında farklılaşma olup olmadığına bakılır. Bu modelde, doğal ortamda inceleme olduğundan geçerlilik oranı yüksektir (Karasar, 2006).

Korelasyon, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişki miktarını, düzeyini ve anlamlılığını gösterir. Bir araştırmada korelasyon türü ilişki arandığında 3 durum ortaya çıkar.

1. İki değişken arasında bir ilişki yoktur.
2. Değişkenler doğru orantılıdır.
3. Değişkenler ters orantılıdır.

“İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değerdir. Değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunda bir değişkenin değeri arttığında diğerinin de artar. Bir değişkenin değeri azaldığında diğerinin de değeri azalır. Bu ilişkinin düzeyi doğru orantılıdır ve işareti (+) olur. Fakat bu ayrıca belirtilmez. Son olarak bir değişkendeki artan değerlere karşılık öteki değişkenin aldığı değerler azalıyorsa, bu iki değişken arasında ters ilişki vardır. Ancak bu kez ilişkinin işareti (-) olur ve ilişki katsayısı ile birlikte verilmektedir” (Karasar, 2006: 81).

Öğretmenlerin sendikal bağlılık düzeyleri 1980 yılında Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller tarafından geliştirilen ve 2003 yılında Prof. Dr. S. Leman BİLGİN tarafından Türkçe’ye uyarlanan dört faktörlü Sendikaya Bağlılık Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

## 2.2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, örneklemini ise tesadüfi örneklem seçme yöntemi ile belirlenen Avrupa yakasında üç (Beşiktaş, Şişli, Beyoğlu), Anadolu yakasında üç (Kadıköy, Maltepe ve Kartal) ilçenin her birinden yine basit rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenen 10 ilköğretim okulu ve her okuldan görevli 10 öğretmen oluşturmuştur. Toplamda örneklem 60 okul ve 600 öğretmenden oluşmuştur.

## 2.3. VERİ TOPLAMA ARACI

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda ilk olarak araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilecek noktalar hakkında bir açıklama yer almaktadır. Bu formda araştırmanın güvenliği sebebiyle ve soruların daha samimi, sağlıklı cevaplanmaları için katılımcıların isimleri sorulmamıştır. Fakat kişisel bilgi formunda aşağıdaki sorular sorulmuştur.

<ul style="list-style-type: none"><li>• Hangi sendika üyesisiniz?</li><li>• Cinsiyetiniz?</li><li>• Yaşınız?</li><li>• Medeni durumunuz?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alanınız?</li><li>• Mesleki kıdeminiz?</li><li>• Kaç yıldır sendikalısınız?</li></ul>
--	---

**Sendikal Bağlılık Ölçeği:** Veri toplama aracının bu bölümünde Sendikal Bağlılık düzeyini ölçmek için *Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980)* tarafından geliştirilen ve daha sonra *Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982)* tarafından 28 maddeye indirilmiş Sendikal Bağlılık Ölçeğinin (Commitment to the Union Scale) Türkiye için uyarlanan modeli kullanılmıştır.

Ölçeğin uyarlamasını, güvenilirliğini, geçerliğini ve norm çalışmasını Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğretim üyesi Prof. Dr. S. Leman Bilgin yapmıştır. Ölçeğin bu çalışmada kullanılması için de Prof. Dr. S. Leman Bilgin ile görüşülerek izin alınmıştır.

Araştırma anketi işçi sendikalarına yönelik hazırlandığı için işçi sendikalarında var olan ancak memur sendikalarında var olmayan kavramlar memur sendikalarına uygun olan kavramlarla değiştirilmiş, işyeri yönetimi yerine Hükümet; Toplu Sözleşme yerine Toplu Görüşme; Sözleşme yerine Toplu Görüşme Mutabakatı; İşçi yerine Çalışan terimleri kullanılmıştır.

Toplanan veriler için kod cevap anahtarı oluşturulmuş ve daha sonra Statistical Package for the Social Science (SPSS) istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Soruları kodlama işlemi yapılırken en yüksek puan sendikaya bağlılık yönünde verilmiş ayrıca anket sorularından on dört tanesi olumsuz özellik içermesinden dolayı bu sorular ters kodlanmıştır. Sendikal Bağlılık Ölçeği, beşli likert ölçeğinde 28 maddeden oluşmaktadır. Kodlama işleminde puanlar 1 ile 5 arasında değişmektedir.

Faktör analizi, çok sayıda değişkeni az sayıda anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerin biridir (Akt: Kalaycı, 2005, 321). Bu nedenle 28 maddeden oluşan sendikaya bağlılık ölçeğinde madde sayısı çok fazla olduğundan madde sayısını birbirleriyle ilişkili bir biçimde azaltmak için faktör analizi yöntemi kullanılmıştır.

Bu amaçla veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını araştırmak için Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri yapılmış ve Tablo 2’de verilmiştir.

Bu testlerden Bartlett testi veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır ve analize devam edilebilmesi için sıfır hipotezinin ret edilmesi gerekir. Kaiser-Meyer-Olkin testi ise veri seti örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını araştırmak içindir, test değerleri ve yorumları Tablo 1’de verilmiştir (Kalaycı, 2005, 322)

**Tablo 1. KMO Test Değerleri ve Yorumları**

KMO Değeri	Yorum
0,9	Mükemmel
0,8	Çok iyi
0,7	İyi
<b>0,6</b>	Orta
0,5	Zayıf
0,5 altı	Yeterli değil

**Tablo 2. Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri**

KMO and Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği ölçümü.		,914
Bartlett testi	Ki-kare	2941,880
	Serbestlik derecesi	378
	anlamlılık	,000

Yapılan Temel Bileşenler Analizi sonucunda 28 madde öz değeri 1'den büyük olan 6 faktör elde edilmiştir ve bu faktörlerin toplam varyansın % 60'nı açıkladığı görülmüştür. Fakat kuramsal olarak ölçeğin 4 faktörlü veya daha az faktör altına alındığı düşünüldüğünden, ölçek 4 faktörlü kabul edilmiştir.

Ayrıca aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında; maddelerin buldukları faktördeki yük değerlerinin yüksek olmasına ve maddelerin tek bir faktörde yüksek, diğer faktörlerde ise düşük yük değerine sahip olmasına dikkat edilmiştir. Bu nedenle faktör yük değerleri .45'in altında olan ve faktörlerdeki en yüksek yük değeri ile bu değerden sonraki en yüksek yük değeri arasındaki farkı .10'dan düşük olan 9, 13, 16, 17 ve 18. maddeler değerlendirmeye alınmayarak ölçek 23 maddeye indirgenmiştir. (Bilgin, 2003:14).

Ölçekte Sendikal Bağlılık kavramı dört faktör halinde incelenmektedir;

- Birinci faktör olan “Sendikal Sadakat”, sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmaya ilişkindir. Bu faktöre ait maddeler, 2, 6, 8, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27 ve 28 numaralı maddelerdir.
- İkinci faktör “Sendikaya Karşı Sorumluluk”, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimi ile ilişkindir. Bu faktöre ait maddeler, 4, 5, 10 ve 26 numaralı maddelerdir.

- Üçüncü faktör olan “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik”, üyenin sendika için kendisinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu faktöre ait maddeler, 3, 11, 14 ve 21 numaralı maddelerdir.
- Dördüncü faktörün adı ise “Sendikalılığın Önemine İnanma” olup, üyenin sendikalığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin maddeleri kapsamaktadır. Bu faktöre ait maddeler, 1, 7, 12 ve 15 numaralı maddelerdir.

#### **2.4. VERİLERİN TOPLANMASI**

Anketlerin uygulanması için gerekli izinler alındıktan sonra araştırma, 2007-2008 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde basit rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenen Avrupa yakasındaki Beşiktaş, Şişli, Beyoğlu, Anadolu yakasındaki Kadıköy, Maltepe ve Kartal ilçelerindeki resmi İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden elde edilen veriler ile yapılmıştır.

Verilerin toplanması amacı ile öğretmenlere *Kişisel bilgi formu, Sendikal Bağlılık Ölçeğinden* oluşan iki sayfalık veri toplama aracı kullanılmıştır. 600 öğretmene uygulanan veri toplama aracını 520 (%86.66) tanesi doldurularak geri dönmüş ve bunların 30 tanesi yanlış doldurulduğundan değerlendirilmemiş 490 (% 81.66) tanesi değerlendirilmiştir.

#### **2.5.VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ**

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Sendikal Bağlılık ölçeğinden oluşacak bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu veri toplama aracı ile elde edilecek veriler SPSS paket programından yararlanılmıştır.

Veri çözümlemesine geçilmeden önce toplanan tüm anketler araştırmacı tarafından kontrol edilmiş ve güvenlik amacıyla numaralandırılmıştır. Sonra tüm veriler anket sorularına uygun olarak SPSS paket programında oluşturulan veri tabanına girilmiştir.

### BÖLÜM III

Bu bölümde ilk olarak araştırmaya katılan 490 öğretmenle ilgili demografik verilerin analizi yapılmıştır. Sonra alt problemlerin sıralanışına bağlı kalınarak elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar yorumlanmıştır.

#### BULGULAR ve YORUMLAR

##### 3.1. Araştırma Katılan Öğretmenlerin Bazı Demografik Değişkenlerinin Frekans ve Yüzelik Dağılımı

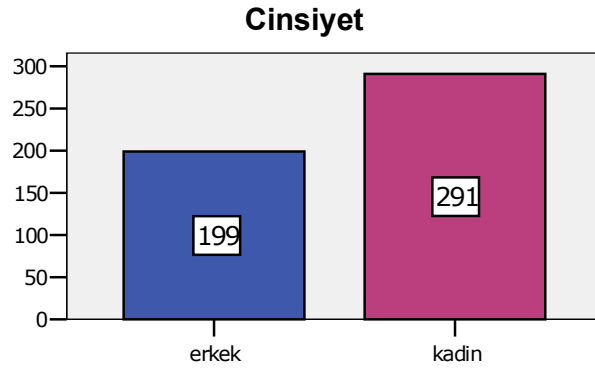
Bu başlık altında araştırmaya katılan 490 öğretmenin sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın bazı demografik özelliklerinin frekans ve yüzelik dağılımı verilmiştir.

##### 3.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Anket uygulanan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 3’de verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda 490 kişiden 199’u erkek (% 40.06), 291’i kadın (% 59.4). Anketleri cevaplayan öğretmenlerin çoğunun kadınlardan oluşması eğitim iş kolunda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla olmasının bir sonucudur.

**Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

CİNSİYET	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Erkek	199	40.6	40.6
Kadın	291	59.4	100.0
Toplam	490	100.0	



**Şekil 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı Grafiği**

### 3.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

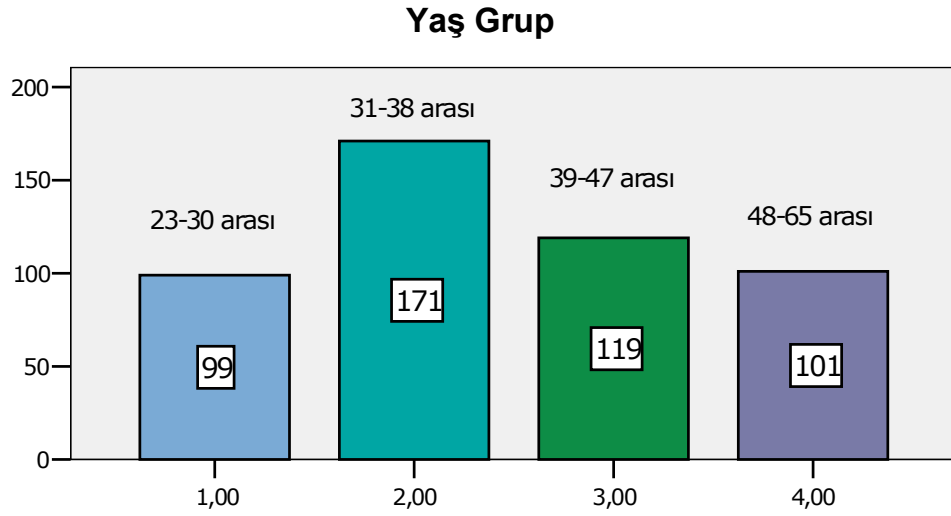
Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 4’de verilmiştir. Tablo 8’de araştırmaya katılan 490 öğretmenin yaş verileri, 23 ile 30 yaşları arasındakiler 1, 31 ile 38 yaşları arasındakiler 2, 39 ile 47 yaşları arasındakiler 3 ve 48 ile 65 yaşları arasındakiler ise 4 olarak gruplandırılmıştır.

