

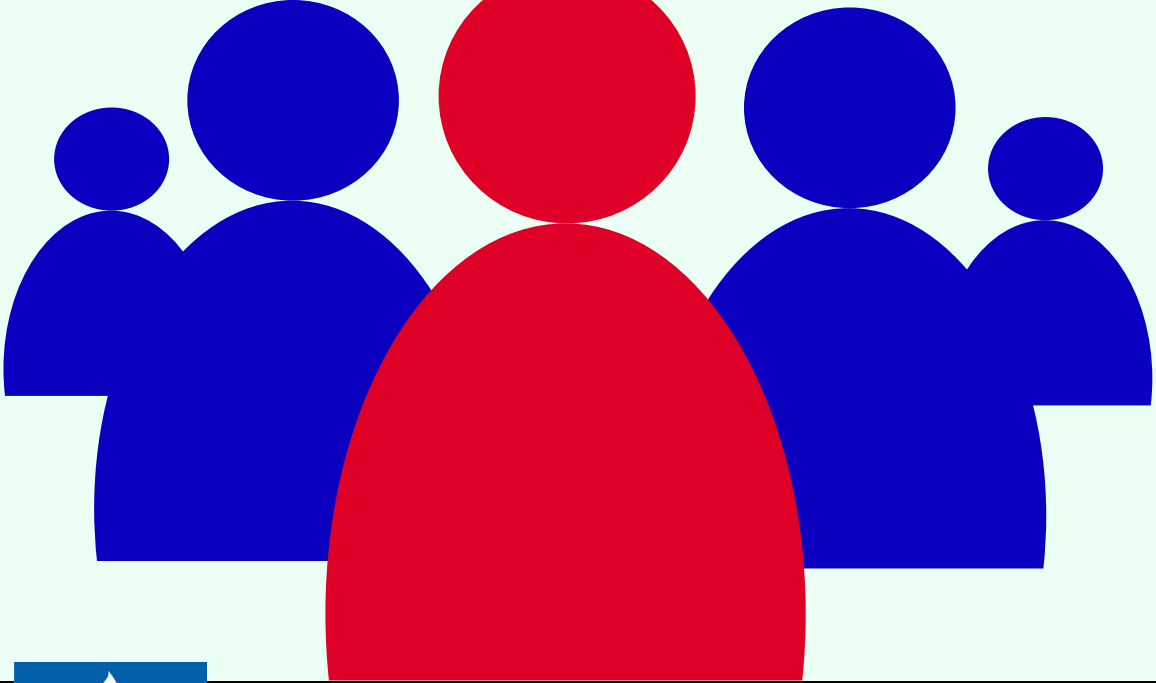
YÖNETİM, ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKACILIK ARAŞTIRMALARI

Yazarlar:

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK
Doç Dr. Gökhan OFLUOĞLU
Dr. Aziz BELLİ
Dr. H. Tezcan UYSAL
Dr. Kamil KANIPEK
Dr. Mehmet YILMAZ

Dr. Mehmet YORULMAZ
Burcu DOĞAN
Egemen KARAKAYA
Erdem HİLAL
Ersin ALAYVAZ
Hasan AZAZI

Hilal ALICI
İbrahim AKBULUT
Koray YAPA
Mesut KARAMAN
Sermed DOĞAN
Yusuf ÖZKAN ATAŞ



Editörler:

Prof. Dr. Mustafa TALAS
K. Hakan DERİN

YÖNETİM

ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKACILIK

ARAŞTIRMALARI

Editörler:

Prof. Dr. Mustafa TALAS
K. Hakan DERİN

Yazarlar:

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK
Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU
Dr. Aziz BELLİ
Dr. H. Tezcan UYSAL
Dr. Kamil KANIPEK
Dr. Mehmet YILMAZ
Dr. Mehmet YORULMAZ
Burcu DOĞAN
Egemen KARAKAYA
Erdem HİLAL
Ersin ALAYVAZ
Hasan AZAZİ
Hilal ALICI
İbrahim AKBULUT
Koray YAPA
Mesut KARAMAN
Sermed DOĞAN
Yusuf Özkan ATAŞ



Copyright © 2018 by iksad publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other non commercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic Development And Social Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: kongreiksad@gmail.com

www.iksad.net

www.iksad.org.tr

www.iksadkongre.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications - 2018©

ISBN: 978-605-7923-89-9

Cover Design: İbrahim Kaya

December / 2018

Size = 16x24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN:

ÖNSÖZ

Prof. Dr. Mustafa TALAS

(1 – 3)

BÖLÜM 1:

KÜRESELLEŞME VE BİLGİ TOPLUMUNDA ÇOCUK İŞGÜCÜ

Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU

Dr. H. Tezcan UYSAL

(4– 20)

BÖLÜM 2:

TÜRKİYE'DE AİLE İŞLETMELERİ VE İSTİHDAMA ETKİSİ

Ersin ALAYVAZ

Hasan AZAZİ

(21– 39)

BÖLÜM 3:

SENDİKA FAALİYETLERİ, SENDİKALARIN HALKLA İLİŞKİLER YÖNTEMLERİ VE YENİ MEDYA KULLANIMI: KKTC ÖRNEĞİ

Dr. Kamil KANIPEK

(40– 92)

BÖLÜM 4:

BİST SPOR ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ REFERANS İDEAL METODU İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Koray YAPA

İbrahim AKBULUT

(93– 110)

BÖLÜM 5:

ÇALIŞMA HAYATINDA OLUMLU GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Dr. Mehmet YILMAZ

Mesut KARAMAN

Sermed DOĞAN

Hilal ALICI

(111– 133)

BÖLÜM 6:

TÜRKİYE’DE SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN GELECEĞİ İÇİN KİMLER NE YAPMALI?

Dr. Mehmet YORULMAZ

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK

(134– 191)

BÖLÜM 7:

MALİ MÜŞAVİRLERİN ENFLASYON MUHASEBESİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİNİ ANLAMAYA YÖNELİK DURUM DEĞERLENDİRMESİ

Burcu DOĞAN

Erdem HİLAL

(192– 216)

BÖLÜM 8:

YENİ KAMU YÖNETİMİ VE YÖNETİŞİM KAVRAMLARININ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ VİZYON VE MİSYONLARINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ ÜZERİNE BİR İÇERİK ANALİZİ

Dr. Aziz BELLİ

Egemen KARAKAYA

Yusuf Özkan ATAŞ

(217– 253)

YÖNETİM, ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKACILIK ARAŞTIRMALARI

ÖNSÖZ

“Yönetim, Çalışma Hayatı ve Sendikacılık Araştırmaları” adıyla tasarlanan bu eser, sosyal bilimlerdeki çeşitli disiplinlerin bakış açılarına göre farklı meselelerin ele alındığı önemli bir ekip çalışması niteliğindedir. Bu eserde, önemli toplumsal meselelerden olan yönetim olgusu, çalışma hayatı ve sendikacılık hususları çeşitli bakış açılarıyla bir ekip çalışması biçiminde ele alınmıştır.

İlk bölümde Doç. Dr. Gökhan Ofluoğlu Dr. H. Tezcan Uysal’ın kaleme aldığı “Küreselleşme ve Bilgi Toplumunda Çocuk İşgücü” adlı araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma çocuk işgücünün son dönemdeki tezahürleri ele alınmıştır. Günümüzün önemli sorunlarından olan çocukların okul çağında çalıştırılması meselesinin analiz edilmesi değerli olarak görülmelidir.

İkinci bölümde Ersin Alayvaz ve Hasan Azazi’nin “Türkiye’de Aile İşletmeleri ve İstihdama Etkisi” adıyla hazırlamış oldukları bölümde aile işletmelerinin istihdam seviyesi ile ilişkisi analiz edilmiştir. Aile işletmeleri sayesinde istihdam hacminin yükseldiği ve işsizliğin düştüğü söylenebilir. Bu ilginç mevzunun ele alınması da önem arz etmektedir.

Üçüncü bölümde ise “Sendika Faaliyetleri, Sendikaların Halkla İlişkiler Yöntemleri ve Yeni Medya Kullanımı: KKTC Örneği” adlı çalışma ile Dr. Kamil Kanıpek’i görmekteyiz. Dr. Kanıpek, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti örneğinde sendikacılığın halkla ilişkiler bağlamında değerlendirilmesini yapmıştır. Halkla ilişkiler her hususta olduğu gibi sendikal faaliyetlerde de büyük önem arz eder. Bu çalışma ile bu önemden bahsedilmiştir.

Koray Yapa ve İbrahim Akbulut dördüncü bölümdeki “Bist Spor Şirketlerinin Finansal Performanslarının Referans İdeal Metodu İle Değerlendirilmesi” adlı çalışmaları bu eserde yer bulmuşlardır. Finansal performansın araştırılmasında bir yöntem olan ideal yöntemle Bist spor şirketlerinin analizi yapılmıştır.

“Çalışma Hayatında Olumlu Güvenlik Kültürü Kavramı” çalışmaları ile Dr. Mehmet Yılmaz, Mesut Karaman, Sermed Doğan ve Hilal Alıcı adlı araştırmacılar beşinci bölümde yer almaktadır. Kültür hayat tarzı diye ifade edildiğinde, bu bağlamda güvenlik ile ilgili yaşam tarzına güvenlik kültürü denilmektedir. Bunun çalışma hayatında bir yaşam biçimi gibi algılanması ve çalışmaların o kapsamda değerlendirilmesi çok önemli olacaktır.

Altıncı Bölümde Dr. Mehmet Yorulmaz ve Prof. Dr. Mehmet Gençtürk, “Sağlık Yönetimi Mesleğinin Geleceği İçin Paydaşlara Düşen Görevler: Nitel Araştırma” adındaki çalışmalarıyla yer almaktadır. Bu önemli çalışma, günümüzün geçerli mesleklerinden olan sağlık yönetiminin ileride karşılaşacağı problemler ile bağlantılı olarak ilgili konumda olanlar ile yapılan görüşmelere dayalı bir araştırma şeklindedir. Bu araştırmanın niteliksel olması ayrı bir öneme sahip olmuştur.

Yedinci Bölümde Burcu Doğan ve Erdem Hilal “Mali Müşavirlerin Enflasyon Muhasebesi İle İlgili Düşüncelerini Anlamaya Yönelik Durum Değerlendirmesi” başlıklı bir çalışma hazırlamıştır. Bu çalışmada, mali müşavirlik mesleğini icra edenlerin enflasyon muhasebesi adı verilen durumu ile ilgili tablo analiz edilmiştir.

Sekizinci bölüm için hazırlanan “Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Kavramlarının Büyükşehir Belediyeleri Vizyon ve Misyonlarındaki Yeri ve Önemi Üzerine Bir İçerik Analizi” adlı çalışmalarında Dr. Aziz Belli ve Egemen Karakaya, önemli bir çaba örneği göstermişlerdir. Bu çalışma ile

kamu yönetiminin çağdaş yeni modeli olan yönetişimin büyükşehir belediyelerindeki örnekleri ele alınmıştır.

