

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI ve ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: Ebru CENGİZ

İstanbul 2010

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI ve ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Ebru CENGİZ

Öğrenci No.

080778054

Danışman

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

İstanbul, 2010

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ İnsan Kaynakları Yönetiminde Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eselerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım 25-11-2010

Ebru CENGİZ

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

Enstitümüz İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden 080778054 numaralı Ebru Cengiz “*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “İnsan Kaynakları Yönetiminde Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı” başlıklı tezini Yönetim Kurulumuzun .../.../2010 tarih ve sayılı toplantısında seçilen ve Fakülte binasında toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (.....) dakika süre ile aday tarafından takdim edilmiş ve sonuçta adayın tezi hakkında Oy birli ile kabul kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir. ... / ... / 2010

JÜRİ ÜYELERİ

DANIŞMAN: **Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT**

ÜYE

ÜYE

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI

Tezi Hazırlayan: Ebru CENGİZ

ÖZET

Yapılan çalışmada İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ve Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme isimli ölçekler uygulanmış ve bu ölçeklerin demografik özelliklerle ilişkisi araştırılmıştır. Bu amaçla 2009–2010 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 18 devlet ve 7 özel okulda çalışan 500 öğretmen ve idarecilere üç bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde, katılımcılar ile ilgili kişisel veriler toplanmış, ikinci bölümde, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 8 sorudan oluşan “İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ” isimli anket uygulanmış, üçüncü bölümde ise yine araştırmacı tarafından geliştirilen ve 13 adet sorudan oluşan “Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme” isimli form uygulanmıştır.

Yürütülen çalışma sonucunda İstanbul ilinde Küçükçekmece ilçesinde özel veya devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden herhangi bir mesleki sendikaya üye olan öğretmenlerin çoğunlukla Türk Eğitim Sen ve Eğitim Sen’e üye oldukları, üyeliklerinin ortalama 6 yıllık olduğu görülmüştür. Herhangi bir mesleki sendikaya üye olmayan öğretmenlerin genellikle sendikaların daha çok siyasal nitelikli olduğunu düşünmelerinden ve ekonomik nedenlerden dolayı sendikaya üye olmadıkları görülmüştür.

Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmen/idarecilerin özel öğretim kurumları kanun’unda sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olmaması konusu hakkında bilgilerinin olmadığı ya da güncel bilgilerinin olmadığı görülmüştür.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak devlet

okulunda görev yapan öğretmen/idarecilerin özel okullarda görev yapanlara göre İK yönetiminin faydalı olacağına daha çok inandıkları görülmüştür. Ayrıca devlet ya da özel okulda görev yapmanın öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüş farklılığına neden olmadığı görülmüştür.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak kadın öğretmen/idarecilerin erkek öğretmen/idarecilere göre İK yönetiminin faydalı olacağına daha çok inandıkları, ayrıca erkek ya da kadın öğretmen/idareci olmanın öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüş farklılığına neden olmadığı görülmüştür.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak öğretmen/idarecilerin mesleki kıdemlerinin arttıkça İK yönetiminin faydalı olacağına inandıkları, ayrıca öğretmen/idarecinin mesleki kıdemi ne olursa olsun öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüşlerinin benzer olduğu görülmüştür.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak sendika üyesi olmayan öğretmen/idarecilerin mesleki sendikaya üye olanlara göre İK yönetiminin faydalı olacağına daha çok inandıkları, bunun yanında öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde sendika üyesi olan öğretmen/idarecilerin daha çok görüş birliği sağladıkları görülmüştür.

Anahtar kelime: İnsan kaynakları, sendikalaşma, eğitim sektöründe insan kaynakları

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ASSOCIATION OF TEACHERS
'RIGHTS**

Presented by: Ebru CENGİZ

ABSTRACT

In this study, the scales named as Evaluation of Human Resources Management and Evaluation of The Right to Associate of Teachers were applied and the relations of the these scales with the demographic characteristics were researched. For this purpose, in the school year of 2009-2010, the three section survey form was applied to 500 teachers working in 18 public schools and 7 private schools in Küçükçekmece district of Istanbul province, which are under the management of Ministry of National Education. The first section of the survey form was designed for the collection of the personal data, in the second section, the survey, which is named as “Evaluation of Human Resources Management” and formed of 8 questions developed and prepared by the researcher was applied and in the third section, again a survey, which is named as “Evaluation of The Right to Associate of Teachers” and formed of 13 questions also developed and prepared by the researcher was applied.

As the result of the study it was seen that most of the teachers working in public or private schools in Küçükçekmece district of Istanbul province, who are the members of a professional union are generally the members of Türk Eğitim Sen (Turkish Training and Education Union) and Eğitim Sen (Training and Education Union) and it was realized that their average membership period is 6 years. It was seen that for most of the teachers who not the members of any union are, the main reasons are because they think that generally the unions have political characteristics and because of economic reasons.

Also it was observed that the teachers/administrators working in private schools do not have any information or current information related with whether unionization in private training and educational institutions is forbidden or permissive.

While the evaluation of human resources management in general, it was seen that the teachers/administrators working in public schools believe in the benefits of human resources much more than the teachers/administrators working in private schools. In addition to this, it was realized that working in private or public schools does not cause to any diversity of views in general regarding teachers' evaluation of the unionization rights.

While the evaluation of human resources management in general, it was seen that the female teachers/administrators believe in the benefits of human resources much more than the male teachers/administrators and in addition to this, it was realized that being female or male teacher/administrator does not cause to any diversity of views in general regarding teachers' evaluation of the unionization rights.

While the evaluation of human resources management in general, it was seen that when the professional seniority of the teachers/administrators increase, they believe in the benefits of human resources much more, and in addition to this whatever their seniority are it was realized that their views in general regarding teachers' evaluation of the unionization rights are similar to each others' views.

While the evaluation of human resources management in general, it was seen that the teachers/administrators who are not the members of a professional union believe in the benefits of human resources much more than the teachers/administrators who are the members of a professional union, besides, it was realized that the teachers/administrators who are the members of a professional union achieve a consensus much more in general regarding teachers' evaluation of the unionization rights.

Key words: human resources, trade unions, human resources in the education sector

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	3
1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi	3
1.1.1. İnsan Kaynakları Kavramı	3
1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Amaçları.....	4
1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi	6
1.1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler	7
1.1.5. İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütlenmesi	9
1.1.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları.....	10
1.1.7. İnsan Kaynaklarının Yararları	11
2. EĞİTİM-ÖĞRETİM ve ÖRGÜTLENME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR 13	
2.1. Eğitim	13
2.1.1. Eğitim Kavramı.....	13
2.1.2. Eğitimin Önemi ve İnsan Kaynakları ile İlişkisi	17
2.2. Öğretim Kurumu	21
2.2.1. Özel Öğretim Kurumları.....	21
2.2.2. Kamu Öğretim Kurumları.....	24
2.3. Öğretmen Kavramı	25
2.3.1.Örgüt Ve Örgütsel Davranış	27
2.3.2. Örgütlenme Hakkı.....	29
3.KAMU ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI	33
3.1. Sendikalar ve Amaçları	33
3.2. İşçi Sendikacılığının Gelişimi	33
3.3. Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Mevcut Sendikalar	36

3.4. Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı	40
3.5. Kamu Öğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı	43
3.5.1. Eğitim İş.....	43
3.5.2. Türk Eğitim Sen.....	46
3.5.3. Eğitim Bir Sen	49
3.5.4. Eğitim Sen.....	55
4.ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI	59
4.1. Özel Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı	59
4.1.1. Sosyal-İş Sendikası	59
4.1.2. Tez – Koop – İş Sendikası	65
5.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI UYGULAMA	66
5.1.Araştırmanın Amacı	66
5.2.Araştırmanın Önemi	67
5.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	68
5.4.Araştırmanın Varsayımları (Hipotezler)	68
5.5. Araştırmanın Modeli	69
5.6. Evren ve Örneklem.....	69
5.7. Veri Toplama Aracı.....	69
5.8. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu	70
5.9. Bulgular	71
5.9.1. Frekans Dağılımları	71
5.10. İstatistiksel Analizler	84
5.10.1. Çapraz Tablolar.....	84
5.10.2. Diğer Demografik Bilgilere Göre Kullanılan Ölçeklerin Farklılaşması	107
6. SONUÇ	114
EKLER	117
A: Kişisel Bilgi Formu	118
B: İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme Formu	121
C: Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme Formu	122
KAYNAKÇA	124
ÖZGEÇMİŞ	129

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo.1. İşletmelerde insan kaynakları yönetiminin önemini belirleyen faktörler	6
Tablo.2. İnsan kaynakları yararları.....	11
Tablo.3. Eğitim Sendikaları Üye sayıları	58
Tablo.4. Eğitim Çalışanları İçinde Sendikaya Üye Çalışan Sayısı	58
Tablo.5. Cinsiyete ilişkin Frekans Dağılımları	71
Tablo.6. Yaşa ilişkin Frekans Dağılımları.....	71
Tablo.7. Medeni duruma İlişkin Frekans Dağılımları	72
Tablo.8. Okul Türüne İlişkin Frekans Dağılımları	73
Tablo.9. Okuldaki Göreve İlişkin Frekans Dağılımları.....	74
Tablo.10. Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans Dağılımları	74
Tablo.11. En Son Mezun Olunan Okula İlişkin Frekans Dağılımları	75
Tablo.12. Öğretmen / İdarecilerin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmamasına İlişkin Frekans Dağılımları.....	76
Tablo.13. Öğretmen / İdarecilerin Hangi Sendikaya Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları	77
Tablo.14. Öğretmen / İdarecilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	78
Tablo.15. Sendika Üyesi Olmayanların Sendika aktivitelerine Katılıp Katılmadıklarına İlişkin Frekans Dağılımları	79
Tablo.16. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Kaç Yıldır Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları	80
Tablo.17. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Nasıl Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları	81
Tablo.18. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Sendikaya Üyelik Zorunlu Olmalı mıdır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Dağılımları	82
Tablo.19. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Eğer özel öğretim kurumunda çalışıyorsanız ÖÖKK’da sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak	

olduğu hakkında bilginiz ne yönde “Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Dağılımları.....	83
Tablo.20. Öğretmen/İdarecilerin Görev Yaptıkları Okullarda İnsan Kaynakları Yönetim Birimi Olup Olmadığına İlişkin Frekans Dağılımları	83
Tablo.21. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	84
Tablo.22. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo	84
Tablo.23. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	85
Tablo.24. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	86
Tablo.25. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	87
Tablo.26. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikaların etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	88
Tablo.27. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	89
Tablo.28. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo	91
Tablo.29. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulunmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo	92
Tablo.30. Görev Yapılan Okul Türü ve “Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	93

- Tablo.31.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 94
- Tablo.32.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 95
- Tablo.33.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo..... 96
- Tablo.34.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo..... 97
- Tablo.35.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 98
- Tablo.36.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo..... 99
- Tablo.37.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 100
- Tablo.38.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 101
- Tablo.39.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğumu düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo..... 102
- Tablo.40.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo..... 103
- Tablo.41.** Görev Yapılan Okul Türü ve “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo 105

Tablo.42. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo.....	106
Tablo.43. Cinsiyete Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları	107
Tablo.44. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları.....	108
Tablo.45. Görev Yapılan Okulda İK Yönetim Birimi Olup Olmamasına Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları.....	109
Tablo.46. Mesleki Kıdeme Göre Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	110
Tablo.47. İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ve Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları	111
Tablo.48. Anket Bulgu Değerleri Tablosu.....	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil.1. Cinsiyete ilişkin Pasta Grafiği	71
Şekil.2. Yaşa ilişkin Sütun Grafiği	72
Şekil.3. Medeni Duruma İlişkin Sütun Grafiği.....	73
Şekil.4. Okul Türüne İlişkin Pasta Grafiği	73
Şekil.5. Okuldaki Göreve İlişkin Pasta Grafiği	74
Şekil.6. Mesleki Kıdeme İlişkin Sütun Grafiği.....	75
Şekil.7. En Son Mezun Olunan Okula İlişkin Sütun Grafiği.....	76
Şekil.8. Öğretmenlerin/İdarecilerin Sendikaya Üye Olup Olmalarına İlişkin Pasta Grafiği.....	76
Şekil.9. Üye Olunan Mesleki Sendikaya İlişkin Sütun Grafiği	77
Şekil.10. Sendika Üyesi Olmamaya İlişkin Sütun Grafiği	78
Şekil.11. Sendika Üyesi Olmayanların Sendika aktivitelerine Katılıp Katılmadıklarına İlişkin Pasta Grafiği	79
Şekil.12. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Kaç Yıldır Üye Olduklarına İlişkin Sütun Grafiği	80
Şekil.13. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Nasıl Üye Olduklarına İlişkin Sütun Grafiği	81
Şekil.14. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Sendikaya Üyelik Zorunlu Olmalıdır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Sütun Grafiği	82

GİRİŞ

Günümüzün rekabet toplumunda işletmelerin diğer işletmeler arasından sıyrılabilmeleri ve varlıklarını uzun dönemde sürdürüp ayakta kalabilmeleri için kaliteli ve hızlı müşteri hizmeti vermeleri gerekmektedir. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir. Eğitime verilen değer gitgide artması, iş hayatında ön plana çıkmak için iyi bir eğitime ihtiyaç duyulması eğitim kurumlarını da kalitelerini arttırmaya yönelmelerine sebep olmuştur. Bu amaçla okulun fiziki imkanlarını geliştirmenin yanı sıra öğretmen eğitimleri ön plana çıkmıştır. Bu noktada insan kaynakları kavramı önem kazanmaktadır. İnsan kaynağı, kişilerin, üretim döngüsü içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak mal ve hizmet üretme kapasiteleri olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi çeşitli alanları içinde barındırır, bunlar işe alım esnasını ve işe alım sonrası süreçleri kapsar. İşe alınacak çalışanların belirlenmesi, seçilmesi ve yerleştirilmesi, ayrıca çalışanların eğitimi, geliştirilmesi, güçlendirilmesi, değerlendirilmesi ve kariyeri gibi motivasyon ve yönlendirme faaliyetleri bu alanlar arasındadır. Burada amaç, çalışan personelin iş verimliliğini, işe yönelik motivasyonlarını ve başarılarını arttırmak böylece işletmenin kendi hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır. Burada hem çalışanların hem işletmenin amaçlarına ulaşmaları hedeflenir. Öğretim kurumlarında amaçlar eğitim ve kişisel hedefler olarak ikiye ayrılabilir. Eğitim hedeflerine bakıldığında, kaliteli eğitim vermek, öğrencileri yüksek öğretime hazırlamak, öğrencileri seçme sınavlarına hazırlamak eğitim hedefleri arasında sayılabilir. Kişisel hedefler ise öğrencileri topluma ve kendilerine yararlı bireyler olarak yetiştirmek, öğrencilerin kişisel ve sosyal alanda olumlu yönde gelişmelerini sağlayarak çevreleriyle uyumlu, mutlu ve sağlıklı bireyler haline gelmelerini sağlamak olarak özetlenebilir. Bu amaçlara ulaşabilmek için okul yönetiminin bir bütün olarak uyumlu şekilde çalışması gerekmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi için okulun yapısının, hedeflerinin öğretmenlerin özellikleri, hedefleri, bakış açıları ve değerleri ile uyum içinde olması gerekmektedir. Çalıştığı kurumun değerleri ve yönelimi ile uyumsuzluk yaşayan kişiler o kurumda etkin olamayacak, uyum sağlayamayacak ve mutlu olamayacaklardır. Burada da insan kaynaklarının önemi, yani işletmeye uygun personel seçiminin önemi devreye girer. İşletme ve çalışanlar uyum içinde olmadığı zaman hem öğretmenler hem öğrenciler bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir.

Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının önemli bir uygulaması da öğretmen eğitimi alanında olmaktadır. Eğitim kurumu hizmet içi eğitim programlarına gerekli önemi verip yeterli bütçeyi ayırmalıdır. Günümüzde işletmelerin birbirleriyle rekabet edebilmelerinin yolu kalite ve verimliliği arttırmaktır. Kalite ve verimliliği sağlamamanın yolu ise, insana yapılan yatırımlardan geçmektedir ve insana yapılacak en önemli yatırımın ise eğitim olduğu söylenebilir. Eğitim kurumlarının rakipleri arasından sıyrılabilmeleri için öğretmenleri hem akademik alanda hem de öğrencilerle kuracakları iletişim bazında desteklemeleri gerekmektedir. Öğretmenler kendi konu alanlarıyla ilgili desteklenirken hem de ocuk gelişimi, psikolojisi, iletişim becerileri gibi alanlarda desteklenerek öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmaları sağlanmalıdır. Öğrencileriyle olumlu ilişkiler kuramayana, onlara ulaşamayan öğretmenler, konu alanlarında başarılı olsalar bile öğrencilerini yetiştirme konusunda zorlanacaklardır.

Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için o kurumun insan kaynakları yönetiminin etkinliğine inanması ve bunu uygulamak için isteki olması şarttır. Aksi takdirde insan kaynakları teoride o kurumda yer olsa bile uygulamada var olamayacaktır. insan kaynakları yönetiminin ne olduğunu bilen, işleyişi hakkında bilgi sahibi olan ve yararlı olduğuna inanılan eğitim kurumlarında insan kaynakları yönetimi etkin bir şekilde uygulanabilecektir. Bunun için de eğitim kurumlarına insan kaynakları yönetiminin tanıtılması ve uygulamada gerçekleşecek yararların belirtilmesi gerekmektedir. Her işletmede olduğu gibi eğitim kurumlarında da insan kaynakları yönetimi işletmede olumlu bir fark yaratacak, çalışan öğretmenlerin, yöneticilerin iş tatminlerinin artmasına, kendi verimlilikleri, personel işleri ile ilgili bir birim olduğunu bilerek kendi değerlerinin o kurum içinde fark edildiğine inanmalarını sağlayacaktır, bu da çalışanların kurumlarına karşi olumlu bir bakış açısı edinmelerini sağlayacaktır.

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan Kaynakları Yönetiminin tanımı, amaçları, örgütlenmesi ve yararları açıklanmıştır.

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Bu kısımda İKY kavramından başlanarak, tarihçesi, anlam, önem ve ilkeleri içeriğiyle kavramsal olarak ortaya konulacaktır. Ayrıca İKY fonksiyonları incelenerek, Türkiye’de İKY uygulamalarına değinilecektir.

1.1.1.İnsan Kaynakları Kavramı

Kişilerin, üretim döngüsü içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak mal ve hizmet üretme kapasiteleri insan kaynağı olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları bünyesinde, örgütlerin hayatlarında önemli rolü olan unsurları barındırır ve insan kaynakları altında sunulan hizmetler ile fiziksel sermayeden çok bilgi, beceri ve deneyimleri yardımıyla örgütlere katkı sağlamak amaçlanır (Selimoğlu, 2001, s.11).

Gelişen dünyada, teknolojik ve endüstriyel gelişmelerin eşliğinde üretimin daha da kolaylaşıp, dünya çapında yaygınlaşması ile, pazarlama ve finans yönetimi öne çıkmıştır. Birbirine benzer yöntemlerle çalışan, aynı teknolojiyi kullanan işletmelerin, üretim, finans ve pazarlama alanlarında farklı konumda olmaları, dikkatleri makine, yöntem ve tekniklerden, çalışan insana çekmiştir (Benligiray, 2005). Örgütsel davranış veya endüstri psikolojisi adı altında disiplinleşen bu araştırmalar sonucunda, psikoloji ve sosyoloji bilimleri, yönetim ve organizasyon konularında insan faktörünü daha da öne çıkarmışlardır (Tevrüz, 1997; Sabuncuoğlu ve diğ., 2003). Bu dönemde insanın örgüt ve işletme için önemini vurgulamak amacıyla, personelden daha geniş bir anlama sahip “insan kaynakları” kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Günümüzde ise işletmelerde endüstri odaklı olmaktan enformasyon/bilgi odaklı olmaya doğru bir dönüşüm yaşanırken, insana ve çalışana yapılan büyük yatırımlar sebebiyle sosyal sermaye, insan sermayesi veya entelektüel sermaye olarak nitelendirilmektedir (Barutçugil, 2002,s.65)

1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Amaçları

Belli bir konuya veya başlığa genel geçer, alandaki uzmanlarca kabul edilmiş bir tanım getirmek her zaman kolay olmasa da (Geylan, 1993, s.45), insan kaynakları yönetiminin tanımları alt alta konulduğunda üç tip yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir (Guest, 1989a) :

- 1) Genel olarak insan kaynakları yönetimini personel yönetimine verilen yeni bir ad olarak ele alan yaklaşımlar,
- 2) İnsan kaynakları yönetimini personel yönetiminden farklı görüp, insan kaynakları yönetiminin bir kurama dayandırılması gerektiğini, kuram geliştirmenin de sosyal bilimlere dayanılarak mümkün olabileceğini ileri süren yaklaşımlar,
- 3) Stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı

Artan rekabet sonucunda, günümüzde işletmelerin varlıklarını uzun dönemlerde sürdürebilmeleri ve ayakta kalabilmeleri için kaliteli ve hızlı müşteri hizmeti vermeleri ve rakiplerinin arasından ön plana çıkmaları şart olmuştur. Bugünün değişen piyasa koşullarında müşteriye en kısa sürede cevap verebilmenin ve özellikle bu şekilde rekabet açısından avantaj sağlamanın bir yolu, karar verme ve uygulama hakkının müşteri ile doğrudan temas halinde bulunan çalışana kaydırılmasıdır. Çalışanların verimliliğinin ve yaratıcılığının rekabet avantajı sağladığı bir işletme yaratabilmek, ancak çalışanların, yaratıcılık ve sevgilerini göstermelerini sağlamakla ve çözüm üretmeleri için kendilerine esneklik sağlamakla mümkündür (Doğan, 2003). Bunları sağlamak ise insan kaynakları yönetiminin görevidir. Bazı araştırmacılara göre insan kaynakları yönetiminin temel amacı mutlu, verimli ve pozitif düşünen çalışanlar ve yaratmak ve böylelikle çalışma ortamını olabildiğince verimli, olumlu ve gelişime açık hale getirmektir (Geylan, 2005,s.29). Dolayısıyla insan kaynakları yönetiminde, çalışanların daha mutlu, daha üretken olabilmeleri için ne yapıldığı, ne yapılabileceği ve ne yapılması gerektiği üzerinde durulur. Buradan hareketle insan kaynakları yönetimi şu şekilde tanımlanabilir:

“Örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdam ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir.” (Yüksel,1998, s. 8).

Bu tanım iki tip faaliyete işaret etmektedir. Birincisi eskiden personel yönetimi olarak isimlendirilen personel seçimi, işe yerleştirme, kayıt tutma, atama, sicil düzenleme vb. gibi konuları içeren beceri, yöntem ve uygulamaları kapsayan tekniklerdir. İkincisi ise, insan kaynağına ilişkin politikalar, planlar, çalışma ilişkileri, örgüt içi ve dışı değişimler karşısında çalışanların uyumu ve durumu gibi daha geniş açılı stratejilerdir.

Günümüzde insan kaynakları yönetimi bir yandan işe alınacak çalışanların bulunması, seçilmesi ve yerleştirilmesini içerirken, diğer yandan çalışanların eğitimi, geliştirilmesi, güçlendirilmesi, değerlendirilmesi ve kariyeri gibi motivasyon ve yönlendirme faaliyetlerini de içerir. Bu faaliyetler örgüt amaç ve hedefleri ile çalışanların ihtiyaçları arasında denge kuracak şekilde yürütülür. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin iki temel amaç üzerine odaklandığını söylenebilir (Palmer ve diğ., 1993; Sadullah, 2002; Filizöz, 2003). Bunlar, çalışan verimliliğini artırarak işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak ve çalışanların ihtiyaçlarını ve gelişimlerini sağlayarak, iş yaşamının niteliğini yükseltmektir.

İnsan kaynakları yönetimi amaçlarını bahsedilen iki temel odaklanma üzerinden aşağıdaki şekilde de sıralamak mümkündür (Fındıkçı, 1999, s.43).

1. Örgütün amaçlarına ulaştırılması,
2. Çalışan ihtiyaçlarının karşılanması,
3. Örgüt yapısına yönelik çalışmalar,
4. Eleman seçimi sürecinin gerçekleştirilmesi,
5. Çalışanların eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının karşılanması,
6. Çalışanların değerlendirilmesi,

7. Uygun çalışma ortamı, uyumlaştırma ve çatışmaların çözümü
8. Örgüt geliştirme ve örgüt verimliliğinin artırılması.

1.1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

Bazı araştırmacılar insan kaynakları yönetiminin katı (hard) ve yumuşak (soft) olmak üzere iki alt boyutunun olduğunu ileri sürmektedirler. İnsan kaynakları yönetiminin yumuşak yüzü iletişim, motivasyon ve liderliği vurgularken, katı yüzü diğer ekonomik faaliyetlerde olduğu gibi insan kaynağını yönetirken de maliyeti ön plana çıkarmanın gerekliliğini öne sürerek- rasyonelliği vurgulamaktadır (Storey ve diğ. 1992, Kağnıcıoğlu 2001'den alıntı). İnsan kaynaklarının önemi bu rasyonelliğin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Günümüzde insan kaynakları yönetiminin bu kadar gündemde olmasının nedeni çalışanların niteliklerinin yükselmesi ve emek maliyetleri, çalışan verimliliği ve hızlı değişim ortamı ile bu değişimin çalışanlar üzerindeki etkisidir (Sadullah, 2002a,s.76). Özetle insan kaynakları yönetimi önemini Tablo 1'de görülen maliyet, verimlilik ve değişim faktörlerinin de etkisiyle her geçen gün daha da arttığı söylenebilir.

Tablo.1. İşletmelerde insan kaynakları yönetiminin önemini belirleyen faktörler



Kaynak: Sadullah, Ömer, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi", İnsan Kaynakları Yönetimi, No: 968: 290-316, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002b.

İnsan kaynaklarının etkin ve etkili kullanımının maliyetler üzerindeki olumlu sonuçlarını şöyle sıralamak mümkündür (Sadullah, 2002a,s.78).

1. Personel devir hızının düşmesi,
2. İşe devamsızlık oranlarının düşmesi,
3. İş güvenliğinde artış ve iş kazalarının azalması,
4. Hatalı üretimin azalması,
5. Ürün niteliğinin yükselmesi,
6. İşyerinde ortamın genelde huzurlu olması, çatışmaların en aza inmesi sonucu ortaya çıkan işe bağlılık ve verimliliğidir.

Nitelikli insan gücü yetiştirmeye yönelik çalışmaların arttığı günümüzün gelişen toplumunda insan kaynakları, personel yönetiminden daha geniş ve kapsamlı bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin tanımına bakıldığında, amaç ve önemi göz önüne alındığında, burada hedefin işletmeyi kar eder hale getirmek, çalışanların işlerini maksimum verimlilikte yürütmelerini sağlamak ve tüm bunları yaparken çalışanların mutluluk, tatmin ve motivasyonlarını yüksek tutmak olduğu görülür. Böylelikle hem işletme hem de çalışanlar en iyi şekilde yarar görecektir, çalışanlar iş tatmini yaşadıkça işlerine daha motive olacak ve sahipleneceklerdir. Motivasyon burada önemli bir kavramdır. Motivasyon, hedefe yönelik davranışın dürtüldüğü, tetiklendiği ve tutulduğu bir süreçtir ve uyarana davranışsal tepki ve inanç olarak tanımlanmaktadır. Motive olmuş davranış dürtülmüş ve tutulmuştur ve çoğu zaman uzun dönemli hedeflerle ilgilidir ve bu gibi hedefler kişinin zorlukları aşması ve motivasyonunu canlı tutmasına yardım eder. (Pintrich ve Schunk, 2002; Petri, 1996).