Bu gruplama verisi ışığında 490 öğretmenden 99’u (% 20.2) 1. grupta yani 23 ile 30 yaşları arasında, 171’i (% 34.9) 2. grupta yani 31 ile 38 yaşları arasında, 119’u (% 24.3) 3. grupta yani 39 ile 47 yaşları arasında ve son olarak 101’i (% 20.6) 4. grupta yani 48 ile 65 yaşları arasında yer almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun 31 ile 38 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

YAŞ	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
23 yaş ile 30 yaş	99	20.2	20.2
31 yaş ile 38 yaş	171	34.9	55.1
39 yaş ile 47 yaş	119	24.3	79.4
48 yaş ile 65 yaş	101	20.6	100.0
Toplam	490	100.0	



**Şekil 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı Grafiği**

### 3.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

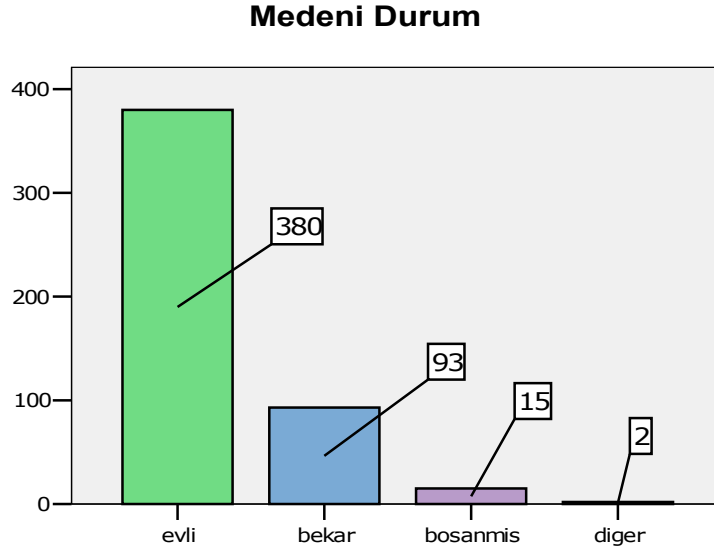
Anket uygulanan öğretmenlerin medeni durumlarının frekans dağılımı Tablo 5’de verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda 490 kişiden 380’i evli (% 77.6), 93’ü bekar (% 19.0), 15’i boşanmış (% 3.1), 2 kişi (% 0.4) ise diğer olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 77.6’nın evli olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

MEDENİ DURUM	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	380	77.6	77.6
Bekar	93	19.0	96.5
Boşanmış	15	3.1	99.6
Diğer	2	0.4	100.0
Toplam	490	100.0	





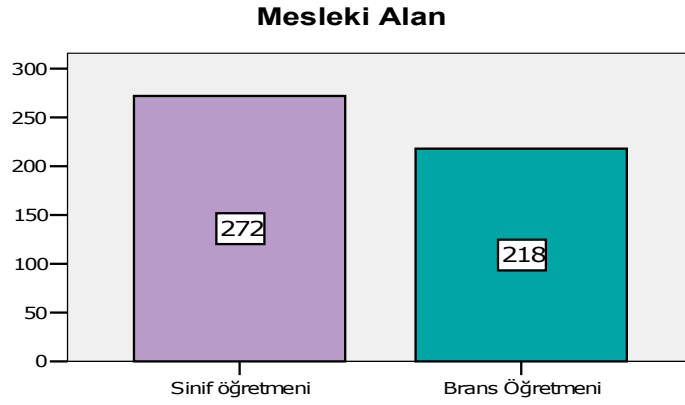
**Şekil 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Dağılım grafiği**

#### 3.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Anket uygulanan öğretmenlerin mesleki alanlarına ait frekans dağılımı Tablo 6'da verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda 490 kişiden 272'si mesleki alanını Sınıf Öğretmeni (% 55.5), 218'i ise mesleki alanını Branş Öğretmeni (% 44.5) olarak belirlenmiştir. Anketi cevaplandıranların çoğunun sınıf öğretmeni olması eğitim iş kolunda çalışan öğretmenlerden sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha fazla olmasının bir sonucudur. Ayrıca Türkiye'de ilköğretim kurumlarının sayısının orta öğretim kurumlarından fazla olması da bu bulguyu desteklemektedir.

**Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

MESLEKİ ALAN	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sınıf Öğretmeni	272	55.5	55.5
Branş Öğretmeni	218	44.5	100.0
Toplam	490	100.0	



**Şekil 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alanlarına ait Dağılım grafiği**

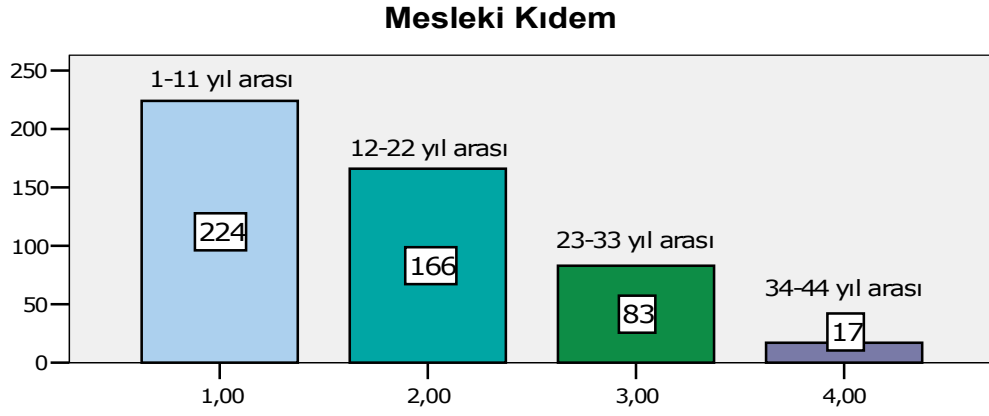
### 3.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’de araştırmaya katılan 490 öğretmenin mesleki kıdem verileri, 1 ile 11 yılları arasındakiler 1, 12 ile 22 yılları arasındakiler 2, 23 ile 33 yılları arasındakiler 3 ve 34 ile 44 yılları arasındakiler ise 4 olarak gruplandırılmıştır.

Bu grupta verisi doğrultusunda 490 öğretmenden 224’u (% 45.7) 1. grupta yani 1 ile 11 yılları arasında, 155’si (% 33.9) 2. grupta yani 12 ile 22 yılları arasında, 83’ü (% 16.9) 3. grupta yani 23 ile 33 yılları arasında ve son olarak 17’si (% 3.5) 4. grupta yani 34 ile 44 yılları arasında yer almıştır.

**Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

MESLEKİ KIDEM	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıl ile 11 yıl	224	45.7	45.7
12 yıl ile 22 yıl	166	33.9	79.6
23 yıl ile 33 yıl	83	16.9	96.5
34 yıl ile 44 yıl	17	3.5	100.0
Toplam	490	100.0	



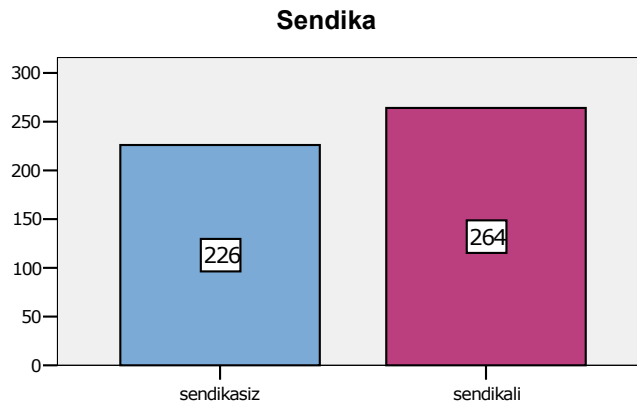
**Şekil 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine ait Dağılım grafiği**

### 3.1.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendikalılık Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 8’de verilmiştir. Bu tabloda araştırmaya katılan 490 öğretmenin 226’sı (% 46.1) sendikasız, 264’ü (% 53.9) ise sendikalı olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendikalılık Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

SENDİKA	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sendikasız	226	46.1	46.1
Sendikalı	264	53.9	100.0
Toplam	490	100.0	



**Şekil 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendikalılık Değişkenine ait Dağılım grafiği**

### 3.2. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

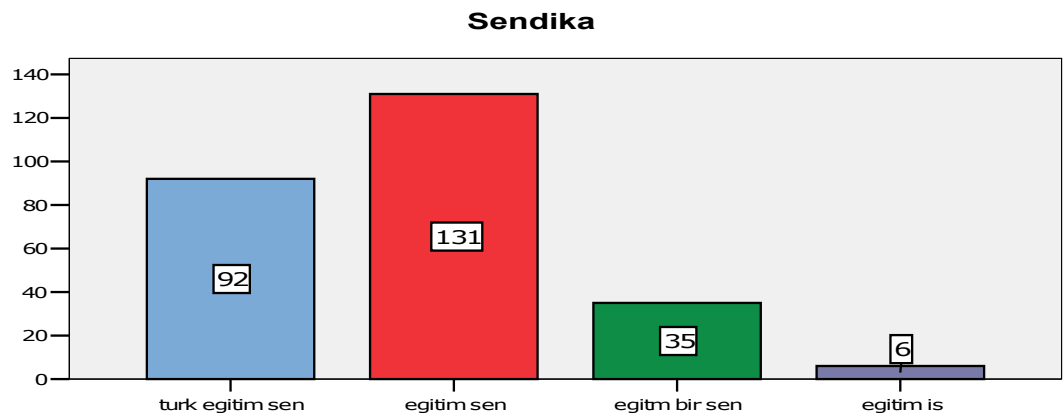
Bu başlık altında araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin demografik değişkenlerinin sendikalarına göre frekans ve yüzelik dağılımları verilmiştir.

#### 3.2.1. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Sendika Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Anketleri cevaplandıran öğretmenlerden 264'ünün (% 53.9) sendikalı olduğu Tablo 8' de ve Şekil 6'de belirlenmişti. Bu doğrultuda Tablo 9'da araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin sendika değişkenine göre frekans ve yüzelik dağılımı verilmiştir. Tablo 9'da sendikalı öğretmenlerin 92'si (% 34.8) Türk Eğitim Sen'li, 131'i (% 49.6) Eğitim Sen'li, 35'i (% 13.3) Eğitim Bir Sen'li ve 6'sı (% 2.3) ise Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Sendika Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

SENDİKA	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Türk Eğitim Sen	92	34.8	34.8
Eğitim Sen	131	49.6	84.5
Eğitim Bir Sen	35	13.3	97.7
Eğitim İş	6	2.3	100.0
Toplam	264	100.0	



**Şekil 7. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Sendika Değişkenine ait Dağılım grafiği**

### 3.2.2. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 10'da verilmiştir. Tablo 10'da araştırmaya katılan sendikalı erkek öğretmenlerden 46'sı (% 34.1) Türk Eğitim Sen'li, 60'ı (% 44.4) Eğitim Sen'li, 27 (% 20.0) Eğitim Bir Sen'li ve 2'si (% 1.5) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin ise 46'sı (% 35.7) Türk Eğitim Sen'li, 71'i (% 55.0) Eğitim Sen'li, 8'i (% 6.2) Eğitim Bir Sen'li ve 4'ü (% 3.1) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

**Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı**

	Sendika				Toplam	
	Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş		
Cinsiyet erkek	Sayı	46	60	27	2	135
	cinsiyet %	34,1%	44,4%	20,0%	1,5%	100,0%
kadın	Sayı	46	71	8	4	129
	cinsiyet %	35,7%	55,0%	6,2%	3,1%	100,0%
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264
	cinsiyet %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%

### 3.2.3. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin yaş değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı incelenmeden önce yaş değişkeni gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada 24 yaş ile 32 yaş arası 1. grup, 33 yaş ile 41 yaş arası 2. grup, 42 yaş ile 50 yaş arası 3. grup ve 51 yaş ile 61 yaş arası ise 4. grup olarak belirlenmiştir.

