

Sendikaların Okulda Karar Sürecine Etkisi

The Effect Of Unions On The Decision Process In The School

ÖZET

Sendikalar, işçilerin haklarını korumak ve iyileştirmek için ortaya çıkmıştır. Günümüzde Türkiye'de ve dünyada sendikalaşma oranları düşmektedir. Türkiye'de eğitim sendikaları, güçlü sendikalar olarak bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı sendikaların okulda karar alma süreçlerine etkilerini incelemektir. Çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkileri konusunda eğitimciler memnun değildir. Sendikaların öğretmenlerin özlük haklarını yeterince savunmadığı ve mesleki sorunların çözümüne katkı sağlamadığı çalışmanın sonuçları arasındadır. Bu çalışmanın sonuçları 10 katılımcının verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Okul, Eğitim, Karar Alma Süreci.

ABSTRACT

Unions emerged to protect and improve the rights of workers. Today, unionization rates are decreasing in Turkey and in the world. Education unions in Turkey are known as strong unions. The aim of this study is to examine the effects of unions on decision-making processes at school. In the study, semi-structured interview method was used. According to the results, educators are not satisfied with the effects of unions on decision-making processes in schools. It is among the results of the study that the unions do not adequately defend the personal rights of teachers and do not contribute to the solution of professional problems. The results of this study are limited to the responses of 10 participants.

Keywords: Union, School, Education, Decision Making Process

GİRİŞ

Problem durumu

Sendikalar, işçilerin haklarını koruma amacıyla kurulan ve gelişen yapılardır. İşçilerin yaşadıkları sorunların önlenmesi, işçilerin haklarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konular sendikaların öne çıkan görevleri ve sorumlulukları arasındadır (Yücetürk, 2012: 43). Kurumların yapısında ve çalışma hayatında yaşanan değişimlerin neticesinde sendikaların faaliyetlerinin kapsamı da genişlemiştir. Sendikaların faaliyetleri üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi çalışmanın problem durumu kapsamında yer almaktadır.

Türkiye'de ve dünyada hükümetler sendikalarla toplu iş sözleşmeleri yapmaktadır ve yapılan sözleşmeler sendikaların gücünü göstermektedir (Avcı, 2021: 1236). Eğitim sendikalarının faaliyetleri, tartışma konusu olan alanlardan birisidir. Sendikaların faaliyetleri, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından alınan kararlarda etkili olmaktadır. Karar alma süreçlerinde sendikaların etkili olduğu düşüncesi çalışmanın problem durumunu meydana getirmektedir.

Çalışmanın problem cümlesi 'sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkileri nelerdir' olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı, Türkiye'de eğitim sendikalarının okullardaki karar alma süreçlerine etkilerini tespit etmektir.

Bu araştırma, güncel bir tartışma konusunu değerlendirmesi yönüyle önemlidir. Türkiye'de sendikaların eğitim süreçlerindeki kararlara etkisini ortaya koyması araştırmayı önemli hale getirmektedir. Öğretmen görüşleri eşliğinde sendikaların etkilerinin açıklanması araştırmanın önemi kapsamında yer almaktadır.

Bu araştırma Ekim-Kasım 2022 tarihleri arasında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde ulaşılan verilerle sınırlıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sendikaların Tanımı ve Tarihi Gelişim Süreci

“Sendikalar iş görenlerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının savunulmasını ve geliştirilmesini temel amaç edinen mesleki örgütlerdir” (Dilbaz ve Erkilic, 2021: 242). Başka bir tanımda sendika “işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve

¹ Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fak. Ankara/Türkiye ORCID NO: 0009-0007-4673-8712

² Öğretmen, MEB, Tokat, Türkiye ORCID NO: 0009-0001-4569-5083

Cemal Demir ¹ 
Ercan Babacan ² 

How to Cite This Article

Demir, C. & Babacan, E. (2023). “Sendikaların Okulda Karar Sürecine Etkisi” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6187-6205. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68694>

Arrival: 02 February 2023

Published: 28 March 2023

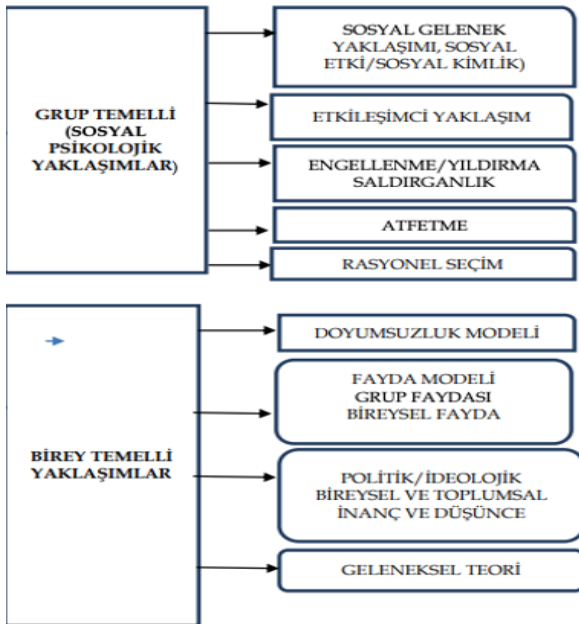
Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

toplumsal alanlardaki haklarını ve menfaatlerini koruyan, hayat ve çalışma şartlarını düzeltmeyi hedefleyen mesleki kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır (Yenihan ve Ün, 2019: 305). İşçilerin çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesi ve haklarının korunması sendikanın tanımında öne çıkan hususlar olarak görünmektedir.

Tarihi açıdan sendikaların gelişimi oldukça eski dönemlere uzanmaktadır. Sendikalar ve benzer oluşumların varlığı Roma İmparatorluğu dönemine kadar uzansa da bugünkü anlamıyla sendikaların Sanayi Devriminden itibaren gelişim gösterdiğini söylemek mümkündür. Sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte sendikaların en güçlü dönemlerine girdiği söylenebilir. 1800’lerin sonlarında İngiltere’de yaşanan gelişmeler, sendikal hareketin hız kazanmasında ve sendikaların etkisinin artmasında etkili olmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008: 111).

Yakın dönemde ise sendikaların güç kaybetmeye başladığı bilinmektedir. Sendikaların mevcudiyetleri ve sürdürülebilirlikleri içinde bulunulan dönem itibarıyla tehdit altındadır (Köse, 2017: 68). Dünya genelinde sendikaların güçlerini korumada sorunlar yaşamalarının yanında üye kaybettikleri ifade edilmektedir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165).

Sendikalarla ilgili yaklaşımlar aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 1. Sendika Yaklaşımları

Kaynak: Kumaş, 2017: 10.

Şekil 1’de yer alan bilgilere göre sendika yaklaşımlarında birey ve grup temelli olmak üzere iki temel kategori bulunmaktadır. Birey temelli yaklaşımlarda doyumsuzluk modeli, fayda modeli, geleneksel model gibi türleri vardır. Grup temel yaklaşımda ise sosyal gelenek yaklaşımı, etkileşimci yaklaşım, engellenme yaklaşımı, atfetme, rasyonel seçim gibi unsurlar bulunmaktadır. Sendikaların çok boyutlu bir yapıda olduğu bu bilgiler aracılığıyla yapılabilecek bir çıkarımdır.

Sendikalar tarihi gelişim süreçlerinde çalışanların hayatlarını iyileştirme, adalet ve eşitlik sağlanmasında, iş koşullarının daha iyi hale gelmesinde, sosyal ve ekonomik açıdan haklarının korunmasında önemli görevler üstlenmiştir (Selamoğlu, 2003: 63). Dünyada yaşanan köklü değişimler, sendikaların geçmiş dönemlerdeki kadar etkili olmasının önüne geçmiştir.

Türkiye’de sendikaların gelişimi dünyadakine paralel seyretmektedir ve son yıllarda sendikalar giderek güç kaybetmektedir. Aşağıdaki tabloda bununla alakaları veriler paylaşılmıştır.

