



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 05.04.2021
Published /Yayınlanma 27.05.2021
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Salık, H. & Menekay, M. (2021). Covid -19 sürecinde eğitim çalışanlarının sendikal beklentilerinin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(69), 1240-1247.

<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2467>



Hüseyin SALIK

<https://orcid.org/0000-0002-1672-1190>

Girne Amerikan Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Girne / KKTC



Prof. Dr. Mustafa MENEKAY

<https://orcid.org/0000-0001-9783-4965>

Kıbrıs Amerikan Üniversitesi, İşletme ve Ekonomi Fakültesi, Girne / KKTC

COVID -19 SÜRECİNDE EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SENDİKAL BEKLENTİLERİNİN SENDİKAL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ*

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF UNION EXPECTATIONS OF EDUCATION EMPLOYEES ON THEIR UNION COMMITMENT LEVELS DURING THE COVID-19 OUTBREAK PROCESS

Issue/Sayı: 69

Volume/Cilt: 8

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, Covid-19 sürecinde sendikaların desteğini yanında hissetmeyenlerin sendikaya sadakatleri, sendika için çalışma isteklilikleri ve sendikal beklentilerinin daha düşük olduğu; sendikal olmanın önemini daha iyi kavrayanların hem sendikaya inançlarının hem de sendikal beklentilerinin daha yüksek olduğu; sendikaların haklarını koruduğunu düşünenlerin sendikaya karşı sorumluluk ve sendikal beklentilerinin yüksek olduğu, Covid-19 sürecinin sendikal açıdan hayal kırıklığı olduğunu düşünenlerin ve sendikaların kendisini yalnız bıraktığını düşünenlerin sendikal beklentilerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca sendikal beklentilerin sendikal bağlılığı pozitif etkilediği de belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Çalışanları, Sendika, Sendikal Beklentiler, Sendikal Bağlılık, Covid-19.

ABSTRACT

When the findings obtained from the research are examined, it is observed that those who do not feel the support of the union in the Covid-19 process have lower union loyalty, willingness to work for the union, and union expectations; Those who understand the importance of being a union member have higher beliefs and expectations for the union; It has been observed that those who think that the union protects their rights have high responsibilities and expectations towards the union, those who think that the Covid-19 process is disillusionment in terms of the union, and those who think that the union has left them alone have lower union expectations. In addition, it was determined that union expectations positively affect union commitment.

Keywords: Education Workers, Union, Union Expectations, Union Loyalty, Covid-19.

1. GİRİŞ

Kamu görevlileri devlet ile toplumun bütünleştiği noktada bir bağ oluşturmakta ve toplumun yapısını doğrudan etkileyebilecek bir yapıda bulunmaktadır. Küreselleşmenin özellikle son çeyrek yüzyıldır

* Bu makale Hüseyin Salık tarafından Girne Amerikan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr Mustafa Menekay danışmanlığında hazırlanan, "Covid-19 Sürecinde Eğitim Çalışanlarının Sendikal Beklentilerinin Sendikal Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

giderek artan etkisi ile birlikte oluşan dönüşüm süreci tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kamu görevlilerinin toplumsal yaşamdaki önemini gittikçe artırmıştır. Kamu görevlilerinin artan bu önemi ile birlikte örgütlü mücadelesi de toplumsal yaşam içerisinde ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu örgütlü mücadele ise sendikalar aracılığı ile verilmektedir.