Tablo 11'de araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin yaş aralığı 1. grupta olanlardan 24'ü (% 48) Türk Eğitim Sen'li, 16'sı (% 32) Eğitim Sen'li, 10'u (% 20) Eğitim Bir Sen'li olarak belirlenmiştir. Bu grupta Eğitim İş üyesi öğretmen araştırmamıza katılmamıştır. Yaş aralığı 2. grupta olanlardan 42'si (% 43.8) Türk Eğitim Sen'li, 39'sı (% 40.6) Eğitim Sen'li, 14'u (% 14.6) Eğitim Bir Sen'li, ve 1 üye ise (% 1) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Yaş aralığı 3. grupta olanlardan 18'i (% 24) Türk Eğitim Sen'li, 51'i (% 68) Eğitim Sen'li, 5'i (% 6.7) Eğitim Bir Sen'li, 1'i (% 1) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

Son olarak yaş aralığı 4. grupta olanlardan 8'i (% 18.6) Türk Eğitim Sen'li, 25'i (% 58.1) Eğitim Sen'li, 6'sı (% 14) Eğitim Bir Sen'li, ve 4'ü ise (% 9.3) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

**Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı**

	Sendika						Toplam
	Türk eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş			
Yas 1,00	Sayı	24	16	10	0	50	
	Yas %	48,0%	32,0%	20,0%	,0%	100,0%	
2,00	Sayı	42	39	14	1	96	
	Yas %	43,8%	40,6%	14,6%	1,0%	100,0%	
3,00	Sayı	18	51	5	1	75	
	Yas %	24,0%	68,0%	6,7%	1,3%	100,0%	
4,00	Sayı	8	25	6	4	43	
	Yas %	18,6%	58,1%	14,0%	9,3%	100,0%	
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264	
	Yas %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%	

### 3.2.4. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin medeni durum değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 12'de verilmiştir. Bu veriler ışığında Tablo 12'de araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerden evli olanların 74'ü (% 34.7) Türk eğitim Sen'li, 106'sı (% 49.8) Eğitim Sen'li, 28'i (% 13.1) Eğitim Bir Sen'li ve 5'i (% 2.2) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Bekar olan öğretmenlerin 17'i (% 39.5) Türk eğitim Sen'li, 18'i (% 41.9) Eğitim Sen'li, 7'si (% 16.3) Eğitim Bir Sen'li ve 1'i (% 2.3) Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Boşanmış olan öğretmenlerin 1' (% 14.3) Türk Eğitim Sen'li, 6'sı (% 85.7) Eğitim Sen'li olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan sendikalı öğretmenler arasında ise boşanmış Eğitim Bir Sen ve Eğitim İş üyesi bulunmamaktadır. Medeni durumu diğer olan bir Eğitim Sen'li üye görülmüştür.

**Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

			Sendika				Toplam
			Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş	
Medeni durum	evli	Sayı	74	106	28	5	213
		Medeni durum %	34,7%	49,8%	13,1%	2,3%	100,0%
	bekar	Sayı	17	18	7	1	43
		Medeni durum %	39,5%	41,9%	16,3%	2,3%	100,0%
	bosanmış	Sayı	1	6	0	0	7
		Medeni durum %	14,3%	85,7%	,0%	,0%	100,0%
	diğer	Sayı	0	1	0	0	1
		Medeni durum %	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264	
	Medeni durum %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%	

### 3.2.5. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin mesleki alan değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 13’de verilmiştir. Tablo 13’de araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerden sınıf öğretmeni olanların 49’u (% 30.4) Türk Eğitim Sen’li, 89’u (% 55.3) Eğitim Sen’li, 18’i (% 11.2) Eğitim Bir Sen’li, 5’i (% 3.1) Eğitim İş’li olarak belirlenmiş. Branş öğretmenlerinin ise 43’ü (41.7) Türk Eğitim Sen’li, 42’si (% 40.8) Eğitim Sen’li, 17’i (% 16.5) Eğitim Bir Sen’li, 1’i (% 1) Eğitim İş’li olarak belirlenmiş.

**Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Alan Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

			Sendika				Toplam
			Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş	
Mesleki alan	Sınıf	Sayı	49	89	18	5	161
		Mesleki alan %	30,4%	55,3%	11,2%	3,1%	100,0%
	Branş	Sayı	43	42	17	1	103
		Mesleki alan %	41,7%	40,8%	16,5%	1,0%	100,0%
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264	
	Mesleki alan %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%	

### 3.2.6. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 14’de verilmiştir. Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin mesleki kıdemleri gruplandırılmıştır. Bu doğrultuda 1. gruptaki (1 yıl ile 11yıl) öğretmenlerin 43’ü (% 46.2) Türk Eğitim Sen’li, 33’ü (% 35.5) Eğitim Sen’li, 17’si (% 18.3) Eğitim Bir Sen’li olarak, 2. gruptaki (12 yıl ile 22 yıl) öğretmenlerin 35’i (% 38) Türk Eğitim Sen’li, 47’si (% 51.1) Eğitim Sen’li, 9’u (% 9.8) Eğitim Bir Sen’li, 1’i (% 1.1) Eğitim İş’li olarak, 3. gruptaki (23 yıl ile 33 yıl) öğretmenlerin 13’ü (% 20.3) Türk Eğitim Sen’li, 40’ı (% 62.5) Eğitim Sen’li, 8’i (% 12.5) Eğitim Bir Sen’li, 3’ü (% 4.7) Eğitim İş’li olarak, 4. gruptaki (34 yıl ile 44 yıl) öğretmenlerin 1’i (% 6.7) Türk Eğitim Sen’li, 11’i (% 73.3) Eğitim Sen’li, 1’i (% 6.7) Eğitim Bir Sen’li, 2’ü (% 13.3) Eğitim İş’li olarak belirlenmiştir.

**Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı**

	sendika					Toplam
	Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş		
Kidem 1,00	Sayı	43	33	17	0	93
	Kidem %	46,2%	35,5%	18,3%	,0%	100,0%
2,00	Sayı	35	47	9	1	92
	Kidem %	38,0%	51,1%	9,8%	1,1%	100,0%
3,00	Sayı	13	40	8	3	64
	Kidem %	20,3%	62,5%	12,5%	4,7%	100,0%
4,00	Sayı	1	11	1	2	15
	Kidem %	6,7%	73,3%	6,7%	13,3%	100,0%
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264
	Kidem %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%

### 3.2.7. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Üyelik Süresi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin üyelik süreci değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı incelenmeden önce bu değişken gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada 1 yıl ile 8 yıl arası 1. grup, 9 yıl ile 16 yıl arası 2. grup, 17 yıl ile 24 yıl arası 3. grup ve 25 yıl ile 34 yıl arası ise 4. grup olarak belirlenmiştir.



Tablo 15’de araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin üyeliği 1. grupta olanlardan 72’si (% 44.4) Türk Eğitim Sen’li, 54’sı (% 33.3) Eğitim Sen’li, 30’u (% 18.5) Eğitim Bir Sen’li, 6’sı (% 3.7) Eğitim İş’li olarak belirlenmiştir. Üyeliği 2. grupta olanlardan 18’i (% 23.1) Türk Eğitim Sen’li, 57’si (% 73.1) Eğitim Sen’li, 3’ü (% 3.8) Eğitim Bir Sen’li olarak belirlenmiştir. Bu grupta Eğitim İş üyesi öğretmen araştırmamıza katılmamıştır. Üyeliği 3. grupta olanlardan 2’si (% 11.1) Türk Eğitim Sen’li, 14’ü (% 77.8) Eğitim Sen’li, 2’si (% 11.1) Eğitim Bir Sen’li olarak belirlenmiştir. Bu grupta Eğitim İş üyesi öğretmen araştırmamıza katılmamıştır. Son grupta ise araştırmamıza katılan 6 üyenin (% 100) Eğitim Sen’li olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sendikalı Öğretmenlerin Üyelik Süresi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı**

	Sendika				Toplam	
	Türk Eğitim Sen	Eğitim Sen	Eğitim Bir Sen	Eğitim İş		
Üyelik Süreci	1-8 Sayı	72	54	30	6	162
	Üyelik süreci %	44,4%	33,3%	18,5%	3,7%	100,0%
9-16	Sayı	18	57	3	0	78
	Üyelik süreci %	23,1%	73,1%	3,8%	,0%	100,0%
17-24	Sayı	2	14	2	0	18
	Üyelik süreci %	11,1%	77,8%	11,1%	,0%	100,0%
25-34	Sayı	0	6	0	0	6
	Üyelik süreci %	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Toplam	Sayı	92	131	35	6	264
	Üyelik süreci %	34,8%	49,6%	13,3%	2,3%	100,0%

### 3.3. Sendikal Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

Bu başlık altında Sendikal Bağlılık Ölçeğinin her bir alt faktörünün, faktör analizi yapılmıştır.

#### 3.3.1. Sendikal Sadakat: Faktör 1

Birinci faktör olan “Sendikal Sadakat”, sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmaya ilişkindir. Bu faktöre ait maddeler, 2, 6, 8, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27 ve 28 numaralı maddelerdir.

Tablo 16’da ki ortalama puan verileri incelendiğinde Sendikal Sadakat faktörünü oluşturan maddelerin 2.07 ile 3.71 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılanların Sendikal Sadakat düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 16. Sendikal Sadakat Faktörünün Faktör ve Madde Analizi**

Faktör 1: Sendikal Sadakat	Ort.	SS	Top. Korelasyon
Cronbach $\alpha = .539$			
2- Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	2,96	1,17	,24
6- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	3,47	1,22	,38
8- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	3,62	1,18	,44
19- Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	3,41	1,12	,47
20-Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	3,63	1,02	,49
22-Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı , terfi gibi) almayı garantilemektir.	3,71	1,10	,11
23-Sendikadan çok işime bağlıyım.	2,35	1,14	,33
24- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil,işyeri sendika temsilcisinin görevidir	3,21	1,17	,32
25-Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.	2,07	1,00	-,38
27-Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	2,16	0,93	-,33
28-Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	3,67	1,12	,40

Ayrıca yine ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach  $\alpha$  değerinin 0.539 olması da ölçeğin Faktör 1 için geçerlilik ve güvenilebilirlik sınırları içinde olduğunu bir göstergesidir.

**Tablo 17. Faktör 1. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu**

**Güvenilirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Madde Sayısı
,539	,498	11

**3.3.2. Sendikaya Karşı Sorumluluk: Faktör 2**

İkinci faktör “Sendikaya Karşı Sorumluluk”, üyeliğin gerektirdiği görevleri yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimi ile ilişkindir. Bu faktöre ait maddeler, 4, 5, 10 ve 26 numaralı maddelerdir.