Tablo 1. 1984-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Sendikalarla İlgili Veriler

SENELER	SENDİKA SAYILARI	İŞÇİLERİN SAYISI (Bin kişi)	SENDİKALI SAYISI (Bin kişi)	SENDİKALAŞMA ORANI (yüzde)
1984	138	2553	1427	56
1985	99	2819	1828	65
1986	97	3075	1953	63
1987	91	3268	2044	62
1988	80	3483	2227	64
1989	82	3564	1834	51
1990	81	3563	1997	56
1991	98	3513	2130	61

1992	106	3596	2254	63
1993	116	3742	2485	66
1994	118	3815	2644	69
1995	109	3905	2667	68
1996	114	4051	2708	67
1997	110	4215	2774	66
1998	112	4327	2923	67
1999	107	4381	3037	69
2000	106	4521	2468	54
2001	104	4562	2609	57
2002	99	4572	2680	58
2003	93	4686	2717	58
2004	96	4916	2854	58
2005	96	5022	2945	58
2006	94	5154	3001	58
2007	97	5292	3091	58
2008	102	5414	3179	58
2009	102	5398	3232	60
2013	121	11628	1032	9
2014	149	12287	1189	9
2015	162	12744	1429	11
2016	151	13038	1499	11
2017	160	13581	1623	12
2018	164	13844	1714	12

Kaynak: Baysal, 2020: 34.

Tablo 1’de yer alan bilgilere göre işçi sayısında büyük bir artış yaşanmasına rağmen sendikalı sayısının yıllar içinde artmadığı, sendikalaşma oranlarının ise büyük bir azalma gösterdiği değerlendirilebilir. 2000’li yıllara gelinirken neredeyse yüzde 70 olan sendikalı çalışan oranı takip eden dönemde büyük bir düşüş eğilimine girmiştir. 2010’lu yıllardan itibaren sendikalaşma oranının yüzde 10 seviyelerine düştüğünü gösteren veriler buna karşın sendika sayısında düşüş olmadığını ortaya koymaktadır. Bu da sendikaların güç kaybı yaşadığını işaret etmektedir.

Sendikaların Faaliyetleri

Toplumdaki ekonomik ve sosyal yapılar, sendikaların etkileşim olduğu alanlar olarak görünmektedir (Taş, 2012: 62). Dolayısıyla sendikaların faaliyetleri de buna göre şekillenmektedir. Çalışanların sosyal ve ekonomik açıdan haklarının korunması, sendikaların öncelikli faaliyet alanı şeklinde öne çıkmaktadır.

Çalışanların işverenler karşısında haklarını almasını sağlamaya yönelik faaliyetler sendikaları için öncelikli konular arasındadır. Sendikalar aynı zamanda elde edilen hakların korunması ile ilgili faaliyetler yürütmektedir (Akcan, Polat ve Ölçüm, 2017: 1102). Sendikaların odak noktasında her zaman çalışanların haklarıyla ilişkili faaliyetler bulunmaktadır.

Sendikaları dışlama yaklaşımlarının karşısında durma, sendikaların faaliyetleri arasındadır. Aşağıdaki tabloda buna yönelik örnekler paylaşılmıştır.

Tablo 2. Sendikalara Karşı Yaklaşımlara Karşı Yürütülen Sendika Faaliyetleri

DIŞLAMA YAKLAŞIM TÜRÜ	SENDİKA KARŞITI DAVRANIŞLAR VE BUNLARIN KONTROL TÜRÜ
Korku	Bu yaklaşım türünde genellikle var olan veya var olacak sendikaların bastırılması durumu söz konusudur. İşçilerin açık biçimde korkutulmaları ve yönetimle alakalı misillemeler yapılması durumlarıyla karşılaşabilmektedir.
Yumuşak – Tatlı	İşverenlerin karşılaşılan herhangi bir problemi beklenenden iyi koşullarda çözülmesi neticesinde sendikaların gereksiz örgüt olduğunu ortaya koymaları.
Kötü – Uğursuz	İşverenler sendikalara ideolojik olarak karşıdırlar ve bu oluşumları şirket başarısının karşısında işletmeler olarak görmektedirler.
Yok Edici	İşverenlerin açık biçimde sendikaları yok sayması ve pazarlık gibi konularda sendikalarla görüşmeyi reddetmesi.
Zorluk Çıkarma	İşverenlerin sendikaların yayılmalarını önlemek maksadı ile çeşitli geciktirici faaliyetlerde bulunması. Sendikaların tanınmasında kanuni olarak engeller bulmaya çalışmaları.
Ehli – Evcil	İşverenlerin kendilerine yakın olduğunu düşündükleri sendikaları tanıması ve yönetimin kontrolündeki sendikaları meydana getirmesi, veyahut bu tür sendikaları destekleyici politikalar izlemesi.
Zarar	İşverenlerin sendika dışı iletişim kanallarını kullanmak sureti ile örgütlü işçileri devre dışı bırakması, bunları aykırı olarak deklare etmesi.

Kaynak: Yıldırım ve Uçkan, 2010: 169.

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre sendikalara karşı korku, yumuşak, kötü, yok edici, zorluk çıkarıcı, evcil, zarar yaklaşımı gibi önleyici nitelikte girişimler bulunmaktadır. Sendikaların çalışanların haklarını korumanın yanında bu

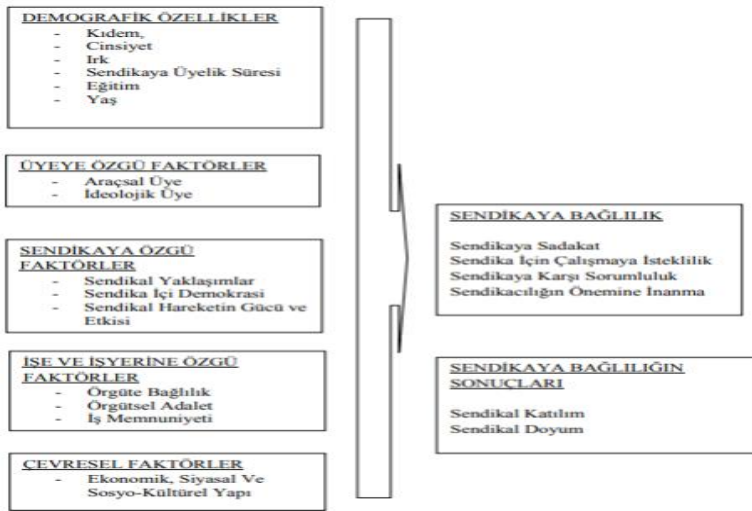
önleyici girişimlere karşı faaliyetler yürütmesi gerekmektedir. Bu sayede sendikaların hedeflerine ulaşmaları söz konusu olabilecektir. Sendika faaliyetlerinin sorunsuz şekilde ilerlemesi için bu ve benzer olumsuz yaklaşımların önüne geçilmesi beklenmektedir. Aksi durumda sendikaların hedeflerine ulaşması güçtür.

Sendikaların Kurumların İşleyişinde Üstlendiği Roller:

Kurumların işleyişinde sendikaların odak noktasında çalışma koşullarının iyi olması, çalışanların haklarının korunması gibi konular yer almaktadır. Dolayısıyla çalışma saatleri, izinler, ücretler gibi konularda sendikalar önemli roller üstlenmektedir. Ancak küreselleşme ile birlikte çalışma yaşamında büyük değişimler olmuştur. Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesine paralel olarak sendikalar güç kaybetmiştir (Bacak ve Kara, 2009: 83). Bu da kurumların işleyişinde sendikaların etkisini azaltmıştır.

Bağımsız kuruluşlar olarak sendikaların tüm taraflara karşı eşit mesafede olması beklenmektedir. Sendika tüzüklerinde yer alan kuralların demokrasi ilkeleriyle uyumlu olması gerekmektedir (Yiğit, 2013: 35). Sendikaların kurumların işleyişinde üstlendiği rollerin kapsamını ya da sınırlarını belirlemesi yönüyle bu hususlar son derece önemli bir yere sahiptir.