Bu eserin hazırlanmasında emek sahibi olan Sayın Tasarımcı İbrahim Kaya, İKSAD Başdanışmanı ve İKSAD International Publication House Sorumlusu Sayın Sefa Salih Bildirici ve her konuda bize destek olan İKSAD Başkanı Sayın Mustafa Latif Emek'e teşekkür ederim. Ayrıca yazarlarımıza da çalışmalara verdikleri anlamlı katkılardan dolayı şükranlarımızı iletmek isterim.

Niğde, Aralık 2018
Prof. Dr. Mustafa TALAS

BÖLÜM 1:

KÜRESELLEŞME VE BİLGİ TOPLUMUNDA ÇOCUK İŞGÜCÜ

Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU

Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Zonguldak, gofluoglu@yahoo.com

Öğr. Gör. Dr. H. Tezcan UYSAL

Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve
Organizasyon Bölümü, Zonguldak, h.tezcanuysal@hotmail.com

GİRİŞ

Çalışan yoksulluğu 19. yüzyılda kapitalist şartlar altındaki işçi sınıfının yaygın bir hali olarak görülmüş ve işçi sınıfının yaşam standartlarının, büyüyen bir ekonomi, tam istihdam ve refah devleti politikaları ile çözümlenebileceği analiz edilmiştir. Çalışan yoksulluğu kavramının 1990'lardan sonra yeniden gündeme gelmesi Post-Fordist sistemin ya da esnek üretim sisteminin neo-liberal politikaları ve refah devletlerinde meydana gelen daralma sonucunda işçi sınıfının geniş kesimleri yoksulluğa sürüklenmiş ve artık çalışmanın yoksulluğun çaresi olamayacağı anlaşılmıştır (Erdoğan ve Kutlu, 2014). Çalışan yoksulluğu kavramı bireylerin işgücü içindeki durumlarını niteleyen bireysel düzey (individual level) ve yaşadıkların ailelerin gelir düzeyini temel alan kolektif düzey (collective level) analizlerini birleştirmektedir. Çalışan yoksulluğu bu bakımdan bireylerin harcanabilir net gelir açısından yoksul olmaları hali olarak tanımlanabilir (Eurofound, 2013).

Çalışan yoksulluğu, düşük gelir grupları ve çocuk yoksulluğu neo-liberal uygulamaların ve küreselleşmenin getirmiş olduğu

değişikler ile daha belirgin bir hal alırken, bu durum çoğu zaman göz ardı edilmiştir. Kriz dönemleri özellikle sanayisi gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde ücretleri düşürme yönünde eğilim göstermekte ve bu durum ülkelerde çalışanları part-time çalışma, esnek çalışma gibi yeni çalışma şekillerine iterken, çalışanların sosyal haklardan mahrum bırakarak çalışan yoksulları ve çocuk yoksulluğunu daha çok göz önüne çıkarmaktadır (Kocabaş, 2004; Sapançalı, 2001). Genel olarak ise, çalışan yoksulluğu ve yoksul çocukların çalıştırılması ile ilgili olan akademik çalışmaları literatürde daha fazla görmeye başlamamızı neden olmaktadır. Çalışan yoksulluğunun ve çocuk çalıştırılmasının bu kadar geri planda kalmasının sebepleri hiç şüphesiz klasik liberalizme, piyasanın serbestliğine olan inanç ve serbest piyasa ekonomisinin kabul gördüğü toplumlarda ise işsizliğin geçici olduğu ve arazi bir durumu ifade etmesi ön yargısının kabulü dolayısıyla çalışan yoksulluğunun kabul edilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun sonucu ücretli kesime daha fazla maliyet yüklenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bauman, 1999). Böylelikle yoksulluğun sebebinin sadece işsizliğe bağlanması yanlış görülmekte ve çalıştığı halde geçinmekte zorlanan ve hatta geçinemeyen bir kesim ortaya çıkmaktadır. Çalışmamızda çalışan yoksulluğu ve bu kesim içinde çocuk yoksulluğunun yeri irdelenmiş, mevcut yapılmış çalışmalardan yola çıkılarak bir durum değerlendirmesi yapılmıştır.

2. GÜNÜMÜZ DÜNYASINDA ÇALIŞAN ÇOCUKLAR VE ÇOCUK YOKSULLUĞU GERÇEĞİ

Küreselleşme ve bilgi toplumuna geçiş süreci ile birlikte dünya ülkeleri serbest piyasa ekonomisine dâhil olmak zorunda kalmışlardır. Serbest piyasa ekonomisinde rekabet sürecine dayanabilmek için az gelişmiş ve yeni gelişen ülkelerin emek-yoğun üretimde bulunan ekonomileri olumsuz yönde etkilenmiştir. Az gelişmiş ve yeni gelişen ülkelerin en önemli rekabet avantajı ucuz işgücü maliyetidir. Bu durum zaten yoksulluk içinde yaşayan insanların ekonomik yapıya dâhil olmasına neden olmuştur. Yeni yoksulluk bu şekilde ortaya çıkmış ve bu kitleler sosyal haklarının bilincinde olmadan çalışma hayatında yer almışlardır. “Bilgi toplumundaki yeni oluşumda çocuk olarak nitelendirilen küçük yaştakilerin ekonominin büyük kesiminde istihdam edildiği görülmektedir” (Küçükkalay vd., 2000).

Günümüz dünyasında çocuklar birçok işkolunda çalışmaktadır. Aslında çocukların çalışma hayatında yer alması çocukların çalışması değil, çalıştırılmaları olarak değerlendirilmelidir. Çocuk işgücünün çalıştırılması sorunu, çocukların fiziksel ve ruhsal gelişmesine etkisi, eğitimden mahrum kalmaları şeklinde değerlendirilmektedir. Bu sorunun temelinde ekonomik nedenlere dayalı arz ve talep dengesi yatmaktadır. Yapılan bir araştırmada; “8 yıllık zorunlu eğitim çağında olmasına rağmen okula devam etmeyen çocukların %44,8’inin ekonomik nedenlerden, %27,6’sının ailesinin isteği ile %17,2’sinin kendi isteği ile %10,3’ü ise başarısızlık nedeniyle okulu bıraktığı veya gidemediği belirlenmiştir ve bu durumun nedeni çocukların ve ailelerinin sıcak paraya duydukları şiddetli ihtiyaç” olarak

yorumlanmıştır (Şişman, 2006:261).Ekonomik sorunlar ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler çözümlenmedikçe çocukları çalışma hayatına iten sebepler ortadan kaldırmak mümkün değildir.

Çocuk işçi, düzenli olarak okula devam hakkı veya kesintisiz fiziksel ve zihinsel gelişim gibi haklarının çoğunu veya hepsini ortadan kaldıran herhangi bir işte çocukların görev almasıdır (Al Amin vd., 2017). Tüm ülkeleri kapsayan evrensel bir sorun olmakla birlikte özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede iş fırsatları ve eğitim fırsatlarının eksikliği, aile çatışması, yanlış gelir dağılımı, işsizlik, yoksulluk ve çocuk işçiliği yüzleşilen temel sorunlardır (Haider ve Qureshi, 2016). Bu ülkelerde toplumdaki yoksul ve ihmal edilmiş çocuklar için insan hakları başarılı bir şekilde yerine getirilmemekte, bunun sonucunda çok sayıda çocuk "çocuk işçi" haline gelmektedir (Duvvuru et al., 2015).Örneğin Nepal'de 5 ile 14 yaş arası çocukların %40'ı çocuk işçi olarak çalışmaktadır (Nepal, 2012). Aynı şekilde dünyanın farklı bölgelerinde de birçok çocuk, insan onuru, şeref ve haysiyetine uygun olmayacak şekilde çalışmaktadır. "Bölgelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak ortalama her beş ile üç çocuktan biri iktisaden faaldir ve bu çocuklar genel olarak gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır" (Tor, 2010). Zorunlu eğitim çağındaki çocukların çalışma nedeniyle eğitimden mahrum olması, kişisel ve toplumsal zararlara da neden olmaktadır. Uluslararası Sosyal Politikanın son yıllardaki en önemli konularından biri de çalışan çocuklar ya da çocuk yoksulluğu gerçeğidir. Bu amaçla Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Çocuk İşçiliği Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) başlatılmıştır. Dünya'da

çalışan çocuklara ilişkin sayısal verilerin bulunduğu ‘Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesinin İzlenmesi Çerçevesindeki 2006 Küresel Raporuna göre, çalışan çocukların %69’u tarım işkolunda, %22’si hizmetler sektöründe, %9’u sanayi işkolunda çalışmaktadır. Bunun yanı sıra bütün yaş gruplarında çocukların çalışma yaşamına katılmaları her üç işkolunda da azalmaktadır. ILO’nun 2006 raporuna göre;“218 milyon çalışan çocuktan 126 milyonunun ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktadır ve dünya’da çalışan çocuk sayısı 2000-2004 yılları arasında 246 milyondan 218 milyona gerileyerek %11 oranında azalmıştır”. Asya-Pasifik bölgesinde 2000 yılında çalışan çocukların oranı %19,4’ten %18,8’e, Latin Amerika ve Karayiplerde %16,1’den %5,1’e, Sahra Güneyi Afrika’sında %28,8’den %26,4’e, öteki bölgelerde %6,8’den %5,2’e inmiştir. Buna rağmen çocuk işçiliği dünyanın önemli sorunlarından biri olarak devam etmektedir (Tor, 2010).

3. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Türkiye’de 18 yaşından daha küçük olanlar çocuk sayılmakta, asgari çalıştırılma yaşı ise 15 olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla, “15-18 yaş arasındaki çalışanlara genç işgücü, 15 yaşından küçüklere de çocuk işgücü tanımlaması yapılmaktadır” (Kulaksız, 2014:97). Önemli bir sorun teşkil eden çocuk işçiliğinin temel nedenleri; “yoksulluk, göç, geleneksel bakış açısı, eğitim olanaklarının yetersizliği ve etkin uygulanamayıdır” (Tor, 2010:32). Yoksulluk ve çocuk işçiliğine yönelik bu ilişki “gelir yetersizliğinden kaynaklanan ihtiyaç esasından ileri gelmemektedir” (Tunçcan, 2000:244).

Yoksulluk, asgari temel yaşam standardına ulaşılamaması, yaşam kalitesi düzeyinin düşük olması, temel ihtiyaçların bile karşılanamama durumudur. Genel olarak yoksulluk sorunu ise; gelir dağılımının adil olmaması, nüfus artış hızı, göç, kayıt dışı istihdam gibi birçok soruna dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Tor, 2010).