Sendika kavramının anlam ve önemi ülkeden ülkeye, ülkelerde sendikaların oynadıkları ekonomik, sosyal ve politik hayatındaki rolüne, hatta zamana göre az çok değişiklik gösterir. Kökeni eski Yunancaya kadar uzanan sendika kelimesi aynı sınıftan olan kişilerin iş ve kazanç koşullarını korumak ve iyileştirmek için kurdukları mesleki birlik anlamına gelir. Fransızca, İtalyanca, İspanyolca gibi Latin dillerinde birbirine eş ve benzer anlamlarda kullanılan “syndicat”, “sindicato” gibi kelimelerle ifade edilen “sendika” deyimini özellikle işçiler tarafından benimsenmiştir (Tuncay & Savaş, 2006). Sendika, üyelerin çalışma ilişkilerinde çıkarlarını koruma da belirli bir amaç için oluşturulan ve çalışanların uzun vadeli birliğidir (Ünsal, 2003). Günümüzde demokrasinin ayrılmaz bir unsuru olarak sivil toplum kavramıyla birlikte anılmakta ve demokrasinin olmazsa olmaz kurumlarından birisi olarak görülmektedir (Serim, 1995). Sendikaların temel amacı aslında işverenle toplu pazarlık yaparak özellikle sendika üyesi olan çalışanları korumak ve koşullarını iyileştirmektir. Sendikaların bir bölümü, yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındıran meslek sendikası iken bazıları da yalnızca belirli işyerlerindeki ücretlileri kapsayan işyeri sendikası olarak örgütlenir (Koç, 2003).

Tüm sendikaların ortak amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir (Tuncay & Savaş, 2006). Sendikacılıkla ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası hukuk belgelerinde sendika kurmanın, üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumaya yönelik ortak çıkarları savunma amaçlı olduğu belirtilmiştir. Zira, kişi topluluğu şeklinde oluşturulan sivil toplum örgütlerinin tüzüklerinde hangi amaç için kurduklarının açıkça belirtilmesi gerekir. Ortak amacın gerçekleştirilmesi çalışanlar ve işverenlerin karşılıklı hak ve menfaatlerinin korunabilmesi için sendikalara toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi yasal faaliyet anlayışları tanınmış; söz konusu faaliyetlerin sonucu olarak da “ortak çıkar” elde etmek mümkün kılınmıştır (Mahiroğulları, 2011).

Kamu görevlilerinin de diğer çalışanlar gibi kendisini çalıştıranlara karşı örgütlenip çalışma ilişkilerini kendi isteklerine göre düzeltme taleplerine karşı önce her yerde olumsuz görüşler ortaya çıkmış, kamu görevlilerinin diğer çalışanlara benzemediği ileri sürülerek bu grup için sendikal hak ve özgürlüklerin söz konusu olamayacağı savunulmuştur. Ancak bütün bu olumsuz görüşlere rağmen kamu görevlileri de diğer çalışanlar gibi ortaya koydukları mücadele ile zaman içerisinde sendikal haklara farklı boyutlarda kavuşmuşlardır.

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte 1980 sonrası dönemde Türkiye’de etkisini gittikçe artıran liberal politikalar neticesinde ortaya çıkan dönüşüm sürecinde, kamu görevlileri ortaya koymuş oldukları mücadele sonucu sendikal haklarını 2001 yılında yasal zemine taşımış ve 2012 yılında bu yasal zemine son şeklini vermişlerdir. Kamu görevlilerinin 1980 öncesi ve sonrası ortaya koydukları sendikal mücadele içerisinde eğitim sendikaları hep ön planda olmuş ve kamu sendikacılığına öncülük etmişlerdir. Bu duruma neden olan iki önemli faktör vardır. Bunlardan ilki eğitim çalışanlarının kamu görevlileri içerisinde sahip oldukları sayısal üstünlük, diğeri ise öğretmenlik mesleğinin genel nitelikleridir.

Tablo 1. Kamu Görevlilerinin Bağlı Olduğu Sendikalar

KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
HAK-SEN	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
ÇALIŞANLAR BİRLİĞİ	Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu
TÜM MEMUR-SEN	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
ANADOLU-SEN	Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
ŞEHİT GAZİ-SEN	Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Tüm Vatandaşlar Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
MİL-SEN	Manevi, İlkeli ve Liyakatli Sendikalar Konfederasyonu
YURT-SEN	Yurt Sendikaları Konfederasyonu

Türkiye’de sendikal örgütlenmede konfederasyon şeklinde bir üst örgütlenmeye gidilmektedir. Konfederasyon şeklinde üst örgütlenme yoluna gidilmesindeki ana sebep sendikaların politikalarını geniş anlamda konfederasyonlar ile tayin edebilmesi, bununla birlikte daha kuvvetli örgütler oluşturularak sendikaların bölünerek zayıf yapılar oluşturmalarını engellemektir. Ülkemizde 2021 yılı

itibariyle kamu görevlilerinin örgütlendiği sendikaların bağlı olduğu toplamda 12 konfederasyon bulunmaktadır.