Sendikaların kurumların işleyişinde üstlendiği rolleri etkileyen faktörler aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 2. Sendikaların Rollerini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Baysal, 2020: 103.

Şekil 2'de yer alan bilgilere göre sendikaların rolleri üzerinde demografik faktörlerin yanı sıra üyeye özgü faktörler, sendikaya özgü faktörler, işe ve işyerine özgü faktörler, çevresel faktörler etkili olmaktadır. Demografik faktörler kişiyle ilgili özellikleri içerirken üyeye özgü faktörler ideolojik üye ya da araçsal üye olmaya göre değişmektedir. Sendikaya özgü faktörler kapsamında sendikal yaklaşımlar, sendika hareketinin gücü gibi hususlar bulunmaktadır. İşe ve işyerine özgü faktörler örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş memnuniyetini içermektedir. Çevresel faktörler kapsamında ise ekonomik yapı, siyasi düzen, sosyal ve kültürel yapı yer almaktadır. Tüm bu faktörler bir araya gelerek sendikaya bağlılık, sendikaya katılım ya da sendikadan uzaklaşma gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Sendikaların kurumların işleyişinde üstlendiği rollerinin yanında sendika etkisini azaltmak isteği ile mücadele etmesi gerekmektedir (Gürkan, 2012: 234). Böyle bir durumda sendikaların kurumların işleyişine olan etkilerinin düşüş göstermesi kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca sendikaların dünya genelinde güç kaybettiği bir dönemde olması, bu şartların oluşmasında etkindir.

Eğitim Sendikalarından Beklenenler ve Eğitim Sendikalarının Faaliyetleri:

Eğitim sendikalarından beklenen, eğitimin niteliğine katkı sağlayacak faaliyetler yürütmesidir. Bunu yaparken eğitim sendikalarının siyasetten uzak şekilde hareket etmeleri beklenmektedir. Eğitim sendikaları, içinde bulunulan dönemde büyük oranda siyasi ve ideolojik yaklaşımların etkisiyle faaliyetlerini yürütmektedir (Eraslan, 2012: 11). Toplumun beklentisi ise, eğitim sendikalarının politize olmadan faaliyetlerine devam etmesidir.

Sendikalardan başlıca beklentiler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Karaman ve Erdoğan, 2016: 129):

- ✓ Eğitimin parasız olmasına katkı,
- ✓ Çağdaş-nitelikli-demokratik bir eğitim verilmesi,

- ✓ Ana dilde eğitim hakkı,
- ✓ Devletin eğitime verdiği maddi desteğin artırılması,
- ✓ Sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlanması,
- ✓ Atatürk ilkelerine ve inkılaplarına uyumlu bir şekilde eğitim süreçlerinin yürütülmesi,
- ✓ Müfredat konusunda istikrar sağlanması,
- ✓ Sosyal ve kültürel alanda eğitimin verilmesinin sağlanması,
- ✓ Milli değerlere uygun bir eğitim,
- ✓ Eğitimde teknolojik yeniliklerin takip edilmesi ve yeni teknolojilerin kullanılması,
- ✓ Okulların altyapı sorunlarının çözümü,
- ✓ Toplumun beklentilerine uyumlu bir eğitim sistemi,
- ✓ Öğretmenlerin ekonomik şartlarının iyileştirilmesi şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere eğitim sendikalarından beklentiler temel haklar, eğitimin niteliği, eğitim çalışanlarının hakları olmak üzere üç temel kategoriye içermektedir.

Eğitim sendikalarından beklentilere dair diğer hususlar aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Eğitim Sendikalarından Beklentiler

Eğitim Sendikalarından Mesleki Beklentiler	
1	Üye olanların mesleklerinde ilerlemelerinin sağlanması
2	Eğitimle ilgili tüm kademelerde fırsat eşitliğini sağlamak.
3	Her alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması.
4	Eğitimde her türlü ayrımcılığa karşı mücadele.
5	Kadınlara yönelik mesleki faaliyetler içerisinde pozitif ayrımcılık yapılması.
6	Eğitim sisteminde milli değerlere bağlı sistemlerin geliştirilmesi.
7	Üniversitelerin özerk yapıda olmaları için çalışmalar.
8	Üniversitelerin demokratik yapıda olmasına yönelik çalışmalar.
9	Eğitimin ücretsiz olması.
10	Eğitimle ilgili planlamada üyelerin söz sahibi olmaları.
11	Eğitimin programlanmasında üyelerin söz sahibi olmaları.
12	Eğitimin yürütülmesinde üyelerin söz sahibi olmaları.
13	Eğitimin denetiminde üyelerin söz sahibi olmaları.
14	Eğitimin yönetiminde üyelerin söz sahibi olmaları.
15	Eğitim politikasının oluşturulmasında üyelerin söz sahibi olmaları.
16	Çağdaş eğitim sisteminin savunulması ve gerçekleştirilmesi.
17	Eğitim sisteminde laikliğin savunulması ve gerçekleştirilmesi.
18	Demokratik eğitim sisteminin savunulması.

Kaynak: Erdem, 2001: 6.

Türkiye'de Eğitim Sendikaları

Türkiye'de eğitim sendikaları, 4688 sayılı Kanun kapsamında faaliyet alanları belirlenmiş olan kurumlardır (Aydın ve Soydan, 2021: 341). Türkiye'de eğitim sendikaları denildiğinde üye sayılarının çokluğu sebebiyle akla ilk gelenler Eğitim Birsen, Eğitim Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim İş şeklinde sıralanmaktadır (Salık ve Menekay, 2021: 1242).

Aşağıdaki tabloda Türkiye'de eğitim sendikalarının eğitim politikalarına yönelik görüşleri hakkında bilgiler derlenmiştir.

Tablo 4. Türkiye'de Eğitim Sendikalarının Eğitim Politikaları Görüşleri

	EĞİTİM BİR-SEN	TÜRK EĞİTİM-SEN	EĞİTİM-SEN	EĞİTİM-İŞ
Eğitim Felsefesi ve Müfredat	İnsan merkezli, muhafazakar ve ideolojik amacı olmayan.	Evrensel ilkeler ve milli birikimleri birleştiren	Laik, bilimsel, demokratik ve anadilde eğitim	Laik, bilimsel, demokratik, ulusal, halkçı, ücretsiz ve karma eğitim
Öğretmen İstihdamı ve Yerleştirme	Sözleşmeliye karşı. Öğretmen yetiştirme politikaları geliştirilmeli.	Sözleşmeliye karşı. Sözlü sınav olmamalı. Öğretmen liseleri açılmalı.	Sözleşmeliye karşı. Sözlü sınav olmamalı.	Sözleşmeliye karşı. Sözlü sınav olmamalı.
4+4+4 Sistemi	Sistemin planlamasını yapan sendika ve en önemli destekçisi.	Eleştiriyor. 13 yıllık eğitim sistemini savunuyor.	Bu modele karşı. 2+9+4 sistemini savunuyor.	Bu modele karşı.
Okul Öncesi Eğitim	5 yaş öncesinin zorunlu olmasına karşı.	Okul öncesinde okullaşma oranı artırılmalı. Noksanlıklar ortadan kaldırılmalı.	Okul öncesi eğitim ücretsiz olmalı ve zorunlu tutulmalıdır.	Okul öncesi eğitim ücretsiz olmalı ve zorunlu tutulmalıdır.
Din Eğitimi	Demokratik hak olduğundan ders sayısı artırılmalı.	Gereklidir. Doğru din eğitimi sağlanmalı.	Zorunlu olmasını istemiyor.	Çocuklar için uygun olmadığını düşünüyor.
Karma Eğitim	Zorunlu tutulmasına karşıdır. Kız-erkek ayrı ayrı eğitim	Karşı değildir. Cumhuriyet'in eğitim	Savunmaktadır. Kadın-erkek eşitliği için	Savunmaktadır. Kaldırılması TC felsefesi ile bağdaşmaz.