1.1.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler

Çeşitli işletmeler çeşitli politikalar yürütür, politikalar faaliyetlere ve bunları uygulayacak insanlara yol gösterirler (Eren, 2002,s.54). Bu bağlamda politikalar örgütlerin her kademesindeki amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılacak araçların ve ortaya konulacak hareket tarzlarının seçilmesidir (Dinçer, 2003,s.71). İnsan kaynakları yönetiminde politikalar, insan kaynağı konusunda yöneticilerin karar vermelerinde rehberlik eden bir ilke ve ilkeler dizisidir. Aynı zamanda saptanan ilkeler politikaların sınırlarını da çizer. Ancak ilkelerin mutlak doğruluğu ya da yer ve zaman koşulu aranmaksızın geçerliliği savunulamaz. Dolayısıyla örgütten örgüte

farklılık göstermekle ve zamana göre değişmekle beraber, insan kaynakları yönetimine yön veren bazı temel ilkeler geliştirilmiştir.

Sabuncuoğlu'na göre bu ilkeler; verimlilik, insancıl davranış ilkesi, eşitlik, açıklık ve gizlilik ilkeleridir. Verimlilik ilkesi çalışanın fiziksel ve özellikle zihinsel gücünden etkin bir şekilde yararlanmayı ve bu düzeyi artan biçimde sürekli kılmayı amaçlar. Verimlilik, işe alınma sürecinden, yerleştirmeye, uyum programlarından, kariyere kadar tüm insan kaynakları faaliyetlerinde bu ilke doğrultusunda insanların bilgi, beceri ve yaratıcı gücünden azami ölçüde faydalanmakla mümkün olur.

İnsan kaynakları politikasında etkinlik ve verimlilik ilkesi, büyük oranda ekonomik amaçlara dönüktür. Bu ilkelerin sadece ekonomik amaçları vurgulayıp, insani tarafı göz ardı etmesi düşünülemez. Çünkü örgütsel verimlilik için işine bağlı, iş memnuniyeti yüksek, işine sadık çalışanlar yaratmak ve bu doğrultuda motivasyonu artırıcı faaliyetler düzenlemek gereklidir. Bu konuda başarının sırrı ekonomik amaçlar ile sosyal ve insani amaçların birlikte ve koordineli uygulanmasında yatar. İnsani davranış ilkesinin özü budur (Sabuncuoğlu, 2000,s.62).

İnsan kaynakları politikalarının en önemli ilkelerinden birisi eşitlik sağlanmasıdır. Çalışanlar arasında işe alınmadan, kariyer yükselmesine kadar her türlü politikanın uygulanmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal ve felsefi düşünce vb. ayrılıkların dikkate alınmaması ve hiçbir kişiye, aileye veya gruba ayrıcalık tanınmamasıdır. Günümüz işletmelerinin çoğunun aile işletmesi olması, uluslararası işletmelerde bile milliyet, din unsurlarının öne çıkıp, uygulanması zor bir ilke gibi görünse de, insandan azami faydayı sağlayıp, verimli bir iş ortamı yaratıp, rekabet üstünlüğü sağlamak için bu ilke gereklidir (Sabuncuoğlu, 2000,s.65).

İşletmelerde çalışan kişiler çalıştıkları kurumdan güvence bekler çünkü yaşamının çoğunu işyerinde geçiren, çalışmasıyla örgüt amaçlarına hizmet eden kişi, büyük bir kusur işlemedikçe işini, kariyerini ve bunlara bağlı diğer haklarını kaybetmeyeceğinden emin olmak ister. Ayrıca güvence ilkesi çalışanın örgüte bağlılığını artırır. Ancak bu ilkenin aşırı bir şekilde uygulanması sonucu, örgütün

giderek kapalı bir sistem haline gelmesi, yönetsel etkinliği azaltması, değişim ve gelişimleri zor uygulanır hale getirmesi, bürokrasi yaratması gibi sakıncaları da vardır. Bunun için bu ilkenin de diğer ilkeler gibi dengeli bir şekilde ve ana amaç olan verimliliği göz ardı etmeden uygulanması gerekir. İnsan kaynakları politikalarının başarısı büyük oranda açıklık ilkesine bağlıdır. İzlenecek politikaların oluşmasında olduğu kadar uygulanmasında da tüm çalışanların destek ve katılımlarının alınması açıklık ilkesinin benimsenmesiyle gerçekleşecektir. Özellikle değişim ortamlarında (firma birleşmeleri, yeni teknoloji ve sistem uygulamaları vb.) bu ilkenin ihmal edilmemesi gerekir. Bunun için etkin olarak örgütsel iletişim sistemleri kullanılmalıdır (Sabuncuoğlu, 2000,s.70).

Gizlilik ilkesi ilk etapta açıklık ilkesi ile çelişki yaratıyor gibi görünebilir. Ancak, özellikle çalışanların özel durumları, özlük hakları, performans değerlemelerinin özel kısmı ile disiplin cezaları gibi personel işlemlerinin bir kısmında gizliliğin sağlanması gerekir. Gizlilik ilkesi personel işlemlerinde kısmi kapalılığı ifade eder. Dedikodudan uzak bir iş ortamı açıklık kadar belli bir oranda gizlilik ilkesine de dayanır. Bu konuda bilmesi gereken prensibi uygulanabilir. (Sabuncuoğlu, 2000,s.72).

Verimlilik, insancıl davranış, eşitlik, açıklık ve gizlilik ilkeleri, insan kaynakları yönetiminde birbirlerinden ayrı görünen ama aslında iç içe olan kavramlardır ve birlikte uygulanmaları neticesinde maksimum yarar sağlarlar. Bu ilkeler insan kaynakları yönetiminin her aşamasında farklı şekillerde uygulanır ve etkin bir şekilde uygulandıkları takdirde uyum ve dengeyi sağlarlar. Bu sebeple bir ilke, bir diğerinden önemlidir ve ön plana çıkarılmalıdır gibi bir düşünce doğru olmaz. Önemli olan her birinin uyum içinde bir bütün sağlayacak şekilde uygulanmalarıdır.

1.1.5. İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütlenmesi

İnsan kaynakları yönetimi daha önce de belirtildiği gibi personel yönetimi faaliyetlerini de kapsamaktadır. Bu bakımdan insan kaynakları her iki faaliyeti de içine alacak şekilde örgütlenir. Ancak insan kaynakları faaliyetlerinin ne şekilde

örgütleneceği, işletmenin duyduğu ihtiyaçlar ve içinde bulunduğu şartlara göre şekillenir. Yüksel'e göre, insan kaynakları faaliyetlerinin örgütlenmesini etkileyen faktörler şunlardır:

1. Üst yönetimin yönetim felsefesi ve tutumu,
2. Örgütün büyüklüğü ve birimlerin coğrafi yerleşimi,
3. Faaliyetlerin ve çalışanların özellikleri,
4. İşçi-işveren-sendika ilişkileridir.

Belirtildiği gibi insan kaynaklarının örgütlenmesi hem insan kaynakları hem de personel yönetimini içine alacak şekilde şekillendirilir. Örgütlenme, belli başlı olgular ışığında şekillense de, işletmelerin kendilerine has ihtiyaç ve şartları doğrultusunda son halini alır. İşletmenin yönetim felsefesi ve tutumu, çalışanların özellikleri gibi daha bireysel faktörlerin yanı sıra, işletmenin boyutu, konumu ve faaliyetleri de bu örgütlenmenin şekillenmesinde rol oynar.

1.1.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

Daha önce de değinildiği gibi, insan kaynakları yönetiminin işletmeler ve örgütler için önemini belirleyen faktörlerden biri maliyet unsurudur ve burada amaç çalışan niteliklerini arttırmak yoluyla verimliliği sağlamaktır.

İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonları insan kaynağının ve dolayısıyla işletmelerin etkinliğini arttırmaya yönelik faaliyetlerin bütünüdür (Yüksel, 1998,s.24). İnsan kaynakları fonksiyonlarını çeşitli şekillerde açıklamak ve sunmak mümkündür, çünkü insan kaynakları yönetimi personel yönetimi, çalışma ve endüstri ilişkileri, örgütsel davranış gibi çalışma alanlarını da kapsayan geniş tabanlı bir disiplindir (Sabuncuoğlu, 2000, s.79). Ayrıca değişen şartlar ve koşullar altında her geçen gün insan kaynakları yönetimi faaliyetleri de çeşitlenmektedir. Ancak çeşitli faaliyet ve çalışma konularını toplayarak, insan kaynakları fonksiyonlarını ana başlıklar altında ve süreç olarak aşağıdaki şekilde ortaya koymak mümkündür:

1. İş analizleri
2. İnsan kaynağının öngörülenmesi
3. İnsan kaynakları planlaması
4. İnsan kaynağını bulma ve seçme

5. İşe alıştırma (Oryantasyon)
6. Eğitim ve kariyer yönetimi
7. Ücret yönetimi
8. Güvenlik ve sağlık
9. Endüstriyel İlişkiler
10. Performans değerlendirme

İnsan kaynaklarının fonksiyonları, faaliyet alanları ile ilgilidir ve insan kaynaklarının kapsadığı alanın genişlemesi ve şartların değişmesi sebebiyle çeşitliliği artmaktadır. Listelenen maddelerden de görülebileceği gibi bu fonksiyonlar işe alım sürecinden önce başlar, işe alım süreci ve sonrasındaki faaliyetleri kapsar.

1.1.7. İnsan Kaynaklarının Yararları

İnsan kaynaklarının yararları çok çeşitlidir. Bu yararları Tablo 2’de iki başlık altında verilmiştir.

Tablo.2. İnsan kaynakları yararları

İNSAN KAYNAKLARININ YARARLARI	
İŞLETME AÇISINDAN	PERSONEL AÇISINDAN
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Verimliliği artırır ve/veya verimlilik bilincini yükseltir. ❖ İşçi-işveren ilişkilerini geliştirir. ❖ Örgütsel politikaların benimsenmesini ve tam olarak uygulanmasını sağlar. ❖ Üretim, yönetim ve personel maliyetlerini düşürür. ❖ Personelin değişime olan direncini azaltır. ❖ Örgütün karar verme ve sorun çözme yeteneğini artırır. ❖ Örgüt içi iletişimi geliştirir. ❖ Makine ve teçhizatın bakım masraflarını düşürür. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Kendine güven ve başarıma duygusunu geliştirir. ❖ İletişim yeteneğini ve önderlik bilgisini artırır. ❖ İş tatminini yükseltir. ❖ Kişisel amaçların gerçekleştirilmesini sağlar. ❖ Kişisel gereksinimlerin tatmin edilmesini sağlar. ❖ Yeni sorumluluklar alma korkusunu giderir.

Kaynak:Seda Aydın,İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Ve Geliştirme, www.mku.edu.tr(29.06.2009)

Tablo 2’de görülebileceği gibi insan kaynaklarının yararları işletme ve personel açısından olmak üzere iki boyutta ele anılabilir. İşletme boyutunun, işletmenin kar ve verimliliği ve bu amaç için gerekli adımları kapsadığı görülür. İşletme boyutunda, teknik uygulama ve yöntemlerin yanı sıra, çalışan personelden olumlu yönde yarar sağlamak için gerekli faktörlerin uygulanması ele alınır. Personel açısından insana kaynaklarının yararında ise daha ziyade kişisel faktörlerin ön planda olduğu görülür. Burada, çalışanların işleri ile ilgili duygusal tatminlerinin artırılması yoluyla, verimliliğin ve performansın artırılmasının hedeflendiği görülür. Bilindiği gibi, çalışanlar yaptıkları işte kendilerini ortaya koydukları, kişisel gereksinimlerini tatmin ettikleri ve başarı duygusunu tattıkları takdirde, daha fazla ilerleme için motive olacaklar, yeni sorumluluklar almaya açık olacaklar ve iş tatminleri yükselecektir. Bu durum da hem kişisel boyutta hem de işletme adına büyük fayda sağlayacaktır.

2. EĞİTİM-ÖĞRETİM ve ÖRGÜTLENME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu kısımda eğitimden başlanarak, tanımı, insan kaynakları ile ilişkisi, öğretim kurumu, özel öğretim kurumları, kamu öğretim kurumları ve öğretmen kavramı kavramsal olarak tanımlanacaktır.

2.1. Eğitim

Eğitimin önemi ve insan kaynakları ile ilişkisine değinilecektir.

2.1.1. Eğitim Kavramı

Günümüz bilgi toplumlarına bakıldığında bilgi ve bilgili insan gücünün ekonominin en önemli girdileri haline gelerek sermaye ve üretim faktörlerini oluşturduğu gözlemlenmektedir. Bu noktada eğitim kavramı önem kazanmakta ve kavramın içeriği de dönemine göre farklı anlamlar kazanmaktadır. Eğitim, insanlık tarihi ile birlikte uzun bir geçmişe sahiptir, İnsanoğlu varoluşundan itibaren temel ihtiyaçlarını karşılamının ötesinde anlama tutkusunu ile bilgi üretmiş ve kendinden sonraki nesillere aktarmıştır. Aslında her insan, sahip olduğu zihinsel potansiyel doğrultusunda sürekli olarak bir eğitim süreci ile iç içedir. Basit günlük alışkanlıklardan, karmaşık projelere kadar birçok davranış kalıbını, sosyal anlayışları, toplumsal yaşama ilişkin düzenleri, mesleki bilgileri eğitim süreci içinde kazanmaktadır (Fındıkçı, 1999, s. 229). Dolayısıyla eğitim insanın hayatı boyunca süren, zaman ve mekân yönünden kapsamı ve boyutları geniş olan bir kavram olarak algılanabilir.

En yalın anlatımla eğitim; hayatın başlangıcı ile başlayan ve hayat boyunca devam eden bir öğrenme süreci olarak değerlendirilebilir (Fındıkçı, 1999,s. 229). Bir başka açıdan ise; bireylerin içinde doğup büyüdükleri, yaşadıkları toplumun değerlerini, bilgilerini, becerilerini öğrenmeleri ve öğrendiklerini kendinden sonra gelecek kuşaklara aktarmaları süreci olarak da tanımlanabilir (Özkalp vd., 1997,s. 91). Genel olarak “bilgi verme, yetenek ve becerileri geliştirme süreci” olarak da tanımlanabilen eğitim, önceden saptanmış amaçlara göre, insan davranışlarından

belli değişiklikler sağlamaya yarayan, planlı etkinlikler dizisini ifade etmektedir (Yazıcı, 2004,s.39).

Aslında Eğitim, belli amaçlara göre insanların davranışlarının planlı olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesi ilkelerini bulmaya çalışan bir bilim dalıdır. Bu bilim kişilerin davranışlarının değiştirilmesinde öğrenmeye etki eden bütün etmenlerin ve bu etmenler arası ilişkilerin sistemleştirilmesi ve davranış değiştirmesinin en verimli ve etkili bir şekilde yapılması için araştırma ve geliştirme çalışmalarına ağırlık verir. Bu açıdan bakıldığında insan kaynakları yönetimi araçlarından biri olarak eğitim; insanın daha etkin, verimli ve tatmin olmuş bir hayat sürdürmesini hedefleyen insan kaynakları yönetiminin kullandığı araçlardan biridir.

Tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi bakımından eğitim, çalışanın görevini yerine getirebilmesi için gereken yeteneği geliştirmek üzere bireyde kalıcı bir değişim oluşturmaya çalışan bir öğrenme deneyimidir ve genellikle bilgi, beceri, tutum ve sosyal davranışların geliştirilmesini içermektedir. Temel olarak kişiye işle ilgili bilgi, beceri ve yetkinlik kazandıran eğitim, çalışanın bildiklerini ve çalışma şeklini değiştirmeye yönelik olabileceği gibi, işe olan tutumunu veya üstleriyle olan etkileşimini değiştirmeye de yönelik olabilmektedir (Akıncı, 2001;Aktaran Aydoğan 2006).

Eğitimler rekabet avantajı kazanmada ve rekabet zorluklarının üstesinden gelmede organizasyonlar için kilit bir rol oynamaktadır. Şimşek çalışmasında çeşitli eğitim tanımlarına şu şekilde yer vermiştir. Eğitim (Şimşek, 2002,s. 136).

1. Kişinin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, amaçlı olarak istenilen değişikliği meydana getirme sürecidir.
2. Önceden belirlenmiş amaçlara göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetlerdir.
3. Her kuşağa geçmişin bilgi ve deneyimlerini düzenli bir şekilde aktarma ya da kazandırma işidir.

4. Eğitim, insanın kalıtımla getirdiği temel ihtiyaçlarını, mevcut kuvvetlerini ve duyularını yönlendiren, bunları kendi sınırları içinde en üst düzeye ulaştırabilen faaliyetler dizisidir.
5. En genel anlamıyla insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, turum ve değerler yoluyla gerçekleşir.

Organizasyonel açıdan ise eğitimle ilgili tanımlar şu şekilde sıralanabilir.

Eğitim;

1. İnsanları kendi sorumluluklarını taşımaları için ihtiyaç duyulan özel tutum, beceri ve bilgiler ile donatma sürecidir.
2. Kişinin mevcut performans düzeyi ile arzu edilen performans düzeyi arasındaki farkı kapatmaya teşebbüs etme sürecidir.
3. Kişi ve kurum amaçlarını bütünleştirme sürecidir.
4. Kişilerin öğrenmesine ve gelişmesine yardım etmektir.
5. Öğrenme merkezli olmalıdır.
6. Verimli çalışmak için, gerekli işleri doğru yapmaktır.

Yetenek ve yetkinliklerin geliştirilmesi açısından eğitim, işle ilgili yetkinliklerin çalışanlar tarafından öğrenilmesini kolaylaştırmada organizasyon tarafından planlanmış çabayı ifade eder. Bu yetkinlikler başarılı iş performansı için çözümsel olan bilgi, beceri veya davranışları içerir. Eğitimin amacı, eğitim programlarının temelindeki bilgi, beceri ve davranışlara çalışanların sahip olması ve onların günlük faaliyetlerinde bunlara ulaşmalarıdır (Noe, 1999,s.4). Eğitim yeteneklerin gelişmesinde bir araçtır. Bireylerin işletmede görevlerini daha başarılı yapabilmeleri için mesleki bilgi ufuklarını genişleten, rasyonel karar alma davranış ve tutumlarında değişimler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri artıran eylemlerin tümüdür. Eğitim ekonomik ve sosyal amaçları vardır. Eğitimin sürekli olması, etkin katılım, fırsat eşitliği ve eğitimcilerin eğitimi başlıca eğitim ilkelerindedir (Öztürk, 2003,s.4).

Bir başka tanımda eğitim, bireylerin ya da onların oluşturduğu grupların organizasyonlarda yüklendikleri ya da ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için, onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür (Sabuncuoğlu, 2000, s.73).

Organizasyonlar açısından eğitim için yapılan yatırımların, sonuç olarak etkinliği arttırması beklenmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşımdan yola çıkarak eğitimi şu şekilde tanımlamak mümkündür. Eğitim, çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olarak etkinliklerini arttırmak amacıyla gerçekleştirilen planlı öğrenme sürecidir (Bramley, 1999, s.2).

Çalışanların mevcut bilgi ve yetenekleri ile işin gerekleri arasında eğitim yoluyla bir denge sağlanmasına çalışılmaktadır. Eğitim genellikle çalışanların şimdiki görevlerini daha iyi yapmaları için verilmekle birlikte, eğitimden sağlanan yararlar bireyin ileriki görevlerinde, yani bütün kariyeri boyunca ortaya çıkabilecektir (Yazıcı, 2004,s.39). Bundan dolayı günümüz rekabet ortamında, teknolojik gelişmelerinde etkisi ile sürekli değişen organizasyon yapılarında yönetsel görevde olsun ya da olmasın tüm çalışanların değişime adapte olmaları gereklidir. Bunun içinde temel beceri eğitimlerini sürekli takip etmelidirler.

Yüksek geri dönüşümlü eğitim; stratejik iş amaçlarına ve hedeflerine bağlıdır ve etkin olan eğitimi sağlamak için eğitsel desenleme süreci kullanılır ve diğer organizasyonlardaki eğitim programları ile karşılaştırma yapar. Yüksek eğitimli iş uygulamaları sürekli öğrenmeyi teşvik eden iş koşullarını yaratmaya katkıda bulunur. Sürekli öğrenme, çalışandan işleri, iş birimleri ve organizasyon arasındaki ilişkilerin de dâhil olduğu bütün iş sistemini anlamalarını ister. Yüksek geri dönüşümlü eğitim uygulamaları öğrenen organizasyon olmak isteyen organizasyonların bir özelliğidir. Bir öğrenen organizasyon, devamlı yeni işler öğrenmeye ve ürün veya hizmet kalitesini geliştirmek için yeni şeyler öğrenmeye çalışan personele sahiptir (Noe, 1999,s. 5)

2.1.2. Eğitimin Önemi ve İnsan Kaynakları ile İlişkisi

Günümüz dünyasında teknolojik ve ekonomik gelişmelerin organizasyonlara yansımalarının sonucu olarak kalifiye eleman ihtiyacı artmaktadır. Bu nedenle artık organizasyonlar eğitimi geriye dönüşü olmayan bir boşa harcama olarak görmemekte ve eğitime ciddi bütçeler ayırmaktadır. Ayakta kalmanın ve gelişmeleri izlemenin yolunun eğitimden geçtiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışanların davranışlarını belirli yönde değiştirmek için eğitimler verilmektedir. Organizasyonların en kaliteli kaynaklara, son teknoloji ürünü makinelere ve profesyonellerce hazırlanmış en iyi sistemlere ve prosedürlere sahip olsalar bile eğitim olmadan başarıya ulaşmaları mümkün değildir. Bu yüzden yönetim uygulamalarında eğitim önemli bir yere sahiptir.

Günümüzde rekabet edebilmenin yolu kalite ve verimliliğe dayanmaktadır. Kalite ve verimliliği sağlamanın yolu ise, insana yapılan yatırımlardan geçmektedir. İnsana yapılacak en önemli yatırım ise eğitimidir. Eğitimin özü ise bilgidir. Bilgiyi kullanamayan, kullanmak için gerekli mekanizmaları kurmayan organizasyonların rekabet edebilme şansları yoktur. İçinde yaşadığımız ve bilgi çağı olarak adlandırılan bu çağda, geleneğe bağlı üretim faktörleri olan emek, sermaye ve doğal kaynakların yanına bilgi de ilave olmuştur. Hatta bilgi bu faktörlerin en önemlisi olarak nitelendirilmektedir. Bilgi günümüzde yeni iletişim teknolojileri ile birlikte büyük bir hızla artmış, yeni bilgi teknolojileri sayesinde bilgiye ulaşmanın maliyeti düşmüş ve kolaylaşmıştır. Değişimin çok hızlı olduğu bir çağda yaşamakta ve içinde bulunduğumuz birçok şeyin hızla değiştiğine tanıklık etmekteyiz. Özellikle globalleşmenin de etkisiyle bilginin elde edilmesi ve güncellenmesi konusunda dünya küçük bir köy haline gelmiştir. Bu durumda organizasyonların ve bireylerin bilgi ve öğrenme ihtiyaçları eğitimin önemini bir kez daha ortaya koymuştur.

Eğitim, insanların kişiliklerini, mesleki yeteneklerini ve kalite bilinçlerini geliştirebilmek; kişileri, yeniden yapılandırılan kalite standartlarına uydurmanın yanı sıra ahlaki değerlere saygı duymaya yöneltmek, toplumları öğrenen, araştıran, düşünen, tartışan, çözüm üreten toplumlar şekline dönüştürmek için önemli bir araçtır (Şimşek, 2002,s.133). Birçok ülkede, insanlar çeşitli düzeylerdeki eğitim

kurumlarına devam ederek diplomalarını alırlar ve geleceklerini kazanmak için çalışma hayatına atılırlar. Şirketlerde bu eğitimli insanları kendi amaçlarını gerçekleştirmelerine katkıda bulunacakları umuduyla işe alırlar. Ancak bu süreç her zaman kişiler ve kuruluşlar açısından arzulan sonuçları vermez. Her iki taraf da beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle çoğu kez mutsuz ve huzursuz olur. Bazı ülkelerde eğitim sürecinin başlarında insanların yeteneklerine ve eğilimlerine göre değerlendirmeler yapılır ve eğitim/kariyer yolları bu değerlendirmelerin sonuçlarına göre önceden belirlenir. Diğer taraftan da şirketler uzun dönemli insan kaynakları planları ile gelecekte ihtiyaç duyacakları insanların sayısını ve niteliklerini belirleyerek eğitim kurumlarının programlarını oluşturmalarına katkıda bulunurlar. Çoğu ülkede insanlar böyle bir bilgiye, ilgiye ve desteğe sahip olmadıklarından yanlış seçilmiş ve kariyer yollarında verimsiz, mutsuz ve umutsuz bir şekilde yıllarca dolaşırlar. Toplum ve iş liderleri, fikir ve bilim adamları, gençlerin kariyerlerine ve genel anlamda yaşama daha iyi hazırlanmaları için daha etkin eğitim çözümleri geliştirmek zorunda olduklarını bilmelidirler (Barutçugil, 2005,s.135).

Son zamanlarda yaşanan hızlı değişmelere bağlı olarak eğitimin önemi giderek anlaşılmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkeler organizasyonların sahip oldukları en değerli kaynağın, gelişmiş ve organizasyonel amaçlara yöneltilmiş insan kaynağı olduğu görüşünde hem fikirdir. Özellikle ABD ve Japonya gibi ülkeler insan kaynağının eğitime yaptıkları yatırımlarla övünmektedirler. Kısacası gelişmiş ülkelerde eğitim okullarla sınırlı kalmayıp organizasyonlara da girmiştir. Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda insanların düşüncelerinde, tutum ve davranışlarında ve yaşamlarında belirli iyileştirmeler sağlamaya yarayan sistematik bir süreçtir. Bu süreçten geçen insanın kazandığı yeni bilgi, beceri ve tutum onun birey olma ve ait olma farkındalığını artırır, kişiliğini geliştirir ve daha değerli kılar. Eğitim insanın içinde yaşadığı bireysel, organizasyonel ve sosyal alanları bütünleştirir.

İnsanın mevcut performansı ile arzulan performansı arasındaki farkı kapatmasına yardımcı olur. Sahip oldukları ile sahip olmak istedikleri arasındaki farkı azaltmasını ve kişisel bütünlüğe ulaşmasını kolaylaştırır. Eğitim insanın değerler sistemini ve inançlarını etkileyerek hayata bakışını belirler. Hayatı daha iyi

anlamasını ve onu daha üretken çabalarla daha güvenli ve huzurlu kılmasını sağlar. İnsanın zamanını daha anlamlı ve verimli yaşamasını kolaylaştırır. Eğitim, bilerek düşünmeye, yaratıcılığa, kişinin içinde bulunduğu kalıpları kırmasına, sınırlarının daha esnek ve daha geniş bir açıyla bakmasına olanak sağlar. Organizasyonlarda eğitim talebinin bu hızlı artışı karşısında çoğu kez sunulan eğitim fırsatları yetersiz kalmaktadır. Genellikle gözlemlenen durum, eğitim ihtiyacının %10 gibi küçük bir kısmının profesyonel eğiticiler, insan kaynakları uzmanları, danışmanlar ve okullar tarafından karşılanmakta olduğudur. Eğitimlerin %90'ı işbaşında verilmektedir. Bu, yöneticilerin, takım liderlerinin ve deneyimli çalışanların eğiticilik yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiğini bir kez daha vurgulamaktadır (Barutçugil, 2002,s.18–54). Eğitim çoğu zaman gereksiz bir yatırım gibi görünse de bu görüş geçerliliğini yitirmiştir. Eğitimin organizasyonlar için geriye dönüşü zaman alan bir yatırım olduğu, somut uygulamalara yansımalarının hemen olamadığı, kişileri değiştirmenin zor olduğu, davranış değişiminin kolay olmadığı bilinen bir gerçektir. Ancak bütün bunların önüne geçen bir gerçek vardır ki günümüz organizasyonları çok hızlı değişim yaşamaktadır. Paradoks çağı olarak da bilinen günümüzle başa çıkmanın yolu sürekli öğrenmektir. Öğretme anlayışı hep birlikte öğrenmeye, öğretici merkezli eğitim ilkesi, öğrenen merkezli eğitim ilkesi ile yer değiştirmiştir. Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik uygun ortamları hazırlayan organizasyonlar, dönüşüme daha hızlı uyum sağlayabilmektedir. Böylece organizasyonlardaki eğitimin temel amacı, öğrenmeyi sürekli kılmak kısacası öğrenmeyi öğrenmektir. Bu alışkanlığın yerleşmiş olduğu organizasyonlarda zamanla bireylerde meydana gelen bilgi eskimelerinin önüne geçilebilir. Organizasyonlarda işe başlanan gün uyum eğitimleri ile başlayan bu süreç, hizmet içi eğitimler, hayat boyu eğitim etkinlikleri ile devam etmektedir (Fındıkçı, 1999,s. 225-226).