Tablo 2. Türkiye'deki Eğitim Sendikaları ve Üye Sayıları (Aile ve Çalışma Bakanlığı İstatistikleri, 2021)

Sendika	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Eğitim Bir-Sen	Memur-Sen	428571	34,91%
Türk Eğitim-Sen	Türkiye Kamu-Sen	213496	17,39%
Eğitim-Sen	KESK	74785	6,09%
Eğitim İş	Birleşik Kamu-İş	51574	4,20%
Diğer (41 Adet)		459136	
Toplam		1227562	

1982 Anayasası'nın kabulü ile birlikte Türkiye'de eğitim alanında da sendikalar kurulmaya başlanmış, bu alanda öğretmenlerin bir araya gelerek örgütlendiği ilk sendika Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası olmuştur. Bu sendikanın ardından 1990'da Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası, 1992'de Eğitimciler Birliği Sendikası ve Türk Eğitim Sendikası kurulmuştur. Bugün eğitim alanında irili ufaklı toplam 45 sendika faaliyetlerini sürdürmektedir. Bunların içerisinde en büyükleri Eğitim Bir-Sen (%34,91), Türk Eğitim Sen (%17,39), Eğitim-Sen (%6,09) ve Eğitim İş Sendikalarıdır (%4,20).

Görüldüğü üzere kamu çalışanları içerisinde sayıca en fazla olan eğitim çalışanlarının sendikalaşma oranı da oldukça yüksektir. Bu bağlamda, olumsuz görüşlere rağmen kamu çalışanı olarak eğitimcilerin mensubu oldukları sendikadan beklentilerinin belirlenmesinin, eğitimcilerin çalışma yaşamlarında kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayabileceği düşünülmektedir. Kendilerini güvende hissetmeleri ise sendikalarına bağlanmalarını sağlayabilir. Öte yandan bilindiği üzere Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi (küresel salgın) olarak ilan edilen Covid-19 nedeniyle eğitim online ortama taşınmış, bu da öğretmenlerin sahip olduğu birçok haktan faydalanamamalarına yol açmıştır. Bu noktada öğretmenlerin hak ihlallerinin önlenmesi için sendikaya olan ihtiyaçları, önceki dönemlerde hiç olmadığı kadar artmıştır. Öğretmenlerin sendikalarına olan bu ihtiyacı, sendikal beklentilerini, bu beklentiler sonucunda sendikalarından gördükleri ya da görmedikleri destek ise sendikaya olan bağlılıklarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Covid-19 sürecinin öğretmenlerin sendikal beklentileri ve sendikaya bağlılıkları konusunda bir değişim yaratıp yaratmadığının incelenmesi gereklidir. Araştırmanın temel sorusunu eğitim çalışanlarının (öğretmenlerin) sendikal beklentilerinin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde ne derece etkili olduğu oluşturmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırma, nicel araştırma olarak kurgulanmıştır. Nicel araştırmalarda evreni temsil niteliğine haiz olan örneklemde elde edilen sayısal veriler ile araştırılan konu hakkında fikrin yönü sorgulanmaktadır. Nicel araştırmalar, sayısal verilerle yapılması nedeniyle objektif sonuçlar vermektedir. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden bağıntısal ve nedensel modelden faydalanılmıştır. Bağıntısal model, iki ya da ikiden fazla değişken arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla, nedensel model ise farklılaşan grupları birbiriyile karşılaştırmak amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan tüm öğretmenler oluştururken, bu kadar büyük bir evrene ulaşmanın zaman ve maliyet açısından mümkün olmaması nedeniyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ana kütle içerisinde ulaşılabilen ve katılımcı olmayı kabul eden toplamda 316 katılımcı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde madde sayısının en az 5 katı olması gerektiği ise araştırmacılar tarafından genel kabul gören yaklaşımdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014; Tavşancıl, 2006). Bu çalışmada da madde sayısının 5 katından fazla kişiye ulaşılmaya gayret edilmiş ve 316 kişi ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