Yüksek Öğretime Geçiş	veren okullara olanak sağlanmalıdır. 4 yıllık lise eğitimi boyunca dağıtılmış performansa göre öğrenci alınmalıdır.	olanak	modelinin bu olduğuna inanmaktadır.	mühtemeldir.	Temel sorun sınav odaklı olunmasıdır.	Üretime yönelik ve bilimsel düşünmeye odaklı sisteme geçilmelidir.
Eğitim Finansmanı	Eğitime ayrılan pay yetersizdir.	ayrılan pay	Bütçe kaynaklar kullanılıyor. yetersizdir. verimsiz	Bütçe en az iki katna çıkarılmalı. Konuyla alakalı OECD ortalaması yakalanmalıdır.	OECD ortalaması	Eğitime ayrılan pay OECD ortalamasına (yüzde 6) çıkarılmalıdır.

Kaynak: Çaltak, 2019: 141.

Tablo üzerinde yer alan bilgilere göre Türkiye'de eğitim sendikaları; eğitimin finansmanı, yükseköğretime geçiş, karma eğitim, din eğitimi, okul öncesi eğitim, 4+4+4 eğitim sistemi, öğretmen istihdamı ve öğretmen yetiştirme, eğitim felsefesi ve müfredat gibi konularda farklı yaklaşımlara sahiptir. Ortak hareket edilmesi halinde belirtilen alanlarda eğitim sisteminin sorunlarının çözüme kavuşmasında başarı sağlanması beklenebilir. Ancak içinde bulunulan dönem itibarıyla eğitim sendikalarının ortak paydada buluştuğunu söylemek güçtür.

Türkiye'de kamu sendikaları arasında eğitim sendikaları, en çok üyeye sahip olan sendikalar olarak görünmektedir (Tamer, 2021: 251). Bu nedenle eğitim sendikalarının yürüttüğü faaliyetler ayrı bir öneme sahiptir. Çok sayıda eğitimcinin üye olması nedeniyle sendikaların siyasi süreçlerden uzak bir biçimde eğitim süreçlerinde aktif roller üstlenmesi beklenmektedir.

Türkiye'de Sendikaların Okulda Karar Alma Süreçlerine Etkileri

Türkiye'de sendikalaşma oranları 1980'lerde yüzde 50 düzeyinde seyretmekte iken 2000 yılının başında yüzde 13, 2010'lar itibarıyla ise yüzde 5 düzeyindedir (Gökalp, 2013: 67). Sendikalaşma oranlarının düşmesi sendikaların etkisinin azalmasına neden olmaktadır. Eğitim sendikalarının etkileri ile ilgili bu hususların göz önünde bulundurulması gerekir.

İdeal bir eğitim sendikasının üstlenmesi gereken roller aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Akar ve Ersü, 2020: 60):

- ✓ Eğitim politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında toplum-öğretmen-öğrenci beklentilerine göre hareket etme,
- ✓ Toplumsal sorunlara karşı duyarlı olma,
- ✓ Herhangi bir konu ya da kişi ile ilgili ayırım gözetmeme,
- ✓ Tarafsız olma,
- ✓ Öğretmenlerin görüşlerine önem verme,
- ✓ Temel hak ve özgürlüklere önem verme,
- ✓ Baskıcı bir anlayış sergilememe,
- ✓ Eğitimciler ile işbirlikleri yapma,
- ✓ Bireysel ve örgütsel çıkarılardan uzak durma,
- ✓ Şeffaf bir biçimde faaliyetleri sürdürme,
- ✓ Eğitimcilerin gelişimine katkı sağlayacak faaliyetlerin içerisinde yer alma şeklindedir.

Türkiye'de eğitim sendikalarının okullardaki karar alma süreçlerine etkileri, yapılacak olan mülakat görüşmeleri aracılığıyla daha somut bir biçimde ortaya koyulabilecektir.

YÖNTEM

Sendikaların okullarda karar süreçlerine etkisine dair araştırmanın yöntemine dair bilgiler bu bölümde yer almaktadır. Buna göre model, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi konularına değinilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, nitel bir Araştırmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan mülakat görüşmelerinden yararlanılmıştır. Nitel araştırma yönteminin tercih edildiği araştırmada okul yöneticilerinin özelliklerine dair açıklamalarda güncel literatür taranacak, sonrasında okul yöneticilerine yönelik mülakat görüşmeleri yapılacaktır. Mülakat görüşmeleri, eğitim sürecinin ana aktörlerinden birisi olan okul yöneticilerinin sendikaların okuldaki karar verme sürecine dair fikirlerinin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Böylece literatürde yer alan bilgileri destekleyecek nitelikte bulgulara ulaşılması amaçlanmaktadır. Bu çalışma nitel bir durum çalışmasıdır. Örneklem seçiminde, veri toplama aracı geliştirme sürecinde ve veri analiz sürecinde nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nicel çalışmalar ile karşılaştırıldığında, nitel çalışmalar derinlemesine bilgi, kavrayış ve anlayış sağlamaktadır (Patton, 1987; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Ayrıca, Patton'ın (1990) da belirttiği gibi nitel araştırmalar araştırmacıya küçük grupla çalışmasına rağmen ayrıntılı ve zengin bir bilgi sağlar. Fakat elde edilen veriler, genelleme yapmak

için kullanılmaz, sadece var olan olguyu ortaya çıkarmak için kullanılır. Araştırma modeli gereğince öğretmen ve yöneticilerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu okul yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunda Sendika sistemi hakkındaki görüşlerine başvuru alan 3 kadın, 7 erkek olmak üzere Tokat İli Erbaa İlçesinde ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan, müdür ve müdür yardımcısı görevinde bulunan 10 kişi yer almaktadır.

Çalışma grubuna ait demografik bilgiler aşağıda Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Kıdem (Yıl)	Görev
K1	36	Kadın	10	Müdür Yardımcısı
K2	43	Kadın	11	Müdür Yardımcısı
K3	38	Erkek	17	Müdür Yardımcısı
K4	43	Erkek	15	Okul Müdürü
K5	36	Erkek	16	Müdür Yardımcısı
K6	42	Erkek	20	Okul Müdürü
K7	54	Erkek	34	Müdür Yardımcısı
K8	35	Kadın	15	Müdür Yardımcısı
K9	48	Erkek	26	Okul Müdürü
K10	38	Erkek	16	Müdür Yardımcısı

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya dahil olan katılımcıların üçü kadın, yedisi ise erkektir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların görevleri açısından değerlendirme yapıldığında ise 3 kişi okul müdürü, 7 kişi ise okul müdür yardımcısı görevlerini icra etmektedirler. Katılımcıların yaş ortalamaları 41,3; ortalama görev süreleri ise 18 yıl olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bilgilerden hareketle meslek hayatlarında deneyimli eğitimciler olduğu çıkarımında bulunmak mümkündür.

bulunmak mümkündür

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkileri hakkındaki araştırmada aşağıdaki sorular aracılığıyla veriler toplanmıştır:

- ✓ Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Bir eğitimci olarak sendika üyeliği konusunda yaklaşımınız nedir?
- ✓ Okullarda yöneticilerin dışında karar alma süreçlerine katılım düzeyini nasıl değerlendirirsiniz?
- ✓ Sizce sendikalar okullarda etkili oluyor mu? Evetse nasıl (hangi konularda) işlevleri oluyor?
- ✓ Okullarda karar alma süreçlerindeki sendikaların gruplaşmaya yönünde etkileri oluyor mu?
- ✓ Okullarda karar alma süreçlerinde sendikaların eşitlik/adillik yaklaşımına etkisi oluyor mu?
- ✓ Sendikaların okullarda karar alma süreçlerine olumlu ve olumsuz etkileri hakkında örnekler verir misiniz?
- ✓ Sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkisinin olması sizce etik mi? Neden?
- ✓ Sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkisi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir (Olağandır, engellenmeli, faydalı oluyor ya da olmuyor gibi)?
- ✓ Sizce sendikalar okullarda mesleki sorunların çözümüne katkı sağlıyor mu?
- ✓ Sizce eğitimin daha nitelikli hale gelmesi için eğitim sendikalarına ihtiyaç var mı? Neden?
- ✓ Sendikaların okullarda karar alma süreçlerine etkisi konusunda neler önerirsiniz?

