

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERGİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 12 / Sayı: 24 / Güz 2021

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 12 / No: 24 / Fall 2021

Okul Yöneticilerinin Görüşleri Bağlamında Eğitim Sendikaları

In the Context of School Administrators' Views Education Unions

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Ahmet GÖK
Fatih BOZBAYINDIR

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Okul Yöneticilerinin Görüşleri Bağlamında Eğitim Sendikaları¹

Ahmet GÖK²

Fatih BOZBAYINDIR³

Özet: Bu çalışmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin görüşleri bağlamında eğitim sendikalarının yapmış olduğu çalışmaları belirlemektir. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin; sağlık, kültür, mesleki gelişim, özlük ve mali haklar, eğitim-öğretim, din eğitimi ve değerler, çalışma yerlerinin fiziki iyileştirmesi ve sendikalar arası işbirliği sağlama alanlarında çalışmalarının olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Eğitim, Sendika, Eğitim sendikaları, Okul yöneticileri

Makale Hakkında:

Geliş Tarihi: 12.08.2021; *Kabul Tarihi:* 07.09.2021

Kaynakça Gösterimi:

Gök, A. & Bozbayındır, F. (2021). Okul Yöneticilerinin Görüşleri Bağlamında Eğitim Sendikaları. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 12(24),301-327

- 1) Bu çalışma devam etmekte olan "Eğitim Yöneticilerinin, Öğretmenlerin ve Genel İdare Hizmetleri Personelinin Sendikalarından Beklentileri" adlı tezden üretilmiştir.
- 2) Doktora Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ahmetgok.27@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9515-4368
- 3) Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Nizip Eğitim Fakültesi, fatihbozbayindir@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5393-0955

Giriş

İnsanın en önemli özelliği sosyal bir varlık olmasıdır. Bu özelliğin etkisiyle gruplar, örgütler ve toplumlar meydana gelmekte ve insanlar yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu bu yapılar içerisinde geçirmektedir. Bireyler bu yapılar sayesinde tek başına gerçekleştiremediği amaçlarına ulaşmakta ve haklarını daha etkin bir şekilde arayabilmektedir. Bireylerin gönüllü olarak ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya geldikleri, topluluk olarak seslerini daha çok çıkarabildikleri, ortak kararlar alabildikleri, örgütlü şekilde hareket edebildikleri böylece daha etkili olabildikleri yerler sivil toplum kuruluşlarıdır. Sendikalar, çalışma ortamlarında çalışanların mesleki anlamda örgütlenmelerine imkân veren, sosyalleşmelerine katkı sağlayan ve çalışma hayatında en yaygın olarak görülen sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadır.

İnsanlık tarihi incelendiğinde insanların bakış açılarını ve yaşam biçimlerini değiştiren yazının icadı, sanayi devrimi, teknoloji alanındaki ilerlemeler ve İnternet gelişimi gibi önemli gelişmeler göze çarpmaktadır. Bireysel, toplumsal, örgütsel, ekonomik ve yönetsel alanlarda insanlık tarihindeki en önemli gelişmelerden birisi sanayi devrimidir. Sanayi devrimiyle birlikte köylerden sanayisi gelişmiş şehirlere göçlerin başlaması kentleşmeyi hızlandırmıştır. Zamanla sanayide çalışan ile işveren arasında çatışmalar yaşanmaya başlamış ve bu gruplar arasındaki dengeyi kuracak kuruluşlar ve yasalar ortaya çıkmıştır. Sendikalar bu bağlamda, çalışan ve işveren arasındaki bağı ve dengeyi oluşturan en önemli kuruluşlar arasında yer almıştır. Gül'e (2007) göre sanayi devriminden önce, sadece maddi gereksinimleri karşılamak için doğa ile ya da başka uluslarla yapılmış olan mücadelenin şekli ve yapıldığı kimseler Sanayi Devrimi ile birlikte değişerek, yerini aynı ulustan ve ülkeden işçi ve işveren arasındaki mücadeleye bırakmıştır. Bu dönemlerde, sendikacılık akımının da temelleri atılmaya başlanmıştır. İşçi sendikacılığı İngiltere'de, ilk memur sendikacılığı ise ABD'de ortaya çıkmış daha sonra tüm dünyada yaygınlaşmıştır (İnceoğlu, 2010). Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren hızla ivme kazanan katılımcı demokrasi anlayışının ve bilgi birikiminin etkisi ile sivil toplum örgütleri ortaya çıkmıştır (Çankaya, 2005). Demokratik devlet anlayışının gereği olarak devletler halkın sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının farkına varmaya başlamıştır. Çok sayıda insanın devlette istihdam olanağına sahip olmasıyla çalışanların sendika hakkı gündeme gelmiştir (Baydar, 2016).

Demokrasi kültürünü oluşturmuş toplumlarda sendikalar vazgeçilmez hale gelerek, sosyal ve siyasal alanlarda baskı grubu olma işlevini üstlenmiştir (Çınar, 2008). Sendikaların üstlendikleri işlevler; toplu eylem, pazarlık, çalışma koşullarını koruma ve geliştirme (Taylor, 1989), çalışanların endüstrinin kontrolünü ellerinde bulundurabilmelerine yardımcı olma, üyelerini koruma ve çıkarlarını ilgilendiren tüm konularda onlara yardım etmektir (Rao, 2010:294-295).

Bu önemli işlevleri üstlenen sendikalar; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Yoder'in (1974) üyelerin çıkarlarını koruma amacı için oluşturulan ve çalışanların uzun vadeli birliği olarak gördüğü sendikalar, Çilek'e (2016) göre üyelerinin özlük, sosyal, mesleki ve ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek gibi amaçlarını gütmektedirler. Khan ve Khan'a (2011) göre ise işçiler, daha yüksek ücret, sosyal haklar, iş güvenliği, güvenli çalışma koşulları ve işyeri ilişkilerine katılma hakkı gibi menfaatler için sendikalara katılırlar (akt.: Mwathe, 2018). Bir alanda sendika kurmak ile beraber örgütlenme, toplu pazarlık ve grev yapabilme hakları oluşmuş olur (Erdem, 1996).

İşçi grubundaki örgütlenme anlayışı, kamu görevlilerinin aralarında yer aldığı diğer meslek gruplarına da yansımıştır. Kamu görevlileri içinde sayı bakımından en kalabalık grubu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenler kamu görevlilerinin örgütlenmesinde önder rolü üstlenmişlerdir (Güneş Kahraman, 2016). Eğitimin amaçları ve yapısı devlet politikası tarafından şekillendirildiği için (Arıcan, 2019), genel olarak amacı üyelerinin mesleki, sosyal, ekonomik ve özlük haklarını korumak ve geliştirmek olan eğitim sendikaları (Eraslan, 2012), eğitim sektöründeki çalışanların çıkarlarını korumayı ve kaygılarını gidermeyi amaç edinmektedirler (Stevenson, Milner & Winchip, 2018). Eğitim sendikaları, okullarda mesleki eğitim ve öğretim gibi işle ilgili politikaların oluşturulmasında aktif rol alabilmektedir (Yasukawa, Brown & Black, 2011). Eğitim ile ilgili politikaların belirlenmesinde eğitim çalışanlarının görüş ve beklentilerinin dikkate alınması ve kararlarda söz sahibi olmaları önem arz etmektedir. Çünkü taban tarafından kabullenilmeyen ve benimsenmeyen politikaların başarıya ulaşması güçtür. Bu bağlamda eğitim sendikaları, eğitim politikalarının belirlenmesinde eğitim çalışanlarının görüş ve beklentilerini üst yönetime ulaştırmada önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de 1960'lara kadar kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinden söz edilmesi mümkün değildir. Bunun sebebi ise kamu görevlilerinin ve özellikle memurların toplum içinde iyi bir statüye sahip olması, maaşların ve çalışma koşullarının iyi olması ve dünyadaki gelişmelerin etkileridir (Faydalı, 2009). 27 Mayıs 1960 darbesi Türk sendika hareketinde bir dönüm noktası olmuş, sendikaların gelişmesine imkân sağlamıştır. Ancak sendikayı sendikal hareketten yoksun kılan toplu sözleşme ve grevsiz memur sendikacılığı denemesi uzun sürmemiş ve 1971 yılında memurların sendikalara üye olamayacakları hükme bağlanmıştır (Türkoğlu, 1999). Eğitim örgütlenmeleri 1960'lı yıllardan sonra eğitim örgütlerinde artış olmasına karşın 1980 darbe süreci bu örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir (Söylemez, 2019). 1982 Anayasa'sında memurların sendika hakkıyla ilgili olumlu ya da olumsuz bir madde bulunmadığından memurlar bu hakkın olduğunu savunarak 1990'dan sonra sendika kurmaya başlamışlardır (İnceoğlu, 2010). 1982 öncesinde "Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu", "Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası" ve "Türkiye Öğretmenler Sendikası"

öğretmen sendikaları olarak kurulmuştu. 1990 sonrası ilk kurulan eğitim sendikası da 14 Şubat 1992’de kurulan Eğitimciler Birliği Sendikasıdır (Eğitim-Bir-Sen). 2020 yılı verilerine göre eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda 45 adet sendika faaliyet göstermektedir. Bu sendikaların toplam üye sayısı ise 1.227.562’dir (31234 sayılı Resmî Gazete). Bu sendikalardan üye sayısı en fazla olan dört sendika sırasıyla; Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş’tir.