Ailenin gelirini normal düzeye yükseltmek için çocuklarını çalıştırmaya yönelmesi, çalışma hayatımızın önemli sorunlarından. Yoksul aileler için ailedeki çocukların gelir katkısı önemlidir fakat çocuklar vasıfsız olduğu için genellikle daha az yetenek gerektiren fiziksel işlerde çalıştırılmakta ve bu işler çocuklar için zararlı ve güvensiz olabilmektedir (Monawer ve Hossain, 2016). Ayrıca, “hanede yoksulluk riskiyle karşılaşan çocuk için eğitim sürecinden uzaklaşma ve istihdama katılma kaçınılmaz bir hal almaktadır” (Kahraman ve Kahraman, 2017:261). Diğer yandan çocuk işçilerin oluşturduğu kayıt dışı istihdam, ekonomideki kırılganlığı arttırmaktadır (Karaman ve Özçalık,2007). Çocuk işçiliğine neden olan temel sorunlar, konunun çok boyutlu olduğunu göstermektedir. “Yoksulluk, eğitim ile ilgili nedenler, göç ve buna bağlı nedenler, işsizlik, konuya geleneksel bakış açısı, mevzuat eksiklikleri, denetim yetersizliği ve işverenin talebi çok boyutlu faktörlerden yalnızca birkaçıdır” (Günöz, 2007:6).

Çalışma Bakanlığınca yapılan bir araştırmada deri işkolunda çalışan çocukların %91’inin annesinin, %44’ünün ise babasının işsizliği nedeniyle çalışma hayatına girdiği saptanmıştır. Dolayısıyla, “aile bireylerinden anne ve babanın işsiz olması da çocukların çalışmasına etki etmektedir” (Günöz, 2007:14). Örneğin Gerçekten de

aile üyelerinin işsiz olması ya da düzenli bir gelire sahip olmaması çocuk işçiliğine neden olmaktadır (Beguele ve Boyden, 1995). Ayrıca ülkemizde çocuk işçiliğinin sebepleri arasında “toplumun geleneksel bakış açısı da yer almakta, çocuğun çalışarak adam olabileceğini düşünen bu yaklaşım, çalışmanın çocuk eğitime olumlu etkiler yapacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır” (Karaman ve Özçalık, 2007:33).Çocukların çalıştırılmasına ülkenin eğitim olanaklarının sınırlı olması da yol açmaktadır. Eğitime ilişkin alt yapının “yeterince gelişmemiş olması ve çocukların eğitim hizmetlerinden yararlanmasını engelleyen etkenler sonucunda eğitim sistemine dâhil olamayan çocuklar, çalışma hayatına yönelmektedir” (İlik ve Zeynep, 1994:5). Bunun yanı sıra TÜİK Hane Halkı İşgücü anketlerine göre;“eğitilmiş insanlar arasında işsizlik oranının eğitimsizlere göre daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır”. “Bu durumda gelir seviyesi düşük olan aileler açısından çocuklarının üniversite mezunu işsiz olmaksızın, vasıfsız işçi olarak çalışma hayatına atılmaları ve bir an önce gelir sahibi olmaları önemli hale gelmektedir” (Günöz, 2007:13).

Literatürde çocuk işçiliğinin olduğu alanlar“inşaat işçiliği, tekstil sektörü, hizmet sektörü, mevsimlik tarım işçiliği ve çobanlık” olarak belirtilmektedir (Aydın vd., 2017:13).Gelişmekte olan yoksul ülkelerde ise tarım sektörü çocuk işçiliğinin olduğu en büyük sektördür (Fatima, 2017). Ülkemizde de tarım sektörü çocuk işçiliğinin yoğun olduğu bir sektördür. “Düzenli bir işi olmayan aile büyüklerinin mevsimlik işçi olarak çalışması, çocuk işçilerin artmasını da tetiklemekte, pamuk, tütün, fındık toplama gibi mevsimlik işlerde

çocuk emeğinin kullanıldığı gözlenmektedir” (Yıldız, 2006: 138).Uysal ve Kesim (2014) da bu konuya yönelik araştırmasında; tarım işçisi olarak çalışanların %82’sinin 14-18 yaş aralığında olduğunu ve bu çocukların okula gönderilmeyerek, aileleri ile birlikte mevsimlik işçi olarak çalışmaya götürüldüğünü saptamıştır. Tarımla bağlantılı olarak, “ülkemizde de doğu illerinden batı illerine yoğun bir göç süreci yaşanmakta, göçle kente gelen kişiler, daha önce tarım işçisi oldukları için kentsel işgücü piyasasının aradığı özellikleri taşımamakta, bu nedenle, bu kişiler kentte iş bulamadıklarından çocukları çalışma hayatına atılmak durumunda kalmaktadır” (Günöz, 2007:13).

Türkiye’de çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik oluşturulan programlar çerçevesinde, özellikle ILO/IPEC programı önemli olmuştur. ILO tarafından 1992 yılında başlatılan IPEC programına katılan ilk altı ülkeden biri de Türkiye olmuştur. IPEC uzun vadede çocuk işçiliğine son vermeyi, orta ve kısa vadede ise çalışan çocukların korunması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini hedeflemektedir. IPEC, konuyla ilgili hükümet, işçi ve işveren kesiminin karşılıklı işbirliğine büyük önem vermektedir. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışan çocuklar bölümünün koordinasyonluğunda çeşitli projeler yürütülmüştür. Dolayısıyla çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda birçok kamu kuruluşu ile sivil toplum kuruluşları aktif olarak çalışmaktadır (Günöz, 2007:93).

4. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÇOCUKLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çocukların çalışma hayatına girmesi, çocuğun fiziksel, ruhsal, toplumsal ve ahlaki açıdan olumsuz olarak etkilenmesine yol açmaktadır. “Ağır fiziksel çaba isteyen bedensel çalışmalar, çocuğun biyolojik gelişimini geriletirerek bedeninde kalıcı hasarlara yol açabilmektedir” (Avşar ve Öğütoğulları, 2012:14). Ayrıca çalışma hayatı çocukların sadece bedensel değil, psikolojik gelişmesine de zarar vermektedir (Avşar, 2012; Aysev, 2000). “Çocuk işçilerin çalışma saatlerinin uzunluğu nedeniyle iş çıkışından sonra hemen evlerine döndükleri ve çocukluk döneminin gerektirdiği etkinlikleri yapamadıkları, hemen eve dönme nedenleri incelendiğinde de uzun çalışma süresi sonunda yorulmaları ve aldıkları ücretlerin düşük olması nedeniyle başka etkinliklere katılmadıkları gözlenmiştir” (Tor, 2010:37). Dolayısıyla çalışan çocuklarda kendilerini özgürleştirici bir zaman parçası olarak boş zamanın kullanımı çoğunlukla görülmemektedir (Fidan, 2004).

Çocuk işçiliği, çocukların normal bir eğitim hayatı geçirmelerine de engel olmaktadır. Eğitimini gerektiği gibi tamamlayamayan çocukların ilerideki yaşamında kendini geliştirme fırsatı son derece düşük olmakta ve belli bir çevrenin kalıplarına sıkışmış olarak geri kalan yaşamlarını sürdürdükleri görülmektedir (Tekin, 2010). Çocukların çalışma hayatında buldukları sırada aile denetiminden ve korumasından uzak olması, onların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokmaktadır. Öyle ki, çocuk işçi olarak çalışan çocukların bundan dolayı gelişen sağlık problemleri

yetişkinliğe gelinceye kadar ortaya çıkmayabilmekte (Williams vd., 2016), bedensel ve ruhsal sağlığın risk altında olmasının yanı sıra, toplumun bu güçsüz kesiminin her türlü istismara ve sömürüye maruz kalma tehlikesi de her zaman mevcut olmaktadır. Ayrıca aile denetimi ve korumasından uzak çalışan çocukların uyuşturucu madde kullanma alışkanlığına yakalanmaları da mümkündür. Çocuk suçluluğu üzerinde yapılan araştırmalar, aile denetiminden uzak bir şekilde yaşayan ve çalışan çocukların suça yönelmelerinin daha fazla olduğunu göstermiştir (Avşar, 2012; Güngör, 2008).Hiç kuşkusuz hızlı nüfus artışı, köyden kente yaşanan yoğun göç, ekonomik yetersizlikler nedeniyle çocuklar çalışma hayatına girmek zorunda kalmışlardır. Yapılan araştırmalarda kentlerde çok çocuklu ailelerin reislerinin, “çalışan çocukların gelirlerini toplayan ve bunlarla ailenin geçimini sağlayan bir organizatör durumuna geldikleri göstermektedir” (Baştaymaz, 1994:88).

5. SONUÇ

Bilgi toplumu çağına girdiğimiz günümüzde, çocuklar gelişmiş ve özellikle de gelişmekte olan ülkelerde hemen hemen tüm işkollarında yaygın bir şekilde çalışmaktadırlar. Çalışma hayatına çok erken yaşta giren ve çalışma hayatının güçsüz kesimini oluşturan bu çocukların, fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimi, toplum yaşamına faydalı bir birey olarak sağlıklı bir şekilde katılımı, çalışma hayatından kaynaklanan sorunlar nedeniyle engellenmektedir. Dünya üzerinde birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de milyonlarca çocuk sağlıklı bir şekilde gelişimlerine engel olacak elverişsiz koşullarda

çalıştırılmaktadır. Bu nedenle çocuk işçiler sorunun çözümlenmesinde uzun vadeli sosyal politikaların uygulamaya konulması gerekmektedir.

Çalıştırılan çocuklarla ilgili olarak sorunun tanınması ve bu sorunla ilgili mücadeleye yönelik küresel bir arayış bulunmaktadır. Bir taraftan ILO, UNESCO, UNICEF gibi uluslar üstü örgütler, diğer tarafta ulusal hükümetler, gönüllü kuruluşlar, yerel yönetimler bir bütünlük içinde sorunun çözümüne yönelik son yıllarda büyük bir çabanın içine girmişlerdir(Yıldız, 2006).Çocukların çalıştırılmalarıyla ilgili olarak ILO desteğiyle birçok proje ve programlar yürürlüğe konulmuştur. ILO destekli proje ve programlar etkisini göstermeye başlarken, ulusal düzeyde kısa, orta ve uzun vadeli sosyal politikalarla bu çabanın tamamlanması önem kazanmaktadır. Çocukların çalıştırılmalarının zorunluluktan çok bir tercih haline getirilmesi ve çok sayıda çocuğun erken yaşta çalıştırılmalarının ve çalıştırılırken de çeşitli istismar ve ihmallere uğramalarının önüne geçilmesi, ailelerin yoksulluğu, yetişkin eğitimsizliği, hazırlıksız göç, sağlıksız kentleşme, hızlı nüfus artışı, formel eğitim sisteminin sorunları, toplumsal değer yargıları ile mücadeleyi içeren geniş kapsamlı sosyal ve kalkınma politikaları ile birarada yürütülebildikleri takdirde gerçekleştirilebilir hale gelecektir (Zeytinlioğlu, 2001).