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmesi suretiyle veriler toplanmıştır. Bulgular yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Verilerin analizinde katılımcılardan alınan yanıtlar, çalışmanın amaçlarına göre yorumlanarak ilerlenmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Sendika Üyeliği Yaklaşımına Dair

Tablo 6. Sendika Üyeliği Yaklaşımına Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendika Üyeliği	Evet, üyeyim.	K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₉ ,	9
	Hayır, değilim.	K ₁₀ ,	1

Katılımcıların büyük çoğunluğu, sendika üyesi olduğunu belirtmiştir. Sendika üyeliğini destekleyen katılımcılar çoğunlukla diğer iş kollarında da sendikalaşmayı desteklemiştir. Buna yönelik yanıtlardan birisi "Sendika üyeliğim mevcut. Çalışanların talep ve sorunlarının sorumlu ve yetkililere güçlü bir şekilde iletilmesi için sendikalaşmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Bundan dolayı sadece eğitimcilerin değil toplumun tüm

kesimlerinin sendikalara üye olmaları gerekir” şeklindedir (K5). Sendika üyesi olmayan yalnızca bir katılımcı vardır. Üyeliği olmayan katılımcının düşünceleri şu şekildedir: “Hayır, herhangi bir sendikaya üye değilim. Okul yöneticilerinin tarafsızlık ilkesinin gereği olarak sendika üyesi olmalarını doğru bulmuyorum. Öğretmenlerin haklarını savunmaları ve isteklerini daha güçlü bir şekilde dile getirmeleri için herhangi bir sendikaya üye olmalarını destekliyorum ama ülkemizdeki sendikacılık anlayışı ile değil” (K10). Sendika üyeliği olan katılımcılardan bazıları ülkemizdeki sendikacılık anlayışını eleştirmiş ve üyelik dışında pek bir aktivite olmadığını ifade etmiştir. Bu ifadeler “Evet eğitim sendikalarından bir tanesine üyeliğim var. Açıkçası sendikacılık konusunda üyeliğimin dışında bir aktivitem yok. Sendikaların sadece konuştuğunu, pratikte çok da bir faydası olmadığını düşünmekteyim. Bu düşüncemin de temel sebebi sendikacılığı hakkıyla yapmamalarından kaynaklıdır. Amacının öğretmeni ve haklarını korumak olduğunu bilen, siyasi uzantısı olmayan tek bir sendika olmasının daha doğru olacağı kanaatindeyim” şeklindedir (K9).

Bu bilgiler eşliğinde okul yöneticilerinin sendika üyesi olmayı destekledikleri yönünde düşüncelerinin ağırlıkta olduğu söylenebilir.

Okullarda Karar Alma Süreçlerine Katılma Dair Bulgular

Tablo 7. Okullarda Karar Alma Süreçlerine Katılma Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Okullarda Karar Alma	Okul Kültürüne Göre	K ₁ , K ₆ , K ₉	3
	Sınırlı Düzeyde	K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₇ , K ₁₀	5
	Eksiklikler Var	K ₂ , K ₈	2

Okullarda karar alma süreçlerine dair katılımı ilgili okul kültürüne göre değişkenlik gösterdiği, sınırlı katılım olduğu ve bu konuda eksiklerin olduğu yönünde üç tema ortaya çıkmıştır. Bu temalarla ilgili örnek yanıtlar şu şekildedir: “Okullarda okul ortamına göre bunun değiştiğini özellikle kurum kültürü yerleşmiş okullarda karar alma süreçlerine tüm paydaşlar katılmakta olup, özellikle bu kültürün yerleşmediği okullarda karar alma süreçleri sadece yönetici düzeyinde ilerlemektedir” (K1). “Bu konuda eksikler olduğunu düşünüyorum .bu alanda çalışmalar yapılmalı” (K2). Okulun paydaşlarının tamamının okullardaki karar alma süreçlerine dahil olmaları gerekir bu yönetmelik ve yönergelerle de desteklenmiştir. Ancak uygulama aşamasında yazılanlarla uygunluk görülmemektedir. Yani karar alma sürecinde okul yöneticileri haricindekiler fazla katılmamaktadır (K5).

Okullarda karar alma süreçlerinde yöneticiler dışında katılım konusunda çoğunlukla katılımın yetersiz olduğu yönünde yanıtlar verilmiştir. Katılımın okulların kültürüne göre değiştiğini belirten bireylerin yanında oldukça sınırlı düzeyde katılma olanak tanındığı yönünde yanıtlar verilmiştir.

Sendikaların Okullarda İşlevlerine Dair Bulgular

Tablo 8. Sendikaların Okullarda İşlevlerine Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikaların Okullarda İşlevi	Etkili	K ₂ , K ₅ , K ₈	3
	Etkili Değil	K ₁ , K ₃ , K ₄ , K ₆ , K ₇ , K ₉ , K ₁₀	7

Katılımcılar arasında sendikaların okullarda etkili olduğunu düşünen daha azdır. Buna yönelik yanıtlardan birisi şu şekildedir: “Evet, etkili oluyorlar. Genellikle sorun olan olguları çözmek yerine birey temelli sorun olan olaylarda işlevleri oluyor ki bu durumun sendikalar açısından çok yetersiz kaldığını düşünmekteyim” (K5).

Katılımcıların çoğunluğu sendikaların okullarda herhangi bir işlevi olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Bu kapsamda bazı örnekler şöyledir: “Her okulun kendine has yapısı var. Sendikaların çok etkisi olduğunu düşünmüyorum. Burada etkili olan okul yöneticileri ve onların sendikalarla bağları. Eğer sendikasının emir kulu gibi davranıyorsa yöneticiler, sendikalar okulun iç işlerine de müdahale edebiliyorlar. Ödül alacak personel mesela. Burada önemli olan sendika değil okulun yöneticisi. Adil bir yöneticinin olduğu okullarda sendikalar sınırlarının dışına çıkamadığı gibi okula müdahale etmek gibi bir hadsizlikte bulunamıyor (K4). “Sendikaların okullarda yeterli etkiyi yarattığını söylemek doğru olmaz. Okullarında gerek mesleki gerek sosyal konularda sorun yaşayan öğretmenlerin sorunlarıyla birebir ilgilenmeye çalışıyorlar” (K6).

Sendikaların Gruplaşmaya Etkilerine Dair Bulgular

Tablo 9. Sendikaların Gruplaşmaya Etkilerine Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikaların Gruplaşmaya Etkileri	Oluyor	K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₉	6
	Olmuyor	K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₁₀	4

Okullarda karar alma süreçlerinde sendikaların gruplaşma yönündeki etkileri hakkında 6 katılımcı oluyor, 4 katılımcı olmuyor şeklinde yanıt vermiştir. Bu yanıtlara dair birer örnek ise şu şekildedir: “Herkes her konuda

fikrini söylemekte özgürdür. Benim çalıştığım hiçbir kurumda sendika farklılıkları nedeniyle sorun yaşanmadı. Okullarda yaşanacak bu gruplaşmalar sendika bazlı değil de kişi kaynaklı olabiliyor. Gruplaşmanın olduğu okullarda sendikaların da devreye girmesi olayları güç gösterisi haline getirmekte, uzamaması gereken konuların çok daha karmaşık ve zor çözümler hal almasına neden olabilmektedir” (K9). “Herhangi bir etkileri olmuyor. Çünkü öğretmenler sendikaların bir çoğunun camia içindeki sorunların köklü bir şekilde çözümüne genellikle siyasi bir bakış açısıyla yaklaştıkları için meslektaşlarımız arasında tatmin edici bulunmadığından bu durum gerçekleşiyor” (K8).