4. ÇALIŞMA GRUBU

Tablo 3. Kişisel Özellikler

	n	%
Cinsiyet		
Erkek	174	55,1
Kadın	142	44,9
Yaş		
18-25	14	4,4
26-34	66	20,9
35-44	144	45,6
45-54	78	24,7
55 ve Üzeri	14	4,4
Sendikalı Olup Olmama		
Evet	218	69
Hayır	98	31
Branş		
Türkçe / Edebiyat	54	17,1
Fen Bilimleri	46	14,6
Matematik	58	18,4
Sosyal Bilimler	70	22,2
Yabancı Diller	43	13,6
Resim - Müzik - Beden Eğitimi	45	14,2
Total	316	100

Katılımcıların %55,1'i erkek, %44,9'u kadındır. Katılımcıların yaşa göre dağılımı incelendiğinde %4,4'ünün 18-25 yaş aralığında, %20,9'unun 26-34 yaş aralığında, %45,6'sının 35-44 yaş aralığında, %24,7'sinin 45-54 yaş aralığında ve %4,4'ünün 55 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %69'u sendikalıdır. Katılımcılardan mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde olanların oranı %6,3 iken 5 ila 9 yıldır mesleğini sürdürenlerin oranı %13'tür. 10 ila 14 yıldır mesleğini sürdürenlerin oranı %26,6, 15 ila 19 yıldır mesleğini sürdürenlerin oranı %25,3 ve son olarak 20 yıldan fazla süredir mesleğini sürdürenlerin oranı %28,8'dir. Katılımcıların branşlarına göre dağılımları ise yaklaşık olarak birbirine yakındır.

5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada Gordon ve diğerleri (1980) tarafından geliştirilip Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan Sendikaya Bağlılık Ölçeği ve Kayıkçı (2013) tarafından geliştirilen Sendikal Beklentiler Ölçeği kullanılmıştır.

Sendikaya Bağlılık Ölçeği: Gordon ve diğerleri (1980) tarafından geliştirilip Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipte 23 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Sadakat, Sorumluluk, İsteklilik ve İnanma olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları sırasıyla .83, .76, .68 ve .49'dur.

Sendikal Beklentiler Ölçeği: Kayıkçı (2013) tarafından geliştirilmiştir. 5'li Likert tipte 31 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları, Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları, Sendikal Birlik İşbirliği Eğilimi ve Siyasileşme Eğilimi olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,96, 0,94, 0,82 ve 0,72'dir.

Veriler Google Forms aracılığı ile online ortamda toplanmıştır. Hazırlanan anket formu için oluşturulan link, öğretmenler arası WhatsApp grupları ve e-posta aracılığı ile gönderilmiştir.

6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS for Windows v26.0 paket programı kullanılmıştır. Verilere hangi tip analizlerin uygulanacağını belirlemek için normallik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Normallik ve Güvenilirlik Analizleri

	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach's Alpha
Sendikaya Sadakat	-0,101	-0,273	0,898
Sendikaya Karşı Sorumluluk	-0,909	0,541	0,831
Sendika için Çalışmaya İsteklilik	0,011	-0,641	0,853
Sendikalılığın Önemine İnanma	0,184	0,006	0,855
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	-0,986	0,330	0,981
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	-1,101	0,417	0,984
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	-0,657	-0,253	0,849
Siyasileşme Eğilimi	0,104	-1,364	0,949

Ölçeklerin normal dağılıma uygunluğunu ortaya koyan basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu, dolayısıyla normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmüştür. Bu nedenle de parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde ise katsayıların 0,700'den büyük olduğu, dolayısıyla güvenilir sonuçlar verdiği belirlenmiştir.