Çocuk çalıştırılmasına yönelik olarak değişik kesimler açısından farklı mücadele yöntemleri geliştirilebilir. Çocuk çalıştırılmasının önlenmesi ve mevcut çalışan çocukların korunması açısından aşağıdaki tedbirler önerilebilir (Yıldız, 2006; Küçükkalay, 2000; Fişek, 1997);

- Çocuk çalıştırılmasının önlenmesi ve mevcut çalışanlara yönelik olarak koruyucu tedbirler alınması açısından, devletin denetim görevini eksiksiz yerine getirmesi sağlanmalı, çocuk çalıştıran tüm işyerlerinde çevresel faktörler, çalışma süreleri gibi birçok hususların belli aralıklarla denetimi yapılarak gerekli önlemlerin hızla alınması sağlanmalıdır. Çocuk işçilere yönelik uluslararası mevzuatın uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca çocuk işçilere yasal hakları ve iş güvenliği ve iş sağlığı konularında aydınlatıcı bilgiler verilmelidir.
- İşverenlerin çocuk işçilere yönelik yasal mevzuat hakkında bilgilendirilmesi ve yasal mevzuata eksiksiz uymalarının sağlanması gerekmektedir. İşverenlerin, alanında uzman kişiler tarafından çocuk işçilere yönelik iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verdirmelerinin sağlanması gerekmektedir. İşverenler çocuk işçilerin yapması gereken işleri belirleyerek, bunların muhtemel riskleri konusunda önlemler geliştirmelidir. Çocukların kullandığı tüm araç ve gereçlerin ergonomik olarak tasarlanması gerekir. Ayrıca çocuklar çalıştırdıkları sürece bilgili ve deneyimli ustaların gözetim ve denetiminde olmalıdır.
- Çocuk çalıştırılmasının önlenmesi ve mevcut çalışanların korunması açısından işkollarındaki iş sağlığı ve iş güvenliği koşulları araştırılıp, çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından üniversite ve araştırma kurumlarının işbirliği yapması gerekmektedir. Sanayi bölgelerinde çocuk işçilerin

eğitimine ve sağlıklı gelişimine katkıda bulunacak sağlık ve eğitim merkezleri gibi tüm girişimlerin organize edilmesi gerekmektedir.

- ocuk çalıştırılmasının önlenmesi ve en azından çalıştırılan çocukların koruma altında tutulması açısından ailelere de büyük görevler düşmektedir. Aileler çocuklarını çalışma hayatına yönlendirirken, sadece onların aileye ekonomik olarak yapmış olduğu katkıyla değil, çalışma koşulları ile de yakından ilgilenmelidir. Çocuğun herhangi bir kazaya uğraması ya da mesleki bir hastalığa yakalanması halinde mutlaka bir sağlık merkezine başvurmasını sağlamaya çalışmasını sağlamak gerekir. Aileler, çocuklarının kim tarafından denetlenip, eğitileceğini bilmeli ve takip etmelidir.
- Çocuklar, alışma hayatında kendilerine sağlanan güvencelerin neler olduğunu bilmeli ve işyerinde ilgili mevzuata uyulmaması durumunda Őikyet mekanizmasını nasıl işleteceğinin farkında olmalıdır. Çocuklar işyerlerinde çalışırlarken yasal haklarını konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Herhangi bir olumsuz davranış ve çalışma koşulu karşısında Őikyet mekanizmasının ne olduğunu bilmeli ve harekete geçebilmelidir. Ayrıca ocuğun iş sağlığı ve iş güvenliği açısından eğitimi verilmeli ve kendisine sağlanan koruyucuları mutlaka kullanması sağlanmalıdır.
- ocuk işçiliğine yönelik olarak yapılan araştırmalarda, çocukların aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla

çalışmak zorunda oldukları ortaya çıkmıştır. Öncelikle ailelerin gelir düzeyini yükseltecek önlemlerin alınması ve gelir dağılımının düzeltilmesi gerekmektedir (TÜRK-İŞ, 1998).

- Denetim sorunu giderilmeli, bunun için iş müfettişlerinin sayısı arttırılmalı ve iş müfettişlerinin çocuk istihdamı konusunda duyarlı hale getirilmeleri sağlanmalıdır. “Ayrıca işçi ve işveren sendikalarının konuyla ilgili daha fazla araştırma yapmaları ve proje üretmeleri teşvik edilmelidir. Çocuk istihdamının yetişkin istihdamını engellediği ve dolayısıyla sendikaların toplu pazarlık gücü üzerinde olumsuz etki ettiği konularında işçi sendikalarının duyarlılığı arttırılmalıdır” (Günöz, 2007:95).

KAYNAKÇA

- Amin, Al., Shawkatuzzaman, S., Rahman, H. Sufiullah and Hasan, M. (2012). A Framework On Compensatory Strategy of Child Labour in Dhaka City (Bangladesh), *Journal of Science*, 2, 87-99.
- Avşar, Z. ve Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 9-40.
- Aydın, D., Şahin, N. ve Akay, B. (2017). Göç Olayının Çocuk Sağlığı Üzerine Etkileri, *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi*, 7(1), 8-14.
- Aysev, A., Ulukol, B. ve Ceyhun G. (2000). Çalışan ve okuyançocukların ‘Çocuklar İçin Depresyon Ölçeği’ ile Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(1), 27-30.
- Baştaymaz, T. (1994). *Formel ve Enformel Sektörlerde Çalışan Çocuklar ve Sanayiye Etkileri*. Türkiye’de Çocuk İşgücü, Ankara: TİSKYayımları.
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksulluk*, (Çev. Ümit Öktem), İstanbul: Sarmal Yayınları.
- Beguele, A. ve Boyden, J. (1995). Çocuk İstihdamı ile Mücadele, ILO ve Ç.S.G.B ortak Yayını, Ankara.
- Duvvuru, R., Rao, G. N., Bendalam, S., Gemechu, R., Chundi, A., Naidu, D. S., Rao, C. R. and Rao, P. J. (2016). A Case Study on Child Labour-Gis Approach, *16th Esri India User Conference*, India.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 41, 63-114.
- EuroFound, (2013). *Wages: A Working Conditions and industrial Relations Perspective*, Dublin.
- Fatima, A. (2017). The Effect of Globalization and Credit Market Imperfections on the Incidence of Child Labour, *International Journal of Social Economics*, 44(8), 998-1017.

- Fidan, F.(2004). Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış, *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 30-49.
- Fişek, G.(1997). Çalışan Çocuklar ve Küçük ve Orta Boy İşletmeler, *İşveren Dergisi*, 37(7).
- Güngör, M. (2008). Evrensel Bir Sorun Olarak Çocuk Suçluluğu ve Sokakta Çalışan ve Yaşayan Çocuklar, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 25-43.
- Günöz, M.(2007). Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri, *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Haider, S. Z.and Qureshi, A. (2016). Are All Children Equal? Causative Factors of Child Labour in Selected Districts of South Punjab, Pakistan, *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(1), 3-10.
- İlik, B. ve Türkmen, Z. (1994). İstanbul Sokaklarında Çalışan Çocuklar Araştırma Projesi, ILO Türkiye Yayınları, Ankara.
- Kahraman, F. ve Kahraman, A. B.(2016). Dezavantajlılığın Çocuk Halleri: Dünyada Ve Türkiye’de Dezavantajlı Gruplarda Yer Alan Çocukların Durumu, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 8(20), 255-268.
- Kapar, R. (2010). *Türkiye’de Çalışan Yoksullar*, Ankara Sanayi Odası, Kasım-Aralık 2010, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/asocalisan.pdf>
- Karaman, B. ve Özçalık, M. (2007). Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 25-41.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33-54.
- Kulaksız, Y.(2014). Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3)91-111.
- Küçükkalay, M., Dulupçu, A. ve Turunç, Ö. (2000). Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşgücü İstihdamının Sorunları ve Önlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 103-118.

- Monawer, A. T. M. and Hossain, D. M.(2016). Child Labour: Islamic Perspective, *ESTEEM Academic Journal*, 12(2),15-30.
- Nepal, A and Nepal, M. (2012). Is Child Labour A Substitute for Adult Labour? The Relationship Between Child Labour and Adult Illness in Nepal, *International Labour Review*, 151(1-2), 3-10.
- Sapancalı, F. (2001). Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk, *Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E.Dergisi*, 3(2), 115-140.
- Şişman, Y. (2006). Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentileri, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 251-275.
- Tekin, E. (2010). Çocuk İşçiliği,
www.ercantekin.com/calismalar_cocuk_isciligi.asp,
(Erişim Tarihi: 14.04.2016)
- Tor, H.(2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları, *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 2(2), 25-32.
- Tunçcan, N.(2000). Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 43-44, 243-259.
- Türk-İş (1998). Çocuk İşçiliğine Karşı Sendikalar Mücadele: Türk-İş Modeli, Türk-İş Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- Uysal, H.T. ve Kesim, E. (2014). Mevsimlik İşçi Örgütlenmelerinde Örgüt İçi ve Örgüt Dışı Faktörlerin İşçi Performansına Etkisi: Fındık İşçilerine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 152-173.
- Williams, O. A., Famuyiwa, B. S. and Abdulkarim, I. F. (2016). Perception of Nigerian Cocoa Farmers on Child Labour: Implications for Hazardous Child Labour, *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 10(3), 1-11.
- Yıldız, Ö.(2006). Türkiye’de Çocuk İşçi Sorununun Toplumsal Görünümü, *Journal of Qafqaz University*, 18, 134-139.
- Zeytinlioğlu, S.(2001). *Çalışan Çocukların İhmal ve İstismarı*, Ege Üniversitesi Yayınları, Yayın No:113, İzmir.

BÖLÜM 2:

TÜRKİYE'DE AİLE İŞLETMELERİ VE İSTİHDAMA ETKİSİ¹

Ersin ALAYVAZ²
Hasan AZAZI³

1.1.Aile İşletmesi Kavramı

Aile işletmeleri üzerine birçok tanımlama bulunmaktadır. Literatürde üzerinde durulan tanımlamalara yer vermeden önce işletme kavramına değinilecektir. Aşağıda bu kavramlar ayrıntılı olarak ayrıca incelenmektedir.

1.1.1.İşletme Kavramı

İnsanoğlu varoluşundan beri her türlü ihtiyaçlarını giderebilmek için gerekli mal ve hizmet üretimini yapmıştır. Üretim, üretilen fazla malların el değiştirmesi olayının olduğu her yerde işletmenin varlığından söz edilebilir.

İşletmenin tanımlanması konusunda oldukça çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Oluç, işletmeyi, insanların ihtiyaçlarını doğrudan doğruya veya dolaylı olarak karşılamak amacı ile işleyen veya işletilen her iktisadi birim olarak ifade ederken, Koçel, insan

¹ Bu Çalışma Hasan Azazi'nin Petrol Fiyatlarındaki Değişikliğin Türkiye İmalat Sanayi ve İstihdamı Üzerindeki Etkileri ve Ersin Alayvaz'ın Aile İşletmelerinde Sürdürülebilirlik Sorunsallığının Örgütsel Ekoloji Kuramı Bağlamında İncelenmesi: TR-22 Bölgesindeki Aile İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma adlı Yüksek Lisans tezlerinden türetilerek oluşturulmuştur..

² Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Mezun, ersin_alayvaz_19@hotmail.com

³ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, hasanazazi@gmail.com

ihtiyaçlarını direkt veya endirekt olarak karşılamak üzere üretim faktörlerini bir araya getirerek mal veya hizmet üreten birimler olarak tanımlamaktadır (Oluç 1963: 4; Koçel 2014: 75).

Çeşitli tanımlamalar ışığında genel bir tanımla işletme, bir yatırım fikrinin oluştuğu, bu fikrin çeşitli yöntemlerle fizibilite edildiği, bir proje oluşturularak bu projeyi gerçekleştirmek için üretim faktörlerinin (sermaye, emek, doğal kaynaklar, girişimci), teknoloji, finansman ve insan kaynaklarının belirli bir yönetim kültürü çerçevesinde bir araya getirerek, kar elde etmek, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve devamlılıklarını sağlamak amacıyla mal ya da hizmet üreten ya da pazarlayan ekonomik, teknik, yönetsel, hukuki ve sosyal kuruluşlardır (Akdemir 2008:4; Sabuncuoğlu ve Tokol 2005:10; Tosun 1992: 5; Mucuk 2005: 4; Özücü 2006: 10; Can, Tuncer ve Ayhan 2004: 11; Çetin ve Mutlu 2011: 11; Ak 2008: 93; Dinçer ve Fidan 2000: 3;Güven vd. 2004: 314; Armour, Hansmann ve Kraakman 2009: 6; Certo 2000: 212; Koontz ve O'Donnell 1976: 63).

1.1.2. Aile İşletmesi Kavramı

Aile işletmesi kavramı 'aile ve işletme' kavramlarının birlikte kullanılmasıyla oluşturulmuş bir kavramdır. İşletme kavramı yukarıda açıklanmıştı. Aile kavramına değinecek olursak, Türk Dil Kurumuna göre aile; evlilik ve kan bağına dayanan karı, koca, çocuklar ve kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birliktir (TDK).

Aile işletmelerinin tanımlanmasında ortak bir sonuca varmak oldukça güçtür. Bu durum gayet normal karşılanmaktadır. Çünkü her

aile şirketinin kuruluş şekli, sermayesi, kültürü, kurucuların kişisel özellikleri, şirketin içinde bulunduğu sektör, siyasi konjonktür gibi birçok farklılık, aile işletmelerine tek bir tanım getirilmesini zorlaştırmaktadır.

Genel bir tanımlama yapacak olursak, aile işletmesi; ailenin geçimini sağlamak veya mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulan, ailenin ve işletmenin çıkarlarının aynı olduğu, ailenin geçimini sağlayan kişi tarafından yönetilen, yönetim kademelerinin önemli bir bölümü aile üyelerince doldurulan, kararların alınmasında (özellikle genel müdür seçiminde) büyük ölçüde aile üyelerinin etkili olduğu ve aileden en az iki jenerasyonun kurumda istihdam edildiği, ürün veya hizmet özelliklerinin aile adıyla özdeşleştiği, hisselerinin %50'den çoğuna aile üyelerinin sahip olduğu, kar amacı güden dinamik şirkettir (Aydın 2010: 6; Yelkikalan 2006: 195; Karpuzoğlu 2004: 19; Getz ve Carlsen 2005: 239; Günver 2002: 4; Baraz 2010: 26; Kırım 2000: 3; Özler ve Şahin 2010: 41; İşeri ve Çağlar 2004: 141; Wallace 2010: 7; Ting 2009: 3; Öner ve Turhan 2010: 121; Aydemir, Seymen ve Taşçı 2004: 605; Ağca ve Kızıldağ 2010: 300; Atılgan 2003: 101; Yalçın ve Günel 2004: 72; Aydınlık ve Karagülle 2006: 59).

KOSGEB'e göre ise, aşağıdaki özellikleri taşıyan her işletme ölçeğine bakılmaksızın aile işletmesi olarak tanımlanmaktadır (KOSGEB 2015):

- Karar verme hakkının çoğu, işletmeyi kuran ya da sermayeden hisse alan kişi ya da kişilere ya da eşleri, ebeveynleri, çocukları ya da çocuklarının mirasçılarına aittir.

- Karar verme haklarının çoğu doğrudan ya da dolaylıdır.
- Aile ya da akrabalarından en az bir temsilci işletmenin yönetiminde yer almalıdır.

- Halka açık şirketler işletmeyi kuran ya da hissesini satın alan kişinin karar verme hakkına sahip olması gerekir.

Fındıkçı, aile işletmelerinin tanımlamalarında yer alan ortak noktaları şöyle sıralamaktadır (Fındıkçı 2007: 17):

- Aile şirketi bir ailenin iş kurmuş halidir.
- Aile şirketi, aileden bir girişimcinin başlattığı ve daha sonra ailenin çoğunlukla işin içinde yer aldığı kurumsal bir yapıdır.

- Aile şirketi, ailenin kendisine has kültürü ve geleneğinin işe yansıdığı bir sosyal yapıdır.

- Aile şirketi, tek başına girişimci aile lideri, lider ve eşi, lider ve çocukları, lider eşi ve çocukları, lider ve kardeşleri, sadece kardeşler ve kuzenler, liderin çocukları, damatları ve gelinleri gibi çeşitli aile üyelerinden oluşabilen bir birlikteliktir.

- Aile şirketinde çoğu zaman kan bağı olan girişimciler, yönetimin çoğunluğunu ellerinde bulundurmaktadırlar.

- Aile şirketinde, mülkiyet kavramı önemlidir ve mülkiyet aileye aittir.

- Aile şirketinde, ailenin işi, işin aileyi etkilemesi söz konusu olacaktır.

- Aile şirketi, çoğu zaman mevcut varlığın dağılmasını önlemeye yönelik olarak kurulan bir birlikteliktir.

- Aile şirketi, çoğu zaman mevcut insan kaynağının dağılmasını önlemek, birlik ve beraberliğin sürdürülmesini sağlamak amacıyla kurulmaktadır.

- Aile şirketi, hakim karakterler ve karar vericilerin aynı aileden olduğu bir işletme biçimidir.

- Aile şirketi, aile üyesi bireylerin kendi başlarına hayatlarını sürdürmelerini sağlayacak, ekonomik bir birlikteliği sağlayan bir organizasyondur.

Aile işletmeleri tanımlamalarını incelediğimizde, aile, yönetim, kültür, mülkiyet, ortaklık, birlikte hareket gibi kavramlarının üzerinde daha çok durulduğu söylenebilir.

Aile işletmeleri tüm dünya ülkelerinin ekonomilerinde önemli bir lokomotif görevi üstlenmektedir. Ekonominin yanında ülkelerin kültürel yapılarında da etkin rol oynadıkları söylenebilir.

1.2. İstihdam Kavramı

Gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülke ayrımı yapılmaksızın küresel ekonomilerin temel problemlerinden biri istihdamdır. Küresel krizler, ekonomik durgunluklar ve işgücünün sahip olduğu niteliklerin sanayi gelişimini karşılamada yetersiz kalması istihdam probleminin tetikleyicilerindendir (Murat, 2007: 193). İstihdamın literatürde çok sayıda tanımlaması yapılmıştır. En basit anlamıyla istihdam, hizmet altına alma ve çalıştırma olarak tanımlanabilir (Demirci, 2011: 8). Basit anlamıyla başka bir tanımla da, insanların işe kabul edilmeleri olarak adlandırılabilir. Literatürde istihdam dar ve geniş olmak üzere iki farklı anlamda da

tanımlanmıştır. Geniş anlamda istihdamın tanımı üretim sürecine bütün üretim faktörlerinin katılımını ifade eder (Işığışok, 2014: 123). Dar anlamda istihdam ise; mal ve hizmet üretiminde sadece emek faktörünün kullanılmasını ifade eder (Yağmur, 2009: 7). İstihdam kavramı genellikle bu dar anlamıyla kullanılmaktadır. Bu anlamıyla kullanılan istihdam sözcüğü beraberinde ürün, gelir, saygınlık ve devamlılıktan oluşan dört ana faktörü içermelidir. İstihdam kavramı ile ilgili temel gösterge ‘istihdam oranı’ olup; istihdam edilenlerin aktif nüfusa oranıyla hesaplanmaktadır (Işığışok, 2011: 20-22).İstihdam seviyelerine göre bazı gruplara ayrılabilir:

—Tam İstihdam: Ülke ekonomilerinde geçimini sağlamak isteyen nüfusun piyasa koşullarındaki ücret seviyesinde istihdam edilmesidir (Oktay, 2014: 4). Tam istihdamın belirgin özelliği bütün üretim faktörlerinin üretime katılmasıdır; ancak mevcut herhangi bir ekonomide bu durum ile karşılaşmak mümkün değildir

(Yağmur, 2009: 8).

—Eksik İstihdam: Ülke ekonomilerinde piyasa koşullarındaki ücret düzeyinde istihdam edilmek isteyenlerin istihdam edilememesidir (Demirci, 2011:9). Ülkeler tam istihdamı sağlayamadıklarından genelde eksik istihdam özellikleri sergilemektedirler. Eksik istihdam kavramı üç temel sebep ile meydana gelebilir (Murat, 2007: 394):

- Çalışma arzusu olmasına karşın kendisine bağlı olmayan sebeplerle haftalık 40 saatten az çalışanların olması,

- Kendi mesleğinde iş bulamadığı için farklı meslek gruplarıyla beraber istihdam edilenlerin varlığı ve

- Çalışanların piyasa koşullarının altında ücretlerle istihdam edilmeleridir.

—Aşırı İstihdam: Bir ülkede bütün işgücünün istihdam ediliyor olmasına rağmen o ülkede halen işgücü talebinin mevcut olması durumudur ve sanayisi gelişmiş Almanya bu istihdama gösterilebilecek en büyük örnektir. (Oktay, 2014: 5).

Günümüz iş piyasası koşullarında meydana gelen ve adından söz ettirmeye başlayan kavram da 'eğreti istihdam'dır. Çalışma koşullarının farklılık göstermesi ve süreklilik arz etmemesi küreselleşen ekonomide bu problemi de beraberinde getirmiştir. Buna göre kısmi zamanlı istihdam edilen işgücünün ve bunun sonucunda düzensiz mesai ile ücret adaletsizliğinin artması 'eğreti istihdam' kavramının tetikleyicilerindedir (Işığışık, 2014: 124).