Eğitim sisteminde öğretmen ve öğrencinin yüz yüze geldiği ve öğretimin gerçekleştiği en önemli yerler okullardır. Okul ile ilgili tüm eğitim-öğretim süreçlerinin sağlıklı ve verimli bir şekilde sürdürülmesinden ve okuldaki insan kaynakları başta olmak üzere tüm kaynakların eğitim amaçları doğrultusunda kullanımından birinci derece sorumlu olanlar okul yöneticileridir. Eğitim sendikaları; üyeleri ve ilgili olduğu alan ile ilgili çalışmaları hem eğitim politikacılarının hem de uygulayıcıların karar ve eylemlerini etkilemektedir. Bu bakımdan eğitim sendikalarının var olan çalışmalarını eğitim paydaşlarının en önemli ögesi olan okul yöneticilerinin görüşleri bağlamında değerlendirmek önem arz etmektedir. Eğitim politikalarını belirleme, sorunları belirleme ve çözüm önerisi sunma, çalışanların haklarını koruma ve geliştirme, çalışanlar arasında birlikteliği sağlama gibi birçok konuda etkili olan sendikaların mevcut durumunu, okul yöneticilerinin görüşlerine göre ortaya koymak önem arz etmektedir. Yöneticilerin okulun amaçlarını gerçekleştirmede birinci derecede sorumlu olması, bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilen mevcut çalışmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda eğitim sendikalarının mevcut durumu ortaya konmuştur. Eğitim sendikalarının mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla okul yöneticilerinden eğitim sendikalarının bu durumuna ilişkin görüşleri betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Çalışmada; ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin görüşleri bağlamında eğitim sendikalarının yapmış olduğu çalışmaların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için gelişen ve değişen dünyamızı, oluşan yeni anlayışları ve beraberinde gelen sorun ve mücadeleleri detaylı bir şekilde anlamamıza olanak sağlayan (Seggie & Bayyurt, 2017) nitel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir. Çalışmada araştırmacılar yaşantıları ve bu yaşantılar içinde bireylerin bizzat elde ettikleri deneyimleri süreç içinde anlamaya ve açıklamaya çalıştığı (Gedik, 2016) için bu çalışma olgubilim çalışmasıdır. Çalışmanın olgubilim özelliği, yöneticilerin eğitim sendikalarının yapmış olduğu çalışmaları deneyim ve yaşantıları ile nasıl anlamlandırdığını ortaya koymasından kaynaklanmaktadır. Olgubilim yaklaşımı insanların deneyimi nasıl anlamlandırdığı ve hem bireysel hem de paylaşılan anlam olarak deneyimi bilince nasıl dönüştürdüklerini keşfetme üzerine odaklanmaktadır (Patton, 2018). Elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur.

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçelerinde görevli 17 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmaya dayanak olan veriler Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 09/07/2021 tarih ve 63974 sayılı yazısı ekinde gelen 02/07/2021 tarih ve 09 nolu yazısı ile onaylanmıştır. Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışmada örnekleme çeşitliliği; cinsiyet, branş, hizmet yılı ve okul türü değişkenleri ile sağlanmaya çalışılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemede amaç problemin tarafı olabilecek her kesimden temsilcinin örnekleme katılımını sağlamak, farklı çeşitlilikleri belgelemek ve önemli genel geçer kalıpları tanımlamaktır (Yıldırım & Şimşek, 2011; Miles & Huberman, 2015). Çalışmaya katılan okul yöneticilerine ait demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışmaya Katılan Okul Yöneticilerine Ait Özellikler

| Kod | Cinsiyet | Hizmet Yılı | Mezun Olduğu Bölüm | Sendika | Okul Türü |
|-----|----------|-------------|-------------------------------|---------------|-----------|
| | | | | Üyelik Durumu | |
| Y1 | Erkek | 10-20 yıl | Türk Dili ve Edebiyatı | Üye | Lise |
| Y2 | Erkek | 10-20 Yıl | Coğrafya | Üye Değil | Lise |
| Y3 | Erkek | 10-20 yıl | İngilizce | Üye | Lise |
| Y4 | Erkek | 10-20 yıl | Bilişim Teknolojileri | Üye | Lise |
| Y5 | Kadın | 21 ve üstü | Tarih | Üye | Lise |
| Y6 | Erkek | 1-9 Yıl | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Üye | Ortaokul |
| Y7 | Erkek | 1-9 Yıl | Fen ve Teknoloji Öğretmenliği | Üye Değil | Ortaokul |
| Y8 | Erkek | 21 ve üstü | Sınıf Öğretmenliği | Üye | İlkokul |
| Y9 | Erkek | 10-20 Yıl | Sınıf Öğretmenliği | Üye | İlkokul |
| Y10 | Kadın | 21 ve üstü | Sınıf Öğretmenliği | Üye | İlkokul |
| Y11 | Erkek | 21 ve üstü | İngilizce Öğretmenliği | Üye | Lise |
| Y12 | Erkek | 21 ve üstü | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Üye | Ortaokul |
| Y13 | Erkek | 10-20 Yıl | İngilizce Öğretmenliği | Üye | Lise |
| Y14 | Erkek | 21 ve üstü | Sınıf Öğretmenliği | Üye | İlkokul |
| Y15 | Erkek | 21 ve üstü | Türk Dili ve Edebiyatı | Üye | Lise |
| Y16 | Kadın | 21 ve üstü | Biyoloji | Üye | Lise |
| Y17 | Erkek | 21 ve üstü | Biyoloji | Üye | Lise |

Veri toplama aracı

Araştırmada okul yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacıların hazırladığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu form ile katılımcıların; mezun olduğu bölüm, sendika üyelik durumu, hizmet yılı, cinsiyeti ve çalıştığı okul türü belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formu oluşturulurken ilgili alanyazın ta-

ranmış, Türkçe eğitimi ve eğitim bilimleri alanında uzmanların görüşüne sunulduktan sonra düzenlemeler yapılmıştır. En son düzenlenen görüşme formu ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamadan sonra yapılan düzenlemeler sonucunda görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme formunda okul yöneticilerine; eğitim sendikalarının eğitim-öğretim, çalışanlarının temel haklarını, milli ve manevi değerleri koruma, din öğretimi, emeklilere, çalışma ortamının düzenlemesine, kadın çalışanlara, kültür ve sosyal yaşama, fırsat ve imkân eşitliğini sağlama, özlük ve mali hakları koruma ve iş birliğini sağlamada yaptıkları çalışmaların neler olduğu sorulmuştur.

Verilerin toplanması ve analizi

Görüşmeler yapılmadan önce görüşmeye katılacak kişilere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve görüşme için randevu alınmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde araştırmacının ve katılımcının rahat edebileceği ortamlar tercih edilmiştir. Katılımcılara toplanan verilerin sadece bilimsel araştırma için kullanılacağı belirtilerek güvenli bir ortam sağlanmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen veriler yazı ve/veya ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Yapılan görüşmeler 35-52 dakika sürmüştür.

Veriler bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Verilerin analizinde bilgisayar programları araştırmacıya kodlama, sınıflandırma, verileri analiz etme ve rapor yazmada kolaylık sağlamaktadır (Güçlü, 2019). Bu amaçla çalışmada nitel verilerin analizi için ATLAS.ti 6 yazılımı kullanılmıştır. Çalışmada veriler analiz edilmeden önce her bir katılımcıdan elde edilen dosyalara “Y1, Y2, Y3” şeklinde kodlar verilmiştir. Araştırmada veriler betimsel analiz tekniğiyle analiz edilmiştir. Görüşmede okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri temalar şeklinde belirlenmiştir. Veriler tamamen okunduktan sonra kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Veri kümelerinden anlamlar çıkartılarak bu anlamlara birer kod verilmiştir. Kodlar, bir çalışmada toplanan tanımlayıcı ve yoruma dayalı bilgilere anlam birimleri atamak için kullanılan künye ve etiketlerdir (Miles & Huberman, 2015). Kodlama yapıldıktan sonra benzer kodlar birleştirilmiştir. Geniş kapsamlı ve yığın haline gelen kodların içinden farklı yeni kod listesi oluşturulmuştur. En son olarak benzer anlam ve konuyu içeren kodlar bir araya getirilerek temalar altında toplanmıştır.