Rekabette başarı kolay işçilikle değil, iyi eğitilmiş ve organizasyonla bütünleşmiş, sürekliliği olan bir işgücünün kaliteli eğitimi ile mümkündür. Teknolojik, ekonomik ve toplumsal alanda izlenen sürekli değişim ve gelişim organizasyonları ve çalışanları kendilerini sürekli yenilemeye zorlamaktadır. Dolayısıyla kariyer gelişim sürecinde çalışanların başarıyla devam edebilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların kişisel gelişim ihtiyacını karşılamak bireyin olduğu kadar organizasyonun da

sorumluluğunda olan bir konudur. Değişim sürecinde, yeni teknolojiye ve yeni görevlerine hazırlamak için organizasyonların çalışanlarını sürekli olarak eğitmeleri gerekmektedir. İster mavi yakalı ister beyaz yakalı olsun çalışanın, bilgilerinin eskimesi doğal ve kaçınılmazdır. Önemli olan eskiyen bu bilgileri bırakabilmek yani aşabilmek ve yeni bilgi ve becerilerle kendisini donatabilmektir. Kişilerin gerek gündelik hayatlarında gerekse iş hayatlarında başarılı olmak için kendilerine yeni bilgi ve beceriler kazandırmaları gereklidir. Yapılan araştırmalar, performansı yüksek, verimlilikte hedeflerini gerçekleştiren etkin kurumların, eğitime büyük önem verdiklerini ve genel olarak çalışanlarının gelişmeye açık olduklarını ortaya koymuştur. Gerçekten de eğitim yatırımı gerek kişi gerekse kurum için kısa sürede farkı fark etmektir (Fındıkçı, 1999,s. 240).

Hızlı bilgi artışı ile baş etmenin yolu yaşam boyu öğrenme ve kendini geliştirme alışkanlığıdır. Öğrenme insanın yaşamı boyunca sahip olduğu tüm bilgi ve becerilerin aktif olarak kazanılmasını sağlayan sistemli ve programlı eğitim faaliyetidir. Günümüzde eğitim yönetim uygulamalarının vazgeçilmez bir aracı olmuştur. Bu ise eğitimin önemini her geçen gün arttırmaktadır.

Günümüzde insan kaynakları yönetimi genişleyen kapsamı içerisinde, işe alınacak çalışanların bulunması, seçilmesi ve yerleştirilmesi, değerlendirme ve yönlendirmenin yanı sıra çalışanların eğitimi, geliştirilmesi ve güçlendirilmesi faaliyetlerini de içerir. Rekabetin çok yoğun olduğu iş hayatında personelin eğitilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir, teknolojik, ekonomik ve toplumsal alandaki sürekli değişim ve gelişim, örgütleri ve çalışanları kendilerini sürekli yenilemeye zorlamaktadır. Bu sebeple personel eğitimine yeterince önem verilmez ve kariyer gelişim sürecinde çalışanların başarıyla devam edebilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri sağlanamazsa, örgüt, rakiplerinin gerisinde kalacaktır. Bu eğitim ihtiyacını karşılayacak olan ise örgüttür. Çalışanların eğitimi ve dolayısıyla kaliteli insan gücü, bir örgütün gelişimi için çok önemlidir. Eğitim, insan kaynakları yönetiminin amaçlarını altında çalışanların eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde ele alınmıştı (Fındıkçı, 1999,s.105). Eğitim ayrıca insan kaynakları fonksiyonları altında eğitim ve kariyer yönetimi adı altında ele alınmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde eğitim, daha önce de

belirtildiği gibi göreve yönelik davranışların değiştirilmesini ve dolayısıyla kişiye işle ilgili bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırmayı, yetenek ve yetkinliklerin geliştirmeyi amaçlar. Burada hedef başarılı iş performansına ulaşarak örgütün en verimli şekilde çalışmasını sağlamaktır. Tüm insan kaynakları faaliyetlerinde hemen her noktada eğitim gereksinimi kendini göstermektedir. Aile içinde başlayıp, eğitim kurumlarında devam eden eğitim, iş hayatında da varlığını sürdürmekte ve iş hayatında başarı için bir vazgeçilmez olmaktadır.

2.2. Öğretim Kurumu

2.2.1. Özel Öğretim Kurumları

Bilindiği gibi Özel Öğretim Kurumları Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimi ve gözetimi altında olan ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu gereğince kurulup yönetilen eğitim-öğretim müesseseleridir. Bu kurumlar faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak için düzenlemezler. Ancak, Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek gelişmelerine fırsat ve imkan verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak üzere faaliyetlerini sürdürürler.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 26. maddesi özel okulların amaçlarını belirlemiştir. "Özel okullarda yönetim, eğitim-öğretim aynı derecedeki devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak kanunla düzenlenir." Ayrıca T.C.Anayasası'nın 42. maddesindeki "Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak Kanunla düzenlenir." Denilmektedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde özel öğretim kurumlarının tanımını şöyle yapmak mümkündür. "T.C. ve yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından özel hukuk hükümlerine göre kurulup yönetilen ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimi altında bulunan öğretim kurumlarının hepsine birden Özel Öğretim Kurumları" denir.

Yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulmuş olan, Milli Eğitim Bakanlığının denetim ve gözetimi altında bir ücret karşılığında hizmet veren, öğretim kurumlarının hepsine birden özel öğretim kurumu denilmektedir. 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda; özel öğretim kurumları “okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim kurumları ve bu düzeyde haberleşme ile öğretim yapan kuruluşlar, çeşitli kurslar, dershaneler, öğrenci etüt eğitim merkezleri ve benzeri kurumlar” olarak ifade edilmektedir. Bu kurumların amacı ise aynı Kanunun 2. maddesinde; “Bu kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak için düzenleyemezler. Ancak, Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda, eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine fırsat ve imkan verecek yatırımlar yapmak üzere gelir sağlayabilirler.” denilmek suretiyle belirlenmektedir.

625 sayılı Kanunun hükümleri çerçevesinde ülkemizde faaliyette bulunan özel öğretim kurumlarını aşağıdaki şekilde sınıflamak mümkündür.

- **Özel Okullar**

Günümüzde özel okullar; T.C. Anayasasının 42. maddesinde yer alan “Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar devlet okulları ile erişilmek istene seviyeye uygun olarak kanunla düzenlenir.” Hükmüne dayanılarak çıkarılan 1965 tarihli 625 sayılı Kanun ve buna bağlı olarak yürürlüğe konulan yönetmelik ve yönergelerle hukuki dayanak altına alınmış, devletin gözetimi ve denetimi altında faaliyet yapmaktadır. Özel okulların türleri günden güne artmaktadır. Bilhassa 1985 yılından itibaren meydana gelen gelişmelerle anaokulu, ilkokul, genel ortaokul ve lisenin yanında fen liseleri, mesleki teknik öğretim veren endüstri meslek ve bilgisayar liseleri açılmıştır.

Bu kurumlar:

1. **Özel Okullar**

- a) T.C. uyruklu gerçek veya kişilerce açılan okullar.

- b) Yabancılar tarafından açılan ve varlıkları Lozan Antlaşmasına bağlı olarak teati edilen merbut mektuplarla tanınan yabancılarca açılmış özel okullar.
 - c) Milletlerarası antlaşmalarla azınlık kabul edilen, cemaatlerce (Rum, Ermeni, Musevi) açılmış olan özel azınlık okulları.
2. Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebileceği milletlerarası özel öğretim kurumları

- **Özel Dershaneler**

Özel dershaneler;

“Öğrencileri;

1. Zayıf oldukları derslerden yetiştirmek ve bilgi seviyeleri yükseltmek,
2. Bir üst okulun giriş imtihanları ile okul dışından bitirme imtihanlarına hazırlamak,
3. Belli alanlarda ilerlemek maksadıyla araştırma ve inceleme yapmak, ilgi ve istidatları doğrultusunda ihtisaslaşmak isteyen öğrencilere gerekli imkan ve ortamı sağlamak, bu gibi öğrencileri tespit ve teşvik etmek,” maksadıyla açılan özel öğretim kurumlarıdır.

- **Özel Kurslar**

Yaygın eğitim müessesesi olarak faaliyet gösteren, öğrencilere olduğu kadar yetişkinlere de hitap eden, belli alanlarda beceri ve meslek kazandırmayı gaye edinen özel öğretim kurumlarıdır. Bu kurslar kendi içinde çok çeşitlilik göstermektedir. Kurs türlerinin tespitinde sınırlılık bulunmamaktadır. Beceri kazandıran veya herhangi bir iş ve meslek öğreten her türlü programda kurs açabilmektedir.

- **Öğrenci Etüt Eğitim Merkezleri**

Öğrenci etüt eğitim merkezleri 625 sayılı Kanunun bazı maddelerini değiştiren 3035 sayılı Kanunla Milli Eğitim sistemimize mal edilmiştir. Öğrenci etüt eğitim merkezleri de 1985'den itibaren eğitim sistemimiz içerisinde yer alan bir kurumdur. Öğrenciler bu kurumlarda derslerini ve ödevlerini öğretmen nezaretinde tamamladıktan sonra diğer vakitlerini heves ettikleri ve ilgi duydukları sahada değerlendirebilmektedirler.

- **Motorlu Taşıt Sürücü Kursları**

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 123. maddesi ile 625 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan yönetmeliklerin hükümleri doğrultusunda motorlu taşıt sürücüsü yetiştirmek maksadıyla açılan özel öğretim kurumlarıdır.

2.2.2. Kamu Öğretim Kurumları

Kamu kurumları, belirli kamu hizmetlerini görmek için kurulurlar. Esas olarak merkezi idareye bağlı değıllerdir, ancak merkezi idare, bu kurumlar üzerinde yasaların açıkça göstermesi kaydıyla idari vesayet yetkisi kullanabilir. Kamu kurumları, ekonomik, sosyal, teknik ve kültürel, idari kamu kurumları olarak faaliyet konularına göre sınıflandırılırlar. Üniversiteler, kamu iktisadi teşebbüsleri, yatırımcı kuruluşlar olarak da adlandırılan, DSİ, Karayolları Genel Müdürlüğü gibi genel müdürlükler, Radyo Televizyon Üst Kurulu, Rekabet Kurumu, TRT kamu kurumlarına örnektir.

4688 sayılı kanuna göre kurum: Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşları, kamu işvereni ise: Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını ifade etmektedir.

2821 sayılı kanuna göre ise işveren: İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzelkişiy ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir.

Kamu kesimi öğretim kurumu kapsamına ise MEB girmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı devlet adına bu görevi üstlenmiştir. Bu kapsamda anaokulları, ilköğretim, orta öğretim, yüksek öğretim, üniversite gibi birimler yer almaktadır. Bu kurumların uğraş alanları halkın eğitim ve öğretim görevlerini başlangıçtan sonuna kadar devam ettirmektedir.

2.3. Öğretmen Kavramı

Öğretmenliğin meslek olarak tanımı, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde şöyledir; "Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir." (Tekişik, 2001, s.26; Akt. Baysal, 2006).

1924 yılında bir meslek olarak kabul edilen öğretmenlik, o günden bu güne çeşitli değişimler geçirerek varlığını sürdürmüştür. Sayısı, saygınlığı, toplumdaki geçerliliği, işlevi her geçen gün olumlu ya da olumsuz yönde değişse de gerekliliği ve uzmanlık isteyen bir meslek olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir.

Günümüzde öğretmenlik mesleği öğretmen olan kimseler tarafından yürütülür. Öğretmen, mesleği öğretmek olan kimsedir. Günümüzde öğretmen, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri kazandıran yüksek öğrenimi bitirerek aldığı diplomayla öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimsedir. Dar anlamıyla öğretmenlik öncelikle öğreticilik demektir. Ancak öğretmenlikte "öğretme" "göreviyle sınırlı kalınmaz, yetinilmez. Çünkü "öğretme" "eğitme" ile iç içe işler, gerçekleşir. Böylece öğretmenlik daha geniş bir anlam kazanır. Bu anlamda öğretmenlik eğitimliği de kapsar, içerir. Öyleyse, geniş anlamıyla öğretmenlik öğretim odaklı eğitimciliğdir. Buna göre öğretmenlik mesleği öğretim odaklı bir eğitimcilik mesleğidir.

İnsanlık tarihinde olduğu gibi Türk tarihinde de öğretmenlik çok eski bir uğraşı alanıdır. Bir uğraşı alanı olarak öğretmenliğin başlangıcı çok eskidir, öğretme çabalarının ilk başlangıcına dayanır. Öğretme çabalarının kökleri tarihin derinliklerine uzanır. Bu çabaların bir uğraşı alanı niteliği kazanması, bu uğraşı alanının öğretmenliğe dönüşmesi ve öğretmenliğin meslekleşmesi ise epey yenidir. Öğretmenliğin tamamen kendine özgü bir uzmanlık mesleği olması ise çok daha yenidir.

Öğretmenler görev aldıkları yerlere göre ikiye ayrılmaktadır. Bunlar;

- Kamuda çalışan öğretmenler
- Özel kesimde çalışan öğretmenler

4688 Sayılı Kanuna göre kamu görevlisi olarak kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini tanımlamaktadır.(4688 sayılı kanun) Kamuda çalışan öğretmenler de bu kanuna göre örgütlenme hakkına sahiptir.

Kamuda görev alan öğretmenler belirli sınav ve değerlendirmelerden sonra devlet kurumlarında göreve başlamakta ve devam etmektedirler. Her türlü özlük hakları devlet tarafından korunmaktadır. Görev süreleri emekliliğe dek sürmektedir.

Özel kesimde görev alan öğretmenler ise kişinin kendini geliştirme seviyesi, becerileri gibi durumlar ön planda tutularak seçilen öğretmenlerdir. Bu sektörde öğretmen performansı düştüğü vakit çalışma durumu da belirsizlik göstermektedir. Yani performansı düşen, beğenilmeyen öğretmenin görevi sonlandırılır. Kamu kurumlarında ise öyle bir durum söz konusu değildir. Bireylerin özel sektörü seçmelerinin nedenleri arasında büyük yer tutan maddi imkanlarıdır. Özel kesimde görev yapan öğretmenler kamu kesimindekilere göre daha fazla ücret almaktadırlar. Çalışma durumlarına bakınca da kamu kesiminde görev yapan öğretmenler özel kesime göre daha az kendilerini yormaktadırlar.

Belirtildiği gibi özel ve kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma konumları arasında fark bulunmaktadır. Kimi öğretmenler sosyal güvenlik ve işlerinin güvencede olması bakımından kamu kurumlarını tercih ederlerken, kimi öğretmenin ise maddi sebepler ön planda olmak üzere özel kurumları tercih ettikleri görülmektedir. İnsan kaynakları alanında eğitimde, bir örgütte çalışan kişilerin, iş performanslarını yükseltmek, artan rekabet ortamına ayak uydurabilmek için sürekli olarak eğitimlerden geçmelerinin gerekliliğinden bahsedilmiştir. Aynı şekilde eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin de hizmet içi eğitimlerden geçmeleri, hem mesleki alanda kendilerini geliştirmeleri hem de öğrencilerle daha iyi iletişim kurmaları için destek almaları gerekmektedir. Hizmet içi eğitimlerde, öğretmenlerin konu alanlarındaki yenilikleri takip edip, öğrencilere konularını daha iyi aktarabilmek için donanımlarını geliştirmeleri amaçlanır. Bu eğitimlerde ayrıca çocuk gelişimi ve psikolojisi konularında öğretmenler eğitilerek öğrencilere daha olumlu şekilde yaklaşabilmeleri, onlara ulaşabilmeleri, gerekli durumlarda olası sorunları fark edip yönlendirme yapabilmeleri amaçlanmaktadır. Kamu eğitim kurumlarında bu gibi eğitimler belli bir format çerçevesinde zorunlu olarak uygulanırken, özel okullarda okulun politikası ve özel tercihleri neticesinde şekillenmektedir. Kimi zaman özel okullarda bu gibi eğitimler ön plana çıkmakta, ulusal veya uluslar arası kongrelere, okul dışında gerçekleşen seminerlere ve eğitimlere katılmaya kadar gitmektedir.

2.3.1.Örgüt Ve Örgütsel Davranış

“Örgüt, iki veya daha fazla insanın, ortak bir davranışı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenledikleri yapıdır” (Keskinkılıç, 2007,s.1).

“Örgütsel davranış; iş görenin, örgütün, işlevsel ve toplumsal çevreleri ile etkileşiminin ürünüdür. İş gören gibi örgütün işlevsel ve toplumsal çevreleri birbiriyle iç içedir” (Başaran, 2000,s.25).

Toplum içinde yaşamının bir gereği olarak, tüm bireylerin bir rolü vardır. Bu

rolleri gerçekleştirmede toplum bireylerden beklenti içindedir. Örgütün üyesi olan her birey rolüne uygun davranmakta ve örgüte katılıp, onun bir parçasını oluşturmaktadır. Örgütte bir problemin çözümünde ortak hareket etmek, iş birliğine gitmek söz konusudur. Örgütün üyesi bireyler, örgütsel amaca yönelik, kendi rol ve statü ve sorumlulukları doğrultusunda örgütsel davranışlar geliştirir.

“Toplumsal gereksinimlerin ve sorunların pek çoğu, birden çok kişinin bir araya gelip güçlerini birleştirerek, gereksinmeyi karşılamak, sorunu çözmek için uğraşmayı gerektirdiğinden; toplumsal eylemler artık genellikle ekonomik, politik, dinsel ve mesleki eksenler etrafında düzenlenmiş güçlü grupların etkileri sonucunda meydana gelmektedir” (Bursalıoğlu, 1991, s.53).

Örgütler toplumda yerleşmiş olup, belli işlevleri vardır. Ayrıca zaman içinde değişime uğrayabilir. Üyeleri ile iş birliği yapar, toplumsal ihtiyaçları karşılamaya çalışır. Bu ihtiyaçlarını karşılamak ya da mesleki problemlerine çözüm üretmek amacıyla örgütlenen insanlar, örgütün birer parçasıdır.

Örgütsel davranış; örgütün amaçlarına ulaşmak için, örgüt üyelerinin gerçekleştirdiği davranışlardır. Örgütsel davranışın amacı, örgütün hedeflerine ulaşmak için planlanan düzeyde davranış elde etmektir. Bir iş görenin ister örgütün içinde, ister dışında, kendi görevi ile ilgili ve örgütsel amaca yönelik yaptığı her davranış, örgütsel davranıştır (Başaran, 2000,s.63).

Öğretmen örgütlenmelerinin amacı doğrultusunda üye olan öğretmenlerin ve sendika yöneticilerinin gerçekleştirdikleri davranışlar örgütsel davranışlardır. Ayrıca sendikaların tüzük ve yönetmeliklerinde yer alan amaçları da örgütsel amaçlardır. “Bireylerin çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statü ve başkaları tarafından değer verilme gereksinmesi, sosyal yapı içinde saygınlık kazanma güdüsüyle birleşir ve sosyal rolünü etkiler” (Tok, 1996,s.2).

Buradan yola çıkarak; öğretmenler maddi, manevi amaçları ve kazanmak istedikleri statüler doğrultusunda çeşitli sosyal yapıların (örgütlerin) içinde yer alır ve o örgüte ilişkin rolleri gerçekleştirir.

Örgütler aynı zamanda insanlarda bir aidiyet duygusu yaratır ve örgüt üyelerinin birlikte hareket etmelerine olanak sağlar. Bir örgüte mensup kişiler beraber olmanın çeşitli avantajlarını yaşarlar, bireylerin tek başlarına yapamayacaklarını bireyler bir araya gelerek bir örgüt olarak yapabilirler. Örgütlerde çeşitli roller tanımlanmıştır ve bu yapı içinde organizasyon sağlanarak, disipline ve amaca yönelik planlı hareket etmek sağlanır. Okul bir örgüt olarak düşünülürse insan kaynakları yönetiminin her aşaması bu örgüte uyarlanarak maksimum performans sağlanarak hem insan gücü kaynağı geliştirilir hem de örgüt olarak okulun başarısı arttırılır.

2.3.2. Örgütlenme Hakkı

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23. Maddesi “Herkes kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahiptir.” demektedir. Bu kapsamda bakıldığında çalışanların kendi çıkarlarını koruma hakkı farklı birçok kanun ve yönetmelikle desteklenmektedir. Genel olarak Türkiye Cumhuriyeti kanun ve hükümlerine bakmak gerekirse;

T.C. Anayasası'nın 51. Maddesi:

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

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 31. Madde

“İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (Değişik fıkra: 25.05.1988 - 3449/8. md.) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.”

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi

Madde 2: Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3:

1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.
2. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 10: Bu Sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları, savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin hertürlü kuruluşunu ifade eder.

Madde 11: Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmasını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”

Sendika özgürlüğünü güvence altına alan 87 sayılı Sözleşme, sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen ILO sözleşmelerinin ilki ve en önemlisidir. Sözleşme, çalışanlara hiçbir ayırım gözetmeksizin ve önceden izin almaksızın Sendika özgürlüğünü güvence altına alan 87 sayılı Sözleşme sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen ILO sözleşmelerinin ilişkin ve en önemlisidir. ***Sözleşme, çalışanlara hiçbir ayırım gözetmeksizin ve önceden izin almadan istedikleri örgütleri kurmak ve bunlara üye olmak hakkını tanımaktadır.***

Sözleşmenin 2. maddesinde yer alan "sendika hakkının tanınmasında hiçbir ayırım gözetilmeyeceği" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, Sözleşme sendika kurma ve sendikalara üye olmak hakkına ulusal hukuk düzenlemelerinde işçi, memur, hizmetli vb. gibi niteliklerle anılan bağımlı çalışanların bir kısmı ile sınırlandırmamaktadır. Bu hak, tüm çalışanlara ve işverenlere tanınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)

Madde 5 - Örgütlenme hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak, için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirtilir Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.

Madde 6 - Toplu pazarlık hakkı

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere,

1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran

örgütlerinin çalıştırılan örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler ve,
4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştırılanların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil ortak hareket hakkını tanır.

3.KAMU ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI

Bu bölümde sendika ve amaçları, işçi sendikacılığının gelişimi, memur sendikacılığının gelişimi ve mevcut sendikalar, öğretmenleri örgütlenme hakkı, Eğitim İş, Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen konuları ele alınmıştır.

3.1. Sendikalar ve Amaçları

Tüm eğitim sendikalarının tüzüklerinde yer alan ortak amaçlar şunlardır (Erdem, 1996, s.14):

1. Daha iyi ücret ve aylık, çalışma şartları sağlama,
2. Üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesi,
3. Dil, din, ırk, cinsiyet ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm üyeler arasında birlik ve dayanışmayı sağlama, geliştirme; ortak amaç etrafında toplama,
4. Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve mesleğinde ilerleme hakkında adil ve tarafsız, eşit ölçüde yararlanmasını sağlama,
5. Üyelerinin sosyo-ekonomik, mesleki gelişim, kültürel ve özlük haklarını korumak, geliştirmek,
6. Mağdur durumdaki üyelerine maddî, hukukî ve sosyal yardımlar yapma,
7. Eğitimin her kademesinde; dil, din, ırk, cinsiyet ve mezhep farkı gözetmeden fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanmasıdır.

Aşağıda ayrı ayrı sendikaların özelliklerine değinilecektir.

3.2. İşçi Sendikacılığının Gelişimi

Ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar elverişli olmadıkları için Osmanlı İmparatorluğu içinde önemli sayılabilecek bir sendikacılık hareketi doğup gelişmemiştir. Öte yandan Osmanlı İmparatorluğu'nda ırk, dil, din, kültür, gelenek ve tarih açısından birbirinden farklı halk topluluklarını bünyesinde barındıran yönetim mekanizması, devlet işletmelerinde işçiler arasında ayırım yapılmasını

engellemiştir. 1870 sonrasında giderek artan yabancı işletmeler önce yabancı işçileri daha sonra azınlık işçilerini korumaya yönelik bir politika izleyerek işçiler arasında ayırım yapmaya başlamışlardır. Bu ayırım, ilerde kendini gösterecek olan bölünmenin tohumlarını atarak sendikal hareket için gerekli birliğin dogmasını engellemiştir.

Bu koşullar altında İmparatorlukta II. Meşrutiyetin ilanına kadar sınırlı sayıda sendika ortaya çıkmıştır. 1871 yılında Tophane işçileri tarafından kurulan ilk işçi derneği "Amele Perver Cemiyeti" dir (Tokol, 1994,s.12). İşçiler ilk grevlerini 1872 yılının ocak ayında gerçekleştirmişlerdir (Taş, 1995,s.20).

Sendikalar ve grev ile ilgili düzenlemeler II. Meşrutiyete kadar yapılmamış ancak 10 Nisan 1885 tarihli Polis Nizamnamesi (Tokol, 1994,s.15) sendikaların yasaklandığını gösteren ilk belgedir. Nizamnameye göre polisin görevleri arasında; işi ve gücü bırakarak işlerini durdurmak amacı taşıyan işçi ve işçi sayılan kişilerin derneklerini ve kalabalıklarını ortadan kaldırmak sayılmaktadır. Amele Perver Cemiyetinin kapatılmasından sonra onu 1894 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti izlemiştir (Gülmez, 1991,s.32) . Ancak bir yıl sonra bu cemiyet de kapatılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda artan direnme hareketleri sonucu 23 Temmuz 1908 tarihinde Meşrutiyet ikinci kez ilan edilmiş, Kanun-u Esasiye yürürlüğe konmuştur. İmparatorlukta sendikalarla ve grevle doğrudan ilk yasal düzenleme II. Meşrutiyet sonrasında yapılmıştır. 1872-1908 yılları arasında 46 grev yapılmış iken (Tokol, 1994,s.16), 1908 yılının iki aylık döneminde grev sayısı 30'un üzerinde olmuştur (Taş, 1995,s.26). Grevleri yasaklamak ve yabancı sermayenin de baskısıyla 8 Ekim 1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkati yürürlüğe konmuş, bir yıl sonrada 9 Ağustos 1909 tarihinde Tatil-i Eşgal Yasası kesinleşmiştir. Yasa kamu hizmeti gören kurumlarda sendika kurmayı yasaklamış, kamuya yönelik hizmet veren kurumlarda yasanın yayınlanmasından önce işçi, hizmetli ve sermayedarlar tarafından kurulmuş sendikaları da feshedilmiş saymıştır (Çıtlak, 1981,s.8).

Sendikaları yakından ilgilendiren diğer bir düzenleme ise Tatil-i Eşgal

Yasasından birkaç gün sonra çıkarılan 16 Ağustos 1909 tarihli "Cemiyetler Yasası"dır. Tatil-i Eşgal Yasası'nın aksine bu yasa cemiyet kurma konusunda oldukça liberal hükümler getirmiş, cemiyet kurmak için sadece bildirim koşulu öngörmüştür (Tokol, 1994,s.25) .