Tablo 18’de ki ortalama puan verileri incelendiğinde Sendikaya Karşı Sorumluluk faktörünü oluşturan maddelerin 1.69 ile 2,03 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılanların Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 18. Sendikaya Karşı Sorumluluk Faktörünün Faktör ve Madde Analizi**

Faktör 2: Sendikaya Karşı Sorumluluk	Ort.	SS	Top. Korelasyon
Cronbach $\alpha = .669$			
4- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1,81	0,85	,50
5- Sendika yararına olabilecek bilgilere ‘kulak kabartmak’ her çalışanın görevidir.	1,69	0,84	,50
10- Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.	1,89	0,87	,42
26-Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	1,03	1,00	,37

Ayrıca yine ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach  $\alpha$  değerinin 0.669 olması da ölçeğin Faktör 2 için geçerlilik ve güvenilebilirlik sınırları içinde olduğunun bir göstergesidir

**Tablo 19. Faktör 2. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu**

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Madde Sayısı
,669	,676	4

### 3.3.3. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik: Faktör 3

Üçüncü faktör olan “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik”, üyenin sendika için kendisinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu faktöre ait maddeler, 3, 11, 14 ve 21 numaralı maddelerdir.

Tablo 20’de ki ortalama puan verileri incelendiğinde Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörünü oluşturan maddelerin 2,22 ile 2,89 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılanların Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 20. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik Faktörünün Faktör ve Madde Analizi**

Faktör 3: Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Ort.	SS	Top. Korelasyon
Cronbach $\alpha = .791$			
3- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	2,67	1,13	0,69
11- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	2,65	0,98	0,56
14- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim	2,22	1,00	0,52
21-İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	2,89	1,11	0,62

Ayrıca yine ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach  $\alpha$  değerinin 0.791 olması da ölçeğin Faktör 3 için geçerlilik ve güvenilebilirlik sınırları içinde olduğunun bir göstergesidir.

**Tablo 21. Faktör 3. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu**

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Madde Sayısı
,791	,790	4

### 3.3.4. Sendikallığın Öneme İnanma: Faktör 4

Dördüncü faktörün adı ise “Sendikallığın Öneme İnanma” olup, üyenin sendikallığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin maddeleri kapsamaktadır. Bu faktöre ait maddeler, 1, 7, 12 ve 15 numaralı maddelerdir.

Tablo 22’de ki ortalama puan verileri incelendiğinde Sendikallığın Öneme İnanma faktörünü oluşturan maddelerin 1,65 ile 3,29 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 22. Sendikallığın Öneme İnanma Faktörünün Faktör ve Madde Analizi**

Faktör 4: Sendikallığın Öneme İnanma	Ort.	SS	Top. Korelasyon
Cronbach $\alpha = .115$			
1- Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	1,65	0,93	0,24
7- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamalıdır.	2,14	1,10	0,30
12- Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.	3,29	1,18	-0,34
15- Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	2,22	1,08	0,21

Ancak ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach  $\alpha$  değeri 0.115'dir. Literatürde 0.5 den küçük güvenilirlik değerlerinin güvenilir olmadığı bilinmektedir.

**Tablo 23. Faktör 4. İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu**

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Madde Sayisi
,115	,177	4

Cronbach's Alpha değeri faktör 1, faktör 2 ve faktör 3 için güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu fakat faktör 4 için ise düşük düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu göstermektedir. Bu doğrultuda faktör 4 güvenilir değildir.

### **3.4. Sendikal Bağlılık Ölçeğinin Faktörleri ile Demografik Değişkeler Arasındaki İlişkiler**

Bu başlık altında Sendikal Bağlılık Ölçeğinin alt faktörleri ile araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlere ait demografik değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının anlaşılması adına analizler yapılmıştır.

#### **3.4.1. Sendikal Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Cinsiyet İlişkisi**

Cinsiyet değişkeni ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Mann Whitney testi sonuçları tablo 24'de verilmiştir.

**Tablo 24. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann Whitney testi sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	7530,500	8275,000	6397,500	6974,000
Wilcoxon W	16575,500	17320,000	15175,500	15752,000
Z	-,763	-,497	-3,308	-2,263
Asymp. Sig. (2-tailed)	,445	,619	,001	,024

	cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	erkek	134	123,70	16575,50
	kadın	119	130,72	15555,50
	Toplam	253		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	erkek	134	129,25	17320,00
	kadın	128	133,85	17133,00
	Toplam	262		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	erkek	132	114,97	15175,50
	kadın	127	145,63	18494,50
	Toplam	259		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	erkek	132	119,33	15752,00
	kadın	126	140,15	17659,00
	Toplam	258		

Bu tablodaki bulgular doğrultusunda Sendikal Bağlılık Ölçeğini oluşturan, Sendikal Sadakat ve Sendikaya Karşı Sorumluluk faktörlerinin cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinin cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark vardır. Bu bulgu, sendikalı kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre sendika için çalışma istekliliklerinin daha fazla olduğunu ve sendikalılığın önemine erkek üyelerden daha fazla inandıklarını göstermekte. Fakat Sendikalılığın Önemine İnanma faktörünün güvenilirlik düzeyinin çok düşük olması da göz önünde tutulmalıdır.

### 3.4.2. Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkisi

Yaş değişkeni ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 25’de Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş değişkeni arasında yapılan Kruskal Wallis testi değerleri verilmiştir.

**Tablo 25. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş İlişkisi Analizi**  
**Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Chi-Square	,825	11,817	9,723	9,151
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,843	,008	,021	,027

	Yaş Grup	N	Mean Rank
f1-Sendikal Sadakat	24-32	50	135,09
	33-41	90	125,64
	42-50	70	125,68
	51-61	43	122,58
	Total	253	
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	24-32	50	151,32
	33-41	96	140,11
	42-50	75	123,05
	51-61	41	102,62
	Total	262	
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	24-32	49	146,81
	33-41	95	138,59
	42-50	72	122,88
	51-61	43	103,79
	Total	259	
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	24-32	50	144,14
	33-41	94	130,89
	42-50	72	134,82
	51-61	42	99,83
	Total	258	

Kruskal Wallis testi sonuçlarının bulunduğu tablodan da anlaşılacağı gibi Sadakat faktörünün anlamlılık değeri , 0.05 kritik değerinden yüksekken, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendika İçin Çalışma İstekliliği ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Dağılımın normal olmasından dolayı yaş grupları ile faktörler arasında ki farklılığı anlamak için Tukey HSD testi yapılmıştır.

Bu veriler ışığında yaş grupları arasındaki farklılığın araştırması için yapılan Tukey HSD testi Tablo 26'da verilmiştir.



**Tablo 26. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Yaş İlişkisi Analizi; Çoklu Karşılaştırmalar Testi “Tukey HSD” Sonuçları**

Dependent Variable	(I) Yaş grup	(J) Yaş grup	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
<b>f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk</b>	24-32	33-41	,47250	,43498	,698
		42-50	1,01333	,45536	,119
		51-61	1,69659(*)	,52549	,008
	33-41	24-32	-,47250	,43498	,698
		42-50	,54083	,38437	,496
		51-61	1,22409(*)	,46532	,044
	42-50	24-32	-1,01333	,45536	,119
		33-41	-,54083	,38437	,496
		51-61	,68325	,48442	,494
	51-61	24-32	-1,69659(*)	,52549	,008
		33-41	-1,22409(*)	,46532	,044
		42-50	-,68325	,48442	,494
<b>f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik</b>	24-32	33-41	,36133	,57706	,924
		42-50	1,16893	,60761	,221
		51-61	1,89891(*)	,68558	,030
	33-41	24-32	-,36133	,57706	,924
		42-50	,80760	,51266	,395
		51-61	1,53758	,60303	,055
	42-50	24-32	-1,16893	,60761	,221
		33-41	-,80760	,51266	,395
		51-61	,72997	,63234	,656
	51-61	24-32	-1,89891(*)	,68558	,030
		33-41	-1,53758	,60303	,055
		42-50	-,72997	,63234	,656
<b>f4-Sendikalılığın Öneme inanma</b>	24-32	33-41	,45149	,39102	,656
		42-50	,21833	,41123	,951
		51-61	1,28381(*)	,46757	,033
	33-41	24-32	-,45149	,39102	,656
		42-50	-,23316	,34985	,910
		51-61	,83232	,41461	,188
	42-50	24-32	-,21833	,41123	,951
		33-41	,23316	,34985	,910
		51-61	1,06548	,43373	,069
	51-61	24-32	-1,28381(*)	,46757	,033
		33-41	-,83232	,41461	,188
		42-50	-1,06548	,43373	,069

\* The mean difference is significant at the .05 level.

Tablo 26’da Tukey HSD testi sonucu elde edilen veriler ışığında sadece Faktör 2’de ki yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Bu farkın 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar ile 33-41 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Tukey HSD testi sonucu elde edilen veriler ışığında sadece Faktör 3’de ki yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Bu farkın 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu görülmüştür. Son olarak Tablo 26’da Faktör 4’de ki yaş grupları arasındaki farkın , 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Fakat Sendikacılığın Öneme İnanma faktörünün güvenilirlik düzeyinin çok düşük olması da göz önünde tutulmalıdır.

### 3.4.3. Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum değişkeni ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Medeni Durum İlişkisi Analizi  
Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Chi-Square	2,295	1,396	1,814	2,138
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,514	,706	,612	,544

Medeni Durum		N	Mean Rank
f1-Sendikal Sadakat	evli	203	126,52
	bekar	42	126,74
	Boşanmış	7	154,29
	Diğer	1	43,50
	Total	253	
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	Evli	211	128,91
	bekar	43	142,36
	Boşanmış	7	138,29
	Diğer	1	163,50
	Total	262	
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	evli	208	128,51
	bekar	43	133,95
	Boşanmış	7	136,57
	Diğer	1	223,00
	Total	259	
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	Evli	208	127,97
	bekar	42	132,83
	Boşanmış	7	140,86
	Diğer	1	228,50
	Total	258	

Sendikal Bağlılığı oluşturan 4 faktöründe medeni durum değişkeni ile aralarında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

#### 3.4.4. Sendikal Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Alan İlişkisi

Cinsiyet değişkeni ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Mann Whitney testi sonuçları tablo 28'de verilmiştir.

**Tablo 28. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Alan İlişkisi Analizi  
Mann Whitney testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	7466,500	7993,500	7146,500	7542,000
Wilcoxon W	12416,500	20713,500	19707,500	19945,000
Z	-,276	-,329	-1,422	-,668
Asymp. Sig. (2-tailed)	,782	,742	,155	,504

	Alan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	Sınıf Öğretmeni	154	128,02	19714,50
	Branş	99	125,42	12416,50
	Total	253		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	Sınıf Öğretmeni	159	130,27	20713,50
	Branş	103	133,39	13739,50
	Total	262		
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	Sınıf Öğretmeni	158	124,73	19707,50
	Branş	101	138,24	13962,50
	Total	259		
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	Sınıf Öğretmeni	157	127,04	19945,00
	branş	101	133,33	13466,00
	Total	258		

Bu tablodaki bulgular doğrultusunda Sendikal Bağlılık Ölçeğini oluşturan, Sendikal Sadakat, Sendikaya Karşı Sorumluluk, Sendikalılığın Önemine İnanma ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörlerinin mesleki alan değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, sendikal bağlılık faktörlerinin mesleki alan değişkeni ile aralarında bir ilişkinin olmadığını gösterir.

### 3.4.5. Sendikal Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem İlişkisi

Mesleki kıdem değişkeni ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları tablo 29'da verilmiştir.

**Tablo 29. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem İlişkisi Analizi**

#### Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	f1	f2	f3	f4
Chi-Square	3,706	9,250	10,157	3,308
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,295	,026	,017	,347

	Kıdem	N	Mean Rank
f1-Sendikal Sadakat	1-11	90	135,72
	12-22	86	127,38
	23-33	62	112,74
	34-44	15	131,43
	Total	253	
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-11	93	141,77
	12-22	92	138,69
	23-33	64	113,50
	34-44	13	95,77
	Total	262	
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	1-11	92	137,83
	12-22	91	141,08
	23-33	61	106,20
	34-44	15	111,53
	Total	259	
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	1-11	93	135,08
	12-22	89	134,11
	23-33	62	119,67
	34-44	14	106,71
	Total	258	

Kruskal Wallis testi sonucunda Sendikal Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörleri ile Kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Fakat Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörleri ile Kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Bu doğrultuda gruplar arasındaki farklılığın tespiti için Mann Whitney testi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki Tablolarda verilmiştir.