Bu çalışmada inanırılığı sağlamak için görüşme formunun hazırlanma sürecinde ilgili literatür incelenmiş ve alan uzmanlarından görüş alınmış, görüşme formu taslak olarak hazırlandıktan ve pilot uygulamasından sonra gerekli olan düzeltmeler yapılmıştır. Ayrıca sağlıklı veri toplamak amacıyla katılımcılara kendilerini rahat ifade edebileceği uygun zaman ve yer seçilerek görüşmenin sağlıklı bir ortamda gerçekleşmesi sağlanmıştır. Verilerin analizi farklı araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Veri analizi sonucu elde edilen yorum ve sonuçlar katılımcılar tarafından incelenmiş ve teyit edilmiştir. Araştırmanın aktarılabiliğini sağlamak için araştırma süreci yöntem bağlamından ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Araştırmada tutarlılığı sağlamak amacıyla katılımcıların söylemlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca verilerin analizinde ve incelenmesinde, Miles & Huberman tarafından ortaya konulan yöntem kullanılarak, bir uzman ile beraber bağımsız kodlamalar yapılmıştır.

Görüş Birliği

$$\text{Güvenirlilik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$$

Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, verilerin incelenmesi ve analizindeki kodlamaların güvenirliliği %94 olarak bulunmuştur. “Hesaplanan sonucun %90’ı geçmesi halinde, veri toplama aracı güvenilir olarak kabul edilir” (Miles & Huberman, 2015). Araştırmada okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri tema olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi sonucunda bu tema altında on bir kategori oluşmuştur.

Bulgular

Okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumlarına ilişkin görüşleri teması altında yer alan temalar, kodlar ve frekanslar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ve çalışmalarına ilişkin görüşleri

| Kategoriler | Kodlar | f |
|--|--|-----------|
| Sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama | Sosyal faaliyetlerin yapılması | 7 |
| | Özel kurumlar ile protokol yaparak üyelere indirim | 6 |
| | Öğretmenlik meslek kanununun çıkartılmasına yönelik çalışma | 5 |
| | Mesleki gelişimi destekleyici çalışmalar | 4 |
| | Özel eğitimlerle mesleki gelişime destek sağlama (yöneticilik sınavı vb.) | 4 |
| | Yüksek lisans yapmaya destek | 3 |
| | Sosyal ve kültürel etkinlikler yetersiz | 1 |
| Mesleki gelişime yönelik çalışmalar yetersiz | 1 | |
| Toplam | | 31 |
| Fırsat ve imkân eşitliğini artırma | Fırsat ve imkân eşitliği sağlayıcı çalışmalar | 9 |
| | Öğretmenlikte statü farkını kaldırma | 9 |
| | Hukuki destek sağlama | 4 |
| | Talepleri yetkililere iletme | 3 |
| | Yöneticilikte statü farkını kaldırma | 1 |
| Toplam | | 26 |
| Kadın eğitim çalışanları | Kadın çalışanların sorunlarına yönelik çözüm üretme | 7 |
| | Serbest kıyafet uygulaması | 6 |
| | Çalışan kadınların izinlerine yönelik çalışma | 6 |
| | Esnek çalışma sağlama | 1 |
| | Kadın çalışanların emekliliği ile ilgili çalışma | 1 |
| | Kadın çalışanlarına yönelik yetersiz çalışma | 1 |
| Toplam | | 22 |
| Eğitim, öğretim ve müfredat | Müfredat değişikliği veya yeni müfredat hazırlanmasında önemli role sahip olma | 7 |
| | Eğitime yönelik politika geliştirme | 4 |
| | Desteğin istenen düzeyde olmaması | 2 |
| | Komisyon çalışmaları yaparak raporlar sunma | 2 |
| | Bilimsel çalışmalar ile destek | 1 |
| | Uygulayıcılar ile bürokratlar arasındaki bağı kurma | 1 |
| | Ders saatlerinin azaltılması | 1 |
| | İkili öğretimi kaldırma | 1 |
| Toplam | | 19 |
| Özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi | Toplu sözleşmelerin iyi yönetilmesi | 5 |
| | Yeterli düzeyde çalışma yapılmakta | 4 |
| | İl dışı atamada hakları koruma | 3 |
| | Beklentileri ilgililere iletme | 3 |
| | Mali haklar ile ilgili çalışmalar yetersiz | 2 |
| | Sendikal birlik yoktur | 2 |
| Toplam | | 19 |
| Temel Hak ve Özgürlükler | Temel hak ve özgürlüklerde üyeleri destekleyici çalışmalar | 7 |
| | Hukuki destek sağlama | 4 |
| | Yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık | 4 |
| | Siyasi gücün etkisinden kurtulamama | 2 |
| | Emeklilik ile ilgili çalışmalar | 2 |
| Toplam | | 19 |
| Eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmalar | Emeklilere yönelik çalışma yeterli düzeyde değildir | 11 |
| | Emeklilerin haklarını iyileştirici çalışmalar | 4 |
| | Sendikalardan gelen taleplerin dikkate alınmaması | 2 |
| | Toplam | |
| Milli, manevi ve kültürel değerler | Değerlerin benimsenmesini sağlayan çalışmalar yapma | 8 |
| | Birlik ve beraberliği sağlayıcı çalışma | 2 |
| | Eğitim ile ilgili kurumlarla işbirliği yapma | 2 |
| | Sendikalarda birlik oluşmaması | 2 |
| | Bazı sendikaların olumsuz çalışmaları | 1 |
| | Yeterli düzeyde çalışmanın yapılmaması | 1 |
| | Toplam | |

Tablo 2. Okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ve çalışmalarına ilişkin görüşleri (Devam)

| | | |
|--|--|-----------|
| Din eğitimi | Müfredat ve seçmeli dersler ile ilgili çalışmalar | 3 |
| | Din eğitiminde politikaların belirlenmesi ve sorunlara çözüm üretme | 3 |
| | Toplumun beklentisine uygun din eğitimine destek | 2 |
| | Sadece belli sendikaların çalışma yapması | 2 |
| | Yeterli düzeyde çalışma yoktur | 1 |
| | Din ve vicdan hürriyeti sağlama | 1 |
| | İmam hatip okulları ile ilgili çalışmalar | 1 |
| | Sendikaların iş birliği içinde olmaması | 1 |
| | Toplam | 14 |
| Çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi | Üst yönetimi bilgilendirme ve öneride bulunma | 7 |
| | Yeterli düzeyde çalışmalar yapılmakta | 2 |
| | Yetersiz düzeyde çalışma yapılmakta | 2 |
| | Teknolojik gelişmelere uygun çalışma ortamı hazırlanmasına destek verme | 1 |
| | Eğitim çalışanlarına şiddeti önlemek için okulda güvenlik ya da polis ihtiyacı | 1 |
| | Üst yönetimin sendikaların taleplerini önemsememesi | 1 |
| | Toplam | 14 |
| Birlik, beraberlik ve iş birliği sağlanması | Farklı veya aynı sendika üyeleri arasında iş birliği sağlama | 5 |
| | Sendikalar arasında iş birliğinin olmaması | 2 |
| | Sendika üyeliğinde bilinçlendirme | 2 |
| | Sosyal ve kültürel faaliyetler | 1 |
| | Ortak sorunlarla ortak mücadele verme | 1 |
| | Sendikalar arası iş birliği | 1 |
| | Toplam | 12 |

Eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri Tablo 2’de verilmiştir. Okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşlerinin analiz edilmesi sonucunda 11 tema oluşmuştur. Bu temalar toplam frekans sayısına göre sırasıyla: sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama; fırsat ve imkân eşitliğini artırma; kadın eğitim çalışanları; eğitim, öğretim ve müfredat; özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi; temel hak ve özgürlükler; eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmalar; milli, manevi ve kültürel değerler; din eğitimi; çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi ve birlik, beraberlik ve iş birliği sağlanması şeklindedir. Sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama hususunda sendikaların mevcut durumu ile ilgili görüş bildiren okul yöneticilerinin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Sağlık, kültür ve sosyal anlamda sendikalar etkinlikler ve kampanyalar düzenlemektedirler. Ayrıca mesleki gelişim ve görevde yükselme kursları da düzenleyerek çalışanların gelişimine katkı sağlanmaktadır.” (Y-2)