İlk defa işçi ve memurlar birlikte "Bağdat Demiryolları Memur ve Müstahdemin Akuvvetkarisi" adlı örgütü 17 Ağustos 1908 tarihinde kurmuşlardır. Daha sonraki yıllarda Amele Teali Cemiyeti kurulmuş ve Takrir-i Sükûn Yasası'ndan sonra 1926 yılında kapatılmıştır (Taş, 1995,s.27) .

03.06.1936 tarihinde kabul edilen ve 16.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası (Tokol 1994,s.30), sendika kurma hak ve özgürlüğü ile ilgili hiçbir hükme yer vermemiştir. İş yasası 1967' ye kadar yürürlükte kalmıştır. 26 Haziran 1938 tarihinde çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, 1926 yılında kabul edilen Medeni Yasa'nın getirdiği haklarda kısıtlamaya gitmiştir (Taş, 1995,s.30). 1945 yılında çok partili sisteme geçilmiş ve Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.

Çok partili sisteme geçilmesinin ardından Cemiyetler Yasası'nda değişiklik yapılması zorunlu hale gelmiş ve 5 Haziran 1946 tarihinde sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır (Tokol, 1994,s.32) . 20. 2. 1947 tarihli 5018 sayılı "İşçi-işveren Sendikalar ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun" çıkarılmıştır. Ancak kanun grev, toplu sözleşme ve siyasetle uğraşmayı yasaklıyordu (Çıtak, 1981,s.29).

Aradan geçen 5 yıl sonra 31 Temmuz 1952 tarihinde Türkiye' de ilk defa bir konfederasyon, Türk-İs adıyla kurulmuştur. 1960 ihtilalından sonra sendikalara, daha geniş bir alanda örgütlenme ve tabana yayılma olanağı tanınmıştır. 1961 Anayasası her alanda sendikaların kurulmasını ve güçlenmesini sağlamıştır. İşçilere ilişkin 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 1961 Anayasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. 12 Eylül 1980 ihtilalına kadar bu yasalar yürürlükte kalmış, ihtilalla birlikte işçilerin sendikal hakları ellerinden alınmıştır. 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile sendikal haklar işçilere yeniden tanınmıştır.

İşçiler bu haklardan, birçok sendika ile beraber Türk İş, Hak-İş ve Disk gibi üst kuruluşlarla yararlanmaya devam etmektedirler (Taş, 1995,s.38)

3.3. Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Mevcut Sendikalar

Memur sendikaları, ülkemizde sendikacılıkta ileri olan ülkelerde de hep işçi sendikalarından sonra kurulmuştur. Ülkemizde ilk defa 1908 yılında işçiler ve memurlar birlikte "Bağdat Demiryolları Memurin Müstahdemin Ukuvvetkarisi" adlı örgütü kurmuşlardır.

Sendikal yasaların yürürlüğe girdiği 1960'larda toplam istihdamın yarıya yakını kamu kesimi oluşturmuştur. 1980 sonrası dönemde dışa açık ekonomi politikasının bir sonucu olarak ekonomide kamu kesiminin küçülmesine yönelik politikaların etkisiyle kamu sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı önemli ölçüde gerilese de devlet, Türkiye'de en büyük işveren olma özelliğini hala sürdürmektedir (Turan, 2000,s.14).

Memurlara ilk kez, Türkiye' de sendikalar halinde örgütlenme hakkı 1961Anayasası' nın 46 / 2. maddesinde tanınmıştır. Bu maddeyle Türkiye' de çalışanlara işçi-memur ayrımı yapılmaksızın sendika kurma hakkı tanınmış ve bu hakla ilgili bir yasanın en kısa zamanda çıkarılması istenmiştir. Ancak 5 yıl sonra 1965 yılında 624 sayılı "Devlet Personeli Sendikalar Yasası" çıkarılabılmıştır.

1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Yasası' nın 22. maddesinde memurların sendika kurma ve üye olma haklarına yer verilmiştir (Gülmez, 1988,s.8). Bütün bunlara bağlı olarak 1965 yılında "Türkiye öğretmenler Sendikası" kurulmuştur. 1971 yılında 1488 sayılı yasa ile 1961 Anayasası' nın 46. maddesinde yapılan bir değişiklikle "çalışanlar" kelimesi yerine "işçiler" kelimesi getirilerek memurların sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları kaldırılmıştır. Memurlar 1971 yılından 1980 yılına kadar dernekler şeklinde örgütlenmişlerdir.

1980 harekâtından sonra bu dernekler de kapatılmıştır. Yürürlükte olan 1982 Anayasası'nda memurların sendika hakkını yasaklayan herhangi bir hüküm

bulunmamaktadır. 1982 Anayasası' nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddeye göre, "işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler". Anayasa' nın 51. maddesinde işçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkına sahip oldukları belirtilmiş, memur ve diğer kamu görevlilerinin sendika kurma haklarından ise söz edilmemiştir. Fakat Anayasa'nın Toplu İş Sözleşmesini düzenleyen 53. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları arasında 23. 7. 1995 /4121 /4m ile eklenen fıkrada, 128. maddenin ilk fıkrasını kapsamına giren kamu görevlilerinin kendi aralarında bu maddenin birinci ve ikinci fıkralar ile 54. madde yani "Grev hakkı ve Lokavt" hakkına sahip olmayan sendikalar ve üst kuruluşların kurulmasına kanunla cevaz verileceği, bunların yargı mercilerine başvurabileceği, idare ile toplu görüşme yapabileceği bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usullerin kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir(Çelik, 1996,s.40).

Kamu görevlilerinin kurmuş olduğu sendikalara, Anayasa' nın 53. maddesine dayanarak yanarak yasallık ve toplu görüşme hakkı tanınacak, fakat grev hakkı tanınmayacaktır. 1982 Anayasası'nda derneklerin ve sendikaların siyasal partilere ve kitle örgütleriyle ortak hareket etmeleri de 33. ve 52. maddelerinde yasaklanmıştır (Taş, 1995,s.43).

5 Mayıs 1983 tarih ve 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu" sadece işçi ve işverenlerin sendikal haklarıyla ilgili en son yasal düzenlemeleri içermektedir. Aynı yasanın 21. maddesinde öğrenciler ile 625 sayılı özel Öğretim Kurumları Yasası'na tabi okullarda çalışan öğretmenler sendikaya üye olamayacaklar arasındadır.

Danıştay 1. Dairesi memur sendikalarının hukuki durumu ile ilgili olarak 1992 / 142 sayılı kararı ile "kamu görevlileri de dahil olmak üzere herkese sendika kurma hakkı tanınmasına ve konunun yasal olarak düzenlenmesine Anayasal bir engel Bulunmadığı"na karar vermiştir. Bu gelişmelere paralel olarak Başbakanlık, tüm kamu yetkililerinin sendika kurma, sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki girişimlerin engellenmesi hususunda 15. 6. 1993 tarihli bir genelge yayınlamıştır (Erdem, 1996). Başbakan vekili Erdal İnönü imzasını taşıyan bu Genelge' de, tüm

kamu görevlilerinin sendika kurma üye olma, sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki girişimlerinin engellenmemesi, sendikaların genel kurul yapma, kendilerini ve çalışmalarını tanıtıcı yayınlar çıkarma, toplantılar düzenleme, sendika yönetici ve üyelerine bu yöndeki çalışmalarından dolayı disiplin cezaları uygulanmaması, sendikalarla iş birliği yapması, görüş ve önerilerini alması Anayasa' da yer alan insan haklarına saygı ve sosyal hukuk devleti ilkelerinin hem de onaylanan uluslararası sözleşmeler ile adli ve idari yargı organlarımızca verilen kararların bir gereği olduğu bildirilmektedir (Akartürk, 1998,s.22) .

Esasen sendikal haklar ülkemizde onaylanmış uluslararası sözleşmelerle memurlar dahil tüm çalışanlara verilmesi kabul edilmiştir. 1980'li yılların sonlarından itibaren birçok kamu görevlileri sendikalarının kurulmasına rağmen, memur sendikaları dönemin Başbakanı Bülent Ecevit imzasıyla yayınlanan 5. 8. 1999 gün ve 1999/44 sayılı genelgesi ile faaliyetlerini yürütmüşlerdir.

Nihayet 25. 6. 2001 tarihli 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu" kabul edilmiştir. 4688 sayılı Kanununun 1. maddesinde bu kanunun amacı; "kamu görevlilerinin ortak, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kurulumu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemek" olarak belirtilmiştir.

Kanununun 6. maddesinde "Sendika ve Konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar" ibaresi yer almaktadır. Sendika kurucusu olabilmek için en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir. Bu kanunla sendikalara üye olmak serbestliği bir kez daha belirtilmiştir (md. 14). 4688 sayılı kanuna göre kurulan sendikalara "Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve ileri teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcılarının üye olamayacakları" kanununun 15. maddesinin d. bendinde

belirtilmiştir. Kanunun çıkmasından sonra "Türkiye Üniversite Öğretim Elemanları Sendikası" dernekleşme yoluna gitmiş, "Öğretim Elemanları Sendikası" ise kendini feshederek eğitim Sen' e katılmıştır.

Bu kanunun 18. maddesinde memurların, mesai saati dışında veya işverenin izniyle iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tutulması ve görevine son verilmesi güvence altına alınmıştır. Ayrıca bu yasada memurlara "Toplu görüşme" hakkından söz edilmiş ancak grev hakkı tanınmamıştır.

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz.” ifadesinin metinden çıkarıldığı 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması dönemin hükümetini kuşkulandırmış; sendikacılığın daha başlangıçta “ideolojik boyut” kazanacağı endişesiyle söz konusu sendikalar 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır.

1927’de Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmasına, 1934’ten itibaren sanayi planları yapılmasına, 1950 sonrası özel teşebbüs girişimciliği desteklenmesine rağmen ülke hala tipik bir tarım ülkesi görünümündeydi. Türkiye, 1945’in sonlarında çok partili hayata geçmesine rağmen, kısa sürede “çoğulcu demokrasi”ye tam işlerlik kazandıramamıştır. Çoğulcu demokrasiye geçiş, görünürde 1945 sonlarında geçilse de, 1961’e kadar “geçiş dönemi” yaşanmış; tek parti döneminin “otoriter karakteri”, “özgürlüklerin gerektiğinde kısıtlanması” ya da “sınırlı özgürlük” alışkanlıkları sürdürülmüştür.

Neticede, bu dönemde, siyasi otorite kendi dünya görüşü çerçevesinde bir sendikacılığın oluşmasının takipçisi olmuştur. Nitekim 1946 sendikacılığı olarak adlandırılan, sosyalist partilerin öncülüğünde kurulan ilk sendikalar kuruluşların akabinde kapatılmışlardır.

Özelleştirmenin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisinin kaçınılmazlığı Türkiye’de sendikal örgütlenmenin kamu kesimi ağırlıklı olmasıyla yakından ilgilidir. Zira kamu kesimi işletmelerinin pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların örgütlenmesi bakımından özel sektöre göre daha elverişli bir konumda olduğu bilinen bir gerçektir. Türkiye’de şuan 77 sendika mevcuttur. Bu sayının 15 tanesi eğitim sektöründe yer almaktadır. Bu sendikalardan üye sayısı olarak ilk dört büyük sendika Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen, Eğitim Sen ve Eğitim İş sendikalarıdır. (www.sendikal.net)

3.4. Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı

Kamu çalışanları geçmişten günümüze, birçok toplumda olduğu gibi örgütlenme gereksinimi duymuşlar ve bu amaçla çeşitli sendikal örgütlenme yollarına gitmişlerdir. Öğretmenler de diğer tüm kamu çalışanları gibi özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmak, statü kaybını aza indirmek ve meslekte saygınlık kazanmak amacıyla çeşitli örgütler kurmuşlardır. Ülkemiz örgütlenme açısından incelendiğinde, gelişmiş ülkelere göre kısmen geridedir. Gelişmiş ülkelerdeki örgütlenmeler uzun soluklu, daha etkin, ortak amaç etrafında tüm üyelerin toplandığı ve çözüm ürettiği örgütlerdir. Oysa ülkemizdeki örgütlenmeler gerek yasal süreçler, gerekse kanuni kısıtlamalarla çok uzun soluklu olamamışlardır. Ayrıca var olan örgütler de çeşitli sebeplerle bölünme yollarına gitmiş ve çoğu zaman ortak amaç etrafında buluşamamıştır.

Öğretmen örgütlenmelerinin kısa bir tarihçesine bakacak olursak; Osmanlı Devletinde memurların genel olarak örgütlenmesi söz konusu değildir. Tanzimat döneminde memurlara dernek kurma hakkı tanınmış ve memurlar çeşitli dernekler altında örgütlenmeye çalışmıştır.

Türk sendikacılığının Cumhuriyet Dönemiyle birlikte başladığı kabul edilebilir. Öğretmenlerin mesleki anlamda yaşadığı sıkıntılar ve örgütlenme sıkıntısı kuskusuz Cumhuriyetin ilk yıllarında ve 1930’lardaki ekonomik bunalım dönemlerinde oldukça büyük boyutlardadır.

Öğretmenleri toplumun öncüsü olmak ve mesleki haklarını aramak amacıyla yapılan çalışmaların basında, 1920’de kurulan ancak pek bir varlık gösteremeyen Türkiye Muallimler Birliği’nin 1929’da yeniden canlandırılması gelir. Birliğin en önemli çalışması, asıl amacı pedagojik amaçlı ama aynı zamanda meslek kimliğinin gelişmesi ve idealist öğretmen kurgusunun yayılmasına da yardımcı olacak Muallimler Mecmuası’nı tekrar çıkarmak olmuştur. Öte yandan birlik merkezinde konferanslar verilmiş, “mesleki tesanüt”ün geliştirilmesi amacıyla aylık gece toplantıları ve müsamereler düzenlenmiş, hasta öğretmenlerin tedavi masrafları karşılanırken, öldüğünde hiç parası olmayan bir öğretmenin cenazesi kaldırılmıştır (Muallimler Mecmuası,1930; Akt. Özden, 2003,s.9).

1935’te Muallimler Mecmuası’nda çıkan bir yazı öğretmenlerin içinde buldukları ekonomik koşulların kendilerinden beklenen toplumsal ve kültürel öncülük görevini ne derece olanaklı kıldığına dikkat çekmesi açısından önemlidir. Bu yazıda;“Muallim maaş alamaz. Maaşını muntazam almayan muallim muntazam yasayamaz, neşeli olamaz, vazifesine istenildiği kadar bağlı kalamaz. Hâlbuki muallim yalnız okuyan ve söyleyen, okutan ve dinleyen bir adam değil, aynı zamanda nasıl yaşanması lâzım geldiğini göstermekle mükellef bir örnektir” (Muallimler Mecmuası,1930; Akt. Özden, 2003,s.3).

Buradan da anlaşıldığı üzere, profesyonel olarak olmasa da, kendi dönemine göre iyi bir başlangıç sayılabilecek sendikacılık faaliyetleri Cumhuriyet’in ilk yıllarında başlamıştır. Fakat çeşitli siyasi değişimler sonucu, geliştirilememiş, zaman zaman yasaklamalar ve kısıtlamalar sonucu sendikalaşma süreci tekrar bastan başlamak zorunda kalmıştır.

Öğretmen örgütlenmesi ilk olarak 1908 de Encümen-i Muallimin başlamış; 1921’de Türkiye Muallime ve Muallimler Dernekleri Birliği, 1925’te Türkiye Muallimler birliği ile 1935 yılına kadar sürmüştür. Demokratik faaliyetlerle birlikte 1946’da Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu kurulmuştur. 1961Anayasasına 1965 de yapılan yasal düzenlemelerle Türkiye’ de öğretmen sendikaları kurulmuştur. 12 Mart darbesi öğretmen sendikalarını kapatınca öğretmenler tekrar dernekler aracılığı ile örgütlenmiştir. 1980 askeri yönetimi

öğretmen derneklerini tekrar kapatmış, fakat öğretmenler yine dernekler aracılığı ile örgütlenmiş, 1992 yılından itibaren yapılan yasal düzenlemeler ile sendikalaşmaya başlamışlardır (Baysal,2006,s.43).

Türkiye’de 1965 yılına kadar yaşanan dönemde cemiyetçilik, dernekçilik ve federasyonculuk, 1965-1971 yılları arasında sendikacılık, 1971-1980 yılları arasında dernekçilik 1980’den sonra yeniden sendikacılık hareketleri yürütülmüştür (Akyüz, 1980; Akt. Tok,1996).

Türk sendikacılığında yasal olarak sendikalaşma sürecini üç bölümde incelemek mümkündür. Birinci bölüm, 5018 sayılı kanun ile baslar. Bu dönem, sendikalaşma için deneyim yılları olmuştur. İkinci dönem, 1963- 1983 yılları arasında kapsar. Bu dönem, sendikacılığın geliştiği dönemdir. Bu dönemde“grevli toplu pazarlık” hakkı işçilere verilmiştir. Son dönem ise 1983 sonrasını kapsar. Bu dönemde ise eksiklikler giderilmeye çalışılmış ve sendikacılık daha sağlam bir zemine oturtulmaya çalışılmıştır (Mahiroğulları, 2001,s.11)

Sendikal hakların bir de AB yönü bulunmakta olup, Avrupa Birliği sendikal haklar konusuna çok önem vermektedir. AB ile tam üyelik için uyum yasaları çıkararak, birçok yasal düzenleme yapan Türkiye, sendikal haklar alanında AB’ye uyum konusunda önemli bir gelişme gösterememiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Sözleşmeleri ve Sendikal Hakların sözleşme ve tavsiyelerinden Türkiye’nin de kabul ettiği 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeler, tüm çalışanları kapsayacak şekilde sendikal hak ve özgürlükler güvence altına almıştır. Bu nedenle bu sözleşmeler, AB yönünden, sendikal hak ve özgürlüklerin dayanakları arasında yer alır (Can, 1996; Akt. Mahiroğulları, 2001).

Son yıllarda ise 12 Temmuz 2001 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanan 4688 Sayılı Memur Sendikaları Kanunu öncelikle, yıllardan beri var olan bazı hukuki boşlukları engellemiş ve sendikaları yasal bir zemine kavuşturmuştur. Böylece örgütlenme hakkı güvence altına alınmış, kuralları da netleşmiştir.

Yukarıdaki bilgileri göz önünde bulundurarak kısaca öğretmen örgütlenmesini başlıklar altında gruplandırabiliriz:

1. 1946'da kurulan mahalli öğretmen dernekleri (Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu)
2. 1961-71 yılları arası sendikalar dönemi (600 civarında memur sendikası kuruldu)
3. 1971 darbesiyle tekrar dernekçilik dönemi (TÖB-DER gibi dernekler adı altında örgütlenmeler gerçekleşti)
4. 1980 sonrası dönem (derneklere daha çok kısıtlamalar getirildi)
5. 1982 Anayasası(memura sendika üyeliği tanınmamış)
6. 1988 Eğitim-Der kuruldu
7. 1989'dan sonra tekrar memur sendikaları kuruldu.
8. 1990'dan sonra bazı düzenlemelerle temel örgütlenme hakları elde edildi
9. 2001'de Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile daha geniş haklar tanındı.

3.5. Kamu Öğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı

3.5.1. Eğitim İş

“Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası” adıyla bir sendika kurulmuştur. Sendikanın kısa adı “EĞİTİM-İŞ” ve Genel Merkezi Ankara'dadır. EĞİTİM-İŞ, Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu'nda kurulmuştur. Bu hizmet koluna, 4688 sayılı yasanın 41/a maddesine göre hazırlanan yönetmeliğin belirlediği işyerleri girer.

- **Sendikanın Amaçları;**

- a) Üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaya,
- b) Ülkede yaşayan herkesin çağdaş, bilimsel, laik, demokratik, parasız ve nitelikli eğitim hakkından yeterince yararlanmalarını sağlamaya,

- c) Üyelerinin üstün sorumluluk duygusuna ve eğitimin gücüne dayanarak; 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,
- d) Üyelerinin daha yeterli, saygın, onurlu birer meslek elemanı olmaları için işverenin, üniversitelerin ve diğer ilgili kuruluşların olanaklarından yararlanmaya,
- e) Çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası ölçütlere uyumunun sağlanması, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi, grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınmasına, çalışır.

- **Sendikanın Bağlandığı Temel Değer ve İlkeler**

- a) Irk, etnik köken, dil, kültür, din, cinsiyet ve diğer nedenlerle hiçbir ayırım yapmaksızın tüm insanların değer eşitliğine inanır.
- b) Sınıf ve kitle sendikacılığını savunur.
- c) Eğitim yoluyla bireyler, topluluklar ve uluslar arasında barışın, dostluğun, dayanışmanın, hoşgörünün, insan haklarına ve demokrasiye saygının geliştirilip güçlendirilmesine çalışır.
- d) Kamu çalışanlarının aktif siyaset yapma hakkını kazanmaları için çaba gösterir; ancak hiçbir siyasal parti ve kuruluşla organik ilişkiye giremez.
- e) Organlarının oluşumunda ve iç işleyişinde demokratik kurallara, örgüt ahlakına titizlikle uyar; çoğunluğun yönetme, muhalefetin çoğunluk olma hakkına saygı gösterir.
- f) Mücadele ve etkinliklerinde, öğrencilerin haklarının önceliğini gözetir; çocukları, gençleri ve engellileri korumak için her türlü duyarlılığı ve çabayı gösterir.
- g) Gerektiğinde terör ve doğal afetler nedeni ile yaşamını kaybetmiş üyelerinin eş ve çocuklarına parasal yardımda bulunmak amacıyla bir yardımlaşma sandığı kurar. Mesleğinde ülke düzeyinde ve uluslararası alanda başarı göstermiş üyelerini bu sandıktan destekler. Bu yardımlar yönetmelikle düzenlenir.

- **Sendikanın Yetki ve Görevleri**

Sendika, anayasa ve yasalarla Türkiye Cumhuriyeti'nin usulüne göre onayladığı uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yetkilerini kullanarak:

- a) Sendikanın kurulu bulunduğu hizmet koluna giren kamu görevlilerini, sendika çatısı altında örgütleyerek en geniş sendikal birliği sağlamaya çalışır.
- b) Toplu iş sözleşmeleri yapar, bu konudaki uyuşmazlıklarda ilgili makamlara ve yargı organlarına başvurur, görüş ve öneriler sunar, istemlerde bulunur, gerektiğinde demokratik, meşru eylem ve etkinlikler yapar.
- c) Çalışma yaşamından, mevzuattan, toplu iş sözleşmelerinden doğan anlaşmazlıklarda, üyeleri ve yasal mirasçıları adına dava açar, açılan davalarda üyelerini ve yasal mirasçılarını temsilen davaya ve husumete ehil olur, bu davaları izler, üyelerine ve yasal mirasçılarına adli yardımda bulunur.
- d) Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, sendikanın amaç ve ilkelerine uygun ulusal ve uluslararası sendikal üst örgütlere üye olur, onların genel kurul ve toplantılarına delege, temsilci ya da gözlemci gönderir; onları kendi toplantılarına çağırır ve onlarla yayın değişimi, sendikal eğitim konusunda işbirliği ve gerektiğinde güç ve eylem birliği yapar.
- e) Amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kurs, seminer, konferans, panel, açikoturum, kurultay ve benzeri eğitim ve kültür etkinlikleri düzenler.
- f) Sağlık, tatil, dinlenme, spor tesisleri, kitaplık ve okuma odaları kurar ya da kiralar ve işletir.
- g) Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada etkin olabilmeleri için gerekli önlemleri alır.
- h) Engelli üyelerinin çalışma yaşamını ve sendikal etkinliklerini kolaylaştırmak için gerekli önlemler alır.
- i) Kitap, dergi, bülten, broşür, gazete, ajans, yıllık ve benzeri yayınlar yapar, radyo ve televizyon kanalları, internet siteleri ve başka basın ve yayın kuruluşları kurar ve işletir.

- j) Üyelerinin çıkarları doğrultusunda yardım kurumu, banka, kooperatif, sandık, kreş, yurt gibi ekonomik ve sosyal kuruluşlar kurar ya da kurulmasına yardımcı olur ve bunlara katkıda bulunur.
- k) Üyeleri için mesleki eğitim, bilgi ve deneyim kazandırıcı çalışmalar yapar.
- l) Özel yasa ve yönetmeliklerle kurulmuş, eğitim çalışanlarını ilgilendiren kurum ve kuruluşların yönetim ve denetiminde üyelerinin söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak çalışmalar yapar.(www.egitimis.org.tr)

3.5.2. Türk Eğitim Sen

Sendikanın adı; Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikasıdır. Kısa adı ise (TÜRK EĞİTİM-SEN)' ve sendikanın merkezi Ankara'dır.

- **Sendikanın Amacı**

- a) 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,
- b) Toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,
- c) Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi,
- d) 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.

- **Sendikannın Yetki ve Faaliyetleri**

Sendika; Türkiye genelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşları işyerlerinde faaliyet gösterir. Sendika, kanun ve diğer mevzuattan doğan hak ve yetkilerini kullanmaktan başka;

- a) Hizmet koluna giren işyerlerindeki kamu görevlilerini sendika çatısı altında teşkilatlandırmaya çalışır.
- b) Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolü ve değeri ile bu konudaki hak ve sorumluluklarını iyi bilen bir üye topluluğu meydana getirmek için çaba gösterir.
- c) Üyelerine, aile sorumluluklarını yerine getirebilecek ve yaptıkları iş ve insanlık haysiyeti ile uyumlu adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve meslekî saygınlık kazandırmaya çalışır. Bunun için;

1. Konfederasyonla birlikte toplu görüşmelere katılır, taraf olur ve toplu görüşmeyi sonuçlandırır.
2. Toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını izler.
3. Toplu görüşme uyuşmazlıklarında konfederasyonla birlikte uzlaştırma kuruluna ve yargı organlarına başvurur, görüş ve öneriler sunar, talepte bulunur.
4. Toplu görüşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil eder veya ettirir, dava açar ve açılan davalarda taraf olur.

- d) Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve bunlardan eksiksiz yararlanabilmeleri için gayret sarf eder.

- e) Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin, sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini sağlar.
- f) Üyelerinin meslekî yeterliliklerini artıracak ve sorunlarını üzecek, onlara bilgi ve deneyim kazandıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, verimliliğin artmasına hizmet edecek, kamu hizmetlerinin kalitesini artıracak ve vatandaşa daha iyi hizmet verilmesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapar. Bu amaçla; kurs, seminer, konferans, panel, açık oturma, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri düzenler.
- g) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri, ödevleri ve yükümlülükleri ile personel mevzuatını ilgilendiren konularda; ilgili ve yetkili kurumlara ve konfederasyona sunulmak üzere çalışmalar yapar, yaptırır ve öneriler sunar.
- h) Üyelerinin ve aile bireylerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak tedbirler alır. Bunun için;
1. Eğitim, sağlık, dinlenme, lokal ve spor tesisleri kurar ve işletir. Sportif faaliyetlerde bulunur.
 2. Araştırma ve geliştirme birimleri kurarak, kitap, dergi, bülten, broşür, gazete ve benzeri yayımlar çıkarır.
 3. Eğitim hizmetlerine yönelik olarak radyo, televizyon, kütüphane ve basımevi kurar ve işletir.
 4. Üyelerinin çıkarları doğrultusunda; kooperatif, yardımlaşma sandığı, kreş, yuva, huzurevi, yurt ve okul gibi ekonomik ve sosyal kuruluşlar kurar ve işletir.
 5. Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapar ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına ayn ve nakd yardımda bulunur.