**Tablo 30. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 12-22 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	3594,500	4176,000	4094,000	4097,500
Wilcoxon W	7335,500	8454,000	8372,000	8102,500
Z	-,817	-,283	-,258	-,117
Asymp. Sig. (2-tailed)	,414	,777	,796	,907

	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-11	90	91,56	8240,50
	12-22	86	85,30	7335,50
	Total	176		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-11	93	94,10	8751,00
	12-22	92	91,89	8454,00
	Total	185		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-11	92	91,00	8372,00
	12-22	91	93,01	8464,00
	Total	183		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-11	93	91,94	8550,50
	12-22	89	91,04	8102,50
	Total	182		

Mesleki kıdemi 1-11 yıl ile 12-22 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 31. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 23-33 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	2300,000	2340,000	2132,500	2549,000
Wilcoxon W	4253,000	4420,000	4023,500	4502,000
Z	-1,841	-2,304	-2,522	-1,233
Asymp. Sig. (2-tailed)	,066	,021	,012	,218

	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-11	90	81,94	7375,00
	23-33	62	68,60	4253,00
	Total	152		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-11	93	85,84	7983,00
	23-33	64	69,06	4420,00
	Total	157		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-11	92	84,32	7757,50
	23-33	61	65,96	4023,50
	Total	153		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-11	93	81,59	7588,00
	23-33	62	72,61	4502,00
	Total	155		

Mesleki kıdemi 1-11 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Sadakat düzeyleri ile mesleki kıdemi 23-33 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Sadakat düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca Mesleki kıdemi 1-11 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile mesleki kıdemi 23-33 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık varken yine mesleki kıdemi 1-11 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile mesleki kıdemi 23-33 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 32. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 1-11 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	655,500	387,500	551,500	507,500
Wilcoxon W	775,500	478,500	671,500	612,500
Z	-,179	-2,115	-1,248	-1,345
Asymp. Sig. (2-tailed)	,858	,034	,212	,179

	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-11	90	53,22	4789,50
	34-44	15	51,70	775,50
	Total	105		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-11	93	55,83	5192,50
	34-44	13	36,81	478,50
	Total	106		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-11	92	55,51	5106,50
	34-44	15	44,77	671,50
	Total	107		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-11	93	55,54	5165,50
	34-44	14	43,75	612,50
	Total	107		

Mesleki kıdemi 1-11 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile mesleki kıdemi 34-44 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 33. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem  
12-22 yıl ile 23-33 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	2339,500	2372,500	2020,000	2441,500
Wilcoxon W	4292,500	4452,500	3911,000	4394,500
Z	-1,272	-2,084	-2,855	-1,213
Asymp. Sig. (2-tailed)	,203	,037	,004	,225

	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	12-22	86	78,30	6733,50
	23-33	62	69,23	4292,50
	Total	148		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	12-22	92	84,71	7793,50
	23-33	64	69,57	4452,50
	Total	156		
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	12-22	91	84,80	7717,00
	23-33	61	64,11	3911,00
	Total	152		
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	12-22	89	79,57	7081,50
	23-33	62	70,88	4394,50
	Total	151		

Mesleki kıdemi 12-22 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile mesleki kıdemi 23-33 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca mesleki kıdemi 12-22 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile mesleki kıdemi 23-33 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 34. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem  
12-22 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	626,500	406,000	521,500	489,500
Wilcoxon W	4367,500	497,000	641,500	594,500
Z	-,177	-1,887	-1,467	-1,299
Asymp. Sig. (2-tailed)	,859	,059	,142	,194



	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	12-22	86	50,78	4367,50
	34-44	15	52,23	783,50
	Total	101		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	12-22	92	55,09	5068,00
	34-44	13	38,23	497,00
	Total	105		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	12-22	91	55,27	5029,50
	34-44	15	42,77	641,50
	Total	106		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	12-22	89	53,50	4761,50
	34-44	14	42,46	594,50
	Total	103		

Mesleki kıdemi 12-22 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile mesleki kıdemi 34-44 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 35. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem 23-33 yıl ile 34-44 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	397,500	360,500	435,000	392,000
Wilcoxon W	2350,500	451,500	2326,000	497,000
Z	-,870	-,768	-,295	-,568
Asymp. Sig. (2-tailed)	,384	,442	,768	,570

	Kıdem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	23-33	62	37,91	2350,50
	34-44	15	43,50	652,50
	Total	77		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	23-33	64	39,87	2551,50
	34-44	13	34,73	451,50
	Total	77		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	23-33	61	38,13	2326,00
	34-44	15	40,00	600,00
	Total	76		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	23-33	62	39,18	2429,00
	34-44	14	35,50	497,00
	Total	76		

Mesleki kıdemi 23-33 yıl ile 34-44 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

### 3.4.6. Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri Arasındaki İlişkisi

Sendikalı öğretmenlerin sendikalarına üyelik süreleri ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları tablo 36'da verilmiştir.

**Tablo 36. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri Arasındaki Analizi Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Chi-Square	2,202	14,288	22,662	5,800
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,532	,003	,000	,122

	Üyelik Süreci	N	Mean Rank
f1-Sendikal Sadakat	1-8	155	123,45
	9-16	74	129,07
	17-24	18	149,89
	25-34	6	124,33
	Total	253	
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-8	162	144,87
	9-16	76	113,16
	17-24	18	96,08
	25-34	6	108,92
	Total	262	
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-8	160	140,97
	9-16	76	125,54
	17-24	17	51,79
	25-34	6	115,58
	Total	259	
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-8	159	137,25
	9-16	77	120,71
	17-24	16	110,25
	25-34	6	88,25
	Total	258	

Kruskal Wallis testi sonucunda Sendikal Sadakat ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörleri ile sendika üyelik sürelerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Fakat Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörleri ile üyelik sürelerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Bu doğrultuda gruplar arasındaki farklılığın tespiti için Mann Whitney testi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki Tablolarda verilmiştir.

**Tablo 37. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 1-8 yıl ile 9-16 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	5473,500	4656,000	5305,500	5317,500
Wilcoxon W	17563,500	7582,000	8231,500	8320,500
Z	-,559	-3,065	-1,588	-1,654
Asymp. Sig. (2-tailed)	,576	,002	,112	,098

Üyelik süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-8	155	113,31	17563,50
	9-16	74	118,53	8771,50
	Total	229		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-8	162	128,76	20859,00
	9-16	76	99,76	7582,00
	Total	238		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-8	160	123,34	19734,50
	9-16	76	108,31	8231,50
	Total	236		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-8	159	123,56	19645,50
	9-16	77	108,06	8320,50
	Total	236		

Sendika üyelikleri 1-8 yıl arasında olan öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile üyelikleri 9-16 yıl arasında olan öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca sendika üyelikleri 1-8 yıl arasında olan öğretmenlerin Sendikalılığın Önemine İnanma düzeyleri ile üyelikleri 9-16 yıl arasında olan öğretmenlerin Sendikalılığın Önemine İnanma düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Fakat Sendikalılığın bu faktörünün güvenilirlik düzeyinin çok düşük olması da göz önünde tutulmalıdır.

**Tablo 38. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri  
1-8 yıl ile 17-24 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	1111,500	923,000	475,500	1016,500
Wilcoxon W	13201,500	1094,000	628,500	1152,500
Z	-1,412	-2,579	-4,424	-1,336
Asymp. Sig. (2-tailed)	,158	,010	,000	,182

Üyelik Süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-8	155	85,17	13201,50
	17-24	18	102,75	1849,50
	Total	173		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-8	162	93,80	15196,00
	17-24	18	60,78	1094,00
	Total	180		
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	1-8	160	94,53	15124,50
	17-24	17	36,97	628,50
	Total	177		
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	1-8	159	89,61	14247,50
	17-24	16	72,03	1152,50
	Total	175		

Sendika üyelikleri 1-8 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile sendika üyelikleri 17-24 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca sendika üyelikleri 1-8 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri ile sendika üyelikleri 17-24 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 39. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri  
1-8 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	460,500	354,500	384,000	304,500
Wilcoxon W	12550,500	375,500	405,000	325,500
Z	-,040	-1,136	-,834	-1,518
Asymp. Sig. (2-tailed)	,968	,256	,404	,129

Üyelik Süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	1-8	155	80,97	12550,50
	25-34	6	81,75	490,50
	Total	161		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-8	162	85,31	13820,50
	25-34	6	62,58	375,50
	Total	168		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	1-8	160	84,10	13456,00
	25-34	6	67,50	405,00
	Total	166		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	1-8	159	84,08	13369,50
	25-34	6	54,25	325,50
	Total	165		

Sendika üyelik süreci 1-8 yıl ile 24-34 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur

**Tablo 40. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 9-16 yıl ile 17-24 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	548,000	588,000	229,000	554,000
Wilcoxon W	3323,000	759,000	382,000	690,000
Z	-1,165	-,937	-4,176	-,639
Asymp. Sig. (2-tailed)	,244	,349	,000	,523

Üyelik Süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	9-16	74	44,91	3323,00
	17-24	18	53,06	955,00
	Total	92		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	9-16	76	48,76	3706,00
	17-24	18	42,17	759,00
	Total	94		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	9-16	76	52,49	3989,00
	17-24	17	22,47	382,00
	Total	93		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	9-16	77	47,81	3681,00
	17-24	16	43,13	690,00
	Total	93		

Sendika üyelikleri 9-16 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışma İsteklilik düzeyleri ile sendika üyelikleri 17-24 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışma İsteklilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 41. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 9-16 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	212,000	217,500	209,500	165,500
Wilcoxon W	233,000	238,500	230,500	186,500
Z	-,183	-,190	-,333	-1,167
Asymp. Sig. (2-tailed)	,854	,849	,739	,243

Üyelik Süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	9-16	74	40,64	3007,00
	25-34	6	38,83	233,00
	Total	80		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	9-16	76	41,64	3164,50
	25-34	6	39,75	238,50
	Total	82		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	9-16	76	41,74	3172,50
	25-34	6	38,42	230,50
	Total	82		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	9-16	77	42,85	3299,50
	25-34	6	31,08	186,50
	Total	83		

Sendika üyelik süreci 9-16 yıl ile 25-34 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 42. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Üyelik Süreleri 17-24 yıl ile 25-34 yıl Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	43,500	47,500	23,000	38,500
Wilcoxon W	64,500	218,500	176,000	59,500
Z	-,702	-,441	-1,988	-,717
Asymp. Sig. (2-tailed)	,483	,659	,047	,473

Üyelik Süreci		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	17-24	18	13,08	235,50
	25-34	6	10,75	64,50
	Total	24		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	17-24	18	12,14	218,50
	25-34	6	13,58	81,50
	Total	24		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	17-24	17	10,35	176,00
	25-34	6	16,67	100,00
	Total	23		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	17-24	16	12,09	193,50
	25-34	6	9,92	59,50
	Total	22		

Sendika üyelikleri 17-24 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışma İsteklilik düzeyleri ile sendika üyelikleri 25-34 yıl arasında olan sendikalı öğretmenlerin Sendika İçin Çalışma İsteklilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.4.7. Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikalar İlişkisi

Sendikalı öğretmenlerin sendikaları ile Sendikal Bağlılığın Faktörleri arasında normal dağılım incelemesinde çarpıklık katsayısının çarpıklığın standart hatasına bölünerek elde edilen Z değerinin ise % 99 güven aralığında -2,58 ile +2,58 arasında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları tablo 43'de verilmiştir.