“Sendikalar bu bağlamda genel olarak etkinler. Üyelerine yönelik bir takım sosyal etkinlikler düzenlemekte ve üyelerin bu faaliyetlere katılmaktan memnuniyet duydukları göz-

lemlenmekte, önemli ve özel günlerde bir takım kutlama programları, ziyaretler, hediye takdimleri, ayrıca üyelerine yönelik taziye ziyaretleri, yeni doğan çocuk ziyaretleri, hasta ziyaretleri yapılmakta. Gezi ve piknik organizasyonları, kahvaltılı ya da yemekli toplantılar, işyeri ziyaretleri bu anlamda yapılan faaliyetlerdir.” (Y-13)

“Sendikaların öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleğine dönüşebilmesi için öğretmenlik meslek kanunu çıkarılması ile ilgili çalışmalar vardır. Burada ilk atamadan görevde yükselmeye, uzman öğretmenlik, başöğretmenlik gibi kariyer basamaklarından okul yöneticiliğine, şube müdürlüğünden bakanlık bürokrasisine kadar şekillenecek ve liyakati esas alacak bir sistem için mücadele yürütülmelidir.” (Y-13)

“Sendikalar hastane, benzin istasyonu, market, kitapevleri vb. kuruluşlar ile anlaşma yapmaktadır. Bu sayede sendika üyeleri bu kuruluşlardan özel indirim almaktadır. Eğitim sendikalarının tertiplemediği mesleki gelişim anlamında konferanslar ve çalıştaylar var ancak sayısı arttırılmalı. Kendi bünyelerinde çeşitli kişisel gelişim kursları düzenlemektedirler. (İngilizce, Arapça, vb.). Ayrıca mesleki gelişim anlamında görevde yükselmeye yönelik yayın çalışması, sınav uygulaması ve kurslar düzenlemektedirler.” (Y-11)

“Okul yöneticiliğinde yüksek lisans ve doktora önemlidir. Bundan dolayı eğitim sendikaları her türlü lisansüstü eğitimi teşvik edici çalışmalar yapmaktadır.” (Y-8)

Eğitim sendikalarının fırsat ve imkân eşitliğini sağlamada da çalışmalarının olduğunu belirten okul yöneticileri bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

“Öğrenci, öğretmen ve okul yöneticisi avantajlı veya dezavantajlı yerlerde bulunabilmektedir. Sendikalar fırsat ve imkân eşitliğini sağlamak için dezavantajlı kişilere veya kurumlara destek olmaktadır.” (Y-1)

“Eğitim çalışanları arasında statüden kaynaklı birtakım adaletsizlikler var. Bu olumsuz duruma sendikalar zaten karşı ve bunun düzeltilmesi için çaba göstermektedirler.” (Y-9)

“Kadro ve sözleşmeli öğretmen ayrımı ister istemez öğretmenler arasında fırsat ve imkân eşitsizliğine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenin performansını veya kuruma bağlılığını da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Eğitim sendikaları bu olumsuz durumun ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır.” (Y-12)

“Eğitim çalışanları arasında fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanmasında sendikaların hukuki mücadeleleri ve kazanımları var. Ayrıca sendikalar üyelerine mağduriyetlerinin giderilmesi konusunda hukuki destek de sağlamaktadırlar.” (Y-5)

“Sendikaların fırsat ve imkân eşitliği bağlamında tespitleri ve demeçleri var ancak fiili çalışmaları yoktur. Sendikalar sahadaki bu konu ile ilgili sorunları ilgili birimlere iletmektedirler.” (Y-11)

Okul yöneticileri eğitim sendikalarının kadın eğitim çalışanlarına yönelik çalışmalar yaptığını belirtmektedirler. Bununla ilgili görüş bildiren okul yöneticilerinin ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Kadın öğretmenlerin yaşadığı problemler genel anlamda çözüme kavuşturuldu. Bu süreçte sendikalar kadın öğretmenlere hem destek oldular hem de hukuki mücadele sürecinde onları yalnız bırakmadılar.” (Y-9)

“Kadın öğretmenlerin en çok sıkıntı yaşadıkları konuların başında kılık kıyafet uygulaması ve izinlerin kullanımı vardı. Bunlar sendikalar aracılığıyla gündeme getirilerek çözüme kavuşturuldu.” (Y-6)

“Kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesine ve ihtiyaç duyulan (izinler vb.) konularda kolaylık sağlanmasına yönelik eğitim sendikaları girişimlerde bulunarak çeşitli düzenlemeler yapılmasını sağladılar” (Y-7)

“Kadınlara erken emeklilik hakkı tanınmadı ve bu kapsamda yeni düzenlemeler yapılması bağlamında çalışmalar mevcuttur. Ayrıca iş yerlerinde çocuk bakım odaları ve kreşin zorunlu kılınmasına yönelik çalışmalarda yapılmalıdır.” (Y-12)

“Kadın okul yöneticileri doğum sonrası 8 haftalık doğum iznini ve süt iznini yetersiz görmekte ve sendikaların bu hususta çalışmaları devam etmektedir.” (Y-2)

Eğitim sendikalarının eğitim, öğretim ve müfredat alanında çalışmalarının olduğunu belirten okul yöneticileri bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

Eğitim sisteminin önemli bir paydaşıdır sendikalar. Millî Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer Bakanlıkların yapacağı çalışmalarda sendikalar ile iş birliği yapmaları gerekmektedir. Örneğin sendikalar eğitim ile ilgili müfredatın oluşturulmasında ve geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir.” (Y-6)

“Sendikalar eğitim-öğretim politikaları ve uygulamaları, mevzuat çalışmaları ve müfredat hazırlama çalışmalarında ve bu alanlarda uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri konularında Millî Eğitim Bakanlığı ile iş birliği yapmaktadır. Bu açıdan değerlendirdiğimizde sendikalar eğitim politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında rol oynamaktadır.” (Y-7)

“Sendikaların yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında eğitim, öğretim ve müfredat konularında yeterince çaba sarfetmediklerini sadece bürokratik işleyiş gereği, sorulduğunda görüş bildirdiklerini düşünüyorum.” (Y-4)

Okul yöneticileri eğitim sendikalarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi konusunda çalışmalarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu okul yöneticileri aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

“Sendikalar gerek toplu görüşmelerde ve toplu sözleşmelerde gerekse diğer zamanlarda eğitim çalışanlarının özlük ve mali haklarına yönelik ciddi mücadele vermekteler ve önemli kazanımlar elde etmekte. Bence sendikaların en etkin ve en başarılı olduğu alan burası diye düşünüyorum. Bu konuda yasal düzenlemeler ile ilgili olarak sendikaların ciddi anlamda bir bilgi ve deneyim birikimi de söz konusu. Dolayısıyla ilgili makamların bu birikimden faydalanması gerekir.” (Y-13)

“Sendikalar mücadele ettikçe öğretmenlerin hakları iyileşiyor. Sendikalar, her alanda hakların artırılması ve iyileştirilmesi konusunda üyelerine hem bireysel destek veriyorlar hem de toplu görüşme ve sözleşmelerde bu konuları talep ediyorlar.” (Y-8)

“Okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki ek ders adaletsizliğine son verecek çalışmalar yapılıyor. Örneğin; müdür yetkili öğretmenlerin ek ders alamama çok az ek ders alma durumunu düzelterek çalışmalar yapılıyor. Bu çalışmalara ağırlık verilmelidir.” (Y-1)

“Okul yöneticileri okul türüne göre farklı ek ders ücreti almaktadır. Bu durum adaletsizliğe sebep olmaktadır. Sendikalar bu durumu düzenleyici çalışmalara yer vermektedir.” (Y-7)

“3600 Ek gösterge için mücadele edilmeli ki öğretmenlik kariyer mesleği haline gelebilsin ve emekli öğretmenler hayatının son deminde rahat edebilsinler. Sendikalar bu duruma yönelik çalışmada olumlu sonuçlar alırsa çok güzel olur.” (Y-12)

“İl dışı tayinlerde okul yöneticileri sıkıntılar yaşamaktalar il dışına tayin isteyen bir okul yöneticisi öğretmen olarak atanmakta ve sıfırdan başlamaktadır. Sendikaların bu konu gündeminde: Okul yöneticileri idari hizmetler sınıfı benzeri bir gruba dahil edilip her türlü tayin ve yer değişikliğinde mağdur edilmeden yöneticilik görevleri devam etmelidir.” (Y-16)