- i) Sendika adına taşınır ve taşınmaz mal edinir.
- j) Konfederasyonla birlikte yüksek idarî kurula ve toplu görüşme amacıyla kamu işveren kuruluna katılacak temsilcileri belirler.
- k) Kurum idarî kurullarında ve devlet personel mevzuatına göre oluşturulan tüm kurullarda sendikayı temsilen katılacak temsilciyi belirler ve toplantılara katılımını sağlar.
- l) Uluslararası kuruluşlara üye olabilir, üyelikten ayrılabilir, üyesi bulunduğu uluslararası kuruluş toplantılarına delege, temsilci veya gözlemci gönderir. Uluslararası kuruluşların temsilci ve üyelerini Türkiye'ye davet eder.
- m) Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanır (www.turkegitimsen.org.tr).

3.5.3. Eğitim Bir Sen

Sendikanın adı; "EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI ", kısa adı "Eğitim-Bir-Sen" olup Genel Merkezi Ankara'dadır.

- **Sendikanın Faaliyet Alanı**

Sendika, Türkiye genelinde (öğretmen, öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, memur, teknisyen, hizmetli vb. kamu görevlilerinin çalıştığı) eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösterir. Eğitim öğretim ve bilim hizmet koluna dahil kamu kurum ve kuruluşları:

1. Millî Eğitim Bakanlığı,
2. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü,
3. Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı,
4. Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı,
5. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı,
6. Üniversiteler (Üniversite Hastaneleri hariç)
7. Yüksek Teknoloji Enstitüleri,
8. Yüksek Öğrenim, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'dür.

- **Sendikanın Amacı**

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.

Sendika bu nihai amaca ulaşabilmek için öncelikle;

1. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun, Toplu Sözleşmeli ve Grevli Kamu Çalışanları Sendika Kanunu'na dönüştürülmesi ve sendikalara görev alanına giren kanunlara yönelik olarak iptal davası açmak amacıyla Anayasa Mahkemesine başvuru hakkı tanınması,
2. Öncelikle üyelerinin özlük haklarını korumaya yönelik olarak, üyelerine tüm resmi iş ve işlemlerde yasa ve yönetmeliklere uygun davranılması ve haksızlık yapılmaması,
3. Başta üyeleri olmak üzere bütün eğitim çalışanlarının genel olarak tüm kamu çalışanlarının, çağdaş yaşam standartlarına yakışır ücret almalarını sağlamaya yönelik her türlü Anayasal ve yasal mücadelenin yapılması,
4. Öncelik üyelerinin olmak üzere eğitim çalışanlarının ve genel olarak tüm kamu çalışanlarının; onurlu, huzurlu ve mutlu şekilde çalışabileceği; özgür, adil, katılımcı, plânlı ve kaliteli çalışma ortamına kavuşabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
5. Üyelerinin ve tüm eğitim çalışanlarının (ölümleri halinde eş ve çocuklarının), emeklilik ve malûllük hallerinde onurlu ve insanca bir yaşam sağlayacak miktarda tazminat ödenmesi ve hayatlarının geride kalan kısmında ekonomik sıkıntı yaşamalarını engelleyecek aylık

bağlanması; ayrıca kaliteli eğitim, kültür, sağlık ve sosyal yaşam imkanlarından ücretsiz/indirimli faydalanabilmesi,

6. Engelli üyelerinin ve diğer engelli eğitim çalışanlarının engellerine uygun çalışma ortamlarında görev almaları ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin ivedilikle yürürlüğe konulması,
7. Eğitimin her aşamasında (Okul Öncesi Eğitim, İlk Öğretim, Orta Öğretim ve Yüksek Öğretim, Yaygın Öğretim) çağdaş normlara uygun eğitim ve öğretim yapılabilmesine imkan sağlamaya yönelik olarak mevcut yasa, yönetmelik ve müfredat programlarının güncelleştirilerek geliştirilmesi,
8. Çağdaş ve modern bir eğitim- öğretim sistemine ulaşabilmek için, eğitim-öğretim teşkilatının; başta öğretmen, öğrenci, aile, uzman ve bürokratlar olmak üzere eğitim-öğretim faaliyetinin bütün unsurlarının karar sürecine uygulanabilir anlamda etkide bulunabileceği katılımcı, demokratik, şeffaf ve hukuki niteliklerle donatılmış ve taşradan merkeze hızlı ve eksiksiz ulaşma özelliğine sahip kurumsallaşmış yapıya dönüştürülmesi,
9. Üyelerinin mesleklerinde başarılı ve verimli olabilmelerini sağlamak amacıyla; hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek; kitap, gazete, dergi, bülten, broşür yayınlamak; örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturmak ve bu faaliyetlerle üyelerinin bilgi, birikim, bakış, yetenek ve bilinç düzeylerinin sürekli gelişimi,
10. Üyelerinin, diğer eğitim çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın sosyal ve kültürel yaşamlarına çeşitlilik ve zenginlik kazandırmaya yönelik olarak; tiyatro gösterileri, şiir dinletileri, ödüllü yarışmalar, konserler, bilgi yarışmaları; panel, sempozyum, forum, açık oturum ve konferans gibi etkinlikler düzenlenmesi,

- a) Öncelikle üyeleri ve eğitim çalışanları olmak kaydıyla kamu çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın önceliklerini, bakış açılarını, sorunlarını zamanında ve doğru olarak belirlemek ve doğru ve tutarlı pratikler gerçekleştirebilmek için, oluşturulacak sistemli ve plânlı çalışan kurumsal araştırma ve anket birimiyle sorunların tespit ederek her tür soruna çözüm üretilmesi ve üretilen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi
- b) Aile kurumunu korumak ve ruh ve beden sağlığı yerinde nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak amacıyla, kamu görevlisi sıfatıyla birlikte kutsal annelik vazifelerini de yerine getirmeye çalışan bayan eğitim çalışanlarının, çalışma şartlarının bu konularına paralel olarak daha elverişli hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- c) Üreten toplum ve insan odaklı istihdam anlayışıyla meslekî ve teknik eğitimin yaygın hale getirilerek çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu atıl işgücünü harekete geçirmeyi,
- d) Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim çalışanlarının Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu kapsamına alınması,
- e) Zorunlu eğitimin tamamında olmak kaydıyla; ders kitabı, kaynak kitap ve her türlü eğitim-öğretim araç ve gereçlerinin ve masrafların devlet tarafından karşılandığı parasız eğitim uygulamasını hayata geçirmek, eğitim alanına yönelik özel girişimlerin teşvik edilerek rekabet ortamının sağlanması,
- f) Anayasadaki eşitlik ilkesinin ruhuna uygun olarak her öğrencinin, eşit imkan ve fırsatlarla eğitildiği ve zorunlu eğitimden sonra yetenek, bilgi ve birikiminin objektif kriterlerle ölçülebildiği seçme sınavlarıyla alan sınırlaması olmaksızın hak ettiği yükseköğrenim programlarında eğitim görebildiği eğitim sistemi ile eğitimine uygun iş imkanına kavuştuğu istihdam politikasını hayata geçirmeyi,
- g) Yüksek Öğretim Kurumlarının; bilimsel ürünler üretebilen, çağın gerektirdiği eğitim anlayışı ve materyallerine sahip olarak iradi ve icrai anlamda üniversite yönetenlerinin bireysel düşüncelerinden de arınmış biçimde akademik özerkliğe sahip, evrensel normlara uygun, özgür, bilim ve ihtisas kurumları olmasını sağlayacak her tür çalışmanın yapılması,

h) Lâiklik ilkesinin gereği olarak yurttaşlarımızın -evrensel hukuk ilkeleri gereği salt insan olmaları gerekçesiyle doğumdan itibaren sahip oldukları vazgeçilmez ve devredilemez ve müdahaleye kapalı- dinlerini öğrenmelerine ve dini inançlarının gereklerini yerine getirmelerine ilişkin temel haklarını kullanırken -evrensel hukuk belge ve ilkeleriyle belirlenmiş- hukuki sınırlamalar dışında herhangi bir sınırlamayla karşı karşıya bırakılmaması, dini inançlarını yaşamaya yönelik haklarını kullanmaları gerekçe gösterilerek diğer temel hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının engellenmemesi, şeklindeki öncül amaçlarını gerçekleştirmeye çalışır.

• Sendikanın Görev Ve Yetkileri

Sendika, Anayasa, yasalar ve T.C.'nin taraf ve üye devlet olarak bağlı olduğu uluslararası sözleşme ve şartlardan doğan hak ve yetkilerine dayanarak, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, demokratik hak ve menfaatlerini adalet ve eşitlik ilkelerine göre korumak ve geliştirmek için gerekli çalışmaları yapar. Sendika, bu amaçla, tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkilerden başka:

- a) Yüksek İdari Kurula temsilci göndererek toplu görüşmelere (kanunda yer verilmesi halinde toplu sözleşme görüşmelerine) katılır. Toplu görüşme(kanunda yer verilmesi halinde toplu sözleşme) sonucunda imzalanan mutabakat metninde yer alan hususların uygulanmasını izler, mutabakat metninde yer almasına rağmen gereği yerine getirilmeyen konularla ilgili olarak ilgili ve yetkili mercilere başvuruda bulunur.
- b) Toplu görüşmede (kanunda yer alması halinde toplu sözleşmede) doğan uyuşmazlıkların giderilmesi amacıyla, arabulucu, Uzlaştırma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu, yargı organları vb. ilgili makamlara görüş ve öneriler sunar, talepte bulunur.
- c) Çalışma hayatından, mevzuattan, idari iş ve işlemlerden, toplu görüşmeden, örf-adet vb. nedenlerden kaynaklanan aleyhte durum ve sonuçların sona erdirilmesini sağlamak amacıyla, üyeleri ve/veya mirasçıları adına dava açarak, açılan davalarda davaya ve husumete ehil olarak, davayı üye adına takip ederek üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunur.

- d) Sendikal faaliyetlere ve örgütlere yönelik olanlar yanında sendikanın ilgi, etki ve yetki alanına ilişkin konulardaki ulusal ve uluslararası kurullara gerektiğinde temsilci gönderir.
- e) Sendikanın kurulu bulunduğu hizmet koluna giren işyerlerinde çalışan kamu görevlilerini çatısı altında örgütlemeye çalışır. Öncelikle kendi hizmet koluna ait olmak üzere hizmet kollarına ait işyerlerinde etkinlik ve verimlilik araştırmaları yapar, sonuçlarıyla ilgili raporlar düzenler, önerilerde bulunur, kamu kurum ve kuruluşlarının merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarıyla bu konularda ortak çalışmalar yapar.
- f) Amaçlarına ulaşabilmek için, seminer, konferans, panel, açıkoturum, kurultay, kurs vb. eğitici ve kültürel faaliyetlerde bulunur.
- g) Üyelerine ve ailelerine hizmet vermek amacıyla, sağlık, tatil, dinlenme, lokal, misafirhane, kreş, yurt, spor ve benzeri kültürel ve sosyal tesisler kurar, kurulmasına yardımcı olur, işletir.
- h) Üyelerinin ve toplumun kültürel gelişmesine katkıda bulunabilmek için kütüphane, kitabeve ve basımevi kurar ve işletir. Kitap, broşür, bülten vb. süreli ve süresiz yayınlar çıkarır.
- i) Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla; evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, açığa alınma, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla yardımlaşma sandığı kurar, bu amaçlara yönelik sandık kurulmasına yardımcı olur, nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi verir.
- j) Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla; üyeleri için kooperatifler kurar ve kurulmasına yardım eder ve nakit mevcudunun % 10' undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi verir.
- k) Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla uluslararası sendikal örgütlere üye olabilir, bu örgütlerin Genel Kurullarına ve diğer toplantılarına katılabilir.
- l) Amaç ve görevlerinin gerektiği taşınır ve taşınmaz mülkleri edinir.

- m) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetler vukuunda üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun % 10 unu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde eğitim faaliyetlerinin sürdürülebilmesini sağlayacak tedbirlere katkıda bulunabilir ve öncelikle üyelerine olmak kaydıyla mağdurlara bizzat yardımda bulunabilir.
- n) Anayasa, mevzuat ve uluslararası sözleşmelerden doğan diğer görev ve yetkilerini yerine getirir (www.egitimbirsen.org.tr) .

3.5.4. Eğitim Sen

Sendikanın adı Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, kısa adı EĞİTİM SEN'dir. Merkezi Ankara'dır.

- **Sendikanın Amaçları**

- a) İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamayı,
- b) Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini savunur.
- c) Grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınması ve çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası normlara uyumunun sağlanması için gerekli mücadeleyi yürütür.
- d) Eğitim Sen uluslararası sözleşmelerde çocukların eğitimi ile ilgili yer alan temel hakların ve özgürlüklerin takipçisi ve savunucusudur.

- **Sendikanın Çalışma Konuları**

Sendika, amaçlarını gerçekleştirebilmek için;

1. Üyelerinin, günün koşullarına uygun ücret almaları ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşturulmaları için üyeleri adına kamu işvereni ile her düzeyde görüşmede ve pazarlıkta bulunur.
2. Sendika, üyelerinin sendikal amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik ve meşru mücadele hakkını kullanır. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunur.
3. Emeğin ve örgütlenmenin toplumsal yaşamdaki işlevini ve değerini, ulusal ve uluslararası düzeyde barışın, dostluğun, dayanışmanın ve işbirliğinin önemini kavramış bilinçli bir üye topluluğu ve kamuoyu yaratmak amacıyla kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenler.
4. Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir.
5. Üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için, sendika gelirlerinin % 10'u oranında kullanmak üzere 'Eğitim Fonu' adı altında bir fon oluşturur.
6. Hizmet kolunda güçlü bir sendikal birlik, ülkede ve dünyada güçlü bir sendikal hareket yaratabilmek amacıyla gerekli çalışmayı yürütür, ulusal ve uluslararası düzeyde ortak amaçlar taşıyan kuruluşlarla dayanışmaya girer, üst kuruluşlar kurar ya da bunlara üye olur, bunlarla bilgi alışverişinde bulunur, iş ve eylem birliği yapar.
7. Kamu işverenince yürütülen eğitim, öğretim, bilim ve kültür hizmetlerinin planlanmasına, programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olarak katılır.
8. Tüm emekçilerin siyaset yapma hakkını ve özgürlüğünü sağlamak için çalışır.

9. Amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz malları iktisap eder ve satar.
10. Üyelerinin aile ve bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışır.
11. Başta nitelikli öğretmen olmak üzere, personel eğitiminin geliştirilmesini sağlamak için projeler üretir ve uygulanmasını sağlamaya çalışır.
12. Üyelerini ilgilendiren atama, yer değiştirme, değerlendirme, görevde yükselme ve kararlara katılma gibi konularda adil bir düzenleme yapılmasına çalışır.
13. Kadın üyelerin çalışma yaşamında ve sendikal etkinliklerde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek haklar elde etmelerine, onlara olanaklar sunmaya çalışır.
14. Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerimize yardım amacıyla dayanışma fonu kurulur.

- **Sendikanın Çalışma İlkeleri**

1. Kendi iç işleyişinde demokratik merkeziyetçilik esaslarına göre çalışır. Üyelerin eleştiri ve öneri haklarını kullanmalarını, karar süreçlerine katılmalarını özendirir. Azınlığın çoğunluk olma haklarını korur.
2. Devlet, siyasal parti, örgüt ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsızdır.
3. Eğitim Sen kadın üyelerinin yönetsel birimlerde daha etkin bir biçimde yer almasını özendirir.

- **Sendikanın Kurulduğu Hizmet Kolu**

Sendika Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda kurulmuştur. Bu hizmet koluna; hizmet koluna dahil kurumları gösterir Yönetmelikte belirtilen kurumlar ve işyerleri dahildir.(www.egitimsen.org.tr)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu gereğince kamu görevlileri sendikalarının sayıları ve konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2009 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğ sunulmuştur.

Tablo.3. Eğitim Sendikaları Üye sayıları

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	838.651	TURK EĞİTİM - SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	12	155.021	18,48
		EĞİTİM - SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	14	110.868	13,22
		EĞİTİM - BİR - SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	28	142.425	16,98
		TEM - SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	43	1.888	0,23
		HÜR EĞİTİM-SEN (Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası)	HÜR KAMU-SEN	93	9	0,00
		BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI (Bağımsız Eğitimciler Sendikası)	BASK	94	866	0,10
		ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	112	194	0,02
		ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	106	166	0,02
		ÇES (Çağdaş Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	41	47	0,01
		ATA EĞİTİM-SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	116	89	0,01
		EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	120	18.481	2,20
		TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	125	4.579	0,55
		AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	138	230	0,03
		KUVAYI EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ	126	11	0,00
		EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	132	384	0,05

Kaynak: Resmi Gazete Sayı:27281, 7 Temmuz 2009

Tablo.4. Eğitim Çalışanları İçinde Sendikaya Üye Çalışan Sayısı

YIL	TOPLAM EĞİTİM ÇALIŞANI SAYISI	SENDİKAYA ÜYE EĞİTİM ÇALIŞANI SAYISI
2006	725.048	347.321
2007	775.025	376.694
2008	813.657	401.487

4.ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI

Bu bölümde özel öğretim kurumlarında Öğretmenlerin Örgütlenme hakkı, Sosyal İş Sendikası tanımı, sendikanın amaç ve ilkeleri, sendikanın görev ve yetkileri, üyeliğin kazanılması, üyelikten ayrılma, üyelikten çıkarılma, Tez-Koop-İş Sendikası tanımı konuları ele alınmıştır.

4.1. Özel Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı

4.1.1. Sosyal-İş Sendikası

Dünyada örneği bulunmayan bir uygulama ile özel okul, dersane v.b. özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sendikaya üyelik hakları 1983 yılında 12 Eylül'cüler tarafından yasaklanmıştı. Aynı yönetim sosyal-iş sendikası ve diğer sendikaların da (DİSK ve bağlı sendikalar) faaliyetlerini yasaklamıştı. Faaliyetlerin yasaklanmasından önce, özel öğretim kurumlarında örgütlenmiş ve Toplu İş Sözleşmesi bağtlamış tek sendika ise Sosyal-İş Sendikasıydı.

Sendika 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 60. maddesinde belirtilen 17 Nolu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda kurulu bir sendikadır. Faaliyetlerine yeniden başladığı 1992'den buyana özel öğretim kurumları öğretmenlerinin sendika yasağının kaldırılması için mücadele vermektedir. Bugün için 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası ile bu yasak kalkmış durumdadır.(www.sosyal-is.org.)

Sendikanın adı, Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası, kısa adı SOSYAL-İŞ' dir. SOSYAL-İŞ SENDİKASI'NIN Genel Merkezi Ankara'dadır.

Sosyal-İş'in kapsadığı işkolu, Sendikalar Yasası uyarınca çıkarılan işkolları yönetmeliğinin 17. sıra numarasında belirtilen;

Her türlü mali kuruluşlar, ticaret borsaları, ticaret ve sanayi odaları birlikleri, kooperatifler, kredi esham ve tahvil borsaları, her türlü büro ve benzeri kuruluşlar ile dernekler, noterler, işçi ve işveren kuruluşları, her türlü sınıai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin alımı ve satımı, eğitim kurumları, sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, güzel sanatlarla ilgili işler ile bu işkolu içinde sayılacak işler, işkolu ile arasında ilgi kurulacak diğer işkollarındaki işler ve bu işyerlerini tamamlayan eklentilerle, asıl işe yardımcı işleri kapsar.

- **Sendikannın Amaç Ve İlkeleri**

Sosyal-İş Sendikası, sınıf ve kitle sendikacılığını, diğer bir ifade ile, işçilerin sermaye sınıfına karşı çıkarlarının birlikteliğini esas ve temel alan bir sendikal anlayışın sahibidir.

Bu temel anlayışla; İşçi sınıfının hak ve çıkarlarının, çoğulcu ve katılımcı demokratik bir ortamda kazanılıp geliştirilebileceğinin bilincinde olarak, kapitalist sömürünün sonucu olan her türlü soruna, yoksulluğa, baskıya ve yabancılaşmaya karşı durmayı ve mücadele etmeyi,

- Çoğulcu, katılımcı parlamenter demokrasiyi esas alan, işçi sınıfının hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirmeye yönelik bu süreçte her türlü şiddet kullanımına karşı çıkmayı ve meşru bir tutum izlemeyi,
- İşçi sınıfının sendikal örgütlerinin, sermaye sınıfı, devlet, hükümet ve her türlü siyasal parti örgütlenmeleri karşısında, örgütsel ve ideolojik bağımsızlığını özenle korumayı, gerektiğinde emek-sermaye cepheleşmesinde emekten yana atılan adımlara destek vermeyi,
- Toplumsal değişme ve gelişme sürecinde ve bugün içinde bulunduğumuz koşullarda sermayenin üst düzey temsilcileri dışında kalan ve yaşamlarını işgücünü satarak aldığı ücretle sürdüren her meslekten çalışanın işçi sınıfı kapsamında sayılması gerektiği olgusu karşısında, çeşitli yol ve yöntemlerle bölünmüş olan ve daha da

bölünmeye çalışılan emekçilerin birliğinin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,

- Nesnel konumları dolayısı ile emek sermaye çelişkisinde taraf olan ve tüm ücretlilerden oluşan Türkiye İşçi Sınıfının, hak ve özgürlüklerini kazanma ve geliştirmeye yönelik mücadelesinde birlikteliğini sağlamak için çalışmayı ve bu birlikteliği siyasal görüş, mezhep, etnik köken vb. farklılıklar gözeterek parçalama girişimlerine karşı açıkça tavır almayı ve bu bağlamda,
- Irk, cins, inanç, din, mezhep, dil ve düşünce farkı gözetmeksizin, tüm işçilerin, işyerlerinde, işkollarında, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamayı,
- Evrensel temel hak ve özgürlüklere sahip çıkıp, demokrasiyi korumayı, yerleştirmeyi ve geliştirmeyi,
- Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına ve sözleşmelere koşut olarak sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz hayata geçirmeyi, geliştirmeyi, çalışma yaşamı ve koşullarını çağdaş bir düzeye ulaştırmayı,
- Bilimsel teknolojik gelişme ve sonuçlarının çalışanların zararına işlenmesini öngören düzenlemelere karşı durmayı ve bu girişimleri önleyecek önlemleri almayı,
- Toplumsal kalkınmayı, demokratik olmayan yöntemlerle sürdürme anlayış ve uygulamalarına karşı mücadele etmeyi,

Sendikal çalışma ve faaliyetin her safhasında, sendika içi demokrasiyi, tüm organların seçimle belirlenme ve üyelerin sendikal etkinliklere demokratik katılımının sağlanması anlamında üyenin söz ve karar sahibi olma ilkesini, kısaca demokrasiyi ve demokratik hukuk anlayışını her alanda egemen kılmayı, Temel amaç ve ilke sayar.

- **Sendikannn Görev Ve Yetkileri**

1. Ulusal düzeyde ve örgüt içinde çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü bir demokrasi ortamının gelişmesini sağlamak, temel hak ve özgürlüklere sahip çıkmak,
2. İşkolunda çalışan işçileri sendika çatısı altında örgütlemek, üyeleri arasında birlik ve dayanışmayı sağlamak,
3. Çalışma hakkı ve iş güvencesinin yaşama geçirilmesi; Sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi; tüm çalışanlara toplu sözleşmeli, grevli sendikalaşma hakkının eksiksiz tanınması, özellikle grev hakkının önündeki tüm engellerin ve çalışan kesime yönelik tüm baskı ve sınırlamaların kaldırılması için mücadele etmek,
4. Üyeleri adına toplu iş sözleşmeleri bağtılamak, toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak, grev kararı almak, uygulamak ve gerektiğinde kaldırmak, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makamlara, arabulucuya, hakem kurullarına ve yargı organlarına başvurmak,
5. Daha ileri sosyal ve ekonomik haklara ulaşılmasını, ücretin insan onuruna yaraşır bir düzeye ulaşmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı gerçekçi ve köktenci önlemler alınmasını, sosyal güvenlik hakkının çağdaş bir düzeye getirilmesini, kadın, genç ve çocuk işçilerin sorunlarının çözüme kavuşturulmasını sağlamak, bu amaçla gerekli girişimlerde bulunmak,
6. İşsizlik sigortaşının geliştirilmesi için çalışmalar yapmak,
7. Sınıf ve kitle sendikacılığı temelinde diğeri bir ifade ile işçinin sermaye sınıfına karşı çıkarlarının birliğı bağlamında, üyelerini sendikal bilgilerle donatmak, sendikal bilinci geliştirmek, bu amaçla kurs, seminer ve konferanslar düzenleyerek üyelerinin kültür düzeylerini yükseltmek, mesleki bilgilerini artırmak, sendikannn amaç ve ilkeleri doğrutusunda her türlü eğitim çalışması yapmak, eğitim araçları sağlamak, yayınlar yapmak, eğitim ve öğretim tesisleri ve enstitüler kurmak,

8. Üyelerin ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunması için sağlık, spor ve dinlenme tesisleri kurmak, sosyal ilişkilerin gelişmesine yardımcı olmak, lokaller açmak,
9. Çalışma yaşamından, yasal düzenlemelerden, toplu iş sözleşmelerinden, örf, adet ve geleneklerden doğan uyuşmazlıklarda hizmet akdinden ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan hakları konusunda üyelerini ve mirasçılarını temsilen davalar açmak, açılan davalarda taraf olmak,
10. st kuruluşlara ve uluslararası sendikal örgütlere ye olmak, üyelikten ayrılmak, ulusal ve uluslararası işçi örgütleri ve emekçiler yararına çalışmalar yapan kuruluşlarla bağlantılar kurarak işbirliği, dostluk ve dayanışmayı pekiştirmek, bu amaçla yurt içi ve yurt dışında yapılan toplantılara ve gezilere katılmak.
11. Bağış olmamak üzere, üyelerinin evlenme, doğum, hastalık, sakatlık, yaşlılık, emeklilik ve ölümlerinde kendilerine ve yakınlarına gerekli yardımın sağlanması yolunda nakit mevcudunun %5'inden fazla olmamak koşuluyla kurulmasına yardımcı olduğu sandıklara kredi vermek,
12. Amaç ve görevlerinin gerektirdiği her türlü taşınır ve taşınmaz mal satın almak, satmak, devretmek, taşınmazları üzerinde amaçları doğrultusunda tesisler kurmak, gerektiğinde inşaat yapmak, yaptırmak, taşınmazları üzerinde mülkiyetten doğan ayni ve şahsi tüm haklarını kullanmak,
13. Bağış olmamak üzere, yeleri için kooperatif ve vakıf kurulmasına yardımcı olmak, kurulmuş olanlara katılmak ve gerektiği hallerde bu kuruluşlara nakit mevcudunun %10'undan fazla olmamak koşuluyla kredi vermek.
14. yelerinin Sendika Tüzüğünün amaç ve ilkelerini benimsemelerini sağlamak,
15. Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanmak,

16. Nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak üzere sınıai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmaktır.

- **Üyeliğın Kazanılması**

Sendika üyeliğının kazanılması için, yasanın öngördüğü koşulları taşıyor olmak ve

1. Sendikanın kurulu bulunduğı işkolunda çalışıyor olmak (16 yaşını doldurmamış olanların üyelikleri yasal temsilcilerin yazılı iznine bağıdır.),
2. Noterlikçe onaylanmış beş adet üye kayıt fişini sendikaya vermek,
3. Genel Yönetim Kurulunca üyeliğe kabul edilmek gereklidir.
4. Sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmeyen üyelik başvurusu kabul edilmiş sayılır.
5. Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, işçinin çalıştığı işyerinin bağı bulunduğı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

- **Üyelikten Ayrılma**

1. Üyeler noter aracılığı ile bildirimde bulunmak koşuluyla Sendika üyeliğinden ayrılabilirler.
2. Ayrılma, notere başvuru tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olur.
3. Üyelikten ayrılanlar, notere başvurdukları tarihi izleyen aybaşından başlayarak bir ay süreyle ödentilerini ödemekle yükümlüdürler.