1.3. Türkiye'de Aile İşletmeleri

Aile işletmelerinin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de diğer işletmeler içindeki oranı çok yüksektir. Türkiye'deki işletmelerin %99,5'i KOBİ ölçeğinde olan işletmelerdir. KOBİ'lerin %95'ini de aile işletmeleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu işletmelerin ekonominin temel direklerinden olması, onların ekonomik ve sosyal yapıda bir denge ve istikrar unsuru olmalarını sağlayacaktır (Ege 2006: 310; Kiracı ve Alkara, 2009: 167).

Türkiye'de aile işletmeleri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, en temel sorunun sürdürülebilirlik olduğu söylenebilir. Aile işletmelerinin ancak üçte biri'nin ikinci kuşağa devredildiği göz önüne alınacak olursa, Türkiye'deki aile işletmelerinin de bu

durumdan farklı olduğu söylenemez. Genelde ilk kurucusundan sonraki kuşakta başarının azalması ile işletmeler sürdürülebilirliklerini kaybetmeye başlamışlardır. Bu sebeptendir ki ortalama yaşam süreleri 17-20 yıl olmaktadır. Osmanlı dönemi de dahil olmakla birlikte Cumhuriyet döneminde sanayileşmenin geç başlaması işletmecilik kültürünü de etkilemiştir. Kurulan işletmelerin genellikle gıda sektöründe ağırlık kazandığı söylenebilir (Pazarcık 2004: 35; Aydın 2010: 31; Ülgen ve Mirze 2004: 28; Günver 2002:7; Dökümbilek 2010: 35; Arbak 2010: 21; Erdoğan 2007: 87; Kuzu 2010: 7; Dalgacı 2012: 22). Türkiye'de aile işletmelerini incelediğimizde, kuruluşlarının çok eski olmadığı söylenebilir. Aşağıdaki tabloda 3.' te Türkiye'deki en eski aile işletmeleri görülmektedir.

Tablo 3: Türkiye'deki En Eski 25 Aile İşletmesi

NO	ŞİRKET ADI	KURUCU	KURULUŞ TARİHİ	NESİL SAYISI
1.	Hacı Bekir Lokum ve Akide Şekerleri	Hacı Bekir	1777	5
2.	İskender	Mehmetoğlu İskender Efendi	1860	3
3.	Vefa Bozacısı	Hacı Sadık	1870	4
4.	Kurukahveci Mehmet Efendi	Mehmet Efendi	1871	3

5.	Güllüoğlu	Hacı Mehmet Güllü	1871	5
6.	Sabuncakis	İstrati Sabuncakis	1874	3
7.	Komili	Komili Hasan	1878	3
8.	Cemilzade A.Ş.	Udi Cemil Bey	1883	3
9.	Çögenler Helvacılık	Rasih Efendi	1883	4
10.	Hacı Abdullah	Abdullah Efendi	1888	3
11.	Hacı Şakir	Hacı Ali	1889	4
12.	Teksima Tekstil	H. Mehmet Botsalı	1893	4
13.	Rebul Eczanesi	Jean Cesare Reboul Kemal Müderrişoğlu	1895	3
14.	Konyalı Lokantası	Ahmet Doyuran	1897	3
15.	Arkas Holding	Gabriel J.B Arcas	1902	3
16.	Bebek Badem Ezmeçisi	Mehmet Halil Bey	1904	2
17.	Koska Helva	Hacı Emin Bey	1907	4
18.	Abdi İbrahi	Abdi İbrahim Barut	1912	3
19.	Zeki Kırtasiye	Mehmet	1919	3

		Tevfik Samlı		
20.	Ördekçioğlu	Bakırcı Ahmet	1919	3
21.	Kamil Koç Otobüsleri	Kamil Koç	1923	3
22.	Mustafa Nevzat	Mustafa Nevzat Pısak	1923	3
23.	Eyüp Sabri Tuncer	Eyüp Sabri Tuncer	1923	3
24.	Broderi Narin	Hamdi Narin	1923	3
25.	Hatemoğlu	Mustafa Saykı	1924	3

Kaynak: Göker ve Üçok 2006: 46.

Tabloda gördüğümüz Türkiye'nin en eski aile işletmelerinin ekonomik olarak en büyük işletmeler arasında pek fazla yer almadığı görülmektedir. Bunun sebepleri arasında faaliyet gösterdikleri iş kollarının etkisi olduğu söylenebilir. Türkiye'nin en büyük aile işletmelerine bakılacak olunursa, liste başını Koç Grubuna bağlı işletmelerin çektiği görülmektedir. Koç ailesinin yanında Sabancı ve Doğuş Grupları da en büyük aile işletmeleri listesinde zirveye yakın şirketlerdir.

1.4. Aile İşletmelerinin İstihdama Katkıları

Ürün ve hizmet üretimi ülke ekonomilerinin gelişimi açısından büyük çok önemlidir. Ürün ve hizmet üretiminde aktif rol üstlenen ekonomiler, ihracat ve yurtiçine ürün ve hizmet teminin yanı sıra ülke istihdamına da katkı sağlamaktadırlar.

Tablo 4. Türkiye’ de En Çok İstihdam Sağlayan Şirketler (2017)

Sıra	Yıl	Şirket Adı	İstihdam Sayısı
1	2017	Defacto Perakende	11.472
2	2017	Mapa İnşaat	11.560
3	2017	Ereğli Demir Çelik	11.844
4	2017	TGS Yer Hizmetleri	12.497
5	2017	MLP Sağlık Hizmetleri	12.785
6	2017	Doğa Koleji	13.500
7	2017	Anadolu Efes Biracılık	13.632
8	2017	TAB Gıda	15.250
9	2017	Vestel Elektronik	16.265
10	2017	Tekfen İnşaat	16.595
11	2017	TAV Havalimaları	16.836
12	2017	Enka İnşaat	18.158
13	2017	Turkcell	20.000
14	2017	Acıbadem Sağlık	20.796

		Hizmetleri	
15	2017	Şişecam	211327
16	2017	Sofra Group	22.612
17	2017	ISS Tesis Yönetim Sistemleri	22.900
18	2017	Migros	26.779
19	2017	Arçelik	29.763
20	2017	TAV Tepe Akfen	29.890
21	2017	Türk Hava Yolları	30.453
22	2017	Türk Telekom	34.502
23	2017	LC Waikiki	42.000
24	2017	RC Rönesans İnşaat	42.220
25	2017	BİM Birleşik Mağazaları	42.378

Kaynak: Capital < <http://www.hurriyet.com.tr/galeri-en-cok-istihdam-saglayan-sirketler-40916382?p=1>>

Bu bilgi ışığında ve Tablo 4.' Ten hareketle Türkiye' deki işletmelerin profiline bakıldığında, işletme ve şirket profillerinin aile

merkezli oldukları ve ülke ihracatına katkı sağlamakla sınırlı kalmayıp; ülkenin istihdamına büyük katkı sağladıkları görülmektedir.

Öte yandan ülke ekonomilerinin doğrudan yabancı sermaye çekme konusunda ısrarcı olma sebepleri de ülke içerisinde yerel ekonomiye istihdam yoluyla katkılar sağlamaktır. Aile işletmelerinin en önemli problemi olan süreklilik probleminin çözülmesi ve istihdam katkılarının devam edebilmesi de yurt dışına odak üretim politikalarına bağlı olduğu da söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, Veysel; Duygu Kızıldağ. "Aile İşletmelerinde Nesiller Arası Girişimcilik Özellikleri Farklılaşıyor Mu?", *4. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 16-17 Nisan 2010, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 299-316, İstanbul 2010.
- Ak, Bihder Güngör. "Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmasında Gelecek Nesillerin Eğitiminin Rolü", *3. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 18-19 Nisan 2008, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 91-100, İstanbul 2008.
- Akdemir, Ali. *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Orion Kitabevi, Ankara 2008.
- Arbak, T. Hande. "Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Halkla İlişkilerin Rolü", Ege Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2010.
- Armour, John; Henry Hansmann; Reinier Kraakman. "The Essential Elements of Corporate Law: What is Corporate Law?", *Harvard Law School Cambridge*, Discussion Paper No: 643, 2009.
- Atılgan, Turan. "Tekstil Sektöründe Aile İşletmelerinden Kurumsallaşmaya Doğru Giden Süreç", *Türkiye VI. Pamuk, Tekstil ve Konfeksiyon Sempzyumu Bildirileri*, Antalya 24-25 Nisan 2003, ss. 100-114, Ankara 2003.
- Aydemir, Burhan; Oya Aytemiz Seymen; Aslı D. A. Taşçı. "Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci ve Sektörel Bir Uygulama", *1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul

- 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 604-617, İstanbul 2004.
- Aydın, Erdal. "Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde Sonraki Kuşakların Duygusal Sahiplik Algılamalarının Rolü - Türkiye'deki Kıdemli İşletmeler Bağlamında Araştırılması-", Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Doktora Tezi, Çanakkale, 2010.
- Baraz, Barış. "Kıdemli Aile İşletmeleri: Eskişehir'deki Genel Görünüm", 4. *Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 16-17 Nisan 2010, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 25-36, İstanbul 2010.
- Can, Halil; Doğan Tuncer; Doğan Yaşar Ayhan. *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Siyasal Kitabevi, Ankara 2004.
- Capital < <http://www.hurriyet.com.tr/galeri-en-cok-istihdam-saglayan-sirketler-40916382?p=1>> 2018.
- Certo, Samuel c. "Modern Management Diversity Quality Ethics the Global Environment", *Library of Congress Cataloging-in-Publication Data*, Amerika 2000.
- Çetin, Canan; Esin Can Mutlu. *Temel İşletmeciliğe Giriş*, Beta Yayınları, İstanbul 2011.
- Dalgar, Tuncer. "Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Modeli Olarak KYS (Kalite Yönetim Sistemi) ve Örnek İşletme Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2012.