“Okul yöneticilerine muhakkiklik görevi veriliyor olması iş yoğunluğunda asli işinden vakit çalmasına yol açmaktadır. Ayrıca muhakkiklik görevinden dolayı hiçbir ücret ödemediği gibi yol masrafı da okul yöneticisine ekstra yüküdür. Eğitim sendikaları bu olumsuz durumun çözümüne yönelik çalışmaları var ama çok kısıtlıdır. Eğitim sendikaları bu iş yükünün azaltılmasına yönelik çalışmalara ağırlık vermelidir.” (Y-14)

“Gelir vergisi matrahının yüksekliğinden dolayı maaşlar daha altıncı aya varmadan vergi dilimi yüzünden azalıyor sendikaların bu hususta çalışmaları var ama çok kısıtlıdır. Sendikalar memura büyümeden pay verilmesi noktasında çalışmalara ağırlık vermelidir.” (Y-4)

“İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında eğitim kurumu yöneticilerinin işveren ve işveren vekili olarak belirlenmesi adil ve doğru değildir. Müdür okulun sahibi değil ki. Bu olumsuz duruma yönelik eğitim sendikalarının var olan çalışmalarını artırması önem arz etmektedir.” (Y-15)

“Çalışma sürecinde sorunların ortaya çıkması ve bu sorunları sendikaların takip ederek çözüme kavuşturması önemlidir. Bu anlamda sendikaların eğitim çalışanlarının maaş, ücret, kademe, derece terfi, ödül ve ceza, sosyal yardımlar, izin hakkı vb. konularda elde ettikleri kazanımlar var.” (Y-10)

Okul yöneticileri eğitim sendikalarının temel hak ve özgürlükler bağlamında çalışmalarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda görüş bildiren okul yöneticilerinin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Eğitim sendikaları Anayasa’da tanımlı hakların ve özgürlüklerin en üst düzeyde kullanılmasını konusunda çalışmalar yapmaktadır. Bir olumsuz durum ile karşılaşıldığında tepki verilmekte ve bunun düzeltilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır.” (Y-14)

“Sendikaların tümü kendi sendikalarının üyelerine yönelik çalışıyorlar. Eğer örgütlenme doğru olursa örgütlü toplum güçlü toplumdur. Sendikalar tarafından yıllardır sınıf öğretmenlerinin ek ders ücreti ile ilgili çalışmalar, promosyon anlaşmaları, kendi üyelerine yönelik indirim uygulamaları, öğretmen tayin işlemleri gibi çalışmalar yapılmaktadır.” (Y-11)

“Ülkemizde gerek vatandaşlarımızın gerekse devlet memurlarının içerisinde önemli yer tutan öğretmenlerin Anayasa’da tanımlı hak ve özgürlüklerinin kullanımında engeller yaşadıklarında sendikalar hukuki destek vermekte, ilgili kurum ve kuruluşlar ile istişareler yaparak çözüm odaklı çalışmaktadırlar.” (Y-1)

“Eğitim sendikaları yönetici atamaya yönelik çalışma yapıp öneri sunmaktadır. Örneğin; sendikaların yönetici atama ve görevlendirme konusunda Millî Eğitim Bakanlığı ile çalışma yaparak kurumsallaşacak bir yönetmelik geliştirmesine yönelik girişimleri mevcuttur. Müdürler yönetici atama yönetmeliğinin sürekli değişmesinden rahatsızlar. Her bakan yeni bir yönetmelik yayınlıyor hatta bazı bakanlar kendi yönetim süresinde bile birden fazla yönetmelik yayımlayabiliyor.” (Y-12)

“Memura siyaset yasağının kaldırılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır. Bu durum memurun en doğal hakkı olmalıdır. Fakat mevcut durumda buna izin verilmemektedir.” (Y-3)

“Sendikalar çalışanların ortak çıkarları için bile bir araya gelemiyorlar bunun en önemli sebebi de siyasi ideolojilerini çalışanların menfaatinin önüne koyuyor olmaları. Sendikalar hiçbir siyasi ideolojinin güdümüne girmemeli. Siyasetten emir almamalı tam tersi ona yön verip çalışanlar adına doğru olan kararları alıp doğru olanı yapabilmesi için siyasete yardımcı olmalıdır. Bu şekilde çalışanların haklarını daha iyi bir şekilde savunabilir.” (Y-6)

Okul yöneticileri eğitim çalışanı emeklilerine yönelik eğitim sendikalarının çalışmalarını genel anlamda yetersiz bulmaktadırlar. Buna karşın emeklilerin hakkını arama ve sendikaların bu çalışmalarda karşılaştığı durumlar ile ilgili de görüş bildiren okul yöneticileri mevcuttur. Emeklilere yönelik eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüş bildiren okul yöneticilerinin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Emeklilere yönelik pek bir çalışmalarının olmadığını düşünüyorum. Halbuki eğitim sendikaları eğitimde tecrübe ve deneyime sahip emeklilerin kazanılması noktasında çalışmalar yapmalıdır.” (Y-4)

“Emeklilere yönelik pek bir çalışma söz konusu değil. Çünkü emekli olunca sendika üyeliği sona erdiğinden sendika kesintisi yapılmıyor. Emeklilere yönelik sendika bünyesinde komisyon ve birimler oluşturularak emeklilerin yaşadığı sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilip üst yönetime sendikalar aracılığıyla iletilebilir.” (Y-13)

“Mevcut durumda emekli eğitimciler tamamen ortamlardan soyutlanarak tecrübelerinden yararlanma ihtimali ortadan kalkmaktadır. Sendikaların ufak çapta da olsa emekliler ile ilgili istekleri ve çalışmaları vardır. Bu çalışmalar emeklileri sosyal hayatın içinde tutabilmek için projeler geliştirme şeklinde de olursa daha etkili olur.” (Y-16)

“Emekliliğin cazip hale gelmesi için özellikle mali konularda düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Eğitim sendikaları bununla ilgili talepleri dikkate alıp ilgililere iletmelidir.” Gerçi bu durum gerçekleşse dahi şu anda mevcut durum değerlendirildiğinde bunun pek işe yaramadığını görmekteyiz.” (Y-7)

Okul yöneticilerinin milli, manevi ve kültürel değerler alanında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Sendikalar milli, manevi ve kültürel değerlerin korunması konusunda hassasiyet göstermektedirler. Değerler eğitimi adı altında yapılan eğitim çalışmalarına destek olmaktadır.” (Y-2)

“Eğitim sendikalarının milli birlik ve beraberliği önemsediklerini ve hassasiyet gösterdiklerini ve bunu yaptıkları çalışmalar ile gösterdiklerini düşünüyorum. Ülkenin ve milletin karşı karşıya kaldığı bazı olaylar karşısında sivil inisiyatif alabiliyorlar.” (Y-4)

“Bazı sendikalar faaliyetlerini yürütürken milli, manevi ve kültürel değerlerin önemine hassasiyet göstermekte iken sayıları az da olsa bazı sendikaların bu anlamda duyarsız kalmaları ya da bu değerlere zarar verebilecek söylemler geliştirmeleri ya da eylemlerde bulunmaları söz konusu olmaktadır.” (Y-13)

Okul yöneticilerinin din eğitimi alanında eğitim sendikalarının mevcut durumu ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

“...Kur’an-ı Kerim ve Peygamberimiz Hz. Muhammed’in hayatı ve Temel Dini bilgiler, isteğe bağlı seçmeli ders olarak okutulmaktadır. Yani eğitim var ama bunun niteliği tartışılır. Bu anlamda sendikaların din eğitimini destekleyici açıklamaları ve müfredat değişikliği gibi konularda çalışmaları vardır. (Y-12)

“Din öğretimi konusunda bazı sendikalar güzel ve etkili çalışmalar yapmaktadır. Bu alanda seçmeli derslere Kur’an-ı Kerim, Peygamber Efendimizin Hayatı, Temel dini bilgiler derslerinin eklenmesinde bazı sendikalar etkili olmuştur ve bu düzenleme kamuoyunda memnuniyetle karşılanmıştır.” (Y-15)

“Din öğretiminin önündeki engellerin aşılmasında ve okullarda din öğretiminin kalitesinin artırılmasında sendikaların da katkısı olmuştur nihayetinde eğitim-öğretimden toplumun beklentileri vardır. Bu beklentilerden biri de din eğitimidir. Bu noktada sendikalar buna destek vermektedir.” (Y-1)

“Din öğretimine bazı sendikalar olumlu bakmaktadırlar. Bundan dolayı din eğitimi konusunda tamamı değil belli sendikalar faaliyetler gerçekleştirmektedir.” (Y-2)