- **Üyelikten Çıkarma**

Sendika amaç ve ilkeleriyle tüzük hükümlerine, yetkili organ kararlarına aykırı davranışta bulunan, Sendikayı kişisel çıkarları için kullanan üyeler, Genel Yönetim Kurulunun istemi, Disiplin Kurulunun uygun bularak Merkez Genel Kuruluna götürmesi ve Merkez Genel Kurulu kararı ile, üyelikten çıkarılırlar. Çıkarılma kararı çıkarılanlara, ilgili işverene, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne yazı ile tebliğ edilir.

Merkez Genel Kurulu kararına karşı üyenin yargıya başvurma hakkı vardır. Üyelik, çıkarma kararının kesinleşmesi ile son bulur.

4.1.2. Tez – Koop – İş Sendikası

Sendika 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve bu Yasanın 61. maddesi uyarınca çıkarılmış olan İş Kolları Tüzüğü'ne göre 17 numaralı İş Kolunda Kurulu bir işçi örgütüdür.

Bu sendikanın kapsadığı faaliyet alanları, her türlü mali kuruluşlar, ticaret borsaları, ticaret ve sanayi odaları, birlikleri, kooperatifler, kredi esham ve tahvil borsaları, her türlü büro ve benzeri kuruluşlar ile dernekler, noterler, işçi ve işveren kuruluşları, her türlü sınai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin alımı ve satımı, eğitim kurumları, sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, edebiyat ve benzeri güzel sanatlarla ilgili işler.

5. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTLENME HAKKI UYGULAMA

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin çözümlenmesi, bulgular, istatistiksel analizler, demografik bilgilere göre kullanılan ölçekler, yorumu ve uygulanması alt başlıkları açıklanmıştır.

5.1.Araştırmanın Amacı

Kişilerin, üretim döngüsü içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak mal ve hizmet üretme kapasiteleri insan kaynağı olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları bünyesinde, örgütlerin hayatlarında önemli rolü olan unsurları barındırır ve insan kaynakları altında sunulan hizmetler ile fiziksel sermayeden çok bilgi, beceri ve deneyimleri yardımıyla örgütlere katkı sağlamak amaçlanır (Selimoğlu, 2001, s.11).

Gelişen dünyada, teknolojik ve endüstriyel gelişmelerin eşliğinde üretimin daha da kolaylaşıp, dünya çapında yaygınlaşması ile, pazarlama ve finans yönetimi öne çıkmıştır. Birbirine benzer yöntemlerle çalışan, aynı teknolojiyi kullanan işletmelerin, üretim, finans ve pazarlama alanlarında farklı konumda olmaları, dikkatleri makine, yöntem ve tekniklerden, çalışan insana çekmiştir (Benligiray, 2005). Örgütsel davranış veya endüstri psikolojisi adı altında disiplinleşen bu araştırmalar sonucunda, psikoloji ve sosyoloji bilimleri, yönetim ve organizasyon konularında insan faktörünü daha da öne çıkarmışlardır (Tevrüz, 1997; Sabuncuoğlu ve diğ., 2003). Bu dönemde insanın örgüt ve işletme için önemini vurgulamak amacıyla, personelden daha geniş bir anlama sahip “insan kaynakları” kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Bu bağlamda eğitim sektöründe nitelikli çalışan eleman sağlanmasında insan kaynakları önemli bir rol oynamaktadır. Bu duruma doğru orantılı olarak insan kaynakları yönetiminin öğretmenlerin sendikalaşma eylemini gerçekleştirmesinde geliştirici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı insan kaynakları yönetiminde öğretmenlerin örgütlenme hakkının araştırılmasıdır.

5.2.Araştırmanın Önemi

Belli bir konuya veya başlığa genel geçer, alandaki uzmanlarca kabul edilmiş bir tanım getirmek her zaman kolay olmasa da, insan kaynakları yönetiminin tanımları alt alta konulduğunda üç tip yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir (Guest, 1989a) :

- Genel olarak insan kaynakları yönetimini personel yönetimine verilen yeni bir ad olarak ele alan yaklaşımlar,
- İnsan kaynakları yönetimini personel yönetiminden farklı görüp, insan kaynakları yönetiminin bir kurama dayandırılması gerektiğini, kuram geliştirmenin de sosyal bilimlere dayanılarak mümkün olabileceğini ileri süren yaklaşımlar,
- Stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı

Öğretmenlerin sendikalaşma bağlamında ne derecede bilgili oldukları, bilgi alma süreçlerinde insan kaynakları yönetiminin ne kadar etkili olduğu çalışmanın önemini göstermektedir. Öğretmenler için sendikalaşma hakkı önem derecesi yüksek ölçektir bunun sebebi olarak aşağıda verilen sendikal haklar gösterilebilir.

Sendika Amaçları

- Daha iyi ücret ve aylık, çalışma şartları sağlama,
- Üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesi,
- Dil, din, ırk, cinsiyet ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm üyeler arasında birlik ve dayanışmayı sağlama, geliştirme; ortak amaç etrafında toplama,
- Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve mesleğinde ilerleme hakkından adil ve tarafsız, eşit ölçüde yararlanmasını sağlama,
- Üyelerinin sosyo-ekonomik, mesleki gelişim, kültürel ve özlük haklarını korumak, geliştirmek,
- Mağdur durumdaki üyelerine maddî, hukukî ve sosyal yardımlar yapma,
- Eğitimin her kademesinde; dil, din, ırk, cinsiyet ve mezhep farkı

gözetmeden fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanmasıdır.

Bu araştırmanın genel çerçevesi olarak insan kaynakları yönetiminin öğretmenler üzerinde sendikalaşma hakları konusunda farkındalık yarattığı görülmektedir. Öğretmenlerin bir çoğunun sendikaya üye olabilmesi için sendikal faaliyetlerin tarafsız olarak yürütüldüğüne öğretmenlerin inandırılması gerekmektedir. Böylelikle sağlıklı ilişkiler kurabilen, haklarının bilincinde ve mesleki anlamda yeterli, adil ve tarafsız eşit ölçüde yararlanabilen eğitimciler oluşacaktır.

5.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu bölümde araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiştir.

Bu araştırma;

- Veri toplama tekniği kullanılan anketle sınırlıdır.
- Yapılan araştırma sadece eğitim sektörü dahilindeki kişilerle sınırlıdır.
- Yapılan araştırma örneklem ile sınırlıdır.
- Veri toplama sadece Küçükçekmece bölgesi ile sınırlıdır.
- Veri toplama 2009-2010 Eğitim Öğretim yılı içinde sınırlıdır.

5.4.Araştırmanın Varsayımları (Hipotezler)

1-Öğretmenlerin sendikalaşma siyasi paradigmalarına göre değişkenlik kazanmaktadır.

2-Öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulların devlet veya özel statüde olması sendikalaşma faktörünü etkilemektedir.

3-Öğretmenler çalışmakta oldukları okullarda insan kaynakları biriminin olmasının faydalı olduğunu düşünmektedirler.

4-Eğitim sendikaları öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmamaktadırlar.

5-Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersizdir.

6-Sendikalar insan kaynakları yönetiminin eğitim uygulamasına destek vermemektedir.

5.5. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.

5.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2009–2010 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen ve idarecilerden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma evreninden, tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen okullarla örneklem grubu oluşturulmuştur. Araştırmaya 2009–2010 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 18 devlet ve 7 özel okulda toplam 500 öğretmen ya da idareci katılmıştır.

5.7. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri literatür taraması ve örnekleme giren öğretmenlere anket uygulama yoluyla elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümünde, öğretmenlerin var olan durumlarıyla ilgili kişisel bilgileri içeren 16 adet soru kullanılmıştır. İkinci bölümünde, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 8 sorudan oluşan “İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme” adlı anket kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde ise araştırmacı tarafından geliştirilen ve 13 adet sorudan oluşan “Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme” adlı form kullanılmıştır.

SPSS 15.0 paket programı yardımı ile likert tipi sorulardan oluşan iki ölçek için Cronbach Alpha güvenilirliğine bakılmış ve ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

5.8. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Araştırma için gerekli veriler deneklere uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktarılmıştır. Verilerin çözümlemesinde SPSS15.0 (Statistical Package for The Social Science) programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın problemlerinin çözümlemesinde “İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme” ve “Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme” ölçeklerinin demografik özelliklerle ilişkisini araştırmak amacıyla bağımsız örneklem için T Testi (Independent Samples T Test) ve bağımsız örneklem için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca bu iki ölçeğin her maddelerinin öğretmenlerin özel okul ya da devlet okulunda görev yapmalarına göre çapraz tabloları oluşturulmuştur.

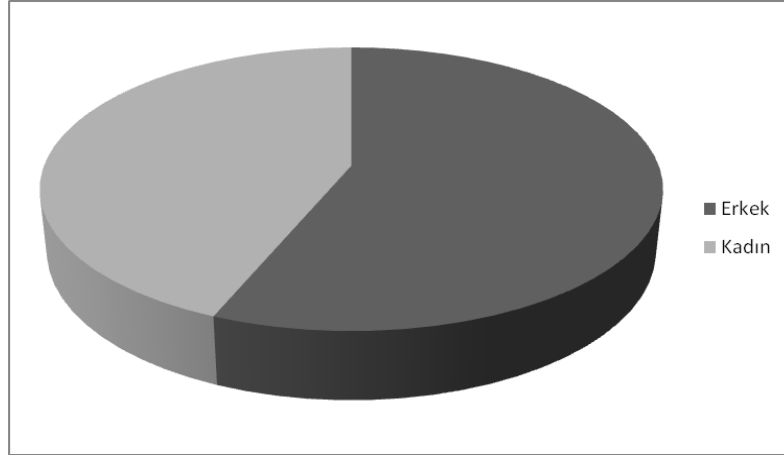
5.9. Bulgular

5.9.1. Frekans Dağılımları

Tablo.5. Cinsiyete ilişkin Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzdellik	Birikimli Yüzdellik
Erkek	281	56,2	56,2
Kadın	219	43,8	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan bireylerin cinsiyetlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 5’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmen / idarecilerin %56,2’si erkek ve %43,8’i kadındır. Örnekleme erkek öğretmenler/idareci bayanlara göre daha fazladır. İlgili grafik Şekil 1’de verilmiştir.

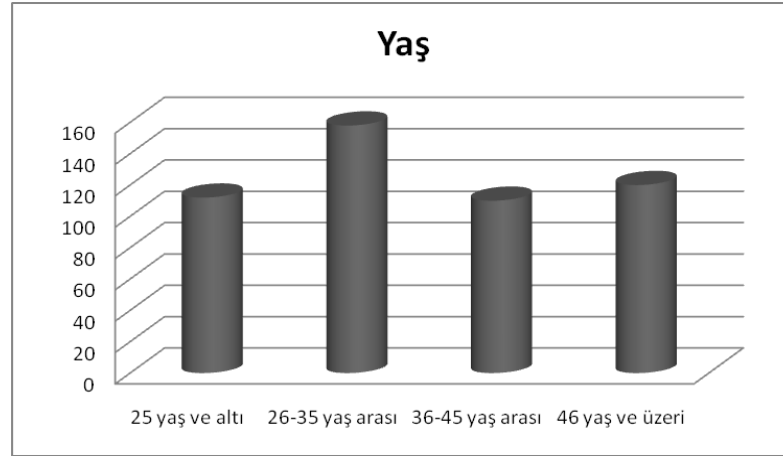


Şekil.1. Cinsiyete ilişkin Pasta Grafiği

Tablo.6. Yaşa ilişkin Frekans Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzdellik	Birikimli Yüzdellik
25 yaş ve altı	112	22,4	22,4
26-35 yaş arası	158	31,6	54,0
36-45 yaş arası	110	22,0	76,0
46 yaş ve üzeri	120	24,0	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan bireylerin yaşlarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 6'de verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmen/idarecilerin %22,4'ü 25 yaşında veya daha küçük, %31,6'sı 26-35 yaş arası, %22'si 36-45 yaş arası ve %24'ü 46 yaşında veya daha büyüktür. Örneklem yaş dağılımında farklı yaş grupları gözlenmiştir. Öğretmen/ idareci yaş dağılımları genel olarak incelendiğinde en fazla 26-35 yaş arası gözlenmiştir. Ayrıca diğer yaş gruplarından öğretmen/idarecilerinde dağılımlarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. İlgili grafik Şekil 2'de verilmiştir.

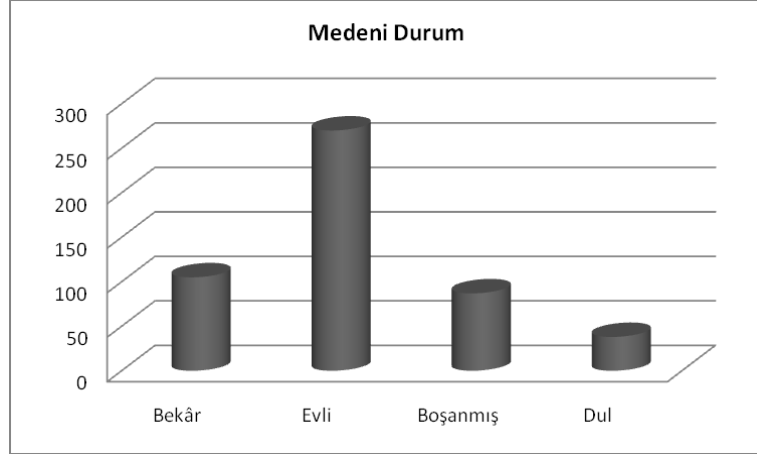


Şekil.2. Yaşa ilişkin Sütun Grafiği

Tablo.7. Medeni duruma İlişkin Frekans Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzdellik	Birikimli Yüzdellik
Bekâr	105	21,0	21,0
Evli	270	54,0	75,0
Boşanmış	87	17,4	92,4
Dul	38	7,6	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan bireylerin medeni durumlarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 7'de verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmen/idarecilerin %21'i bekâr, %54'ü evli, %17,4'ü boşanmış ve %7,6'sı duldur. Örneklem büyük çoğunluğu evli öğretmen/idarecilerden oluşmuştur. İlgili grafik Şekil 3'de verilmiştir.

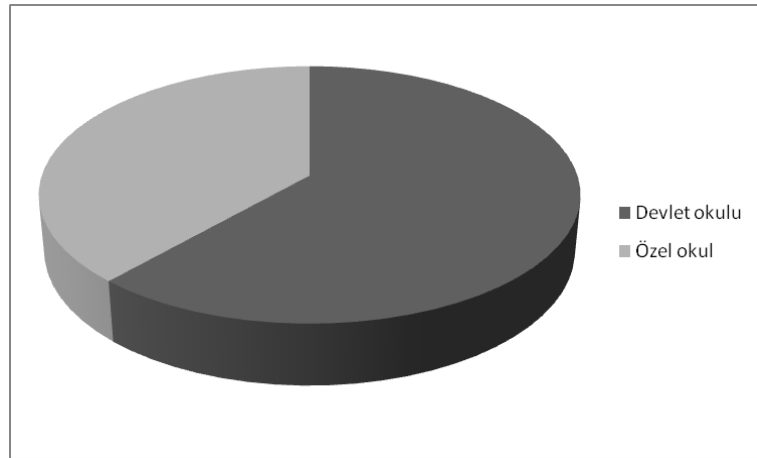


Şekil.3. Medeni Duruma İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.8. Okul Türüne İlişkin Frekans Dağılımları

Okul Türü	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Devlet okulu	308	61,6	61,6
Özel okul	192	38,4	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan bireylerin çalıştıkları okul türüne ilişkin elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmen/idarecilerin %61,6’sının devlet okulunda ve %38,4’ünün özel okulda görev yaptığı gözlenmiştir. Örneklemin büyük çoğunluğu devlet okulunda görev yapan öğretmen/idarecilerden oluşmaktadır. İlgili grafik Şekil 4’de verilmiştir.

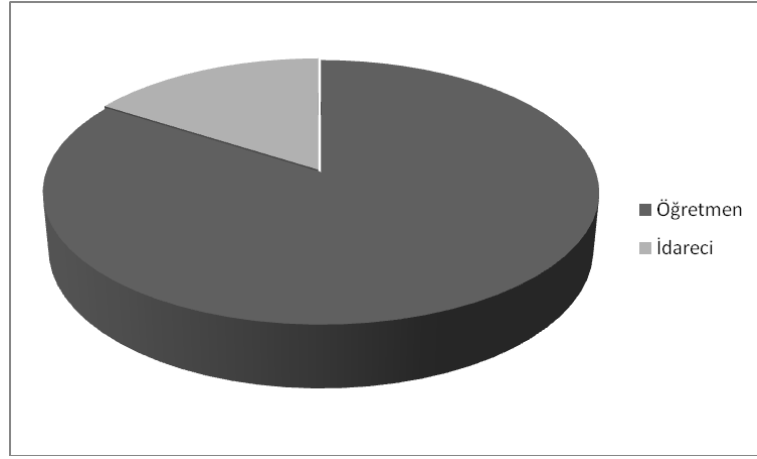


Şekil.4. Okul Türüne İlişkin Pasta Grafiği

Tablo.9. Okuldaki Göreve İlişkin Frekans Dağılımları

Görev	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Öğretmen	420	84,0	84,0
İdareci	80	16,0	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan bireylerin okuldaki görevlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 9’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların %84’ünün öğretmen ve %16’sının idareci olduğu gözlemlenmiştir. Örneklemin büyük çoğunluğu öğretmenlerden oluşmaktadır. İlgili grafik Şekil 5’de verilmiştir.



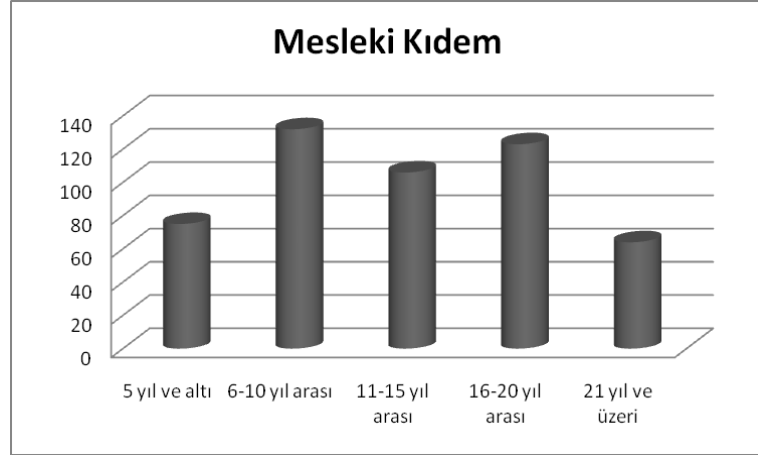
Şekil.5. Okuldaki Göreve İlişkin Pasta Grafiği

Tablo.10. Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans Dağılımları

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
5 yıl ve altı	75	15,0	15,0
6-10 yıl arası	132	26,4	41,4
11-15 yıl arası	106	21,2	62,6
16-20 yıl arası	123	24,6	87,2
21 yıl ve üzeri	64	12,8	100,0
Toplam	500	100,0	

Araştırmaya katılan bireylerin mesleki kıdemlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 10’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmen/ idarecilerin %15’inin

5 yıl ve daha az , %26,4'ünün 6-10 yıl arası, %21,2'sinin 11-15 yıl arası, %24,6'sının 16-20 yıl arası ve %12,8'inin 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları gözlenmiştir. Örneklemden öğretilen/idarecilerin çoğunluğu 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahipken en az 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür. İlgili grafik Şekil 6'da verilmiştir.

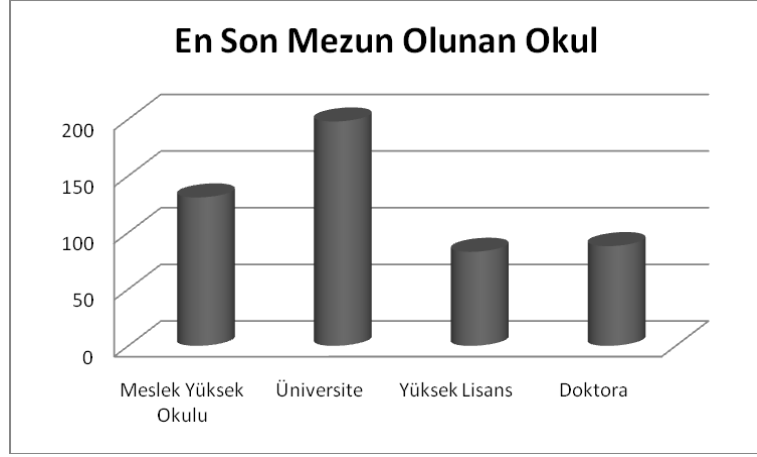


Şekil.6. Mesleki Kıdeme İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.11. En Son Mezun Olunan Okula İlişkin Frekans Dağılımları

En Son Mezun Olunan Okul	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Meslek Yüksek Okulu	131	26,2	26,2
Üniversite	198	39,6	65,8
Yüksek Lisans	83	16,6	82,4
Doktora	88	17,6	100,0
Toplam	500	100,0	

Araştırmaya katılan bireylerin en son mezun oldukları okula ilişkin elde edilen bulgular Tablo 11'de verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretilen/ idarecilerin %26,2'sinin meslek yüksek okulu, %39,6'sının üniversite, %16,6'sının yüksek lisans ve %17,6'sının doktora mezunu olduğu gözlenmiştir. Örneklemden öğretilen/ idarecilerin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu gözlenmiştir. İlgili grafik Şekil 7'de verilmiştir.

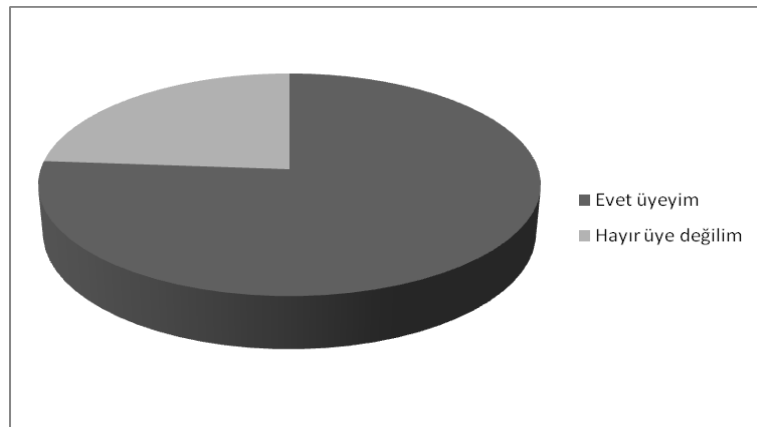


Şekil.7. En Son Mezun Olunan Okula İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.12. Öğretmen / İdarecilerin Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmamasına İlişkin Frekans Dağılımları

Sendika Üyesi misiniz?	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Evet	381	76,2	76,2
Hayır	119	23,8	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan öğretmen/idarecilerin herhangi bir sendikaya üye olup olmadıklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 12’de verilmiştir. Bu sonuca göre öğretmen/ idarecilerin %76,2’sinin sendika üyesi ve %23,8’inin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları gözlenmiştir. Örneklemin büyük çoğunluğu herhangi bir sendikaya üye olan öğretmen/idarecilerden oluşmaktadır. İlgili grafik Şekil 8’de verilmiştir.

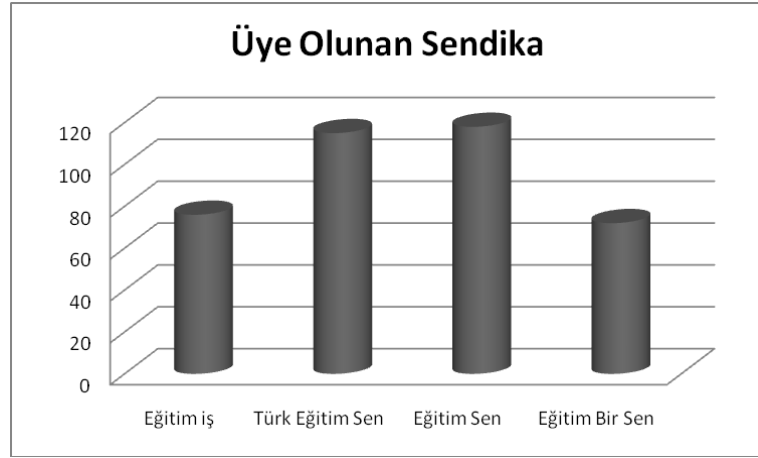


Şekil.8. Öğretmenlerin/İdarecilerin Sendikaya Üye Olup Olmalarına İlişkin Pasta Grafiği

Tablo.13. Öğretmen / İdarecilerin Hangi Sendikaya Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları

Hangi Sendikaya Üyesiniz	Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
Eğitim iş	76	19,9	19,9
Türk Eğitim Sen	115	30,2	50,1
Eğitim Sen	118	31,0	81,1
Eğitim Bir Sen	72	18,9	100,0
Toplam	381	100,0	

Anket kapsamında herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirten öğretmen/idarecilerin hangi sendikaya üye olduklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 13’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirten toplam 381 öğretmen/idarecilerin %19,9’unun Eğitim iş, %30,2’sinin Türk Eğitim Sen, %31’inin Eğitim Sen ve %18,9’unun Eğitim Bir Sen sendikasına üye oldukları gözlenmiştir. Örneklem büyük çoğunluğunun Türk Eğitim Sen ve Eğitim Sen üyesi olduğu görülmüştür. İlgili grafik Şekil 9’da verilmiştir.

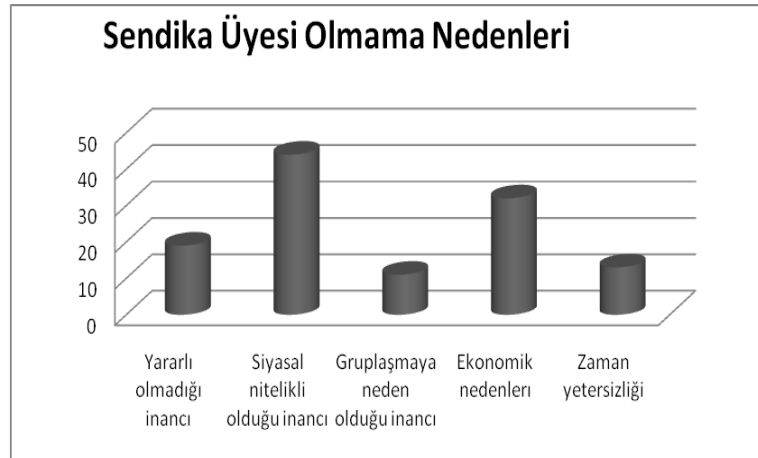


Şekil.9. Üye Olunan Mesleki Sendikaya İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.14. Öğretmen / İdarecilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Frekans Dağılımları

Neden Sendika Üyesi Değilsiniz	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Sendikaların yararlı olmadığına inandığımdan	19	16,0	16,0
Sendikaların daha çok siyasal nitelikli olduğundan	44	37,0	52,9
Sendikaların okullarda gruplaşma yarattığını düşündüğümden	11	9,2	62,2
Ekonomik nedenlerden dolayı	32	26,9	89,1
Zaman yetersizliğinden dolayı	13	10,9	100,0
Toplam	119	100,0	

Anket kapsamında herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirten öğretmen/idarecilerin üye olmama nedenlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 14’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirten toplam 119 öğretmen/idarecilerin %16’sının sendikaların yararlı olduğuna inanmadıklarından, %37’sinin sendikaların çoğunlukla siyasi nitelikli olduğunu düşündüğünden, %9,2’sinin sendikaların okullarda gruplaşma yarattığını düşündüğünden, %26,9’unun ekonomik nedenlerden ve %10,9’unun zaman yetersizliğinden dolayı sendikalara üye olmadıkları gözlenmiştir. Sendika üyesi olmayan öğretmen/idarecilerin çoğunluğu sendikaların siyasal nitelikli olduğunu düşünmesinden ve zaman yetersizliğinden dolayı üye olmadıkları görülmüştür. İlgili grafik Şekil 10’da verilmiştir.