7. BULGULAR

Tablo 5. Covid-19 Sürecinde Sendikaya Yönelik Görüşler (%)

	Evet	Hayır
Covid-19 sürecinde sendikamın desteğini yanında hissettim.	37,7	62,3
Covid-19 sürecinde sendikalı olmanın önemini daha iyi kavradım.	39,9	60,1
Sendikam Covid-19 sürecinde dahi haklarımı korudu.	38,3	61,7
Covid-19 süreci sendikal açıdan tam bir hayal kırıklığıydı.	42,4	57,6
Covid-19 sürecinde sendikam beni yalnız bıraktı.	36,4	63,6

Katılımcıların %37,7'si Covid-19 sürecinde sendikamın desteğini yanında hissettiğini belirtirken, %39,9'u bu süreçte sendikalı olmanın önemini daha iyi kavradığını belirtmiştir. Katılımcıların %38,3'ü sendikamın Covid-19 sürecinde dahi haklarını koruduğunu belirtirken, %42,4'ü sürecin kendisi için sendikal anlamda tam bir hayal kırıklığı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %36,4'ü ise Covid-19 sürecinde sendikamın kendisini yalnız bıraktığını belirtmiştir.

Tablo 6. Sendikal Bağlılığın Değişkenliği

Covid-19 Sürecinde...	Evet (n=119)	Hayır (n=197)	t (p)
Sendikamın Desteğini Yanında Hissedip Hissetmeme			
Sendikaya Sadakat	2,826 ± ,355	2,671 ± ,330	2,402 (.037)
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,547 ± ,506	2,349 ± ,567	2,360 (.019)
Sendikalılığın Önemine İnanma	2,833 ± ,385	3,152 ± ,400	-1,765 (.079)
Sendikaya Karşı Sorumluluk	2,900 ± ,379	3,138 ± ,412	-1,223 (.222)
Sendikalı Olmanın Önemini Daha İyi Kavrayıp Kavramama	Evet (n=126)	Hayır (n=190)	t (p)
Sendikaya Sadakat	2,701 ± ,345	2,796 ± ,338	-,222 (.824)
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,651 ± ,530	2,244 ± ,552	1,163 (.246)
Sendikalılığın Önemine İnanma	3,132 ± ,406	2,852 ± ,389	2,041 (.045)
Sendikaya Karşı Sorumluluk	2,906 ± ,377	3,132 ± ,416	-0,668 (.505)
Haklarını Koruyup Korumadığı	Evet (n=121)	Hayır (n=195)	t (p)
Sendikaya Sadakat	2,695 ± ,364	2,803 ± ,324	-1,022 (.308)
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,478 ± ,531	2,417 ± ,553	-,310 (.757)
Sendikalılığın Önemine İnanma	3,042 ± ,389	2,942 ± ,398	-1,526 (.128)
Sendikaya Karşı Sorumluluk	3,050 ± ,390	2,988 ± ,404	-1,979 (.049)
Sendikal Açıdan Hayal Kırıklığı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme	Evet (n=134)	Hayır (n=182)	t (p)
Sendikaya Sadakat	2,733 ± ,318	2,765 ± ,356	,545 (.586)
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,423 ± ,528	2,472 ± ,556	,667 (.505)
Sendikalılığın Önemine İnanma	2,967 ± ,386	3,018 ± ,403	-,490 (.624)
Sendikaya Karşı Sorumluluk	2,997 ± ,392	3,041 ± ,406	1,281 (.201)
Sendikamın Yalnız Bırakıp Bırakmadığı	Evet (n=115)	Hayır (n=201)	t (p)
Sendikaya Sadakat	2,703 ± ,311	2,794 ± ,356	-,273 (.785)
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	2,456 ± ,528	2,440 ± ,554	-,195 (.845)
Sendikalılığın Önemine İnanma	3,043 ± ,389	2,942 ± ,400	-,389 (.698)
Sendikaya Karşı Sorumluluk	3,132 ± ,380	2,906 ± ,411	1,461 (.145)

Katılımcıların sendikal bağlılık düzeylerinin Covid-19 sürecinde sendikamın desteğini yanında hissedip hissetmediklerine, süreçte sendikalı olmanın önemini daha iyi kavrayıp kavramamaya, süreçte dahi sendikamın haklarını koruyup korumadığına, sürecin sendikal açıdan tam bir hayal kırıklığı olarak görüp görmemeye ve sendikamın kendisini yalnız bırakıp bırakmadığına ilişkin düşüncesine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testinden faydalanılmıştır. Yapılan t