**Tablo 43. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Mesleki Kıdem İlişkisi Analizi  
Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Chi-Square	5,943	8,220	,396	1,916
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,114	,042	,941	,590

	Sendika	N	Mean Rank
f1-Sendikal Sadakat	turk egitim sen	87	120,64
	egitim sen	126	137,14
	egitm bir sen	34	111,91
	egitim is	6	91,75
	Total	253	
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	turk egitim sen	91	140,59
	egitim sen	130	119,79
	egitm bir sen	35	154,59
	egitim is	6	112,67
	Total	262	
f3-Sendika için Çalışmaya İsteklilik	turk egitim sen	91	133,75
	egitim sen	128	127,32
	egitm bir sen	34	129,93
	egitim is	6	130,67
	Total	259	
f4-Sendikalılığın Önemine İnanma	turk egitim sen	91	133,80
	egitim sen	128	126,66
	egitm bir sen	34	134,18
	egitim is	5	92,10
	Total	258	

Kruskal Wallis testi sonucunda Sendikal Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörleri ile sendikalar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Fakat Sendikaya Karşı Sorumluluk faktörü ile sendikalar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Bu doğrultuda gruplar arasındaki farklılığın tespiti için Mann Whitney testi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 44. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	4760,500	4987,000	5535,500	5501,500
Wilcoxon W	8588,500	13502,000	13791,500	13757,500
Z	-1,634	-2,006	-,627	-,706
Asymp. Sig. (2-tailed)	,102	,045	,531	,480



	sendika	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	Türk eğitim sen	87	98,72	8588,50
	eğitim sen	126	112,72	14202,50
	Total	213		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	Türk eğitim sen	91	121,20	11029,00
	eğitim sen	130	103,86	13502,00
	Total	221		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	Türk eğitim sen	91	113,17	10298,50
	eğitim sen	128	107,75	13791,50
	Total	219		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	Türk eğitim sen	91	113,54	10332,50
	eğitim sen	128	107,48	13757,50
	Total	219		

Sendikası Türk Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile sendikası Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 45. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim Bir-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	1374,000	1431,500	1501,500	1537,500
Wilcoxon W	1969,000	5617,500	2096,500	5723,500
Z	-,607	-,886	-,254	-,053
Asymp. Sig. (2-tailed)	,544	,376	,800	,957

Sendika		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	türk eğitim sen	87	62,21	5412,00
	egitm bir sen	34	57,91	1969,00
	Total	121		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	türk eğitim sen	91	61,73	5617,50
	egitm bir sen	35	68,10	2383,50
	Total	126		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	türk eğitim sen	91	63,50	5778,50
	egitm bir sen	34	61,66	2096,50
	Total	125		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	türk eğitim sen	91	62,90	5723,50
	egitm bir sen	34	63,28	2151,50
	Total	125		

Sendikası Türk Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmen ile sendikası Eğitim Bir-Sen olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 46. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Türk Eğitim-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	199,000	213,000	265,500	149,500
Wilcoxon W	220,000	234,000	286,500	164,500
Z	-,972	-,908	-,113	-1,306
Asymp. Sig. (2-tailed)	,331	,364	,910	,191

Sendika		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	turk eğitim sen	87	47,71	4151,00
	egitim is	6	36,67	220,00
	Total	93		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	turk eğitim sen	91	49,66	4519,00
	egitim is	6	39,00	234,00
	Total	97		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	turk eğitim sen	91	49,08	4466,50
	egitim is	6	47,75	286,50
	Total	97		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	turk eğitim sen	91	49,36	4491,50
	egitim is	5	32,90	164,50
	Total	96		

Sendikası Türk Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmen ile sendikası Eğitim İş olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 47. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Sen ile Eğitim Bir-Sen Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	1714,000	1663,500	2132,000	2049,500
Wilcoxon W	2309,000	10178,500	10388,000	10305,500
Z	-1,789	-2,468	-,182	-,525
Asymp. Sig. (2-tailed)	,074	,014	,856	,599

	sendika	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	egitim sen	126	83,90	10571,00
	egitm bir sen	34	67,91	2309,00
	Total	160		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	egitim sen	130	78,30	10178,50
	egitm bir sen	35	100,47	3516,50
	Total	165		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	egitim sen	128	81,16	10388,00
	egitm bir sen	34	82,79	2815,00
	Total	162		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	egitim sen	128	80,51	10305,50
	egitm bir sen	34	85,22	2897,50
	Total	162		

Sendikası Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri ile sendikası Eğitim Bir- Sen olan sendikalı öğretmenlerin Sendikaya Karşı Sorumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 48. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	248,500	372,500	373,500	234,000
Wilcoxon W	269,500	393,500	8629,500	249,000
Z	-1,418	-,188	-,114	-1,027
Asymp. Sig. (2-tailed)	,156	,851	,910	,304

	sendika	N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	egitim sen	126	67,53	8508,50
	egitim is	6	44,92	269,50
	Total	132		
f2-Sendikaya Karşı Sorumluluk	egitim sen	130	68,63	8922,50
	egitim is	6	65,58	393,50
	Total	136		
f3-Sendika için Çalışmaya isteklilik	egitim sen	128	67,42	8629,50
	egitim is	6	69,25	415,50
	Total	134		
f4-Sendikalılığın Önemine inanma	egitim sen	128	67,67	8662,00
	egitim is	5	49,80	249,00
	Total	133		

Sendikası Eğitim-Sen olan sendikalı öğretmen ile sendikası Eğitim İş olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 49. Sendikal Bağlılık Faktörleri ile Sendikaları Eğitim-Bir-Sen ile Eğitim İş Olan Grupları Arasındaki Mann-Whitney Testi Sonuçları**

	f1	f2	f3	f4
Mann-Whitney U	82,000	69,500	101,000	62,000
Wilcoxon W	103,000	90,500	696,000	77,000
Z	-,760	-1,335	-,038	-,975
Asymp. Sig. (2-tailed)	,447	,182	,969	,330

sendika		N	Mean Rank	Sum of Ranks
f1-Sendikal Sadakat	egitm bir sen	34	21,09	717,00
	egitim is	6	17,17	103,00
	Total	40		
f2-Sendikaya Karsi Sorumluluk	egitm bir sen	35	22,01	770,50
	egitim is	6	15,08	90,50
	Total	41		
f3-Sendika için Çalismaya isteklilik	egitm bir sen	34	20,47	696,00
	egitim is	6	20,67	124,00
	Total	40		
f4-Sendikaliligin Önemine inanma	egitm bir sen	34	20,68	703,00
	egitim is	5	15,40	77,00
	Total	39		

Sendikası Eğitim Bir-Sen olan sendikalı öğretmen ile sendikası Eğitim İş olan sendikalı öğretmenlerin Sendikal Bağlılık faktörleri ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur.

## BÖLÜM IV

### SONUÇ

İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri İle Sendikal Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin incelenmesi sonucunda;

- Araştırma anketine katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadın oranının (% 59.4), erkek oranına (%47.3) göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu oran eğitim iş kolunda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla olmasının bir sonucudur.

- Araştırmaya katılan 490 öğretmenin yaş dağılımı gruplandırılarak incelenmiştir. Yaş verileri, 23 ile 30 yaşları arasındakiler 1, 31 ile 38 yaşları arasındakiler 2, 39 ile 47 yaşları arasındakiler 3 ve 48 ile 65 yaşları arasındakiler ise 4 olarak gruplandırılmıştır.

Bu gruplama verisi ışığında 490 öğretmenin % 20.2'si 1. grupta , % 34.9'ü 2. grupta, % 24.3'ü 3. grupta ve son olarak % 20.6'sı 4. grupta yer almıştır.

- Anket uygulanan 490 öğretmenin medeni durumu, % 77.6'sı evli, % 19.0'u bekar, % 3.1'i boşanmış ve % 0.4'ü ise diğer olarak belirlenmiştir.

- Anket uygulanan 490 öğretmenin mesleki alanlarına ait veriler doğrultusunda % 55.5'inin Sınıf Öğretmeni, % 44.5'inin Branş Öğretmeni olduğu görülmüştür. Anketi cevaplandıranların çoğunun sınıf öğretmeni olması eğitim iş kolunda çalışan öğretmenlerden sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha fazla olmasının bir sonucudur. Ayrıca Türkiye'de ilköğretim kurumlarının sayısının orta öğretim kurumlarından fazla olması da bu bulguyu desteklemektedir.

- Anket uygulanan 490 öğretmenin mesleki kıdem değişkeni dağılımı gruplandırılarak incelenmiştir. Mesleki kıdem verileri, 1 ile 11 yılları arasındakiler 1, 12 ile 22 yılları arasındakiler 2, 23 ile 33 yılları arasındakiler 3 ve 34 ile 44 yılları arasındakiler ise 4 olarak gruplandırılmıştır.

Bu gruplama verisi ışığında 490 öğretmenden % 45.7'si 1. grupta, % 33.9'u 2. grupta, % 16.9'u 3. grupta ve son olarak % 3.5'i 4. grupta yer almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin neredeyse yarısının kıdeminin 1 ile 11 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir.

- Araştırmaya katılan 490 öğretmenin % 46.1'i sendikasız, % 53.9'u ise sendikalı olduğu belirlenmiştir.

- Anketleri cevaplandıran sendikalı öğretmenlerden % 34.8'i Türk Eğitim Sen'li, % 49.6'sı Eğitim Sen'li, % 13.3'ü Eğitim Bir Sen'li, % 2.3'ü ise Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin cinsiyet değişkeni incelendiğinde, sendikalı erkek öğretmenlerin % 34.1'i Türk Eğitim Sen'li, % 44.4'ü Eğitim Sen'li, % 20.0'si Eğitim Bir Sen'li ve % 1.5'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin ise % 35.7'si Türk Eğitim Sen'li, % 55.0'i Eğitim Sen'li, % 6.2'si Eğitim Bir Sen'li ve % 3.1'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin yaş değişkeni gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada 24 yaş ile 32 yaş arası 1. grup, 33 yaş ile 41 yaş arası 2. grup, 42 yaş ile 50 yaş arası 3. grup ve 51 yaş ile 61 yaş arası ise 4. grup olarak belirlenmiştir.

Sendikalı öğretmenlerin yaş aralığı 1. grupta olanlardan % 48'i Türk Eğitim Sen'li, % 32'si Eğitim Sen'li, % 20'u Eğitim Bir Sen'li olarak belirlenmiştir. Bu grupta Eğitim İş üyesi öğretmen araştırmamıza katılmamıştır. Yaş aralığı 2. grupta olanlardan % 43.8'i Türk Eğitim Sen'li, % 40.6'sı Eğitim Sen'li, % 14.6'sı Eğitim Bir Sen'li, ve % 1'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Yaş aralığı 3. grupta olanlardan % 24'ü Türk Eğitim Sen'li, % 68'i Eğitim Sen'li, % 6.7'si Eğitim Bir Sen'li, % 1'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Son olarak yaş aralığı 4. grupta olanlardan % 18.6 Türk Eğitim Sen'li, % 58.1'i Eğitim Sen'li, % 14'ü Eğitim Bir Sen'li, ve % 9.3'ü Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin mesleki alan değişkenine ait veriler incelendiğinde Sınıf Öğretmeni olanların % 30.4'ü Türk Eğitim Sen'li, % 55.3'ü Eğitim Sen'li, % 11.2'si Eğitim Bir Sen'li, % 3.1'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiş. Branş Öğretmenlerinin %41.7'i Türk Eğitim Sen'li, % 40.8'i Eğitim Sen'li, % 16.5'i Eğitim Bir Sen'li, % 1'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiş.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin medeni durum değişkenine ait veriler ışığında evli olanların % 34.7'si Türk eğitim Sen'li, % 49.8'i Eğitim Sen'li, % 13.1'i Eğitim Bir Sen'li ve % 2.2'i Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Bekar olan öğretmenlerin % 39.5'i Türk eğitim Sen'li, % 41.9'u Eğitim Sen'li, % 16.3'ü Eğitim Bir Sen'li ve % 2.3'ü Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Boşanmış olan öğretmenlerin % 14.3'ü Türk Eğitim Sen'li, % 85.7'i Eğitim Sen'li olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan sendikalı öğretmenler arasında ise boşanmış Eğitim Bir Sen ve Eğitim İş üyesi bulunmamaktadır. Medeni durumu diğer olan bir Eğitim Sen'li üye görülmüştür.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada 1 yıl ile 11yıl arası kıdem 1. grup, 12 yıl ile 22 yıl arası kıdem 2. grup, 23 yıl ile 33 yıl arası kıdem 3. grup ve 34 yıl ile 44 yıl arası kıdem ise 4. grup olarak belirlenmiştir.