Sendikaların Eşitlik Açısından Etkilerine Dair Bulgular

Tablo 10. Sendikaların Eşitlik Açısından Etkilerine Dair Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikalarında Eşitlik Açısından Etkileri	Oluyor	K ₃ , K ₄	2
	Üye Sayısına Göre Değişiyor	K ₂	1
	Olmuyor	K ₁ , K ₅ , K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀	7

Okul yöneticileri, sendikaların eşitlik açısından etkileri hakkında soruya çoğunlukla olmuyor yanıtını vermiş, oluyor yanıtının yanında üye sayısına göre değişkenlik olabildiği yönünde yanıtlar alınmıştır.

Olmadığı yönünde yanıt veren yönetici “Etkisi olmuyor. Sendikalar 4. Maddede de belirttiğim gibi olayları eşitlik-adalet ilkesinden ziyade, mevcut yönetimin bulunduğu ideolojik çizgiye yakınlığı ile orantılı yaklaşım içerisindedirler” (K8) ifadelerini kullanmıştır. Oluyor şeklindeki yanıt örneği ise “Elbette sonuçta bir karar alınıyor ve bu kararı takip eden yetkili sendika ve diğer sendikalar var. Bunlar bilindiği için alınan kararlar büyük bir titizlikle elden geçiyor” (K3) şeklindedir. Üye sayısına göre değişkenlik hakkında yanıt ise “Üye sayılarına göre temsil edilmektedirler” (K2) olarak görünmektedir.

Sendikaların Okullarda Karar Almada Olumlu ve Olumsuz Etkilerine Dair Bulgular

Tablo 11. Sendikaların Okullarda Karar Almada Olumlu ve Olumsuz Etkilerine Dair Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikaların Okullarda Karar Almada Olumlu ve Olumsuz Etkileri	Derse Katılmama	K ₁	1
	Kendilerini İfade Ediyorlar	K ₂ ,	1
	Hak Savunma	K ₃ , K ₄ , K ₇	3
	Ödüllendirme	K ₅	1
	Değişken Fikrim Yok	K ₆ , K ₈ , K ₉ K ₁₀	3

Sendikaların olumlu ya da olumsuz etkilerine dair farklı kategoriler ortaya çıkmıştır. Bunlar; derse katılmama, kendilerini ifade ediyorlar, hak savunma, ödüllendirme, değişken, fikrim yok şeklinde sıralanmaktadır. Yanıtlara dair bazı örnekler ise şöyledir: “Özellikle bu dönem için öğretmenlik meslek kanunu eylemleri bazında bazı sendikaların derse 1 saat katılmama bazılarının ise tüm gün eylem kararları bulunmakta olup burada bile bir birliktelik sağlanmamaktadır ve de öğrencilerin hakkı gasp edilmektedir (K1). “Sendikalar birlikte hareket etmektense sürekli birbirleri ile uğraşmaktalar. Bu durum da sendikacılık faaliyetlerinde özellikle etkin olan kişiler arasında çeşitli sorunlar ortaya çıkarmakta. Öğretmenlerin bir kısmı sadece sendikasının fikirleri desteklemek adına kırıcı olmakta, bu da okul içi birlik ve beraberliğe zarar vermektedir” (K9).

Sendikaların Okullarda Karar Alma ve Etiğe Dair Bulgular

Tablo 12. Sendikaların Okullarda Karar Alma ve Etiğe Dair Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikaların Okullarda Karar Almaya Etkileri Etik Mi?	Etik	K ₁ , K ₂ , K ₄	3
	Etik Değil	K ₃ , K ₅ , K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀	7

Okul yöneticilerinin sendikaların karar alma süreçleri hakkındaki yanıtlarında etik olduğunu belirten kişi sayısı 3, etik olmadığını belirten kişi sayısı ise 7 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamdaki yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

“Tabi ki biz eğitimcilerin hakkının okul çalışanı olarak savunulması etiktir. Sonuç olarak bizler de birer eğitim gücü emekçileriyiz” (K1). “Ortak karar alındığı sürece etik olabilir” (K2).

“Etik değil çünkü; genellikle bu süreçlerde yetkili sendikaların görüş ve fikirleri ağır basıyor” (K3). “Ben sendikaların okullardaki karar alma süreçlerine etkilerini etik bulmuyorum. Okullar kararlarını kendi iç dinamiklerine göre ve iç paydaşları arasında almaları gerekir. Dışarıdan olan müdahaleler yanlış neticeler verebilir. Sendikaların etkisiyle alınan kararlar duygusallıktan ve okulun gerçeklerinden uzak olabilir. Alınan bu karar okulun kararı değil sendikanın kararı yani diktası olmuş olacaktır. Bundan dolayı sendikaların okulların alacakları kararlara müdahale etmelerini doğru bulmuyorum” (K5). “Sendikacılığın çalışanlar için mutlak olmasını savunan biriyim

ama bizim ülkemizde sendikacılık particilikle eş değer tutulduğu için etik sınırların dışına çıkmaktadır” (K6). “Hiçbir şekilde etik bulmuyorum. Çünkü sendikaların diğer konularda olduğu gibi karar alma süreçlerinde de samimi ve adil olduklarını düşünmüyorum” (K8).

Sendikaların Okullarda Karar Alma Süreçlerindeki Varlığına Dair Bulgular

Tablo 13. Sendikaların Okullarda Karar Alma Süreçlerindeki Varlığına Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikaların Okullarda Karar Alma Süreçlerindeki Varlığı	Yetersiz	K1, K6, K10	3
	Olağan	K2,	1
	Engellenmeli	K3, K5, K8, K9	4
	Okula Müdahil Olmamalı	K4 K7	2

Sendikaların okullardaki karar alma süreçlerinde yetersiz kaldığı, olağan olduğu, engellenmesi gerektiği, okulla ilgili süreçlere müdahil olmaması gerektiği yönünde yanıtlar verilmiştir. Her kategori için örnek yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Yetersiz: Olması gerekir mi? Evet. Ama bizim ülkemizde maalesef sendikacılık yanlış uygulanıyor bu da çalışanlar için faydadan çok faydasızlığa dönüşüyor (K6).

Olağan: “Olağandır” (K2).

Engellenmeli: “Mevcut uygulama çok fazla faydalı olmuyor. Ancak bizim ülkemizde de zamanla olgunlaşma yaşanacak ve sendikacılık istediğimiz gibi olacaktır. Dolayısıyla sendikalar karar alma süreçlerinden engellenmemeli ancak zaman içerisinde olgunlaşarak sendikaların görüşlerini dikta ettiği bir vakadan sıyrılıp sendikaların görüşlerinin alındığı bir geçiş sürecine evrilmemiz gerekir” (K5). “Kesinlikle engellenmelidir. Ne okul yöneticilerinin seçiminde ne de karar alma sürecinde hiçbir şekilde etkisi olmamalı. Sendika referansı ile kurumlara atanan kişiler okullarda bağlı bulunduğu sendikanın amaçlarını gütmekte veya o sendikanın fikirleri doğrultusunda hareket etmeye kendisini mecbur hissetmektedir. Buda okullarda farklı sendikalardan olan kişilerle çatışmalara sebebiyet vermektedir” (K9).

Doğal işlere müdahil olmamalı: “Okulun doğal olan işlerine müdahil olamaz, olmamalı. Ders programı, nöbet, ders dağılımı, ödüllendirme, görevlendirme vs. Bunları okul kendi içinde halletmeli” (K4). “Okullarda kararlar alınırken kendi iç dinamikleri içerisinde karar almalılar. Sendikalar bu kararlara dışarıdan müdahale etmemeliler. Bu durumun okul yöneticisini zor duruma sokacağını ve öğretmenlerin okul yöneticisini basiretsiz olarak tanımlayabileceğini ve okul yöneticisine olan güvenini sarsacağını düşünüyorum” (K7).