- Demirci, Sertaç; "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2011.
- Dinçer, Ömer; Yahya Fidan. *İşletme Yönetimine Giriş*, Beta Yayınları, Kırklareli 2000.
- Dökümbilek, Funda. "Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma", Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Ege, İlhan. "Basel II Uyum Sürecinde İşletmeler "Ölüyor" Mu?", 2. *Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 14-15 Nisan 2006, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 310-319, İstanbul 2006.
- Erdoğan, Nihat. *Aile İşletmeleri: İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi*, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Yayınları, İstanbul 2007.
- Fındıkcı, İlhami. *Aile Şirketleri*, Alfa Yayınları, İstanbul 2007.
- Getz, Donald; Jack Carlsen. "Family Business in Tourism State of the Art", *Annals of Tourism Research*, Vol: 32, No: 1, İngiltere 2005, 237-258.
- Göker, Anıl Z.; Tengiz Üçok. "Aile işletmeleri ve Karar Verme Süreci, Köklü Aile İşletmelerinde Bir Uygulama", 2. *Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 14-15 Nisan 2006, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 45-57, İstanbul 2006.
- Günver, Bahar Akıngüç. *Aile İşletmelerinin Yapısı ve Geleceği*, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2002.
- Güven, Mehmet; İsmail Bakan; Tuba Büyükbeşe; Mustafa Taşlıyan. "Aile İşletmelerinde Girişimcilerin Yönetim Fonksiyonu Üzerine Etkileri: Mevcut Durum-Olması Beklenen Durum Karşılaştırması", 1. *Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*,

- İstanbul 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 314-324, İstanbul 2004.
- Işığışık, Özlem "Temel Sosyal Politika Sorunları, Sosyal Politika edi: Aysen Tokol, Yusuf Alper; "Sosyal Politika" Dora Basım Yay., 5.Baskı, Bursa, 2014.
- İşeri, Müge; Nazan Çağlar. "1998-2002 Döneminde IMKB Tekstil Sektöründeki Aile Şirketlerinde Performans Belirleyicileri", *1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 140-147, İstanbul 2004.
- Karpuzoğlu, Ebru. "Aile Şirketlerinin Sürekliliğinde Kurumsallaşma", *1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 42-53, İstanbul 2004.
- Kırım, Arman. *Aile Şirketlerinin Yönetimi*, Sistem Kitabevi, İstanbul 2000.
- Kıracı, Murat; İbrahim Alkara. "Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmaya Verilen Önem ve Turizm Sektöründeki Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma: Alanya-Eskişehir Örneği", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 4, 2009, 167-197.
- Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul 2014.
- Koontz, Harold; Cyril O'Donnell. *Principles of Management*, McGraw-Hill Book Company, New York 1976.
- KOSGEB,
<http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/UluslarArasiIliskiler.aspx?refIn=3>
3, 2018.

- Kuzu, Deniz. "Aile İşletmelerinin Kurumsallaşması Sürecinde Şirket Akademilerinin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Mucuk, İsmet. *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2005.
- Murat, Sedat; "Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı", *İstanbul Ticaret Odası, Yayın NO: 2007(73)*, İstanbul, 2007.
- Oktay, Gül F.; "Türkiye'de İstihdamın Analizi(1990-2013)", Yüksek Lisans Tezi,Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014.
- Oluç, Mehmet. *İşletme Organizasyonu ve Yönetimi*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1963.
- Öner, Hale; Özden Turhan. "Aile İşletmelerinde Yönetim ve Kurumsallaşma: Kurukahveci Mehmet Efendi", *4. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 16-17 Nisan 2010, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 119-134, İstanbul 2010.
- Örücü, Edip. *Modern İşletmecilik*, Gazi Kitabevi, Ankara 2006.
- Özler, Derya E.; Meltem D. Şahin. "Yaklaşık Yarım Asırlık Geçmiş Sahip Aile İşletmelerinde Öne Çıkan Karakteristikler: Kütahya'da Bir Araştırma", *4. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 16-17 Nisan 2010, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 41-52, İstanbul 2010.
- Pazarcık, Orhan. "Aile Şirketlerinin Sürekliliğinde Kurumsallaşma", *1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 33-41, İstanbul 2004.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tuncer Tokol. *İşletme*, Alfa Aktuel Yayınları, Bursa 2005.

- Ting, Zheng. "Succession in Family Business - Differences Between Foreign Family Business and Chinese Family Business", Mikkeli University Master Thesis, Finlandiya 2009.
- Tosun, Kemal. *İşletme Yönetimi*, Savaş Yayınları, Ankara 1992.
- Ülgen, Hayri; Kadri Mirze. *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür Yayınları, İstanbul 2004.
- Wallace, Jeffrey S.. "Family-Owned Businesses: Determinants of Business Success and Profitability", Master Thesis, Utah State University, ABD 2010.
- Yağmur, Ayten; "İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayi Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2009.
- Yalçın, Azmi; Rıdvan Günel. "Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı*, İstanbul 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi, ss. 72-78, İstanbul 2004.
- Yelkikalan, Nazan. "Aile İşletmelerinde Çatışma ve Bir Çözüm Önerisi: Stratejik Planlama", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 2006, 195-209.

BÖLÜM 3:

SENDİKA FAALİYETLERİ, SENDİKALARIN HALKLA İLİŞKİLER YÖNTEMLERİ VE YENİ MEDYA KULLANIMI: KKTC ÖRNEĞİ

Kamil KANIPEK¹

GİRİŞ

İletişim, insan ilişkilerinin geçmişten günümüze kadar en önemli kaynağını oluşturmuştur. “İletişim, bilgi, düşünce ve tutumların ortak semboller sistemi aracılığıyla kişiler veya gruplar arasında değiş tokuş edildiği bir süreçten oluşmaktadır” (Saygılı, 2006, s.11). Kuruluşların, sesini geniş kitlelere duyurması için kitle iletişim araçlarına daha fazla ihtiyaçları bulunmaktadır. Günümüzde ise internetle birlikte ortaya çıkan bir kavram olan yeni medya, özellikle sunduğu interaktif ortamlar sayesinde daha hızlı ve daha etkileşimli bir iletişim olanağı sunabilmektedir. Medya, insanların haberleşmesini sağlarken, kurum veya kuruluşların, üyelerine, müşterilerine ya da daha genel anlamda halka kendini anlatması ve tanıtması için büyük bir öneme ve role sahip olduğu söylenebilir.

¹ Dr. Girne Amerikan Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Yeni Medya Bölümü, KKTC. kamilkanipek@gau.edu.tr

*Bu çalışma, Kamil Kanipek’in hazırladığı ve Girne Amerikan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanan “KKTC’de Sendikaların Halkla İlişkiler Faaliyetleri” başlıklı Yüksek Lisans tezinden esinlenilmiştir.

Kuruluşların halk ile olan ilişkilerini düzenlemek için halkla ilişkiler yönetimine ve faaliyetlerine ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Kuruluşun faaliyetlerinin halka duyurulması, doğru anlatılması ve ikna edilip destek sağlanması için halkla ilişkiler yapılanması büyük gerekliliktir. Halkla ilişkiler, içerisinde araştırma ve analiz gibi unsurların barındırmasından ötürü bir bilim olarak karşımıza çıkarken, yaratıcılık özelliğinden ötürü aynı zamanda bir sanat olarak da tanımlanabilmektedir. Halkla ilişkiler medya ile ilişkileri sağlarken, kuruluş hakkında kamuoyunun bilgi edinmesini ve kuruma yönelik anlayış kazandırılmasını sağlamak amacıyla kitle iletişim araçları aracılığıyla birçok bilgiyi kamuoyuna ulaştırmaktadır (Okay ve Okay, 2005).

İletişim ve haberleşmenin önemi günümüzde yeni iletişim teknolojilerinden biri olan internet sayesinde daha da arttığı söylenebilir. Özellikle sosyal medya sayesinde artık daha hızlı haberleşmenin yapılabildiği, aynı anda daha fazla insana ulaşılabildiği ve yakın görüşleri paylaşan insanların internette gruplar oluşturarak, kitleleri etkileyebildiği görülmektedir. İşte bu sebeplerden dolayı artık kuruluşlar kendi web sitelerini kurmakta, interaktif iletişim araçlarını kullanmakta, sosyal medya sitelerinde gruplar kurmakta ve faaliyetlerini duyurmakta ve diğer geleneksel medya araçları ile kullanıcılarını bu gibi ortamlara çekmeye çalışmaktadırlar. Çeşitli kurum veya kuruluşların yeni medya kullanımının günümüzde giderek

arttığı gözlenmektedir. Bu bağlamda günümüzde yeni gelişen iletişim teknolojileriyle iletişimin öneminin daha da arttığını söyleyebilir.

KKTC’de sendikal faaliyetler özellikle Kıbrıs sorunu ile ilgili yeni gelişmelerin yaşandığı dönemlerde etkisini daha da fazla artırdığı bilinmektedir. Çoğunlukla Kuzey Kıbrıs’ta çözüm tartışmalarına AB’nin de dahil olmasıyla veya bir çözüm olma olasılığının arttığı dönemlerde sivil toplumun etkinliğini artırdığı görülmektedir (Davulcu, 2007). Kıbrıslı Türklerin çözüm ve AB yönündeki beklentileri, bu yönde tartışmaların gerçekleştiği, gündem konusu olduğu zamanlarda çoğunlukla sendikaların da daha aktif faaliyetler gerçekleştirdiği görülebilmektedir.

Sendikalar, geniş halk kitlelerini ilgilendiren konularda, bazen de ülke sorunlarının ve siyasi konuların tartışılmasında etkin olan sivil toplum kuruluşları olabilmektedir. Özellikle ülkemizde, sendikal faaliyetler çoğu zaman sadece işçilerin veya çalışan sınıfın ekonomik, sosyal, vb. haklarını aramaktan çok siyasi konularda da gündeme gelebilmektedir. Sendikaların siyasi, politik konularda daha fazla çabalarının olması ve çoğunlukla grevler ve eylemlerle gündemde olmaları, kamuoyunda bu yönde bir mesaj bombardımanının oluşmasına, böylece bilgi kirlenmesine neden olabilmektedir. Sendikaların halkla etkili bir iletişim kuramaması, sendikal faaliyetlere yönelik kamuoyu nezdinde zaman zaman olumsuz bir kanaatin ortaya çıkmasında rol oynamaktadır. İşte bu durum bize iletişimin önemini bir kez daha göstermektedir.

Toplumun ve özellikle işçi kesiminin önemli örgütlenmelerinden olan sendikaların, kendi hitap ettikleri gruplar ve halkla etkili iletişim kuramaması, zaman zaman, bazı konularda yapılan çeşitli eylemlerin amacının anlaşılmasına etki edebilmektedir. Diğer yandan Aydoğanoglu'na (2013) göre en eski ve yaygın kitlesel sınıf örgütü olan sendikaların asıl amaçları, işçilerin hakları için mücadele etme ve dayanışmadır. Sendikaların bu gibi konulardan zaman zaman uzaklaşıp farklı alanlarda faaliyetlerde bulunmaları veya geçerli sebeplerini halka iyi anlatamamaları yine iletişimle ilgili sorunlara işaret etmektedir. Bu durumda sendikal faaliyetlerin halka daha iyi anlatılması, verilen mesajların daha net anlaşılması için ve kamuoyunda meydana gelen olumsuz imajların düzeltilebilmesi için halkla ilişkiler uygulamasına ihtiyaç daha da artmaktadır. “Halkla ilişkiler, hedef kitlenin tutumlarını değerlendiren, kamu yararı ile bir kuruluşun politikalarını belirleyip, hedef kitlenin anlayışını ve kabulünü kazanmak için bir eylem programı oluşturup uygulayan bir yönetim fonksiyonudur” (Okay ve Okay, 2007, s. 2). Kurum veya kuruluşların halkla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz kalması sonucu kamuoyunda olumsuz bir imaj edinebileceklerini söylemek mümkündür.