1. gruptaki Sendikalı öğretmenlerin % 46.2'si Türk Eğitim Sen'li, % 35.5'i Eğitim Sen'li, % 18.3'ü Eğitim Bir Sen'li olarak, 2. gruptaki öğretmenlerin % 38'i Türk Eğitim Sen'li, % 51.1'i Eğitim Sen'li, % 9.8'i Eğitim Bir Sen'li, % 1.1'i Eğitim İş'li olarak, 3. gruptaki öğretmenlerin % 20.3'ü Türk Eğitim Sen'li, % 62.5'i Eğitim Sen'li, % 12.5'i Eğitim Bir Sen'li, % 4.7'si Eğitim İş'li olarak, 4. gruptaki öğretmenlerin % 6.7'si Türk Eğitim Sen'li, % 73.3'ü Eğitim Sen'li, % 6.7'si Eğitim Bir Sen'li, % 13.3'ü Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir.

- Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin üyelik süreci değişkeni gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmada 1 yıl ile 8 yıl arası 1. grup, 9 yıl ile 16 yıl arası 2. grup, 17 yıl ile 24 yıl arası 3. grup ve 25 yıl ile 34 yıl arası ise 4. grup olarak belirlenmiştir.

Sendika üyeliği 1 yıl ile 8 yıl arası olanlarının % 44.4'ü Türk Eğitim Sen'li, % 33.3'ü Eğitim Sen'li, % 18.5'i Eğitim Bir Sen'li, % 3.7'si Eğitim İş'li olarak belirlenmiştir. Üyeliği 9 yıl ile 16 yıl arası olanlardan % 23.1'i Türk Eğitim Sen'li, % 73.1'i Eğitim Sen'li, % 3.8'i Eğitim Bir Sen'li olarak belirlenmiştir. Bu grupta Eğitim İş üyesi öğretmen araştırmamıza katılmamıştır. Üyeliği 17 yıl ile 24 yıl arası olanlardan % 11.1'i Türk Eğitim Sen'li, % 77.8'i Eğitim Sen'li, % 11.1'i Eğitim Bir Sen'li olarak belirlenmiştir.

- Genel olarak araştırmaya katılan sendika üyelerinin Sendikaya bağlılık düzeylerinin (I.faktör için 2.07-3.71, II.faktör için 1.03-1.89, III.faktör için 2.22-2.89, IV.faktör için 1.65-3.29) tüm faktörlerde oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

- Sendikaya sadakat faktörünün en yüksek değeri incelendiğinde, 25. maddenin 2.07 ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Buda üyelerin sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyduğunu göstermektedir. Faktörün en düşük değerinin ise 3.71 ortalama ile 22. maddeye ait olması üyelerin bu maddeye katılmadıklarını göstermektedir.

- Sendikaya karşı sorumluluk faktörünün en yüksek değeri incelendiğinde, 26. maddenin 1.07 gibi oldukça yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Faktörün en düşük değerinin ise 1.89 ortalama ile 10. madde olması üyelerin kararlarının kendileri için doğru olduğuna inanmakta ve aynı sendikanın üyesi kalmak yönünde eğilimlerinin olduğu görülmektedir.

- Sendika için çalışmaya isteklilik faktöründe en yüksek değeri incelendiğinde 2.22 ortalamaya sahip 14. madde olduğu anlaşılmıştır. Yani üyeler sendikalarının önemli bir örgüt olduğuna inanmaktadırlar. Bu faktörün en küçük değerinin ise 2.89 ortalama ile 21. maddeye ait olduğu görülmüştür. Buda üyelerin sendika için çalışmaya isteklilik düzeylerinin çok düşük olmadığını göstermektedir.

- Sendikalılığın Önemine İnanma faktörünün en yüksek değeri incelendiğinde ise 1. maddenin 1.65 ortalama ile üyelerin sendikaya katılma kararlarının doğru bir adım olduğuna inandıklarını görmekteyiz. Faktörün en küçük değerinin ise 3.29 ortalama ile 12. maddeye ait olduğu anlaşılmaktadır.



Bu ise üyelerin sendikasız bir işte çalışma alternatifine katılmadıklarını belirtmektedir. Fakat Anketi dolduran sendika üyelerinin sendikalılığın önemine inanma faktöründe güvenilir sonuç elde edilememiştir (Cronbach  $\alpha = .115$ ).

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile cinsiyet ilişkisi incelendiğinde ise Sendikal Sadakat ve Sendikaya Karşı Sorumluluk faktörlerinin cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark bulunmamışken Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Önemine İnanma faktörlerinin cinsiyet değişkeni ile aralarında anlamlı bir fark vardır. Bu bulgu, sendikalı kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre sendika için çalışma istekliliklerinin daha fazla olduğunu ve sendikalılığın önemine erkek üyelerden daha fazla inandıklarını göstermekte. Fakat Sendikalılığın Önemine İnanma faktörünün güvenilirlik düzeyinin çok düşük olması da göz önünde tutulmalıdır.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkisi incelendiğinde Sendikaya Karşı Sorumluluk faktöründeki yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Bu farkın 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar ile 33-41 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktöründeki yaş grupları arasında da anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Bu farkın 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu görülmüştür. Son olarak Tablo 30'da Sendikalılığın Önemine İnanma faktöründeki yaş grupları arasındaki farkın , 24-32 yaşları arasındaki öğretmenlerin oluşturduğu grup ile 51-61 yaşları arasında ki öğretmenlerin oluşturdukları gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Fakat Sendikalılığın Önemine İnanma faktörünün güvenilirlik düzeyinin çok düşük olması da göz önünde tutulmalıdır.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile medeni durumları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile mesleki alanları ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile mesleki kıdem ilişkisi incelendiğinde Sendikal Sadakat ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktörleri ile Kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörleri ile Kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile üyelik süreleri arasındaki ilişkisi incelendiğinde ise Sendikal Sadakat ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktörleri ile sendika üyelik sürelerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Fakat Sendikaya Karşı Sorumluluk ve Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik faktörleri ile üyelik sürelerine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

- Sendikalı öğretmenlerin sendikal bağlılık faktörleri ile sendikalar ilişkisi incelendiğinde ise Sendikal Sadakat, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikalılığın Öneme İnanma faktörleri ile sendikalar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Fakat Sendikaya Karşı Sorumluluk faktörü ile sendikalar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

## ÖNERİLER

Demokrasilerin vazgeçilmez ve en önemli unsurlarından biri olan sivil toplum kuruluşları arasında bulunan sendikaların mücadelelerini güçlü bir şekilde vermeleri oldukça önemlidir. Bununda sendikasına güçlü bir şekilde bağlı nitelikli üyelere sahip olmaktan geçtiği bir gerçektir.

Eğitim iş kolunda faaliyet göstermekte olan mevcut sendikaların sadece üye sayısının fazla olmasının günümüz dünya şartlarında çok önemli bir etken olmadığı ortaya çıkmıştır. Üyelerini yetiştiren, eğiten ve onların sendikalarına bağlılıklarını arttıran sendikaların mücadelelerinde çok daha güçlü bir duruş sergileyecekleri bir gerçektir.

Ülkemizde geçmişte yaşanmış olan sendikal tecrübelerden yararlanılarak, biran önce sendika üyesinin demokratik haklarından yararlanmasını engelleyici kural ve uygulamalar kaldırılmalı ve bu hakları kullanması yönünde üye teşvik edilmelidir.

Sendikal faaliyetler üyelerin sendikalarına bağlılıklarını arttıran önemli bir etkidir. Bundan dolayı sendikaların üyelerine ve hedef kitlesine yönelik sosyal faaliyetlere ağırlık vermesi mevcut üyelerin sendikal bağlılıklarını yükselteceği gibi üye sayılarının da artmasına neden olacaktır.

Sendikaların yapılanmalarında merkeziyetçi bir yapılanma yerine tabanı çok daha güçlü ve bağlı bir yapılanmaya gitmeleri yine üyeliklerin sendikal bağlılıklarını güçlendirecektir.

Sendika ile üye arasındaki düzenli iletişim üyenin sendikal bağlılığını olumlu yönde etkileyen bir etkidir. Ayrıca sendika yayın organları üye ile sendika arasında iletişimi sağlayan önemli bir araçtır. Yayın araçlarının yararlı bilgiler içermesi üyenin bilgilenmesini, haklarını ve çıkarlarını yakından takip etmesini sağlayacak, sendikal bilincin gelişmesine yardımcı olacaktır. Yayın araçları bu faydalar doğrultusunda hazırlanmalıdır.

Eğitim işkolunda sendika üyelerinin önemli bir kısmını kadın üyeler oluşturmaktadır. Bu oranın sendika yönetimlerinde de benzer şekilde yüksek olması sendikal hareketin gelişmesine yardımcı olacaktır. Sendikalar kadın üyelerini sendika yönetim kademelerinde görev alması yönünde teşvik etmelidir.

## KAYNAKÇA

- Acuner, A. M. (1994). *Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi*,  
Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü.
- Aktaş, U. (2004) Öğretmenlerin Dünyası- 7  
<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=115016&tarikh=01/05/2004>  
(04/06/2008).
- Akyigit, E. (2007). **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Akyüz, Y. (1978). **Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişimdeki Etkileri**.  
Ankara: Doğan Basımevi.
- Aldemir, N. (2006). “Türkiye’de Eğitim Emekçilerinin Örgütlü Mücadelesi –I”,  
**Kurtuluş Dergisi**, Sayı: 5.
- Altunya, N. (2008). “100. Yılında Öğretmen Örgütleri”, **Öğretmen Dünyası**, Yıl.  
29, Sayı 345. Ankara.
- Altunya, N. (1999). “Geçmişimize Bakış”, **Eğitim ve Yaşam Dergisi**, Eğitim Sen  
Yayınları, Yıl:4, Sayı 16.
- Altunya, N. (1998). **Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi : 1908-1998**, Ankara: Ürün  
Yayınları.
- Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri I- III, <http://www.atam.gov.tr>  
(14/09/2008).
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay**  
**Dergisi**, Yıl 15, Sayı: 59. Ankara.
- Bilgin, S. L. (2003). “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması” ,**Dokuz**

**Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 4. İzmir.

Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım .

Boyacı, H. (1994). *Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlgilerinin Düzeyini ve Bu İlginin Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Büyüköztürk, Ş. (2007). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Ankara: Pegem A yayıncılık.

Bulut, M. (2003). *Örgütsel Bağlılık : Türk Silahlı Kuvvetlerinde Yapılan Bir Araştırma*, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Canlı, C. (2008). “Halkevleri Tarihin Dönüm Noktası”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 227.

Çaralan, İ. (1993). **Memur ve Memur Sendikaları**, İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

Çakar, D., Ceylan, A. (2005). “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 6, No: 1, İstanbul.

Çetin, M. Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayınları.

Demirbilek, T., Çakır, Ö. (2004). **Sendikal Bağlılık**, İstanbul, Petrol – iş Yayını.

Durna, U., Eren, V. (2005). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 6, No: 2, İstanbul.

Eğitimciler Birliği Sendikası Tüzüğü, <http://www.egitimbirsen.org.tr>  
(12/02/2009).

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Tüzüğü, <http://www.egitimsen.org.tr>  
(12/02/2009).

Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası Tüzüğü, <http://www.egitimis.org.tr>  
(12/02/2009)

Ergün, M. (1996). **İkinci Meşrutiyet Devrinde Eğitim Hareketleri (1908-1914)**.  
Ankara . <http://www.egitim.aku.edu.tr/mesrutiyet.pdf> (12/07/2008).

Erdem, A. R. (1996). “Eğitim Sendikalarının Amaçlar Yönünden İrdelenmesi”,  
**Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Yıl:1, Sayı: 1.

Erdem, A. R. (1994). *İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri*, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Gazi Üniversitesi.

Gül, H. (2003). “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. Cilt:10. Sayı:1

Gülmez, M. (2005). **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku**,  
Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü,

Gülmez, M. (1995). “Anayasa Değişikliği ve Memur Sendikacılığı”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:28, Sayı: 4, Ankara.

Karasar, N. (2006). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kalaycı, Ş. (2005). **Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara:  
Asıl Yayın Dağıtım.

- Işıklı, A. (2003). **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, Ankara: İmge Kitabevi.
- Işıklı, Alpaslan. (1990). **Sendikacılık ve Siyaset**. İmge Kitabevi, Ankara
- Işıklı, A. (1977). **Dünya’da Öğretmen Sendikacılığı**, Ankara: TOB-DER yayınları.
- İbicioğlu, H. (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri” **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, İzmir.
- İnce, T. , Battal, E. (2004). **Öğretmen Örgütlenmesi ve Eğitim Bir Sen**, Ankara: Eğitim Bir Sen yayınları.
- İşcan, F., Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, Sayı: 1, Ankara.
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688 sayılı kanun). **Resmi Gazete**, sayı: 24460, tarih: 12/07/2001
- Kıran, A. (1995). “Fransız Öğretim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:11. Ankara
- Koç, Y. (2003). **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, İstanbul: Kaynak yayınları.
- Koç, Y. (1992). **Sendika nedir?**, Ankara: Eğitim İş Yayınları.
- OECD. (2007). **Education At A Glance 2007: OECD Indicators** ISBN 92-64-032886 © OECD 2007
- Organisation for Economic Co-operation and Development  
<http://www.oecd.org/dataoecd/4/55/39313286.pdf>  
(15/02/2009).

Ortaş, İ. (2005). “Ülkemizin Kaçırıldığı En Büyük Eğitim Projesi: Köy Enstitüleri”,  
**Pivolka**, Yıl:4, Sayı: 17. Ankara

Öcal, L.(1998). *Türkiye’de Memur Sendikacılığı (Öğretmen Sendikacılığı Örneği)*,  
yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü .

Öz, Y. (1993). **Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye’de İşçi Sendikalarının  
Üst Örgütlenmesi**, Ankara: Öz İplik-İs Sendikası Yayını.

Özsarı, M. (2008). Halkevleri, <http://w3.balikesir.edu.tr/~mozsari/index.html>  
(15/09/2008).

Rüçhan I, (1962). **Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları**, Ankara: Sevinç  
Matbaası.

Sendikalar Kanunu ( 2821 sayılı kanun). **Resmi Gazete**, sayı: 18040,  
tarih: 07/05/1983.

Taş, A. (1995). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından,  
Sendikacıların Öğretmenlerden Beklentileri*, yayımlanmamış yüksek lisans  
tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

The American Federation of Teachers, <http://www.aft.org/about/index.htm>  
(11/08/2008).

TOB-DER. (1974) “Türkiye Muallime ve Muallimlerine Beyanname”. **TOB-DER  
yayımları**, sayı:66, Ankara.

Tok, T. (1994). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin  
Görüşler.*”, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Hacettepe  
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Tropp, A. (1957). The School Teachers. London: Heinemann.  
[http://en.wikipedia.org/wiki/National\\_Union\\_of\\_Teachers](http://en.wikipedia.org/wiki/National_Union_of_Teachers)  
(15/08/2008).

Türk Dil Kurumu, “Türkçe Sözlük” <http://www.tdk.gov.tr> , (15/08/2008).

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası  
Tüzüğü, <http://www.turkegitimsen.org.tr>  
(12/02/2009).

Uyar, H. (2000). **Modernleşme Sürecinde CHP'nin Rolü, Sosyal Demokrat Değişim**, İstanbul: Buke yayımları.

Ünsal, E. (1999). **Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı Memur Sendikaları**, İstanbul: Boyut Kitapları.

Yavuz, Y. (2003). “Üniversite Çalışanlarının Mesleki Tutumları ile ilgili Kamu Emekçileri Sendikalarına İlişkin Görüşleri”, **Eğitim-Bilim-Toplum Dergisi, Eğitim Sen Yayınları**, Cilt: 1, sayı:2, Ankara.

Yıldırım, İ. (2004). **Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim**, Ankara: Seçkin Yayınları.

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1822/46881  
Konu : Anket (Şenol DEMİR)

2. Mayıs 08

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 21.04.2008 tarih ve 672 sayılı yazısı  
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11.04.2007 tarih ve 1950 sayılı emri.  
d) Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 29.04.2008 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi **Şenol DEMİR İlimiz Kadıköy, Maltepe, Kartal, Beşiktaş, Şişli ve Beyoğlu ilçesi ek listede isimleri bulunan ilköğretim okullarındaki öğretmenlere "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ile Sendikal Bağlılıkları Arasındaki İlişki"** konulu anket çalışmasını yapma hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi **Şenol DEMİR** yukarıda belirtilen konudaki anket çalışmasını, **İlimiz ekte isimleri bulunan okullarda bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerimizin bilgisinde, Okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, ilgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulaması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZER  
Millî Eğitim Müdürü

EKLERİ:

Ek-1. İLGİ(a) yazı ve ekleri

OLUR  
30.04/2008

Hikmet DİNÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

17 mart 2008

İlgili Makama,

Türkçe'ye uyarlanmış olduğum Sendikal Sağlık Ölçeği, Sayın Senol Demir tarafından tez araştırmasında kullanılabilir.

Saygılarımla bilgilerinize arz ederim.



Prof. Dr. S. Leraau Bilgin

## AÇIKLAMA-1

Bu veri toplama aracının amacı İstanbul ilindeki Resmi İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenlerin demografik özellikleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak için bilgi toplamaktır. Bu araçta vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen forma isminizi yazmayın ve boş madde bırakmayınız. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Şenol DEMİR

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst.  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1-Hangi sendika üyesisiniz?

<input type="checkbox"/> TÜRK EĞİTİM-SEN	<input type="checkbox"/> ATA EĞİTİM-SEN
<input type="checkbox"/> EĞİTİM-SEN	<input type="checkbox"/> ANADOLU EĞİTİM-SEN
<input type="checkbox"/> EĞİTİM BİR-SEN	<input type="checkbox"/> KUVAYİ MİLLİYE EĞİTİM-SEN
<input type="checkbox"/> EĞİTİM-İŞ	<input type="checkbox"/> ÇAĞDAŞ EĞİTİMCİLER SENDİKASI
<input type="checkbox"/> HÜR EĞİTİM-SEN	<input type="checkbox"/> BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI
<input type="checkbox"/> ÖĞRETMEN-SEN	<input type="checkbox"/> TÜM EĞİTİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI

SENDİKALI DEĞİLİM

2-Cinsiyetiniz ( ) Erkek ( ) Kadın

3-Yaşınız :.....

4-Medeni durumunuz ( ) Evli ( ) Bekar

( ) Boşanmış ( ) Diğer

5-Alanınız ( ) Sınıf öğretmeni ( ) Branş öğretmeni

6-Mesleki kıdeminiz :.....

7-Kaç yıldır sendikalısınız :.....

## SENDİKAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

LÜTFEN MADDELERİ İÇTENLİKLE CEVAPLAYINIZ	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	EMİN DEĞİLİM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1- Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.					
*2- Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.					
3- İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.					
4- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.					
5- Sendika yararına olabilecek bilgilere 'kulak kabartmak' her çalışanın görevidir.					
*6- İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.					
7- Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamalıdır.					
*8- Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.					
9- Şimdiki isim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.					
10- Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.					
11- Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.					
*12- Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.					
*13- Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.					
14- Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olmak gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim					
15- Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.					
*16- Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.					
*17- Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.					
*18- Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.					
*19- Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.					
*20-Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.					
21-İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.					
*22-Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı , terfi gibi) almayı garantilemektir.					
*23-Sendikadan çok işime bağlıyım.					
*24- Hükümetin toplu görüşme mutabakatına uyup uymadığını izlemek üyenin değil,işyeri sendika temsilcisinin görevidir					
25-Bu sendikanın bir parçası olmakla gurur duyuyorum.					
26-Bu güne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.					
27-Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.					
*28-Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.					

SN	BEŞİKTAŞ	SN	BEYOĞLU	SN	ŞİŞLİ
1	Şair Nedim İlköğretim Okulu	1	Beyoğlu Kadimehmet İlköğretim Okulu	1	Harbiye İlköğretim Okulu
2	Şair Behçet Kemal Çağlar İlköğretim Okulu	2	Firuzaga İlköğretim Okulu	2	İstanbul İlköğretim Okulu
3	Ortaköy Hayat İlköğretim Okulu	3	Galatasaray İlköğretim Okulu	3	Kurtuluş İlköğretim Okulu
4	Murat Beyaz İlköğretim Okulu	4	İhsan Şerif İlköğretim Okulu	4	Maçka İlköğretim Okulu
5	Mahmut Erseven İlköğretim Okulu	5	Kaptanpaşa İlköğretim Okulu	5	Sait Çiftçi İlköğretim Okulu
6	İsmail Tarman İlköğretim Okulu	6	İstiklal İlköğretim Okulu	6	Süleyman Çelebi İlköğretim Okulu
7	Hüseyin Aycibin İlköğretim Okulu	7	Namık Kemal İlköğretim Okulu	7	Süleyman Şah İlköğretim Okulu
8	Gaziosmanpaşa İlköğretim Okulu	8	Orbay İlköğretim Okulu	8	Şişli 19 Mayıs İlköğretim Okulu
9	Cumhuriyet İlköğretim Okulu	9	Piyalepaşa İlköğretim Okulu	9	Talat Paşa İlköğretim Okulu
10	Ali Yakın İlköğretim Okulu	10	Taksim İlköğretim Okulu	10	Uğur Erkey İlköğretim Okulu

SN	KADIKÖY	SN	KARTAL	SN	MALTEPE
1	Bahariye İlköğretim Okulu	1	Cevizli İlköğretim Okulu	1	Adnan Kahveci İlköğretim Okulu
2	Bostancı İlköğretim Okulu	2	Eczacıbaşı İlköğretim Okulu	2	Ataköse İlköğretim Okulu
3	Erenköy İlköğretim Okulu	3	Gürbüz Bora İlköğretim Okulu	3	Bağlarbaşı İlköğretim Okulu
4	Faik Reşit Unat İlköğretim Okulu	4	Kartal Atatürk İlköğretim Okulu	4	Celal Avşar İlköğretim Okulu
5	Göztepe İlköğretim Okulu	5	Mahmut Kemal İnal İlköğretim Okulu	5	Evliya Çelebi İlköğretim Okulu
6	Halil Türkkkan İlköğretim Okulu	6	Mustafa Zeki Demir İlköğretim Okulu	6	Gülsuyu İlköğretim Okulu
7	İnönü İlköğretim Okulu	7	Nihat Erim İlköğretim Okulu	7	Hasan Şadoğlu İlköğretim Okulu
8	Leman Kaya İlköğretim Okulu	8	Sabri Taşkın İlköğretim Okulu	8	Küçükyalı Merkez İlköğretim Okulu
9	Moda İlköğretim Okulu	9	Ülkü Bora İlköğretim Okulu	9	Prof. Abdullah Türkolü İlköğretim Okulu
10	Mustafa Mihriban Boysan İlköğretim Okulu	10	Yavuz Selim İlköğretim Okulu	10	Turgay Ciner İlköğretim Okulu