Okul yöneticileri eğitim sendikalarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi ile ilgili görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

“Okulların personele sunduğu fiziki ve sosyal imkânların geliştirilmesinde işyeri temsilcileri etkin rol oynamakta ve okul yönetimleri ile sorunları çözmeye çalışmaktadırlar. Bu temsilciler bilgiyi sendikaya aktarmakta, sendika da daha üst kurumlara bu durumu iletmektedir.” (Y-8)

“Bu hususta sendikaların çok bir hareket alanı yok. Çünkü eğitim kurumlarının fiziki ve teknik alt yapılarının geliştirilmesi ağırlıklı olarak devlet imkânları ile mümkün olabilmektedir. Yani sendikaların buna kaynak ayırması çok mümkün değil. Ancak kurumlarda bu alanda görülen eksiklerin ilgili birimlere iletilmesinde ve ülke genelinde genel olarak yaşanan sorunların çözümü için bakanlığa ve ilgili diğer kurumlara sorunları iletme noktasında etkin olabilir.” (Y-13)

“Eğitim kurumlarının şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili konular sendikaların pek gündeminde olmuyor. Çok az düzeyde bazen destek olabilmekteler. O da okul bazı sorunlar yaşandığında okul idaresi ile görüşülerek çözülüyor” (Y-10)

“Fiziki ortamın güvenliği önemlidir. Okulda güvenlik ya da polis bulunmaması da bu açıdan bir sorun. Çünkü son zamanlarda eğitimcilere şiddet olayları oluyor. Bunu önlemek için sendikalar çalışma yapmaktadır. Özellikle güvenli bölgelerde bulunmayan okullara güvenlik ya da polis gönderilmelidir.” (Y-15)

Okul yöneticileri sendikaların genel anlamda çalışanlar arasında birlik, beraberlik ve iş birliği sağladığını belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili görüş bildiren okul yöneticileri bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

“Sendikalar hem üyeleri arasındaki iletişimi ve iş birliğini arttıracak çalışmalar yapmalı hem de sendikalar arası iş birliğini geliştirmeli bunu başardıkları zaman eğitim çalışanlarının gerçek anlamda sesi olmuş olurlar. Fakat şu andaki durum belirttiğim tam tersidir.” (Y-3)

“Sendikaların birbirlerinin siyasi ve kültürel aidiyetlerini tanımaları ve birbirlerinin varlıklarını tartışmak yerine ortak menfaatler konusuna yoğunlaşılıp asgarielerde birleşip azami birliktelikler üretmeye çalışmaları gerekmektedir.” (Y-12)

“Sendikalar birbirini ötekileştirmemelidir. Maalesef şu anda durum bu şekildedir. Hâlbuki sendikalar farklılıklara saygı duyma özelliğini ön plana çıkararak birbirleri ile iş birliği sağlamalıdır.” (Y-9)

“Üyeler arasında mesleki birlikteliği ve dayanışmayı teşvik etmekte ve zaman zaman diğer sendikalar ile görüşerek ortak hareket edebilmektedirler.” (Y-5)

“Üyeler arasında ayırım yapmaksızın birliği, beraberliği, dayanışmayı, ortak hareket etmeyi teşvik ediyorlar.” (Y-10)

Eğitim sendikaları üyeleri arasında birlik ve beraberliği pekiştirecek faaliyetler ve uygulamalar yapmaktadırlar. Örneğin sosyal faaliyetler, bilimsel etkinlikler ve eğitim çalışanlarının hakları için eylem yapma gibi konularda birliği sağlamaktadırlar.” (Y-2)

Tartışma, sonuç ve öneriler

Bu çalışmada eğitim sendikalarının mevcut çalışmalarını okul yöneticilerinin görüşlerine göre belirlemek amaçlanmıştır. Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuş ve bulgular ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda okul yöneticilerine göre eğitim sendikalarının; sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama; kadın eğitim çalışanları; eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmalar; eğitim, öğretim ve müfredat; fırsat ve imkân eşitliğini artırma; özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi; milli, manevi ve kültürel değerler; din eğitimi; çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi; temel hak ve özgürlükler ve birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama konularında çalışmalarının olduğu saptanmıştır.

Çalışmada sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında eğitim sendikalarının; eğitim çalışanlarına yönelik sosyal faaliyetler gerçekleştirdiği, özel kurumlar ile protokol yaparak üyelerine destek olduğu, mesleki gelişimi destekleyici çalış-

malar yaptığı ve özel eğitimlerle mesleki gelişime destek sağladığı saptanmıştır. Güneş Kahraman (2016) yaptığı çalışmada sendikaların üyelerin kişisel gelişimlerine yönelik söyleşiler, koro ve kurslar ve atölye çalışmaları yaptıkları aynı zamanda üyelerin bir araya gelmesini sağlayan sosyal faaliyetler gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada üyeler sendikaların sosyal faaliyetlerinin yetersizliğini belirtmiştir. Psikolojik gereksinimlere ve mesleki eğitimlere yönelik sivil toplum kuruluşları hizmet verebilmektedir (Can, 2012). Sendikalar çalışanların yararlanacağı kültürel faaliyetlerin yapılabileceği kurumların açılmasına rehberlik etmesi beklenmektedir (Baydar, 2016). Zaten okul yöneticileri; kendilerini geliştirebilecekleri, arkadaş ve mesleki ortam oluşturacağı için örgütlenmektedirler (Tok, 1996).

Araştırmada okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mesleki gelişimi sağlayıcı çalışmalar yaptığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Sendikalar üyelerini bilgi ve tecrübe yönüyle geliştirmek için akademik kariyer yapmaya teşvik etmekte ve bu bağlamda üniversiteler ile yapılan indirim protokolleriyle üyelerine uygun imkânlarla akademik çalışmalarda bulunmalarını sağlamaktadır (Baydar, 2016). Benzer şekilde Akar ve Ersü (2020) yaptıkları çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki ve kişisel gelişim ihtiyacını karşılamak amacıyla sendikal örgütlenmede buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada sendikaların özel kurumlar ile protokol yaparak üyelere indirim yaptırdıkları saptanmıştır. Bu faaliyet sağlık, kültür, sosyal ve mali yaşam bakımından üyelere avantajlar sağlamaktadır. Bu amaçla günümüzde sendikalar üyelerinin sosyal ve ekonomik alanda menfaatine olacak şekilde bankalarla anlaşma yapabilmektedir. Bu tür uygulamalarla sendika üyelerinin sosyal ve ekonomik açıdan ellerinin güçlendiği söylenebilir (Baydar, 2016). Okul yöneticilerine göre eğitim sendikaları kadın çalışanların sorunlarına (kılık-kıyafet, esnek çalışma vb.) yönelik faaliyette bulunmaktadır. Berkant & Gül (2017) yaptıkları çalışmada öğretmenlere göre sendikalar özgürlük ve özlük bağlamında kıyafet özgürlüğünün oluşmasında etkili olmuşlardır.

Çalışma sonucunda eğitim sendikalarının eğitim çalışanı emeklilerine yönelik yeterli düzeyde çalışma yapmadığı saptanmıştır. Salman (2004) emeklilere, emeklilik döneminde karşılaçakları sorunların çözümüne yönelik ve verimli bir emeklilik dönemi geçirebilmesi için konferans, seminer ve sistemli hazırlık programları düzenlenmesi beklentilerin olduğunu ortaya koymuştur. Şahin (2006) emeklilikle gelen sosyal statü kaybı nedeniyle emeklileri bir boşluğa düşüklerini, ekonomik koşullarının kötüleştiğini ve devletten ekonomik koşullarının iyileştirilmesi isteğinde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Emekli öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntıları gidermek amacıyla kazançlarının iyileştirilmesi yönünde adımlar atılması ve kazanç politikalarının yeniden gözden geçirilmesi, emekli öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirebilecekleri sosyo-kültürel faaliyetler düzenlenmesi ve sosyal ilişkilerini geliştirebilecekleri ortam sağlanması beklenmektedir (Şimşek & Büyükkıdık, 2015).