testlerinin bulguları Tablo 5'te bütünsel olarak görülmektedir. Buna göre, Covid-19 sürecinde sendikandan desteğini yanında hissetmeyenlerin sendikaya sadakatleri ($p=0,037<0,05$) ve sendikada çalışmaya isteklilikleri ($p=0,019<0,05$) daha düşüktür. Covid-19 sürecinde sendikalı olmanın önemini daha iyi kavrayanların daha fazla sendikaya inandıkları görülmüştür ($p=0,045<0,05$). Sendikandan Covid-19 sürecinde dahi haklarını koruduğunu belirtenlerin sendikaya karşı sorumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Covid-19 sürecinin sendikal açıdan hayal kırıklığı olduğunu düşünüp düşünmemeye göre değişkenlik göstermediği görülmüştür (tüm alt boyutlar için $p>0,05$). Covid-19 sürecinde sendikandan kendisini yalnız bırakıp bırakmadığına ilişkin düşüncesine göre değişkenlik göstermediği görülmüştür (tüm alt boyutlar için $p>0,05$).

Tablo 7. Sendikal Beklentilerin Değişkenliği

Covid 19 Sürecinde...	Evet (n=119)	Hayır (n=197)	t (p)
Sendikandan Desteğini Yanında Hissedip Hissetmeme			
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	4,233 ± ,688	3,586 ± 1,095	6,448 (0,000)
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	4,355 ± ,649	3,712 ± 1,170	6,283 (0,000)
Siyasileşme Eğilimi	3,975 ± ,839	3,707 ± 1,083	2,455 (0,015)
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	3,135 ± 1,385	2,652 ± 1,453	2,908 (,004)
Sendikal Olmanın Önemini Daha İyi Kavrayıp Kavramama	Evet (n=126)	Hayır (n=190)	t (p)
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	4,247 ± ,662	3,553 ± 1,104	6,979 (0,000)
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	4,374 ± ,649	3,675 ± 1,171	6,794 (0,000)
Siyasileşme Eğilimi	4,013 ± ,852	3,672 ± 1,075	3,135 (0,002)
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	3,214 ± 1,362	2,582 ± 1,447	3,945 (0,000)
Haklarını Koruyup Korumadığı	Evet (n=121)	Hayır (n=195)	t (p)
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	4,244 ± ,645	3,573 ± 1,108	6,81 (0,000)
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	4,332 ± 0,676	3,719 ± 1,171	5,894 (,000)
Siyasileşme Eğilimi	3,956 ± ,853	3,716 ± 1,081	2,188 (,029)
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	3,124 ± 1,410	2,654 ± 1,440	2,843 (,005)
Sendikal Açıdan Hayal Kırıklığı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme	Evet (n=134)	Hayır (n=182)	t (p)
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	3,571 ± 1,142	4,020 ± ,856	-3,832 (0,000)
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	3,769 ± 1,246	4,090 ± ,861	-2,569 (,011)
Siyasileşme Eğilimi	3,751 ± 1,082	3,850 ± ,945	-,861 (,390)
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	2,840 ± 1,493	2,830 ± 1,413	,060 (,952)
Sendikandan Yalnız Bırakıp Bırakmadığı	Evet (n=115)	Hayır (n=201)	t (p)
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	3,632 ± 1,136	3,943 ± ,915	-2,503 (,013)
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	3,829 ± 1,232	4,025 ± ,930	-1,484 (,140)
Siyasileşme Eğilimi	3,780 ± 1,033	3,824 ± ,991	-,378 (,706)
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	2,861 ± 1,510	2,818 ± 1,410	,251 (,802)