Sendikalar ve Mesleki Sorunların Çözümüne Dair Bulgular

Tablo 14. Sendikalar ve Mesleki Sorunların Çözümüne Dair Bulgular

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikalarında Eşitlik Açısından Etkileri	Hayır	K1, K6 K8, K10	4
	Evet	K3	1
	Evet ama yetersiz	K2, K4, K5, K7, K9	5

Okul yöneticilerinden yalnızca bir tanesi sendikaların mesleki sorunların çözümüne katkı sağladığını belirtmiştir. 4 okul yöneticisi çözüme katkı sağlamıyor derken 5 okul yöneticisi ise evet ama yetersiz şeklinde yanıt vermiştir. Bu yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

Hayır: “Birliktelik sağlanmadığı için mesleki bağlamda sorunların şimdilik çözüme kavuşturulamadığı aşikar (K1). “Kesinlikle çözüm sağlamıyor. Genel yönetimin uygulamalarını destekleyen sendikalar çalışanların haklarını yönetime karşı savunamazlar diye düşünüyorum. Sendikacılık muhalif olmayı gerektirir. İşin doğasında bu var” (K6). “Sendikalar mesleki sorunlardan ziyade ekonomik sorunlarla ilgilenir gibi görüldüğü için mesleki sorunların çözümüne katkı sağlamıyor” (K10).

Evet: “Evet mesleki sorunların çözümünde bence sendikalar en önemli yere sahip” (K3).

Evet Ama Yetersiz: “Evet ama yetersiz kaldığını düşünüyorum” (K2). “Bazı sorunların çözümüne katkı sağlayabiliyorlar. Yöneticinin adil olmayan davranışlarına karşı bir duruş olarak yer alabiliyorlar. Genel olarak değerlendirdiğimde çok çözüm ürettiklerini düşünmüyorum. Çözüm üretebilecek kapasitesi olanın da yetkisi ve gücü yok. Bu ikisi arasına sıkışıp kalmışız” (K4). “Yeterli düzeyde olmasa da mesleki sorunların çözümüne dönük katkı sağlıyor. Örneğin yeterli olmasa bile Öğretmenlik Meslek Kanununun çıkartılmış olması buna bariz bir örnektir” (K5). “Az da olsa katkı sağladığını düşünüyorum. Okullarda yaşanan mesleki sorunlarda sendikalar yardımcı olmaya çalışıyorlar. Ve bu sorunların çoğu olumlu sonuçlanıyor” (K7). “Eğer sendikalar birbirleriyle uğraşmayı bırakıp öncelikli olarak eğitim konusunu önceliğine alsın, mesleki sorunları belirlenip çözüm yolları bulmaya çalışsa tabii faydası olabilir. Şunu da belirteyim bazen bireysel olarak muhattap alınmadığımız durumlar

olduğunda sendikalar üye sayısına göre caydırıcı olabiliyor. Bazen de çeşitli açıklamalar ile kamuoyu oluşturup sesini duyurarak farkındalık oluşturması da mesleki sorunların çözülmesinde önem arz etmekte” (K10).

Okul yöneticilerinin sendikaların mesleki sorunların çözümüne yeterince katkı sağlamadığı konusunda neredeyse görüş birliği olduğu söylenebilir.

Eğitimin Niteliğinin Artması İçin Sendikalara Neden İhtiyaç Olduğuna Dair Bulgular

Tablo 6. Sendikalara Neden İhtiyaç Olduğuna Dair Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Eğitimin Daha Nitelikli Hale Gelmesi İçin Sendikalara İhtiyaç Var mı?	Paydaş Katılımı	K1, K4, K7	3
	Yapısal Değişiklik	K2, K9	2
	Sesini Duyurma Kanalı	K3, K5,	2
	İhtiyaç Yok	K6, K8, K10	3

Okul yöneticilerinin verdiği yanıtlarda ortaya çıkan 4 temaya dair örnek yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Paydaşların Katılımı: “Eğitim çalışanlarının haklarının eksikliğinden eğitim kısmına dahi girilemiyor. Eğitimin daha nitelikli olması için öncelikle eğitimcilerin ihtiyaçlarının giderilmesi daha doğru olacaktır devamında ise tüm paydaşların eğitime katılması ve sistemin eksiklerinin giderilmesi için paylaşım yapılması gerekmektedir” (K1). “Eğitimin daha nitelikli ve istenen düzeye ulaşmasının en önemli ayağı öğretmendir. Öğretimde özlük hakları ve sosyal hakları iyi olursa istenen verimi gösterebilir. Öğretmenlerin bu haklardan en iyi şekilde yararlanmasını sağlayacak ve öğretmenlerin haklarını savunacak en etkili kurumda sendikalar” (K7).

Yapısal Değişiklik: “Var ama bazı yapısal değişikliklerin olması gerekiyor” (K2). “Her zaman ihtiyaç var, yazdıklarından sendikacılığa karşı birisiymişim gibi bir algı oluşmasın. Eğitim bir süreçtir, uzun bir maratondur, bu yolda sendikalarda önemli yapıtaşlarıdır. Lakin aynı amaca hizmet ettiği sürece, yoldan çıkıp bireylere zarar vermedikçe, birlikteliği bozmayıp ayırtırmadıkça” (K9).

Sesini Duyurma Kanalı: “Evet öğretmenlerin sesini, şikayetlerini bir üst makama duyurmada kesinlikle ihtiyaç var. Çünkü öğretmenler çalışma sahasında sorunlarla doğrudan yüz yüze geliyor ve mevcut durumları duyurmak adına kullanabileceği en etkili kanalın sendikalar olduğunu düşünüyorum” (K3). “Kesinlikle ihtiyaç. Çünkü sendikaların temel görevi temsil ettiği çalışan grubunun taleplerinin karşılanmasını sağlamaya ve sorunlarını gidermeye dönük çalışmalar yapmaktır” (K5).

İhtiyaç Yok: “Eğitimin daha nitelikli hale gelmesi için sendikalara ihtiyaç olduğunu düşünmüyorum. Çünkü sendikalar siyasi partiler gibi çalıştığı için eğitimin niteliklerini düşünmek arka planda kalıyor” (K10).

Sendikaların Okullarda Karar Alma Süreçlerindeki Etkileri İçin Önerilere Dair Bulgular

Tablo 16. Sendikaların Okullarda Karar Alma Süreçlerindeki Etkileri İçin Önerilere Dair Bulgular.

Tema	Kod	Katılımcılar	f
Sendikalara Karar Alma Süreçleri ile İlgili Öneriler	Birlikte hareket etme	K1, K2, K3, K6 K8, K10	6
	Özlük Hakları	K4, K5	2
	Müdahil Olmamalı	K7, K9	2

Okul yöneticilerinin verdiği yanıtlarda sendikaların birlikte hareket etmesi yönündeki öneriler ön plana çıkmıştır. Buna yönelik yanıtlar paylaşıldığı gibidir: “Öncelikle tek çatı altında birleşmeli ve gerçekten siyasallıktan uzaklaşılmalı birlikten kuvvet doğar cümlesinin içeriği ortaya çıkarılmalıdır. Birliktelik sonrası güç oluşacak olup karar alma da daha özgün sonuçlar ve katılımlar olacaktır” (K1). “Tüm sendikalar bu karar süreçlerinde bulunmalı ki doğru karar çıksın” (K3). “Sendikaların okullarda karar alma süreçlerinde etkili olabilmeleri için A sendikası B sendikası karar alıyor demeden öğretmenler ya da okul için faydalı olabilecek kararlarda birlikte hareket etmelidirler” (K10).

Öğretmenlerin özlük haklarına odaklanma, sendikalara öneriler arasındadır ve örnek yanıtlar şu şekildedir: “Sendikalar öğretmenin özlük hakları için mücadele etsinler. Hak kayıpları var onlar için mücadele versinler. Okullardaki kararları izlesinler. Kararlar yanlış alınıyorsa yasal yollardan dile getirsinler. Okulları bölecek uygulamalar içerisinde olmasınlar. Yöneticilere üye sayısını artırma konusunda baskı kurmaya çalışmasınlar” (K4).