Çalışmada eğitim sendikalarının eğitim-öğretim bağlamında müfredat hazırlama, müfredat değişikliği ve eğitime yönelik politika geliştirme sürecinde çalışmalarının olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Benzer şekilde Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sendikaların eğitimin kalitesini artırması, içeriğini düzeltmesi, eğitim politikasının yenilenmesi ve eğitim sorunlarının çözümüne katkı sağlaması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Çilek (2016) yaptığı çalışmada; okul yöneticilerine göre eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda sendikaların girişimlerde bulunmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gül (2017) yaptığı çalışmada sendikaların çoğunun eğitim programları hazırlık süreçlerine davet edilmediği, sadece milli eğitim şuralarına usulen çağrıldıkları sonucuna ulaşmıştır. Eğitim sendikalarının eğitim-öğretime üyeleri ile birlikte etki etmeleri, eğitim programları hazırlanmasında daha aktif olmaları beklenmektedir (Berkant & Gül, 2017). Ayrıca eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin planlanmasına, yönetilmesine programlanmasına ve denetimine taraf olarak katılmalı ve bu konuda projeler üretmeleri beklenmektedir (Eraslan, 2012). Bu alanda eğitim sendikalarının daha aktif olması için sendikalar başta olmak üzere, eğitim seviyesi yüksek, gönüllü katılımlar yolu ile oluşan sivil toplum örgütlerinin, eğitim sistemi içerisinde daha aktif rol almalarına yönelik yasal düzenlemeler yapılabilir (Çankaya, 2005).

Eğitim sendikalarının fırsat ve imkân eşitliği sağlamaya yönelik çalışmalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerine göre eğitim sendikaları fırsat ve imkân eşitliği sağlayıcı çalışmalar ile üyelerine hukuki destek sağlama ve eğitim çalışanlarının taleplerini yetkililere iletme hususlarında etkili olmaktadır. Benzer şekilde Söylemez (2019) sendikaların üyelerinin hukuki meselelerinde etkin bir çaba içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Baydar (2016) sendikaların eğitim çalışanlarına hak arama konusunda yol gösterdiği ve ast üst arasında köprü vazifesini sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Böylelikle sendikalar üyelerinin hak ve menfaatleri doğrultusunda sonuçlanacak hukuki süreçlerin karmaşıklığı karşısında yaşayacağı güçlüklerin de önüne geçmiş olurlar. Sendikaların amacı üyelerinin mesleki sendikal hak ve özlük, sosyal ve ekonomik çıkarlarını koruyup geliştirmek ve üyelere daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaktır (Çilek, 2016).

Okul yöneticilerine göre eğitim sendikaları özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde çalışmalar yapmaktadır. Sendikaların toplu sözleşme süreçlerini yönetme hususunda kötü bir performans sergilemedikleri; özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili çalışmalar yaptıkları ve bu alanlardaki beklentileri ilgililere ilettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sendikalarının amaçları üyelerinin kültürel, sosyal, ekonomik ve meslekî haklarını, menfaatlerini geliştirmek ve korumak (Eraslan, 2012) olduğundan eğitim çalışanları haklarını elde etmek için örgütlü mücadeleyi tercih etmektedirler (Cerev, 2013). Mevcut eğitim örgütleri, tüm eğitim çalışanlarının söz sahibi olabileceği, özlük haklarında daha fazla kazanımlar elde etmek için mücadele eden yapılanmaya dönüşmelidirler (Aküzüm, 2016). Sendikacılığın temel işlevi çalışanların genel çıkarlarını korumak, özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmalarını sağlamak ve

statülerini korumaktır (Çilek, 2016). Pala Kaplan (2015) Türkiye’de sendikaların eğitim politikalarına belli başlı konularda etkilerinin yanı sıra çalışmalarında daha çok öğretmenlerin maddi kazanım, atama ve yer değiştirmeler (özlük hakları) ile ilgili kazanımlara yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Tok (1996) öğretmen ve yöneticilerin örgütlenme gerekçesi olarak özlük haklarıyla ilgili sorunların daha kolay çözülmesi olduğunu tespit etmiştir. Eğitim sendikalarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili çalışmalarının yeterli olmadığını belirten okul yöneticileri de mevcuttur. Benzer şekilde Akar ve Ersü (2020) öğretmen ve yöneticilerin haklarını koruyamadıkları için sendikaya üye olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmada eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılması ve milli birliği sağlamaya yönelik çalışmalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Baydar’a (2016) göre eğitim sendikaları milli-manevi değerlerle yoğrulmuş, insanı merkeze alan bir sistem kurulması için çalışmalı, farklı düşüncelere değer vererek toplumsal barışın tesisi için mücadele etmelidir. Çalışmada milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılması ve milli birliği sağlamada sendikal bir birliğin olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre eğitim sendikalarının bölünmüş olarak faaliyet yürütmeleri sendikaların işlevselliğini olumsuz yönde etkilemekte ve güçlerini zayıflatmaktadır (Güneş Kahraman, 2016). Eğitim sendikaları “ortak amaçları” gerçekleştirebilmek için birlikte hareket etmelidirler (Erdem, 1996).

Çalışma sonucunda eğitim sendikalarının din eğitimi ile ilgili müfredat politikalarının belirlenmesi ve sorunlara çözüm üretmede çalışmalarının olduğu tespit edilmiştir. Örneğin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin gerekçeli kararında Türkiye’deki bir Sivil Toplum Kuruluşunun çalışmasına atıfta bulunulmuştur (Arıcan, 2019). Eğitim sendikaları, insanların dini inanç ve ibadetlerini daha iyi öğrenmeleri ve geleceğe aktarmalarına, ahlak ve karakter eğitiminin yerleşmesine, toplumun dini eğitime olan ihtiyacına cevap verecek çalışmalara destek vermelidir (Baydar, 2016). Kara’nın (2016) araştırmasına göre öğretmenler sendikaların dini değerlere saygılı olmasını beklemektedirler. Ayrıca eğitim sendikaları yayınladıkları çalışma ve raporlar (Türkiye’de Okul Öncesi Din ve Ahlak Eğitimi Raporu, Türkiye’de Din Eğitimi Çalıştayı, Komisyon Raporları, Eğitimin Dinselleştirilmesi ve Şura Kararları vb.) ile din eğitimi politikalarının belirlenmesinde etkili olmaktadır.

Araştırma sonucunda eğitim sendikalarının eğitim kurumlarında çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesine yönelik üst yönetimi bilgilendirici çalışmalarının olduğu fakat bu çalışmaların yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) okulların fiziki şartlarının iyileşmesinde sendikaların katkı sunması gerektiğini ileri sürmektedir. Okul yöneticilerine göre çalışma şartlarının düzeltilmesi sendikaların amaçlarından bir tanesidir (Aksoy & Günbayı, 2016). Eğitim-Bir-Sen (2009) “Öğrenme Ortamlarının İyileştirilmesi Araştırması” isimli araştırmasına göre; öğretmenler öğrenme ortamlarını kısmen yeterli görmektedir. Öğretmenler okullarda çok amaçlı salonlar, spor tesisleri,

kütüphane, laboratuvar, kantin ve eğitim araç-gereçlerini yetersiz olarak görmektedir (Akt: Baydar, 2016).

Çalışmada eğitim sendikalarının temel hak ve özgürlüklerde üyeleri destekleyici çalışmalarının olduğu ve üyelerine bu konuda hukuki destek sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerine göre sendikaların eğitimdeki öncelikleri; özlük haklarının ve ekonomik olanaklarının iyileştirilmesi ve eğitimcilerin sosyal güvencelerinin artırılmasıdır (Güneş Karaman & Erdoğan, 2016). Yöneticilerin örgütlenme gerekçelerinden biri iş ve yaşam güvenliğini elde etmektir (Tok, 1996). Sendikaların amacı üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük, mesleki sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek ve onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaktır (Çilek, 2016). Bu bağlamda eğitim sendikaları üyelerinin temel hak ve özgürlüklerini savunmada etkin rol almalıdır.