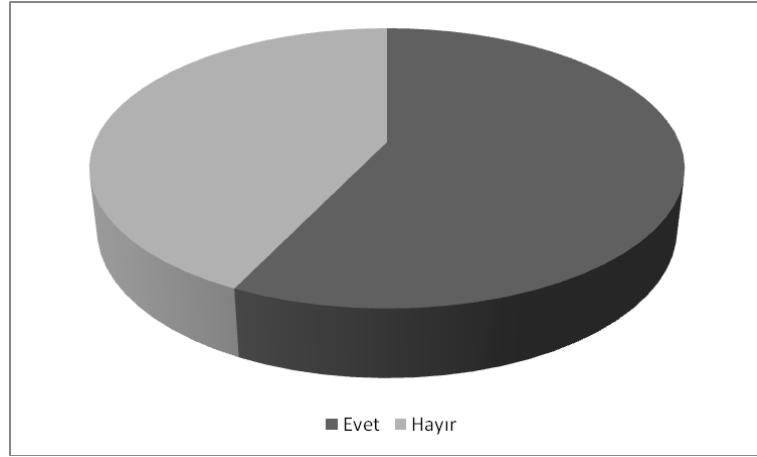


Şekil.10. Sendika Üyesi Olmamaya İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.15. Sendika Üyesi Olmayanların Sendika aktivitelerine Katılıp Katılmadıklarına İlişkin Frekans Dağılımları

Sendika Aktivitesine Katıldınız mı?	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Evet	68	57,1	57,1
Hayır	51	42,9	100,0
Toplam	119	100,0	

Anket kapsamında herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirten toplam 119 öğretmen/idarecilerin herhangi bir sendikanın aktivitelerine katılıp katılmadıklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 15’de verilmiştir. . Bu sonuçlara göre sendika üyesi olmayan öğretmen/idarecilerin %57,1’i daha önce sendikaların aktivitelerine katılmadıklarını ve %42,9’u sendika aktivitelerine katıldıklarını belirtmişlerdir. Sendika üyesi olamamalarına rağmen aktivitelerine katılan öğretmen/idarecilerin çoğunlukta olduğu gözlenmiştir. İlgili grafik Şekil 11’de verilmiştir.

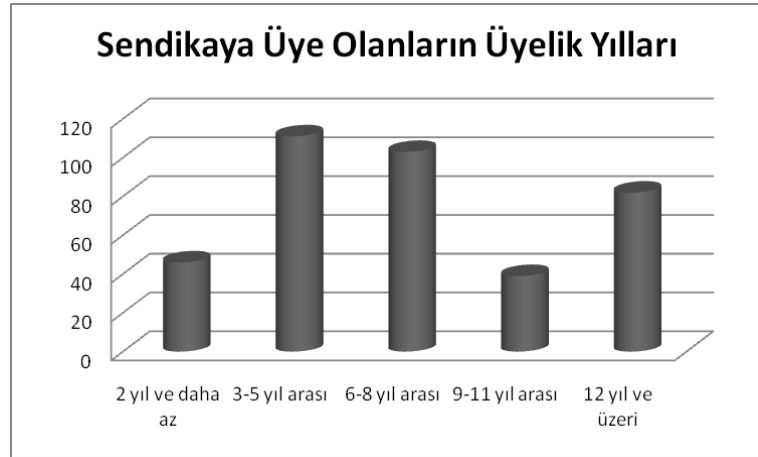


Şekil.11. Sendika Üyesi Olmayanların Sendika aktivitelerine Katılıp Katılmadıklarına İlişkin Pasta Grafiği

Tablo.16. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Kaç Yıldır Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları

Üyelik Yılı	Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
2 yıl ve daha az	46	12,1	12,1
3-5 yıl arası	111	29,1	41,2
6-8 yıl arası	103	27,0	68,2
9-11 yıl arası	39	10,2	78,5
12 yıl ve üzeri	82	21,5	100,0
Toplam	381	100,0	

Anket kapsamında herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirten öğretmen/idarecilerin kaç yıldır üye olduklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo16'de verilmiştir. Bu sonuçlara göre herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirten toplam 381 öğretmen/idarecilerin %12,1'inin 2 yıl ve daha az, %29,1'inin 3-5 yıl arası, %27'sinin 6-8 yıl arası, %10,2'sinin 9-11 yıl arası ve %21,5'inin 12 yıl ve daha fazla süredir sendika üyesi oldukları gözlenmiştir. Sendika üyesi olan öğretmen/idarecilerin çoğunluğunun 3-5 yıl arası sendika üyesi oldukları gözlenmiştir. İlgili grafik Şekil 12'de verilmiştir.

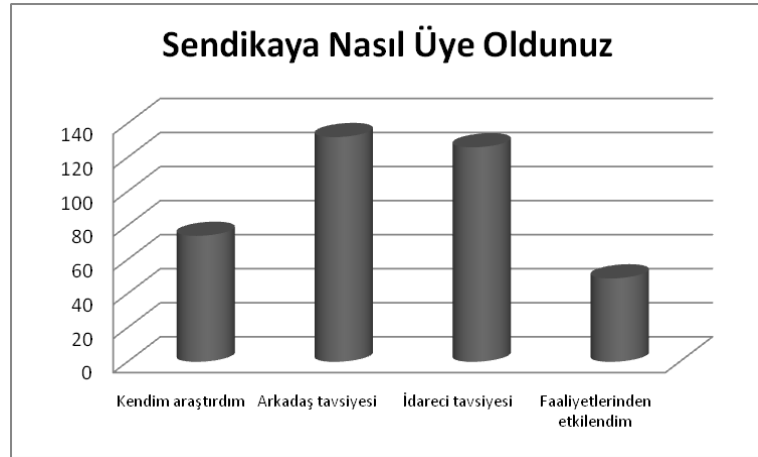


Şekil.12. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Kaç Yıldır Üye Olduklarına İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.17. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Nasıl Üye Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımları

Nasıl Üye Oldunuz?	Frekans	Yüzelik	Birikimli Yüzelik
Kendim araştırdım	74	19,4	19,4
Arkadaş tavsiyesi	132	34,6	54,1
İdareci tavsiyesi	126	33,1	87,1
Faaliyetlerinden etkilendim	49	12,9	100,0
Toplam	381	100,0	

Anket kapsamında herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirten öğretmen/idarecilerin sendikaya nasıl üye olduklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 17’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre her hangi bir sendikaya üye olana toplam 381 öğretmen/idarecilerin %19,4’ünün kendi araştırmalarıyla, %34,6’sının arkadaş tavsiyesi ile %33,1’inin idareci tavsiyesi ile ve %12,9’unun sendika faaliyetlerinden etkilenecek sendikalara üye oldukları gözlenmiştir. Arkadaş tavsiyesi ve idareci tavsiyesi ile sendikalara üye olan öğretmen/idarecilerin çoğunluktadır. İlgili grafik Şekil 13’de verilmiştir.



Şekil.13. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olan Öğretmen/ İdarecilerin Nasıl Üye Olduklarına İlişkin Sütun Grafiği

Tablo.18. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Sendikaya Üyelik Zorunlu Olmalıdır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Dağılımları

Sendikaya Üyelik Zorunlu Olmalıdır	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Evet	305	61,0	61,0
Hayır	195	39,0	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan öğretmen/idarecilerin sendikalara üyeliğın zorunlu olup olmaması hakkındaki görüşlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 18’de verilmiştir. Bu sonuca göre Öğretmen/idarecilerin %61’inin görüşleri sendikalara üyelin zorunlu olması yönünde iken, %39’unun görüşlerinin zorunlu olmaması yönünde olduğu gözlenmiştir. İlgili grafik Şekil 14’de verilmiştir.



Şekil.14. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Sendikaya Üyelik Zorunlu Olmalıdır” Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Sütun Grafiğı

Tablo.19. Öğretmen/İdarecilere Sorulan “Eğer özel öğretim kurumunda çalışıyorsanız ÖÖKK’da sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olduğu hakkında bilginiz ne yönde “Maddesine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
Hiçbir bilgin yok	98	51,0	51,0
Son bildiğim kadarıyla yasaktı sonrasında bilmiyorum(güncel durumdan haberim yok)	65	33,9	84,9
ÖÖKK’ da sendikal örgütlenmenin yasak olduğu anlayışı yaygındır	22	11,5	96,4
Bilgin var 14.02.2007 den itibaren sendikal haklar konusunda tamamen özgürüz	7	3,6	100,0
Toplam	192	100,0	

Ankete katılan öğretmen/idarecilere sorulan “Eğer özel öğretim kurumunda çalışıyorsanız ÖÖKK’da sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olduğu hakkında bilginiz ne yönde “maddesine verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen bulgular Tablo19’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre özel okulda görev yapan toplam 192 öğretmen/idarecilerin %51’i bu konu hakkında hiç bilgisinin olmadığını, %33,9’u güncel durumdan haberleri olmadıklarını, % 11,5’i ÖÖKK’ da sendikal örgütlenmenin yasak olduğu anlayışı yaygın olduğunu ve %3,6’sını güncel gelişmelerden haberi olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmen/idarecilerin büyük çoğunluğunun ÖÖKK’ DA sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olduğu hakkında hiçbir bilgisinin olmadığı gözlenmiştir.

Tablo.20. Öğretmen/İdarecilerin Görev Yaptıkları Okullarda İnsan Kaynakları Yönetim Birimi Olup Olmadığına İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzdeler	Birikimli Yüzdeler
İK yönetim birimi yok	320	64,0	64,0
İK yönetim birimi var	180	36,0	100,0
Toplam	500	100,0	

Ankete katılan öğretmen/idarecilerin görev yaptıkları okullarda insan kaynakları yönetim birimi olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 20’de verilmiştir. Buna göre öğretmen/idarecilerin %64’ünün görev yaptığı okullarda insan kaynakları yönetim birimi mevcut değil iken, %36’sının görev yaptığı okulda İK

birimini mevcut olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara genel olarak özel okullarda İK yönetim biriminin mevcut olduğunu göstermektedir.

5.10. İstatistiksel Analizler

Araştırma kapsamına giren öğretmen/idarecilerin örgütlenme hakları ve insan kaynakları yönetimi hakkındaki anket maddelerinde yer alan ifadelerinin özel okul ya da devlet okulunda çalışmalarına göre farklılaşmaları çapraz tablo şeklinde değerlendirip Ki-Kare analizine tabii tutulmuştur. İstatistiksel analizlere geçmeden önce ankette yer alan iki ölçeğe ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirliğe Cronbach Alfa ile bakılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo.21. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	0,800
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	0,876

Elde edilen sonuçlardan, iki ölçeğinde güvenilir olduğu, ayrıca ölçekler içerisinde düşük korelasyona sahip ve güvenilirliği daha da yükselten hiçbir sorunun olmadığı anlaşılmıştır.

5.10.1. Çapraz Tablolar

Tablo.22. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

			İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar.					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	2	13	59	88	146	32,057	0,000	
	%	,6%	4,2%	19,2%	28,6%	47,4%			
Özel okul	f	0	7	75	59	51			
	%	,0%	3,6%	39,1%	30,7%	26,6%			
Toplam	f	2	20	134	147	197			
	%	,4%	4,0%	26,8%	29,4%	39,4%			

Tablo 22’de görüldüğü üzere, “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %0,6’sı kesinlikle katılmıyorum cevabını devlet okulunda görev yapanların %4,2’si ve özel okulda görev yapanların %3,6’sı katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %19,2’si ve özel okulda görev yapanların %39,1’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %28,6’sı ve özel okulda görev yapanların %30,7’si katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %47,4’ü ve özel okulda görev yapanların %26,6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az da kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 32,057 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.($p < 0,01$). Tablo 22’ye genel olarak bakıldığında devlet okulunda görev yapanların “İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar.” İfadesine özel okulda görev yapanlara oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha fazla katıldığı gözlenmiştir.

Tablo.23. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	32,888	0,000
Devlet okulu	f	3	26	68	105	106		
	%	1,0%	8,4%	22,1%	34,1%	34,4%		
Özel okul	f	2	21	79	62	28		
	%	1,0%	10,9%	41,1%	32,3%	14,6%		
Toplam	f	5	47	147	167	134		
	%	1,0%	9,4%	29,4%	33,4%	26,8%		

Tablo 23’da görüldüğü üzere, “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %1’i ve özel okulda görev yapanların %1’i kesinlikle katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %8,4’ü ve özel okulda görev yapanların %10,9’u katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %22,1’i ve özel okulda görev yapanların %41,1’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %34,1’i ve özel okulda görev yapanların %32,3’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %34,4’ü ve özel okulda görev yapanların %14,6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 32,888 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılaşmalar vardır ($p < 0,01$). Tablo 23’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.24. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	26,669	0,000
Devlet okulu	f	2	15	59	75	157		
	%	,6%	4,9%	19,2%	24,4%	51,0%		
Özel okul	f	2	16	72	44	58		
	%	1,0%	8,3%	37,5%	22,9%	30,2%		
Toplam	f	4	31	131	119	215		
	%	,8%	6,2%	26,2%	23,8%	43,0%		

Tablo 24’de görüldüğü üzere, “*İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %0,6’sı ve özel okulda görev yapanların %1’i kesinlikle katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %4,9’u ve özel okulda görev yapanların %8,3’ü katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %19,2’si ve özel okulda görev yapanların %37,5’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %24,4’ü ve özel okulda görev yapanların %22,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %51’i ve özel okulda görev yapanların %30,2’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 26,669 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında farklılaşmalar anlamlı bulunmuştur($p < 0,01$). Tablo 24’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.25. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	25,019	0,000
Devlet okulu	f	2	43	174	89		
	%	,6%	14,0%	56,5%	28,9%		
Özel okul	f	2	50	117	23		
	%	1,0%	26,0%	60,9%	12,0%		
Toplam	f	4	93	291	112		
	%	,8%	18,6%	58,2%	22,4%		

Tablo 25’de görüldüğü üzere, “İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %0,6’sı ve özel okulda görev yapanların %1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %14’ü ve özel okulda görev yapanların %26’sı kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %56,5’i ve özel okulda görev yapanların %60,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %28,9’u ve özel okulda görev yapanların %12’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 25,019 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,01$). Tablo 25’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.26. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikalarının etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikalarının etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	13	72	170	53	58,814	0,000
	%	4,2%	23,4%	55,2%	17,2%		
Özel okul	f	24	89	74	5		
	%	12,5%	46,4%	38,5%	2,6%		
Toplam	f	37	161	244	58		
	%	7,4%	32,2%	48,8%	11,6%		

Tablo 26’de görüldüğü üzere, “İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikalarının

etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %4,2’si ve özel okulda görev yapanların %12,5’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların%23,4’ü ve özel okulda görev yapanların %46,4’ü kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %55,2’si ve özel okulda görev yapanların %38,5’i katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %17,2’si ve özel okulda görev yapanların %2,6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *“İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikalarının etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.”* şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 58,814 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin *“İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikalarının etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.”* ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,01$). Tablo 26’ya genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.27. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi”nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin

Çapraz Tablo

		İnsan Kaynakları Yönetimi’nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	8	69	116	115	36,035	0,000
	%	2,6%	22,4%	37,7%	37,3%		
Özel okul	f	5	84	79	24		
	%	2,6%	43,8%	41,1%	12,5%		
Toplam	f	13	153	195	139		
	%	2,6%	30,6%	39,0%	27,8%		

Tablo 27’de görüldüğü üzere, “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %2,6’sı ve özel okulda görev yapanların %2,6’sı katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %22,4’ü ve özel okulda görev yapanların %43,8’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %37,7’si ve özel okulda görev yapanların %41,1’i katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %37,3’ü ve özel okulda görev yapanların %12,5’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 36,035 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,01$). Tablo 27’ye genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla kesinlikle katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır

Tablo.28. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	33,213	0,000
Devlet okulu	f	9	77	184	38		
	%	2,9%	25,0%	59,7%	12,3%		
Özel okul	f	9	92	82	9		
	%	4,7%	47,9%	42,7%	4,7%		
Toplam	f	18	169	266	47		
	%	3,6%	33,8%	53,2%	9,4%		

Tablo 28’de görüldüğü üzere, “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %2,9’u ve özel okulda görev yapanların %4,7’si katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %25’i ve özel okulda görev yapanların %47,9’u kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %59,7’si ve özel okulda görev yapanların %42,2’si katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %12,3’ü ve özel okulda görev yapanların %4,7’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 33,213 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu

karşılanmamaktadır.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,01$). Tablo 28’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.29. Görev Yapılan Okul Türü ve “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	24,605	0,000
Devlet okulu	f	11	113	152	32		
	%	3,6%	36,7%	49,4%	10,4%		
Özel okul	f	9	110	66	7		
	%	4,7%	57,3%	34,4%	3,6%		
Toplam	f	20	223	218	39		
	%	4,0%	44,6%	43,6%	7,8%		

Tablo 29’da görüldüğü üzere, “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %3,6’sı ve özel okulda görev yapanların %4,7’si katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %36,7’si ve özel okulda görev yapanların %57,3’ü kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %49,4’ü ve özel okulda görev yapanların %34,3’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %10,4’ü ve özel okulda görev yapanların %3,6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kararsızım yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi’nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 24,605 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan

öğretmen/idarecilerin “*İnsan Kaynakları Yönetimi'nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,01$). Tablo 29'a genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır

Tablo.30. Görev Yapılan Okul Türü ve “*Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.*” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	2,391	0,465
Devlet okulu	f	1	47	93	167		
	%	,3%	15,3%	30,2%	54,2%		
Özel okul	f	0	35	64	93		
	%	,0%	18,2%	33,3%	48,4%		
Toplam	f	1	82	157	260		
	%	,2%	16,4%	31,4%	52,0%		

Tablo 30'da görüldüğü üzere, “*Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapmakta olanların %0,3'ü katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %15,3'ü ve özel okulda görev yapanların %18,2'si kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %30,2'si ve özel okulda görev yapanların %33,3'ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %54,2'si ve özel okulda görev yapanların %48,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 2,391 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*İnsan Kaynakları*

Yönetimi'nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur(p>0,05). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 30'a genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %54,2 oranla kesinlikle katılıyorum yönünde yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır

Tablo.31. Görev Yapılan Okul Türü ve “Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	0	34	131	143	8,548	0,306
	%	,0%	11,0%	42,5%	46,4%		
Özel okul	f	4	29	74	85		
	%	2,1%	15,1%	38,5%	44,3%		
Toplam	f	4	63	205	228		
	%	,8%	12,6%	41,0%	45,6%		

Tablo 31'de görüldüğü üzere, “Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya özel okulda görev yapanların %2,1'i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %11'i ve özel okulda görev yapanların %15,1'i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %42,5'i ve özel okulda görev yapanların %38,5'i katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %46,4'ü ve özel okulda görev yapanların %44,3'ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 8,548 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Öğretmen sendikaları eğitim-

öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.*” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 31’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %89 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.32. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	8,269	0,295
Devlet okulu	f	1	26	131	150		
	%	,3%	8,4%	42,5%	48,7%		
Özel okul	f	6	35	46	105		
	%	3,1%	18,2%	24,0%	54,7%		
Toplam	f	7	61	177	255		
	%	1,4%	12,2%	35,4%	51,0%		

Tablo 32’de görüldüğü üzere, “*Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %0,3’ü ve özel okulda görev yapanların %3,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %8,4’ü ve özel okulda görev yapanların %18,2’si kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %42,5’i ve özel okulda görev yapanların %24’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %48,7’si ve özel okulda görev yapanların %54,7’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 8,269 ki-kare

istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.*” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 32’ye genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %90 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.33. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	3	53	109	143	16,020	0,001
	%	1,0%	17,2%	35,4%	46,4%		
Özel okul	f	6	38	38	110		
	%	3,1%	19,8%	19,8%	57,3%		
Toplam	f	9	91	147	253		
	%	1,8%	18,2%	29,4%	50,6%		

Tablo 33’de görüldüğü üzere, “*Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %1’i ve özel okulda görev yapanların %3,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %17,2’si ve özel okulda görev yapanların %19,8’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %35,4’ü ve özel okulda görev yapanların %19,8’i katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %46,4’ü ve özel okulda görev yapanların %57,3’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile

incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 16,020 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,01$). Tablo 33’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.34. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	1	48	117	142	20,609	0,000
	%	,3%	15,6%	38,0%	46,1%		
Özel okul	f	6	44	42	100		
	%	3,1%	22,9%	21,9%	52,1%		
Toplam	f	7	92	159	242		
	%	1,4%	18,4%	31,8%	48,4%		

Tablo 34’de görüldüğü üzere, “*Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %0,3’ü ve özel okulda görev yapanların %3,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %15,6’sı ve özel okulda görev yapanların %22,9’u kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %38’i ve özel okulda görev yapanların %21,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %46,1’i ve özel okulda görev yapanların %52,1’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 20,609 ki-

kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapmalıdır.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,01$). Tablo 34’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.35. Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	6	73	117	112	6,276	0,099
	%	1,9%	23,7%	38,0%	36,4%		
Özel okul	f	2	39	60	91		
	%	1,0%	20,3%	31,3%	47,4%		
Toplam	f	8	112	177	203		
	%	1,6%	22,4%	35,4%	40,6%		

Tablo 35’de görüldüğü üzere, “*Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %1,9’u ve özel okulda görev yapanların %1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %23,7’si ve özel okulda görev yapanların %20,3’ü kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %38’i ve özel okulda görev yapanların %31,3’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %36,4’ü ve özel okulda görev yapanların %47,4 ‘ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare

analizi sonucunda elde edilen 6,276 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 35’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %75 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.36. Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	4,912	0,178
Devlet okulu	f	11	88	116	93		
	%	3,6%	28,6%	37,7%	30,2%		
Özel okul	f	2	52	67	71		
	%	1,0%	27,1%	34,9%	37,0%		
Toplam	f	13	140	183	164		
	%	2,6%	28,0%	36,6%	32,8%		

Tablo 36’da görüldüğü üzere, “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %3,6’sı ve özel okulda görev yapanların %1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %28,6’sı ve özel okulda görev yapanların %27,1’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %37,7’si ve özel okulda görev yapanların %34,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %30,2’si ve özel okulda görev yapanların %37’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 4,912 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 36’ya genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %67 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.37. Görev Yapılan Okul Türü ve “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	0	73	137	98	6,976	0,078
	%	,0%	23,7%	44,5%	31,8%		
Özel okul	f	4	49	78	61		
	%	2,1%	25,5%	40,6%	31,8%		
Toplam	f	4	122	215	159		
	%	,8%	24,4%	43,0%	31,8%		

Tablo 37’de görüldüğü üzere, “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya özel okulda görev yapanların %2,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %23,7’si ve özel okulda görev yapanların %25,5’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %44,5’i ve özel okulda görev yapanların %40,6’sı katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %31,8’i

ve özel okulda görev yapanların%31,8'i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 6,976 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 37’ye genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %75 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.38. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	7,836	0,612
Devlet okulu	f	1	1	70	125	111		
	%	,3%	,3%	22,7%	40,6%	36,0%		
Özel okul	f	2	8	47	63	72		
	%	1,0%	4,2%	24,5%	32,8%	37,5%		
Toplam	f	3	9	117	188	183		
	%	,6%	1,8%	23,4%	37,6%	36,6%		

Tablo 38’de görüldüğü üzere, “Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %0,3’ü ve özel okulda görev yapanların %1’i kesinlikle katılmıyorum, devlet okulunda görev

yapanların %0,3'ü ve özel okulda görev yapanların %4,2'si katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %22,7'si ve özel okulda görev yapanların %24,5'i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %40,6'sı ve özel okulda görev yapanların %32,8'i katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %36'sı ve özel okulda görev yapanların %37,5'i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 7,836 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.*” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 38'e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %76 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.39. Görev Yapılan Okul Türü ve “Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğunu düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğunu düşünüyorum.				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	8	68	138	94	9,656	0,010
	%	2,6%	22,1%	44,8%	30,5%		
Özel okul	f	4	54	60	74		
	%	2,1%	28,1%	31,3%	38,5%		
Toplam	f	12	122	198	168		
	%	2,4%	24,4%	39,6%	33,6%		

Tablo 39’da görüldüğü üzere, “*Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğumu düşünüyorum.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %2,6’sı ve özel okulda görev yapanların %2,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %22,1’i ve özel okulda görev yapanların %28,1’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %44,8’i’si ve özel okulda görev yapanların %31,3’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %30,5’i ve özel okulda görev yapanların %38,5’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğumu düşünüyorum.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 9,656 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğumu düşünüyorum.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Tablo 39’a genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.40. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Devlet okulu	f	0	9	91	126	82	7,212	0,121
	%	,0%	2,9%	29,5%	40,9%	26,6%		
Özel okul	f	2	11	60	65	54		
	%	1,0%	5,7%	31,3%	33,9%	28,1%		
Toplam	f	2	20	151	191	136		
	%	,4%	4,0%	30,2%	38,2%	27,2%		

Tablo 40’da görüldüğü üzere, “*Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya özel okulda görev yapanların %1’i kesinlikle katılmıyorum, devlet okulunda görev yapanların %2,9’u ve özel okulda görev yapanların %5,7’si katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %29,5’i ve özel okulda görev yapanların %31,3’ü kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %40,9’u ve özel okulda görev yapanların %33,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %26,6’sı ve özel okulda görev yapanların %28,1’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 7,212 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.*” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.*” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 40’a genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %66 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.41. Görev Yapılan Okul Türü ve “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalara üyeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.					Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	7,782	0,100
Devlet okulu	f	0	6	67	112	123		
	%	,0%	1,9%	21,8%	36,4%	39,9%		
Özel okul	f	2	6	55	65	64		
	%	1,0%	3,1%	28,6%	33,9%	33,3%		
Toplam	f	2	12	122	177	187		
	%	,4%	2,4%	24,4%	35,4%	37,4%		

Tablo 41’de görüldüğü üzere, “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya özel okulda görev yapanların %1’i kesinlikle katılmıyorum, devlet okulunda görev yapanların %1,9’u ve özel okulda görev yapanların %3,1’i katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %21,8’i ve özel okulda görev yapanların %28,6’sı kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %36,4’ü ve özel okulda görev yapanların %33,9’u katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %39,9’u ve özel okulda görev yapanların %33,3’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 7,782 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$). Yani devlet okulunda ya da özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde

yayın yapmalıdır.” ifadesi hakkındaki görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir. Tablo 41’e genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %75 oranla kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yönünde olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

Tablo.42. Görev Yapılan Okul Türü ve “Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.” Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

		Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler				Ki-Kare İstatistiği	P Değeri
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	18,037	0,000
Devlet okulu	f	1	50	97	160		
	%	,3%	16,2%	31,5%	51,9%		
Özel okul	f	12	36	60	84		
	%	6,3%	18,8%	31,3%	43,8%		
Toplam	f	13	86	157	244		
	%	2,6%	17,2%	31,4%	48,8%		

Tablo 42’de görüldüğü üzere, “*Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.*” şeklindeki öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmeye yönelik soruya devlet okulunda görev yapanların %0,3’ü ve özel okulda görev yapanların %6,3’ü katılmıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %16,2’si ve özel okulda görev yapanların %18,8’i kararsızım cevabını, devlet okulunda görev yapanların %31,5’i ve özel okulda görev yapanların %31,3’ü katılıyorum cevabını, devlet okulunda görev yapanların %51,9’u ve özel okulda görev yapanların %48,8’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, en az kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “*Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.*” şeklindeki insan kaynakları yönetimini değerlendirmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlara ilişkin farklılaşmalar ki-kare analizi ile incelenmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda elde edilen 18,037 ki-kare istatistik değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmen/idarecilerin “*Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi’nin eğitim uygulamalarına destek*

vermektedirler.” ifadesi hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,01$). Tablo 42’ye genel olarak bakıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okuldaki öğretmenlere oranla katılıyorum yönünde daha olumlu yanıtlar verdikleri göze çarpmaktadır.