Katılımcıların sendikal beklentilerinin Covid-19 sürecinde sendikandan desteğini yanında hissedip hissetmediklerine, süreçte sendikalı olmanın önemini daha iyi kavrayıp kavramamaya, süreçte dahi sendikandan haklarını koruyup korumadığına, sürecin sendikal açıdan tam bir hayal kırıklığı olarak görüp görmemeye ve sendikandan kendisini yalnız bırakıp bırakmadığına ilişkin düşüncesine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testinden faydalanılmıştır. Yapılan t testlerinin bulguları Tablo 6'da bütünsel olarak görülmektedir. Buna göre, Sendikandan desteğini yanında hissedenlerin üyeleri ve sistemi geliştirmek, üye haklarını savunmak ve üyelerinin sorunlarını çözmek, sendikal birlik ve iş birliği ve siyasileşme eğilimine ilişkin beklentileri, sendikandan desteğini yanında hissetmeyenlere göre daha yüksektir (tüm alt boyutlar için $p<0,05$). Sendikalı olmanın önemini daha iyi kavrayanların üyeleri ve sistemi geliştirmek, üye haklarını savunmak ve üyelerinin sorunlarını çözmek, sendikal birlik ve iş birliği ve siyasileşme eğilimine ilişkin beklentileri, sendikalı olmanın önemini daha iyi kavramayanlara göre daha yüksektir (tüm alt boyutlar için $p<0,05$). Sendikandan Covid-19 sürecinde dahi haklarını koruduğunu düşünenlerin üyeleri ve sistemi geliştirmek, üye haklarını savunmak ve üyelerinin sorunlarını çözmek, sendikal birlik ve iş birliği ve siyasileşme eğilimine ilişkin beklentileri, sendikandan covid-19 sürecinde dahi haklarını koruduğunu düşünmeyenlere göre daha yüksektir (tüm alt boyutlar için $p<0,05$). Covid-19 sürecini sendikal açıdan tam bir hayal kırıklığı olduğunu düşünmeyenlerin üyeleri ve sistemi geliştirmek, üye haklarını savunmak ve üyelerinin sorunlarını çözmek alt boyutlarına ilişkin beklentilerinin sürecin hayal kırıklığı olduğunu düşünenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (sırasıyla $p=0,000<0,05$ ve $p=0,011<0,05$). Sendikandan kendisini yalnız bırakmadığını belirtenlerin üyeleri ve sistemi geliştirme çabalarına ilişkin beklentileri sendikandan kendisini yalnız bıraktığını düşünenlere göre daha yüksektir ($p=0,013<0,05$).

Tablo 8. Sendikal Beklentilerin Sendikal Bağlılığa Etkisi

	β	t	p
Sabit		25,321	0,000
Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları	,175	-1,128	,260
Üye Haklarını Savunma, Sorunlarını Çözme Çabaları	,161	1,004	,006
Sendikal Birlik - İşbirliği Eğilimi	,009	,136	,892
Siyasileşme Eğilimi	,004	,075	,940
F _(4,311)	3,323	R ²	,124
p	,013	DW	1,987

Sendikal beklentilerin sendikal bağlılığa etkisini değerlendirmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda sendikal beklentilerin sendikal bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür ($F_{(4,311)}=3,323; p=0,013<0,05$). Buna göre Üye Haklarını Savunma ve Sorunları Çözme Çabaları sendikal bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilemektedir ($\beta=0,161$ pozitif, $p=0,006<0,05$). Üyeleri ve Sistemi Geliştirme Çabaları, Sendikal Birlik- İşbirliği Eğilimi ve Siyasileşme eğilimi ise sendikal bağlılığı pozitif etkilemekle birlikte bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir (β pozitif; $p>0,05$).

8. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmada öğretmenlerin sendikal beklentilerinin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkisinin yanı sıra sendikal beklentilerin ve sendikal bağlılığın Covid-19 sürecinde sendikanın desteğini yanında hissedip hissetmediklerine, süreçte sendikal olmanın önemini daha iyi kavrayıp kavramadıklarına, süreçte dahi sendikanın haklarını koruyup korumadığına, sürecin sendikal açıdan tam bir hayal kırıklığı olarak görüp görmemeye ve sendikanın kendisini yalnız bırakıp bırakmadığına ilişkin düşüncesine göre değişkenlik gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, Covid-19 sürecinde sendikanın desteğini yanında hissetmeyenlerin sendikaya sadakatleri, sendika için çalışma isteklilikleri ve sendikal beklentilerinin daha düşük olduğu; sendikal olmanın önemini daha iyi kavrayanların hem sendikaya inançları hem de sendikal beklentilerinin daha yüksek olduğu; sendikanın haklarını koruduğunu düşünenlerin sendikaya karşı sorumluluklarının ve sendikal beklentilerinin yüksek olduğu, Covid-19 sürecinin sendikal açıdan hayal kırıklığı olduğunu düşünenlerin ve sendikanın kendisini yalnız bıraktığını düşünenlerin sendikal beklentilerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca sendikal beklentilerin sendikal bağlılığı pozitif etkilediği de belirlenmiştir.