Verilen yanıtlarda son olarak sendikaların sürece müdahil olmaması önerilmiştir. Bu yanıtlardan bazıları şöyledir: “Okulların karar alma mercii okul yöneticileridir. Sendikaların okul yöneticileri seçilirken fazla müdahil olmamaları gerektiğini düşünüyorum. Seçilecek yöneticilerin öncelikle hangi sendikaya mensup olduklarına değil; liyakat, hak, adalet, eşitlik ilkelerine sahip kişilere öncelik verilmesi gerekir” (K7). “Önceki yıllarda olsa sendikaların okullarda oldukça etkili olduğunu söyleyebilirdim. Günümüzde bir çok sendika kuruluş amacından uzaklaştığı için bende dâhil olmak üzere öğretmenler tarafından çok kabul görmemekte”.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Eğitim, bir toplumun bugünü ve geleceğini belirlediği için okullar toplumdaki en önemli kurumlar olarak görünmektedir. Bu durum okullarda verilen kararların önemini artırmaktadır. Sendikaların okullardaki karar alma süreçlerine müdahil olmaları, eğitim süreçlerindeki güncel tartışma konularından birisidir. Çalışma kapsamında öncelikle sendikacılık hakkında inceleme yapılmıştır. Türkiye'de sendikalaşma oranlarının 2000'li yıllardan itibaren hızlı bir şekilde düştüğü yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

10 farklı okul yöneticisinin katılımıyla yapılan mülakat görüşmelerinde 1 katılımcı hariç herkesin sendika üyesi olduğu görülmüştür. Okullarda karar alma süreçlerine katılım hakkında ulaşılan sonuçlara göre çoğu okulda okul yöneticileri etrafında ilerleyen süreçler vardır ve katılım sınırlıdır. Buna paralel olarak katılımcılar sendikaların okullarda karar alma süreçlerinde yeterince etkili olmadığı yönünde yanıtlar vermiştir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre sendikaların gruplaşmaya olan etkileri konusunda bir fikir birliği yoktur. Sendika üyelik durumuna göre gruplaşma yönünde etkilerin olduğu ya da olmadığı şeklinde yanıtlar verilmiştir. Ayrıca çalışmada sendikaların okullarda karar alma süreçlerinde eşitlik/adillik şeklinde bir etkisi olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Sendikaların okullarda karar alma süreçlerindeki etkilerine dair inceleme neticesinde derse katılmama, kendini ifade etme, öğretmenlerin haklarını savunma, ödüllendirme gibi süreçlerde etkilerin gözlendiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından bir tanesi de sendikaların okullarda karar alma süreçlerindeki varlığının etik olmadığı düşüncesinin ağırlıkta olmasıdır.

Ulaşılan sonuçlara göre sendikaların okullarda karar alma süreçlerindeki varlığı yeterli değildir ve eğitimcilerin çoğu sendikaların okullarda karar alma süreçlerine katılımının engellenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu noktada özellikle okulun kendi içindeki uygulamalara müdahil olunmaması gerektiği vurgulanmıştır.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre sendikaların mesleki sorunların çözümüne etkileri yetersiz düzeydedir. Buna paralel olarak eğitimin daha nitelikli olması noktasında sendikalara gerek olmadığı yönünde yanıtlar ortaya çıkmıştır. Sendikaların eğitimin niteliğine katkı sağlaması tüm paydaşların katılımına olanak verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Sendikaların ideolojik yaklaşımlar ve siyasi ilişkilerin etkisiyle birlikte hareket etmemeleri, öğretmenlerin özlük haklarını yeterince savunmadıkları düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Sendikaların okullarda karar alma süreçlerindeki etkileriyle ilgili olarak birlikte hareket etmeleri önerilmiştir.

Öneriler

Çalışmada ulaşılan sonuçlar eşliğinde aşağıdaki öneriler getirilmektedir:

- ✓ Sendikaların sendikal davranış ve etkilerinde siyasal söylemlerden uzak durmalıdırlar.
- ✓ Okullarda sendikal sendikasız şeklinde gruplaşmanın olmaması gerekmektedir.
- ✓ Sendikaların sendikası olmayan idarecilere sendikası olanlar gibi davranması gerekmektedir.
- ✓ Sendikaların sendikal faaliyetlerinde okula ilişkin olumlu ve katkı sağlayıcı rol almaları sağlanmalıdır.
- ✓ Sendikası olmayan idarecilerin okullarının dezavantajlı durumların olmaması gerekmektedir.
- ✓ Sendikalar okulun karar alma sürecinden çok mesleki sorunların çözümüne odaklanmalıdır.
- ✓ Okuldaki karar alma süreçlerinde sendikaların etkisi olacak ise bunu sendikal, sendikasız veya farklı sendikal ayrımı yapılmadan birliktelik içinde yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akar, H. ve Ersü, A.A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 11 (2), 50-67.

Akçan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17 (3), 1101-1119.

Avcı, Y.E. (2021). Milli eğitim kararlarında sendikal etkiler. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 20 (79), 1235-1247.

- Aydın, R. ve Soydan, M. (2021). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11 (1), 331-364.
- Bacak, B. ve Kara, Ö.D. (2009). Küresel yoksulluğun önlenmesinde sendikaların rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 83-98.
- Baysal, A. (2020). Sendikaların işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki rolünün Türkiye'de sendika yöneticilerinin iş başarısına ve sendikal bağlılığa etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.*
- Çaltak, U. (2019). Eğitim politikalarına etkisi açısından Almanya'da ve Türkiye'de eğitim sendikacılığı. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacıbayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.*
- Dilbaz, E. ve Erkılıç, T.A. (2021). Eğitim sendikalarının tüzüklerinde belirtilen amaç ve faaliyetler açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Qualitative Research in Education*, 28, 241-261.
- Eraslan, L. (2012). Türkiye'de eğitim sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 1-16.
- Erdem, A.R. (2001). İlköğretim yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin eğitim sendikalarından gerçekleştirilmesini istedikleri mesleki beklentiler. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 36-47.
- Gökalp, İ.E. (2013). İletişim teknolojileri ve sendika. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (7), 63-74.
- Gürkan, B.E. (2012). Uluslararası çerçeve anlaşmalar ve sendikalar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 233-262.
- Karaman, H.G. ve Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye'deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 123-140.
- Köse, S. (2017). Sendikal bağlılık ve bir alan araştırması. *Asya Studies*, 1, 67-81.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 279-299.
- Kumaş, H. (2017). İşverenlerin sendika üyeliğine bakışları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8 (1), 1-45.
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların doğuşu, Türkiye ve Batı Avrupa ülkeleri karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 108-126.
- Salık, H. ve Menekay, M. (2021). Covid-19 sürecinde eğitim çalışanlarının sendikal beklentilerinin sendikal bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 8 (69), 1240-1247.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 63-98.
- Tamer, M.G. (2021). Sivil toplumdan sivil toplum kuruluşlarına: Trabzon eğitim sendikaları üzerine bir araştırma. *Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 7 (13), 249-263.
- Taş, H.Y. (2012). Toplumsal sınıfların değişim sürecinde sendikalar ve sendikaların geleceği. *Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1), 60-80.
- Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr , Erişim Tarihi: 31.10.2022.
- Yaşar, Ö. ve Çalık, T. (2022). Eğitim sendikalarının 2023 eğitim vizyonuna ilişkin görüşleri. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 13-25.
- Yazgan, P. (2021). Eğitim ve bilim emekçileri sendikasının toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim programlarının katılımcı görüşleri yoluyla değerlendirilmesi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 19 (73), 49-70.
- Yenihan, B. ve Ün, Ç.B. (2019). Sendika içi demokrasi üzerine bir karşılaştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (33), 302-333.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2012). İşverenlerin sendikasızlaştırma modelleri ve Türkiye örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 163-184.
- Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 31-68.
- Yüçetürk, E.E. (2012). İşyerlerinde yıldırma eylemlerini önlemede sendikaların rolü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 41-72.