5.10.2. Diğer Demografik Bilgilere Göre Kullanılan Ölçeklerin Farklılaşması

5.10.2.1. Cinsiyete Göre Ölçeklerin Farklılaşması

Tablo.43. Cinsiyete Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Ortalamanın standart hataşı	T istatistik değeri	P
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	Erkek	281	28,5765	,24260	-15,021	0,000
	Kadın	219	33,2740	,19736		
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	Erkek	281	54,3950	,40029	1,027	0,305
	Kadın	219	53,7763	,44987		

Anket kapsamında öğretmen/idarecilerin insan kaynakları yönetimini değerlendirme ve öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçekleri hakkındaki genel görüşlerinin bireylerin cinsiyetlerine göre farklılaşmaları t testi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 43’de verilmiştir. Her iki ölçek için sonuçlar aşağıdaki gibidir.

İnsan kaynakları yönetimini değerlendirme ölçeğinin cinsiyete göre farklılaşmasında hesaplanan -15,021 t istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani erkek ve ya kadın öğretmen/idarecilerin insan kaynakları yönetimini değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık vardır. Buna göre erkeklerin bu ölçekten aldıkları toplam puan ortalaması 28,5765, kadınların toplam puan ortalaması 33,27410 olup kadın öğretmen/idarecilerin bu ölçek hakkındaki görüşlerinin erkeklere oranla daha olumlu olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçeğinin cinsiyete göre farklılaşmasında hesaplanan 1,027 t istatistik değeri 0.05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yani erkek ve ya kadın öğretmen/idarecilerin öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme hakkındaki genel görüşlerinin aynı olduğu gözlenmiştir.

5.10.2.2. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Ölçeklerin Farklılaşması

Tablo.44. Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Ortalamanın standart hatası	T istatistik değeri	P
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	Sendika üyesiyim	381	30,2493	,22106	-3,770	0,000
	Sendika üyesi değilim	119	31,8655	,36725		
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	Sendika üyesiyim	381	58,0079	,36168	4,802	0,000
	Sendika üyesi değilim	119	54,4958	,48886		

Anket kapsamında öğretmen/idarecilerin insan kaynakları yönetimini değerlendirme ve öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçekleri hakkındaki genel görüşlerinin bireylerin herhangi bir sendika üyesi olup olmamasına göre farklılaşmaları t testi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 44’da verilmiştir. Her iki ölçek için sonuçlar aşağıdaki gibidir.

İnsan kaynakları yönetimini değerlendirme ölçeğinin sendika üyesi olup olmamaya göre farklılaşmasında hesaplanan -3,770 t istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani herhangi bir sendikaya üye olanların ve üye olmayanların insan kaynakları yönetimini değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık vardır. Buna göre sendika üyesi olanların bu ölçekten aldıkları toplam puan ortalaması 30,2493, sendika üyesi olmayanların toplam puan ortalaması 31,8655 olup sendika üyesi olmayan öğretmen/idarecilerin bu ölçek hakkındaki görüşlere daha çok katıldıkları gözlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçeğinin sendika üyesi olup olmamaya göre farklılaşmasında hesaplanan 4,802 t istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani herhangi bir sendikaya üye olanların ve üye olmayanların öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık vardır. Buna göre sendika üyesi olanların bu ölçekten aldıkları toplam puan ortalaması 58,0079, sendika üyesi

olmayanların toplam puan ortalaması 54,4958 olup sendika üyesi olan öğretmen/idarecilerin bu ölçek hakkındaki görüşlere daha çok katıldıkları gözlenmiştir.

5.10.2.3. Görev Yapılan Okulda İK Yönetim Birimi Olup Olmamasına Göre Ölçeklerin Farklılaşması

Tablo.45. Görev Yapılan Okulda İK Yönetim Birimi Olup Olmamasına Göre Ölçeklerin Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Ortalamanın standart hataşı	T istatistik değeri	P
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	İK yönetim birimi var	180	31,0813	,30291	3,332	0,000
	İK yönetim birimi yok	320	29,8389	,24389		
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	İK yönetim birimi var	180	54,1625	,57291	3,116	0,000
	İK yönetim birimi yok	320	53,0556	,33912		

Anket kapsamında öğretmen/idarecilerin insan kaynakları yönetimini değerlendirme ve öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçekleri hakkındaki genel görüşlerinin bireylerin görev yaptıkları okullarda İK yönetim biriminin olup olmadığına göre farklılaşmaları t testi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 45’de verilmiştir. Her iki ölçek için sonuçlar aşağıdaki gibidir.

İnsan kaynakları yönetimini değerlendirme ölçeğinin görev yapılan okulda İK yönetim birimi olup olmamasına göre farklılaşmasında hesaplanan 3,332 t istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani okullarda İK yönetim birimi olup olmaması insan kaynakları yönetimini değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık oluşturmaktadır. Buna göre İK yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin bu ölçekten aldıkları toplam puan ortalaması 31,0813, İK yönetim birimi olmayan okullarda görev yapanların toplam puan ortalaması 29,8389 olup İK yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin bu ölçek hakkındaki görüşlere daha çok katıldıkları gözlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçeğinin görev yapılan okulda İK yönetim birimi olup olmamasına göre farklılaşmasında hesaplanan 3,116 t istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani okullarda İK yönetim birimi olup olmaması insan kaynakları yönetimini değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık oluşturmaktadır. Buna göre İK yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin bu ölçekten aldıkları toplam puan ortalaması 54,1625, İK yönetim birimi olmayan okullarda görev yapanların toplam puan ortalaması 53,0556 olup İK yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin bu ölçek hakkındaki görüşlere daha çok katıldıkları gözlenmiştir.

5.10.2.4. Mesleki Kıdeme Göre Ölçeklerin Farklılaşması

Mesleki kıdeme göre öğretmen/idarecilerin İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ve Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme ölçekleri hakkındaki genel görüşlerinin farklılaşmasına geçilmeden önce matematiksel olarak incelemek için Tablo 45’de tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapmalar verilmiştir.

Tablo.46. Mesleki Kıdeme Göre Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

		Ortalama	Standart Sapma
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	5 yıl ve altı	28,6000	4,03699
	6-10 yıl arası	28,7500	4,27200
	11-15 yıl arası	30,2264	3,87245
	16-20 yıl arası	32,4553	3,65355
	21 yıl ve üzeri	34,0781	2,65057
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	5 yıl ve altı	54,5200	6,37427
	6-10 yıl arası	54,4545	7,03792
	11-15 yıl arası	52,4717	6,66077
	16-20 yıl arası	54,8293	7,22326
	21 yıl ve üzeri	54,3594	4,74214

Buna göre İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ölçeğinde mesleki kıdeme arttıkça ortalama puanlarda bir artma olduğu görülmüş ve Öğretmenlerin

Örgütlenme Haklarını Değerlendirme ölçeğinde mesleki kıdeme göre çok fazla farklılıklar görülmemiştir. Mesleki kıdeme göre farklılaşmalar mesleki kıdemin 2’den fazla kategorisi olduğundan dolayı Varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 46’de verilmiştir.

Tablo.47. İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme ve Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F- Değeri	P- Değeri
İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme	Gruplar arası	1963,593	4	490,898	33,552	0,000
	Gruplar içi	7242,429	495	14,631		
	Toplam	9206,022	499			
Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme	Gruplar arası	380,301	4	95,075	2,145	0,074
	Gruplar içi	21936,011	495	44,315		
	Toplam	22316,312	499			

Anket kapsamında öğretmen/idarecilerin insan kaynakları yönetimini değerlendirme ve öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçekleri hakkındaki genel görüşlerinin bireylerin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaları ANOVA ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 47’de verilmiştir. Her iki ölçek için sonuçlar aşağıdaki gibidir.

İnsan kaynakları yönetimini değerlendirme ölçeğinin mesleki kıdeme göre farklılaşmasında hesaplanan 33,552 F istatistik değeri 0.01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani öğretmen/idarecilerin mesleki kıdemleri insan kaynakları yönetimini değerlendirme hakkındaki genel görüşleri arasında farklılık oluşturmaktadır. Farklılığı oluşturan mesleki kıdemleri belirlemek için yapılan Post Hoc testleri sonucunda mesleki kıdemi yüksek olan öğretmen/idarecilerin “İnsan kaynakları yönetimini değerlendirme” ölçeği hakkındaki genel görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüştür. Yapılan istatistiksel analiz matematiksel sonu ile uyusmaktadır.

Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme ölçeğinin mesleki kıdeme göre farklılaşmasında hesaplanan 2,145 F istatistik değeri 0.05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yani öğretmen/idarecilerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirme hakkındaki genel görüşlerinin benzer olduğu gözlenmiştir.

Tablo. 48. Anket Bulgu Değerleri Tablosu

TABLO	TABLONUN ANKET SORUSU	DEĞERLER
Tablo-22	İnsan Kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-23	İnsan Kaynakları yönetiminin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-24	İnsan Kaynakları Yönetimi ile idare arasında büyük farklılıklar vardır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-25	İnsan Kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-26	İnsan Kaynakları yönetimi sendikaların etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-27	İnsan Kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-28	İnsan Kaynakları yönetiminin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-29	İnsan kaynakları yönetiminin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulmaktadır.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-30	Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-31	Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-32	Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-33	Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.	$P < 0.01 = H1$ kabul
Tablo-34	Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapmalıdır.	$P < 0.01 = H1$ kabul

Tablo-35	Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum	$P < 0.01 = H_1$ kabul
Tablo-36	Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-37	Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişmelerine yönelik hizmetiçi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-38	Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-39	Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara ye olunduğunu düşünüyorum.	$P < 0.01 = H_1$ kabul
Tablo-40	Sendikalara yeliğin bireylerin sosyal ihtiyaçlarından kaynaklandığını düşünüyorum.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-41	ğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.	$P > 0.01 = H_0$ kabul
Tablo-42	Sendikalar insan kaynakları yönetiminin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.	$P < 0.01 = H_1$ kabul

6. SONUÇ

İstanbul ili ve Küçükçekmece ilçesinde görev yapan öğretmen ve idarecilere uyguladığımız ölçme aracı sonucunda elde ettiğimiz bulgulara baktığımız zaman, daha önce yapılmış benzer bilimsel çalışmalarla da uyuştuğunu gözlemlenmektedir.

Boyacı (1994)' nın yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin çoğunluğunun (%87) örgütlenmeden yana olduğu, ancak örgütlü öğretmen oranının az (%33,2) olduğu görülmektedir. Bizim elde ettiğimiz sonuca göre ise örneklemin %61'i örgütlenmeden yana olduğu ve İstanbul ilinde görev yapan öğretmenlerin %76,2'sinin mesleki bir örgüte üye olduğu görülmüştür.

İstanbul ilinde Küçükçekmece ilçesinde özel yada devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden herhangi bir mesleki sendikaya üye olan öğretmenlerin çoğunlukla Türk Eğitim Sen ve Eğitim Sen'e üyedirler. Üyelikleri ortalama 6 yıllıktır. Ayrıca mesleki sendikaya üye olanların çoğunluğunun diğer öğretmen arkadaşlarının tavsiyesi ile üye oldukları görülmektedir.

İstanbul ilinde Küçükçekmece ilçesinde özel ya da devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden herhangi bir mesleki sendikaya üye olmayanların gerekçesi çoğunlukla sendikaların daha çok siyasal nitelikli olduğunu düşünmelerinden ve ekonomik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Ancak mesleki sendikaya üye olmayıp aktivitelerine katılım oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmen/idarecilerin sendikaya üye olmama nedenlerine ilişkin frekans dağılımları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Öğretmenlerin sendikalaşmaları siyasi paradigmalarına göre değişkenlik kazanmaktadır.

Eğitim sendikalarının, öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapıp yapmadığı sorulmuş, sendikaların sosyal-kültürel faaliyetler konusunda ve hizmet içi eğitim faaliyetleri konusunda yetersiz olduğu görülmüştür.

Özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmen/idarecilere ÖÖKK'da sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olduğu hakkında bilgileri sorulmuştur. Alınan cevaplara doğrultusunda büyük çoğunluğun bu konu hakkında bilgilerinin olmadığı ya da güncel bilgilerinin olmadığı görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak devlet okulunda görev yapan öğretmen/idarecilerin özel okullarda görev yapanlara göre daha çok İK yönetiminin faydalı olacağına inanmaktadırlar. Bu da devlet okullarında İK yönetiminin olmayışından kaynaklanmaktadır. Ayrıca devlet ya da özel okulda görev yapmanın Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüş farklılığına neden olmadığı görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak kadın öğretmen/idarecilerin erkek öğretmen/idarecilere göre daha çok İK yönetiminin faydalı olacağına inanmaktadırlar. Ayrıca erkek ya da kadın öğretmen/idareci olmanın Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüş farklılığına neden olmadığı görülmektedir. Öğretmenler, çalışmakta oldukları okullarda insan kaynakları biriminin olmasının faydalı olduğunu düşünmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak öğretmen/idarecilerin mesleki kıdemleri arttıkça İK yönetiminin faydalı olacağına inanmaktadırlar. Ayrıca öğretmen/idarecin mesleki kıdemleri ne olursa olsun Öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde genel olarak görüşlerinin benzer olduğu görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak sendika üyesi olmayan öğretmen/idarecilerin mesleki sendikaya üye olanlara göre daha çok İK yönetiminin faydalı olacağına inanmaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde sendika üyesi olan öğretmen/idarecilerin daha çok görüş birliği sağladıkları görülmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirmesinde genel olarak insan kaynakları yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin daha çok İK yönetiminin değerlendirilmesinde daha çok görüş birliği sağladıkları görölmektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütlenme haklarını değerlendirmesinde insan kaynakları yönetim birimi olan okullarda görev yapan öğretmen/idarecilerin daha çok görüş birliği sağladıkları görölmektedir.

EKLER

Ek-1: İnsan kaynakları Yönetiminde Öğretmenlerin Örgütlenme Hakkı Anket Formu

Değerli Katılımcılar;

Bu araştırma, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalında yürütülmekte olan bir tez çalışması dâhilinde yapılmaktadır.

Aşağıdaki anket “**İnsan Kaynakları Yönetiminde Öğretmenlerin örgütlenme Hakkı**” konulu tez çalışması ile ilgili olarak hazırlanmıştır. Anket üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sizin kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde insan kaynakları yönetim sistemi hakkındaki görüşler ve üçüncü bölümde örgütlenme hakları hakkındaki görüşler yer almaktadır.

Maddeleri okuduktan sonra anket maddelerinin sağ tarafında yer alan kullanma sıklığını belirten ifadelerden birini seçip işaretleyiniz. Anket sonuçları sadece bu konudaki yapılanları belirlemek için kullanılacak başka hiçbir amaç için anket sonuçlarından faydalanılmayacaktır. Vermiş olduğunuz samimi cevaplar ile cevapsız madde bırakmamakta göstereceğiniz özen araştırma açısından çok önemlidir.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Tez danışmanı: PROF.DR. ERCAN AKYIGIT

Ebru CENGİZ

A: Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

25 ve altı
 26-35
 36-45
 46 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

Evli Dul
 Bekâr Boşanmış

4. Görev yaptığınız okul türü:

Devlet okulu Özel okul

5. Okuldaki göreviniz:

Öğretmen
 İdareci

6. Mesleki Kıdeminiz:

5 yıl ve altı
 6–10 yıl arası
 11–15 yıl arası
 16–20 yıl arası
 21 yıl ve üzer

7. En son mezun olduğunuz okul:
- Meslek Yüksek Okulu
 - Üniversite
 - Yüksek Lisans
 - Doktora
 - Diğer (Lütfen belirtiniz).....
8. Mesleki örgüte (Sendika) üye misiniz?:(Cevabınız Hayır ise 11. soruya geçiniz.)
- Evet
 - Hayır
9. 8. Soruya cevabınız Evet ise hangi sendika olduğunu belirtiniz:
- Eğitim iş
 - Türk Eğitim Sen
 - Eğitim Bir Sen
 - Eğitim Sen
 - Diğer (Lütfen belirtiniz).....
10. 8. Soruya cevabınız Hayır ise neden bir sendikaya üye olmadığınızı belirtiniz.
- Sendikaların yararlı olmadığına inandığımdan
 - Sendikaların daha çok siyasal nitelikli olduğundan
 - Sendikaların okullarda gruplaşma yarattığını düşündüğümünden
 - Ekonomik nedenlerden dolayı
 - Zaman yetersizliğinden dolayı
 - Diğer (Lütfen belirtiniz).....
11. 8. Soruya cevabınız Hayır ise herhangi bir sendika aktivitesine katıldınız mı?
- Evet
 - Hayır
12. 8. Soruya cevabınız Evet ise kaç yıldır bu sendikaya üyesiniz?
- 2 yıl ve daha az
 - 3-5 yıl
 - 6-8 yıl
 - 9-11 yıl
 - 12 yıl ve üzeri

13. 8. Soruya cevabınız Evet ise bu sendikaya nasıl üye oldunuz?

- Kendim araştırdım
- Arkadaş Tavsiyesi ile
- İdareci Tavsiyesi ile
- Faaliyetlerinden etkilendim
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

14. Size göre öğretmen örgütüne üyelik zorunlu olmalıdır?

- Evet
- Hayır

15. Eğer özel öğretim kurumunda çalışıyorsanız ÖÖKK'da sendikal örgütlenmenin serbest veya yasak olduğu hakkında bilginiz ne yönde?

- Hiçbir bilgim yok
- Son bildiğim kadarıyla yasaktı sonrasında bilmiyorum (güncel durumdan haberim yok)
- ÖÖKK' da sendikal örgütlenmenin yasak olduğu anlayışı yaygındır.
- Bilgim var 14.02.2007 den itibaren sendikal haklar konusunda tamamen özgürüz

16. Okulunuzda bir insan kaynakları yönetimi birimi mevcut mu?

- Evet
- Hayır

B: İnsan Kaynakları Yönetimini Değerlendirme Formu

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
2.1 İnsan kaynakları yönetimi öğretmenler arasında bütünleşmeyi sağlar.					
2.2 İnsan Kaynakları Yönetimi'nin gelişmesi ile birlikte öğretmenlerin iş tatmini artar.					
2.3 İnsan kaynakları yönetimi ile idare arasında büyük farklılık vardır.					
2.4 İnsan kaynakları yönetimi günümüzde çoğunlukla özel okullarda bulunmaktadır.					
2.5 İnsan Kaynakları Yönetimi Sendikaların etkinliklerini yitirmelerine neden olmaktadır					
2.6 İnsan Kaynakları Yönetimi'nin fonksiyonlarından biri olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonu çoğunlukla bireysel sözleşmelere dayalı olduğu için sendikaların bakış açısı olumsuz olmaktadır					
2.7 İnsan Kaynakları Yönetimi'nin performansa dayalı değerlemeleri eğitim sendikaları tarafından olumlu karşılanmamaktadır.					
2.8 İnsan Kaynakları Yönetimi'nin önem verdiği iletişim işlevi eğitim sendikaları tarafından da destek bulunmaktadır.					

C: Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme Formu

Bu bölümde insan kaynakları yönetiminde öğretmenlerin örgütlenme haklarına ilişkin önermelere yer verilmiştir. Önermelere ne kadar katıldığınızı “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” derecelerinden yalnızca birine (x) işareti koyarak belirtiniz

3 - Öğretmenlerin Örgütlenme Haklarını Değerlendirme Formu	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
3.1. Öğretmen sendikaları öğretmenlerin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumalıdır.					
3.2. Öğretmen sendikaları eğitim-öğretim sorunlarına çözüm üretmelidir.					
3.3. Sendikalar öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesine çalışmalıdır.					
3.4. Sendikalar öğretmenlerin yönetimle ilişkilerini iyileştirmelidir.					
3.5. Sendikalar öğretmenin saygınlığını artırıcı çalışmalar yapmalıdır.					
3.6. Eğitim sisteminin temel ilke ve politikalarının belirlenmesinde sendikaların görüşünün alınmasını istiyorum.					
3.7. Eğitim sendikalarının öğretmenlere yönelik yeterince sosyal ve kültürel faaliyetler yapmadığını düşünüyorum.					
3.8. Eğitim sendikalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kaldığını düşünüyorum.					
3.9. Sendikaların mesleki sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum.					
3.10. Her türlü sorunları daha kolay çözmek ve bu sorunları gerekli yerlere daha çabuk iletebilmek için sendikalara üye olduğumu düşünüyorum					
3.11. Sendikalara üyeliğin bireylerin					

sosyal ihtiyaçlarında(önemsenme, etkileme, tanınma vb.) kaynaklandığını düşünüyorum.					
3.12. Öğretmen örgütleri eğitim çalışanlarını bilgilendirmeye yönelik yeterli düzeyde yayın yapmalıdır.					
3.13.Sendikalar İnsan Kaynakları Yönetimi'nin eğitim uygulamalarına destek vermektedirler.					

Anket bitmiştir. Teşekkür ederim...

KAYNAKÇA

- Akartürk, A.E. (1998). Memurların Sendikal Hakları, İstanbul.
- Akıncı, B. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ege Ün. İletişim Fak. Yay., İzmir.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmen Örgütlenmesi* (Türkiye, Fransa, İsviçre ve Uluslararası Düzeyde Kuruluşlar, Etkinlikler, Sorunlar). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları
- Aydoğan A. (2006). *Profesyonel Eğitim Yönetiminin Bireysel Ve Örgütsel Performansın Yükseltilmesine Katkısı*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Ün. İzmir.
- Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir Örneği). Pamukkale Üniversitesi *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, www.pamukkale.edu.tr Erişim Tarihi: 17.07.2007
- Benligiray, S. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütlenmesi*, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, No:1561:1-28, Editör: Ramazan Geylan, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Barutçugil, İ. (2005). *Kişisel Gelişimde Kapıları Açmak*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, E. İ. (2000). *Eğitim Yönetimi: Nitelikli okul*, Ankara
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul
- Barutçugil, İ.(2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Beşinci Baskı, Ankara: Pegem Yayınevi, 1991.
- Bramley, P. (1999). *Evaluating Training, Institute Of Personel And Development*, London.

- Can, T. (1996). *Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dal, Ankara.
- Çelik, V. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kültür ve Kalite 5. Ulusal Kalite Kongresi*. İstanbul. TÜSİAD – KAL-DER Yayınları 347-350.
- Çıtlak, S. (1981). *Kamu sendikaları ile işçi sendikalarının karşılaştırılarak incelenmesi ve Türkiye'deki uygulaması*, AİTİA Yönetim Bilimleri Enstitüsü, Kamu Yönetimi. Gazi üniversitesi, Ankara.
- Doğan, S. (2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Önemi, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 29: 177-203.
- Dinçer, Ö. (2003). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- Eren, E. (2002). *Stratejik Yönetim Ve İşletme Psikolojisi*, Beta, İstanbul.
- Erdem, A.R. (1996). *İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Filizöz, B. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, s. 161–180.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Geylan, R. (1993). *İşletmelerde Personel Disiplini*, Met Yayıncılık, Eskişehir.
- Geylan, R. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

- Guest, D. (1989). "Personal Management And Hrm: Can You Tell The Difference?",
Personal Management, Sh:48-51, 1989a.
- Gülmez, M. (1988). *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, Ankara.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi*. Türkiye ve Orta
Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No:236. Ankara.
- ILO (2002). Sectoral Activities Programme, Social Dialogue in The Health
Services:Institutions, Capacity and Effectiveness, Geneva.
- Kağnıcıoğlu, D. (2001). "İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Değişen Endüstri İlişkileri,
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2000-2001, Sh:13-42.
- Keskinkılıç, K. (2007). *Yönetim Süreçleri. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*.
(Ed. Kadir Keskinkılıç). Ankara. Pegem A Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A. (2001). Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği, *Dokuz Eylül
Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C. 16, S.1, İzmir, ss. 93-113.
- Muallimler Mecmuası, 1930-1932, 1935
- Noe, R.A. (1999). Employee Training & Development, *Irwin Mcgraw-Hill*.
- Özden, Y. (2003). *Öğrenme ve Öğretme*, Ankara: Pegem A Yayıncılık; Ocak 2003
- Öztürk, M. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir?, "İş, Güç, Bakış" *İş Yaşamı
Dergisi*.
- Özkalp, E., Kocacık, F., Arıcı, H., Aydın, O., Topçu, S. Bayraktar, R., Uzunöz, A.,
Tegin, B. (1997). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Açık
Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

- Palmer, M., Kenneth W. (1993). *İnsan Kaynakları*, (çev: Doğan Şahiner), Rota Yayıncılık, İstanbul
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and Applications* (2nd Ed.). Columbus, OH: Merrill-Prentice Hall
- Storey, J. Ve Sisson, K. (1992). *Managing Human Resources And Industrial Relations*. Buckingham, Open University Pres.
- Sadullah, Ö. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş*, İnsan Kaynakları Yönetimi, No:968: 1-29, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002a.
- Sadullah, Ö. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi*, İnsan Kaynakları Yönetimi, No: 968: 290-316, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002b.
- Selimoğlu, S. K. (2001). *İşletmelerin Etkinliğini Ve Verimliliğini Artırmada İnsan Kaynağı Muhasebesinin Rolü*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1290, Eskişehir.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitapevi, 1. Baskı, Bursa
- Sabuncuoğlu, Z., & Tuz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Seda, A. (2009). [İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Ve Geliştirme](http://www.mku.edu.tr(29.06.2009)).
- Şimşek, M. Ş. (2002). *İşletme Bilişimine Giriş*, Günay Ofset, Konya.
- TAŞ, H. (1995). *Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetim*. Malatya. (İnönü Üniversitesi Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi).
- Tekışık, H.H. (2001). *Eğitimde Yansımalar. "Eğilim sisteminde teftiş* (tayma: 1997. Ankara Takav Matbaası). Ankara: Eğitim Araştırma Vakfı Yay

Tevrüz, S. (1997). *Endüstri-Örgüt Psikolojisi'nin Tarihçesi*, Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi, Sh.1-16, Türk Psikologlar Derneği Ve Kalder Yayını, Ankara.

Tok, T.N. (1996) *"Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri"*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi,

Tokol, A., (1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi

Turan, G. (2000). "Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri", *Verimlilik Dergisi* 2000/3,MPM Yayınları.

Yazıcı, S. (2004). *Bilgi Toplumunda Kurumsal Eğitim ve Öğrenme, E-Öğrenme: İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm*, ed. Selim YAZICI, 11-35, Alfa Yayınları, İstanbul.

Yüksel, Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2.Basım. Ankara: Gazi Kitabevi.

Diğer Kaynaklar:

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

14.10.1989 tarih ve 20312 sayılı R.Gazete

25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 Sayılı R.Gazete

www.egitimse.org.tr sendika iç tüzüğü

www.egitimbirsen.org.tr sendika iç tüzüğü

www.turkegitimsen.org.tr Sendika iç tüzüğü

www.egitimis.org.tr"Sendika İçTüzüğü

www.sendikal.net"Ülkemizdeki Sendikacılık"

ÖZGEÇMİŞ

17.07.1976 İstanbul doğumluyum.

İlk, orta ve lise eğitimimi tamamladıktan sonra Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, yönetim ve organizasyon bölümünde 2000 yılında mezun oldum. 2007 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, insan kaynakları ve örgütsel değişim dalında yüksek lisansına başladım. Öğretmenlik ve dershanede yöneticilik görevlerinde bulundum.

2009 yılından itibaren İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmalarına devam etmekteyim.

Yabancı dilim İngilizcedir.