Çalışma sonucunda eğitim sendikalarının eğitim çalışanları arasında iş birliğini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat bazı yöneticiler sendikalar arası iş birliğinin olmadığını belirtmiştir. Berkant ve Gül (2017) sendikaların sendikal birlik ve güven duygusu sağlama açısından etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kayıkçı (2013) öğretmenlerin ve yöneticilerin sendikalardan sendikal birlik ve üyeleri geliştirme konusunda yüksek beklenti içinde olduğunu saptamıştır. Sendikalar bir mesleğin mensupları arasında iletişim kurma ve genellikleri ve farklılıkları dikkate alarak bağ kurma ve bağı güçlendirme işlevi görme yeteneğine sahiptir (Çilek, 2016). Sendikalar belli amaçlar etrafında toplanarak, bölünmeden ve ayrışmadan uzak, ortak amaçları” gerçekleştirebilmek için birlikte hareket ederek, ortak paydalarda bir araya gelerek tüm eğitim çalışanlarının örgütlenmesini sağlayan güçlü bir ses haline gelmelidirler (Erdem, 1996; Aküzüm, 2016). Öğretmen ve okul yöneticilerine göre ideal bir sendika eğitim çalışanları arasında birlik ve beraberliği sağlamalıdır (Akar & Ersü, 2020). Çalışma sonuçlarına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Eğitim sendikaları iş birliği içinde hareket ederek çalışanların haklarını (mali, özlük, çalışma koşulları) elde etmede daha etkin olmalıdır.
2. Eğitim-öğretim alanında (Müfredat oluşturma, kitap hazırlama, din eğitimi) eğitim sendikaları bilimsel çalışma ve projeler ile aktif rol almalıdır.
3. Eğitim sendikaları üyeler ve sendikalar arasında eğitim çalışanlarının mesleki ve sosyal gelişimi ve milli ve manevi değerlerin benimsenmesini sağlayacak etkinliklere yer vermelidir.
4. Eğitim sendikaları eğitim çalışanı emeklilerinin ve kadın çalışanların özlük ve mali hakları ile ilgili politikaların oluşturulmasında yaptıkları çalışmalar ile öncü olmalıdır.
5. Eğitim sendikalarının eğitim çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmaların neler olduğunu ortaya koymak amacı ile sendika yöneticilerinin görüşleri alınabilir ve sendikaların yayınladığı çalışmalar incelenebilir.

6. Eğitim sendikalarını yapmış olduğu çalışmaları sendika yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirecek çalışmalar yapılabilir.
7. Eğitim sendikalarının mevcut durumunu diğer eğitim paydaşlarının görüşleri doğrultusunda değerlendirecek nicel ve nitel çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 09/07/2021 tarih ve 63974 sayılı yazısı ile onaylanmıştır.

Kaynakça

- Akar, H., & Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67.
- Aksoy, B., & Günbayı, İ. (2016). Eğitim-Sen üyesi öğretmenlerin sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri. *Eğitim, Bilim, Toplum Dergisi*, 14(54), 8-24.
- Aküzüm, C. (2016). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolundaki sendikalara ilişkin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 225-245.
- Arıcan, S. (2019). *Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının örgün din eğitimine yaklaşımları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baltacı, I.K., Bölükbaş, S., Ateş, E., & Yıldırım, B. (2020). *Kadın öğretmenlerin çalışma hayatı tespitler ve öneriler* (Rapor no. 107). Eğitim-Bir-Sen Yayınları.
- Baş Aldatmaz, E. (2002). *Türkiye'de eğitim sendikaları ve etkinliklerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Baydar, F. (2016). *Eğitim Politikalarının oluşturulmasında sendikaların rolü üzerine öğretmen görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Berkant, H. G., & Gül, M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve sendikalardan beklentileri. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(1), 419-442.
- Can, N. (2012). Öğretmenlerin örgütlenmeye aktif katılımının engelleri. *Turkish Journal of Education*, 1(1), 12-20.
- Cerev, G. (2013). Geçmişten günümüze öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 203-216.
- Çankaya, İ. (2005). *Sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetleri (Elâzığ ili sendika örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Çınar, G. (2008). *İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çilek, A. (2016). *Türkiye'de eğitim sendikalarının etkililiği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 59-72.

- Erdem, A.R. (1996). *İlkokul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin eğitim sendikalarından beklentileri (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gedik, N. (2016). Olgubilim (Fenomenoloji). M. Y. Özden, & L. Durdu (Eds.), *Eğitimde üretim tabanlı çalışmalar için nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güneş Kahraman, H. (2016). *Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının işleyişi ve sorunlarına yönelik sendika üyelerinin ve yöneticilerinin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Güneş Karaman, H., & Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye’deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: Amaçlar, beklentiler ve sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- Gül, M. H. (2007). *Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- İnceoğlu, E. (2010). *Türkiye’de 1960 sonrası öğretmen sendikacılığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kara, M. (2016). Öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri ve sendikalardan beklentileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 423-440.
- Kayıkçı, K. (2013). Türkiye’de kamu ve eğitim alanında sendikalaşma ve öğretmen ile okul yöneticilerinin sendikalardan beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 99-126.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2015). *Nitel veri analizi*. A. Akbaba Altun, ve A. Ersoy (Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Mwathe, J. W. (2018). *Influence of trade unions on productivity of technical and vocational education training institutions in Kenya*. (Doctor of Philosophy) Omo Kenyatta University.
- Pala Kaplan, S. (2015). *Eğitim sendikalarında toplumsal cinsiyet politikaları: kadın öğretmenlerde toplumsal cinsiyet* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme süreci*. (Bütün, M., & Demir, S. B. Çev. Edit). Ankara: Pegem Akademi.

- Resmî Gazete. (2001). *Kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu*, Sayı: 24460.
- Salman, S. (2004). *Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.
- Seggie, F. N., & Bayyurt, Y. (2017). Nitel araştırma yöntemi, F. N. Seggie, & Y. Bayyurt, (Eds.), *Nitel araştırma yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Söylemez, M. (2019). *Eğitim çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018). *Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue*. European Trade Union Committee for Education (ETUCE).
- Şahin, J. (2006). *Emekliler ve sorunları üzerine sosyolojik bir araştırma Şanlıurfa örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Şimşek, A., & Büyükkıdık, S. (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(6), 19-40.
- Taylor, A. J. (1989). *Trade Unions and Politics: A comparative introduction*. Macmillan.
- Tok, T. N. (1996). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 609-629.
- Toksöz, G. (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(03), 439-454
- Türk Dil Kurumu (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*.
- Türkoğlu, H. (1999). *Kadın öğretmenler ve sendikal katılım Eğitim-Sen örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yasukawa, K., Brown, T., & Black, S. (2011). *Exploring the role of Australian trade unions in the education of workers*. Sydney, Australia: Avetra Organization Australia.
- Yıldırım, A. & Şimşek H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

In the Context of School Administrators' Views Education Unions

Extended abstract

Introduction

Education trade unions are the non-governmental organizations that enable employees to organize in the professional sense in their work environment, contribute to their socializing and are one of the most common seen. The aims of the education trade unions are to lead the Turkish National Education System to enhance and improve by determining drawbacks, flaws and errors appearing in practice and to make suggestions and present opinions (Eraslan,2012).

In education system, the most important places where the actions take place and the output observed are schools. School administrators have primarily ability on maintaining efficiently and vigorously all the education and training process about the school and using all the resources, especially human resources, in accordance with educational purposes. It is important to put forward the current situation of education trade unions which are determinant for a lot of subjects such as determining educational policies, identifying problems occurring in the education-training process and proposing solutions, protecting and improving the rights of the education workers that are the most important resource of education, solving the members' problems, making common purpose between members and providing unity, according to the opinions of the school administrators who are primarily responsible for achieving schools' goals. Within this framework, in this study, it is aimed to reveal the current situation of education trade unions in accordance with the opinions of primary and secondary school administrators.

Method

In this study, qualitative research method was used. This is a phenomenology study because, in this study, researchers tries to understand and explain life and the experiences that individuals get in the life in the process (Gedik, 2016). The sample of the study was 17 school administrators working in the central districts of Gaziantep, Turkey, in the academic years of 2018-2019. In the study, the sample group was composed by means of maximum range (diversity) sampling method, one of the purposive sampling methods. In the study, the data were gathered by using the interview form developed by the researchers in addition to demographic information. The data gathered by interviews were typed out and were analyzed using ATLAS.ti 6 software. In the study, the data were analyzed using descriptive analysis method.

Findings

11 categories were formed as a result of analyzing the school administrators' opinions about the current situation of education trade unions. These categories in order of the amount of their frequency are: health, culture, contribution to their social life and Professional development; women education workers; the actions for the retirees of education workers, education; training and curriculum; increasing opportunity and feasibility; the preparation and improvement of the laws and regulations about entity, social and financial rights; national, moral and cultural values; religious education; the physical and social improvement of work environment; basic rights and liberties and unity, togetherness and providing cooperation.

Proposals

According to the results of this study, the proposals below about the implementers and researchers are brought forward.

1. Education trade unions should be more active to get the rights (financial, entity, working conditions) of workers by taking action in cooperation.
2. Education trade unions should take an active part in education and training field (designing curriculum, preparing book, religious education) with scientific studies and projects.
3. Education trade union should give place to the activities' between members and education trade unions that provide education workers professional and social improvements and help the memberance national and moral values.
4. Education trade unions should pioneer in establishing policies about entity and financial rights of educational retirees and women workers with its studies.
5. In order to reveal the studies of education trade unions about educational workers, the administrators of education trade unions' opinion can be taken and the education trade unions' published works can be studied.