Öğretmenlerin sendikal beklentileri ile ilgili önceki araştırmalarda öğretmenlerin sendikalardan en büyük beklentileri arasında öğretmen haklarının savunması ve siyasallaşmak yerine öğretmen haklarına odaklanma ön plana çıkmaktadır. Berkant ve Gül (2017), sendika üyesi öğretmenlerin sendikaya yönelik algıları ve beklentilerini belirlemek üzere 20 sendika üyesi öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmada bu yönde bulgulara erişmiştir. Demirtaş ve Bal (2020), eğitimcilerin sendikaya katılım amacı, beklentileri ve beklentilerinin karşılanma düzeyini 100 sendika üyesi eğitimci ile araştırmış ve özlük haklarının korunması ve geliştirilmesinin en önemli sendikal üyelik ve sendikal beklenti olduğunu belirlemiştir. Gök ve Bozbayındır (2020) ise öğretmenlerin en önemli sendikal beklentilerinin özlük haklarının ve çalışma ortamının geliştirilmesi olduğunu belirlemiştir. Akar ve Ersü (2020), eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerini incelediği çalışmada, eğitimcilerin haklarını korumaları ve geliştirmeleri, mesleki gelişimi düzenleyici faaliyetler göstermeleri gibi konuların ön plana çıktığını belirlemiştir. Siyasallaşma eğiliminin fazlalığı ve fişlenme korkusu ise öğretmenlerin sendikal olmama nedenleri olarak öne çıkmaktadır. Kara (2016) ise özlük ve ekonomik haklarla ilgili beklentiler ile dayanışma ile ilgili beklentileri ön plana çıkaran bulgulara erişmiştir.

Önceki araştırmalarda da ortaya konulduğu üzere öğretmenlerin sendikalardan en önemli beklentileri, üye haklarını savunma, özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi gibi konulardır. Bu araştırmada da sendikal beklentilerin alt boyutları olan üyeleri ve sistemi geliştirme çabaları ile üye haklarını savunma ve sorunlarını çözme çabalarına ilişkin beklentilerinin yüksek olduğu belirlenmiştir ki bu bulgu literatürü destekler niteliktedir. Ayrıca öğretmenlerin sendikal beklentilerin de sendikal bağlılığı pozitif etkilediği belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- AİLE VE ÇALIŞMA BAKANLIĞI İSTATİSTİKLERİ (2021) https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/55118/2020_uyesayilari.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2021)
- AKAR, H. & ERSÜ, A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67.
- BERKANT, H. G. & GÜL, M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve sendikalardan beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 419-442.
- BİLGİN, S. L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 12-31.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ-ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. & DEMİREL, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- DEMİRTAŞ, Z. & BAL, M. S. (2020). Eğitimcilerin sendikaya katılım amacı, beklentileri ve beklentilerinin karşılanma düzeyi. *International Pegem Congerence on Education (IPCEDU - 2020)*.
- GÖK, A. & BOZBOYINDIR, F. (2020). Education unions according to the opinions of teachers: Current situation and expectations. *Anadolu Türk Eğitim Dergisi*, 2(2), 351-363.
- GÜRBÜZ, S. & ŞAHİN, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KARA, M. (2016). Öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri ve sendikalardan beklentileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 423-440.
- KAYIKÇI, K. (2013). Türkiye'de kamu ve eğitim alanında sendikalaşma ve öğretmen ile okul yöneticilerinin sendikalardan beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 99-126.
- KOÇ, Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- MAHİROĞULLARI, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- SERİM, B. (1995). *Kamu görevlilerinin örgütlenmesinde hukuksal boyut*. Uşak: Ayrıntı Matbaası.
- TAVŞANCIL, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- TUNCAY, C. & SAVAŞ, K. B. (2006). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta Basım.
- ÜNSAL, E. (2003). *Sendika özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.