Yeni medya ile birlikte sendikaların da halkla ilişkiler yöntemlerinin değişime uğradığı gözlenebilmektedir. Yeni iletişim ortamlarının, etkili bir şekilde kullanımı, etkili iletişim sağlamada büyük bir role ve öneme sahip olduğu söylenebilir. İnteraktif bir

iletişim de sağlayan bu gibi ortamların nasıl kullanıldığı, iletişim açısından ne gibi yararlar sağlayabileceği irdelenmesi gereken bir konudur.

KKTC’de sendikaların gerek işçi hakları ile ilgili konularda gerekse siyasi (özellikle Kıbrıs sorunu) konularda önemli atılımlar gerçekleştiren ve belli dönemlerde çeşitli isimler altında örgütlenmelere giderek ortak hareketlerde bulunabilen ve hem KKTC hükümetine, hem de dünyaya zaman zaman çeşitli mesajlar vermeye çalışan bir takım faaliyetlerde buldukları görülebilmektedir. Diğer bir ifadeyle sendika-toplum arasındaki iletişim çok önemli bir yere sahip olduğu söylenebilirken, yeni iletişim ortamlarının da halkla ilişkiler açısından ön planda tutulması gereken, bu anlamda geri bildirim imkanı yaratabilecek bir rolde tasarlanması önem kazanmaktadır.

Yapılan çalışmada, KKTC’de 2003-2004 Annan Planı Referandum Sürecindeki ve 28 Ocak ve 2 Mart tarihlerindeki mitingler ile yakın tarihlerde gerçekleşen mitinglerde sendikaların kullandıkları halkla ilişkiler teknikleri üzerinde durulmuştur. Annan Planı referandum sürecinde sendikaların halkla ilişkiler faaliyetleri, literatür taraması ve dönemin sendika başkanları ile yapılan mülakatlarla da ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan, seçilen Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS), Kıbrıs Türk İşçi Sendikaları Federasyonu (Tük-Sen) ve Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikasının (KTAMS) günümüz web siteleri analiz edilerek, aralarında karşılaştırmalar yapılmış ve sitenin etkili bir iletişim

açısından önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sendikaların seçiminde, web sitelerinin güncelliği, sosyal medya sitelerinin bilgilerine yer verme ve halkla ilişkiler tekniği sayılabilecek uygulamalar göz önünde bulundurulmuş, web siteleri arasında bu bağlamda karşılaştırmalar yapılarak, halkla ilişkiler açısından yorumlanmıştır.

2. Sendika Tanım ve Kavramı

Sendikalar, toplum içerisinde daha çok işçileri ve çalışanları ilgilendirmektedir. Sendikaların oluşumunda işçi sınıfının rolü büyük olduğu söylenebilir.

Sendika tanımına geçmeden önce, sendikaları oluşturan toplumsal kesimler ile sendikanın temelini oluşturan işçi, işveren, üretim, ürün kavramlarından bahsetmek gerekmektedir. İşçi veya çalışan, emeği karşılığı hayatını kazanmakta, kendine ve ailesine yetecek ücreti elde etmektedir. Toplumda geniş bir kesimi oluşturan işçilere genelde işçi sınıfı ya da çalışanlar (ki bu tüm el kol ve fikir emeği harcayan, işçileri devlet çalışanlarını, memurları ve hizmet verenleri de kapsamaktadır) denilmektedir. “İşçi sınıfı, üretim araçlarından yoksun kılınmış ve bunun sonucu olarak da işgüçlerini kapitalistlere (işverenine) satmak zorunda kalan ücretli işçiler sınıfıdır” (Verlag, 1996, s. 166). İşçi sınıfı işverenine, belli bir zaman dâhilinde ve belli bir ücret veya maaş karşılığında, el, kol emeği ya da fikir emeği vermektedir denilebilir. Yapılan işin sonucunda belli bir emek harcanmakta ve ortaya bir ürün çıkmaktadır. Ürünün belli bir

değeri bulunmakla birlikte, ürün satılmak için üretilmektedir. Ancak her zaman, üretilen şeyler somut olmamaktadır. Nitekim Verlag'a (1996) göre, insan bedenen ve zihnen sahip olduğu yetenekleri harekete geçirmekte ve bir şey üretmektedir. Ürün somut bir şey olabileceği gibi, fikirsel içerikte de olabilmektedir. Bu yüzden hizmet edenlerin de çalışan kesimi oluşturmakta olduğu ifade edilebilir.

Toplumlara baktığımızda genel olarak iki kesimden oluştuğu görülmektedir. “Az sayıda çalışanın ve/veya çırağın bulunduğu çiftlik ve mikro-işletme işverenleri, mülk sahipleri ilk grubu meydana getirmektedir” (Kapar, 2011). İşletme sahipleri, toplum içerisinde her türlü üretim aracına ve mülklerine sahiptirler ve işveren durumundadır. Ayrıca söz konusu üretim araçlarından ve mülklerden yoksun kesimler, işveren adına çalışmaktadır. Kapar'ın (2011) da belirttiği gibi toplum içerisinde daha yoğun bir kesimi işçiler oluşturmakta ve bunlar geçimlerini sağlayabilmek için işverenlerine belli bir ücret karşılığı emeklerini satmaktadırlar.

Birçok araştırmacıya göre insanlık tarihinin ilk devirlerinde yer almış toplumlarda sınıf farklılığı bulunmamaktaydı. Toplum içerisinde herkes eşitti ve benzer işleri yapmaktaydılar. “Bilimsel araştırmalar, toplumların önceleri ilkel toplum biçiminde ve sınıfsız olarak yaşadığını göstermektedir. Üretimde, üretim güçlerinde ve ilişkilerinde meydana gelen gelişmeler, sınıfların doğmasını da beraberinde getirmiştir” (www.sendika.com, 05.03.2011). Buradan hareketle, söz konusu devirlerde yaşayanlar yalnız kendileri için basit

üretim aletlerini kullanmakta olduğu, satmak için üretimde bulunmadığı, sınıfların ortaya çıkmadığı söylenebilir.

Ancak ilerleyen devirlerde üretimde meydana gelen değişimle ve yeni icatlarla durum tamamen farklılaşmıştır. “18. yüzyıl ortalarında bilim ve teknolojideki ilerlemelerin üretim sürecine aktarılması ile ortaya çıkan sanayi devrimi, işçi sınıfının ve sendikaların doğmasına neden olmuştur” (Deniz, 2011). Görüldüğü gibi sanayileşmeyle birlikte toplumsal sınıflaşmanın etkisini arttığı söylenebilir. Durum böyle olunca işçiler arasında birlik olma hisleri artmaya başlamış ve sendika kavramı yavaş yavaş toplumların, özellikle de işçi veya çalışan kesimlerin zihninde belirmeye başladığı ifade edilebilir. Bu dönemden itibaren toplumlarda değişimler başladığını, sanayileşmenin artmasıyla, bu sektörde çalışan sayısının hızla çoğaldığı çeşitli kaynaklardan da anlaşılabilir.

Sendikanın nasıl tanımlandığına bakılacak olursa, “işçi ve emekçi sınıflarının ekonomik, sosyal ve demokratik hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek için oluşturulmuş ve geliştirilmiş sınıf örgütleri olarak tanımlandığı görülmektedir” (Aydoğanlı, 2013, akt. Saygılı, vd., 2013). Buna göre denilebilir ki, sendikalar işçi sınıfının kitlesel örgütlenmeleridir. Sendikalar işçilerin, ekonomik, sosyal, vb. haklarını koruyan örgütlerdir. Bir başka tanıma göre ise “sendikalar çalışanlar tarafından kurulan, kendi kendine yardım esasına dayanan, dayanışma örgütleridir” (Kapar, 2011). Her iki tanımdan da anlaşılacağı üzere sendikalar genelde işçilerin haklarını

korumak, geliştirmek ve dayanışmalarını sağlamak için kurulmuş örgütlerdir. Tarihsel süreçte de sendikaların kuruluş şekillerine bakıldığında daha çok dayanışmaya ve yardımlaşmaya dönük örgütler olduğu görülmektedir.

Hukuksal olarak ise, “sendikalar tüzüklerine bağı olarak içsel bir hiyerarşi oluşturabilmiş, kurumsallaşmış örgütlerdir” (Kapar, 2011). Sendikaların işleyişlerini, yapısını düzenleyen kendi iç tüzükleri yanında, devletin de yasal olarak sendikal örgütlenmelerle ve faaliyetlerle ilgili yasaları bulunmaktadır. Sendikalar bugün birçok ülkede yer almakta, anayasada tanımlanmaktadır.

3. Sendikal Faaliyetler ve Özellikleri

Sendikalar geçmişte de günümüzde de üyelerini ilgilendiren konularda, ses getirmek, dikkat çekmek ve ekonomik-sosyal hakları korumak için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Ancak dünyada birçok ülkede ve KKTC’de de sendikaların, çeşitli toplumsal konularda da faaliyetlerde bulunabildikleri ve çeşitli eylemler yapabildikleri görülmektedir.

Sendikalar, işçi ve çalışanların çok uzun yıllara dayanan, birliktelik oluşturdukları ve haklarını kazanmak için mücadele temelli oluşturdukları toplumsal örgütlenmeler olduğu söylenebilir. Bazı araştırmacılara göre, sendikalar, işçi sınıfının en eski, en yaygın mücadele örgütlenmeleri, geniş ve kitlesel olmaları temel özellikleri arasında sayılmaktadır.

Sendikal faaliyetlerin neler olduğu, nasıl sınıflandırılacağı ve nasıl gerçekleştirileceği genellikle her ülkenin sendika kanunlarında yer almakta, öte yandan her sendikanın kendi faaliyetlerini dayandırdığı bir de tüzükleri bulunmaktadır. Sendikal faaliyetlerin çalışma yaşamına ve sosyal yaşama yönelik gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

Çalışma yaşamına yönelik faaliyetlerin en önemlileri, toplu iş sözleşmesi(toplu pazarlık) yapmak, karşı tarafla anlaşmazlık olduğu durumlarda, mahkemeye başvuruda bulunmak, arabulucu ve diğer ilgililerle istişare içinde olmak, grev yapmak, eylem, yürüyüş, vb. faaliyetlerde bulunmaktır. Sendikalar düzenledikleri grev ve eylem programının sorumluluğunu da üstlenmekte ve grev veya eylem bitimine kadar üyeler gözcülük ve idarecilik yapmaktadırlar. Diğer taraftan sendikaların faaliyet alanı içerisinde, ücret veya maaşların daha iyi bir düzeye gelmesi, emeklilik, çalışma saatleri, tatil günleri, ödenekli izin, işe yeni başlayanlara konut sağlanması gibi ekonomik ve sosyal haklar da en önemli unsurları oluşturmaktadır (Konuloğlu, 2011, Yüzyüze Görüşme, Saygılı, vd., 2013, s. 286). Çalışma yaşamına ilişkin faaliyetlerin ekonomik yanı daha ağır bastığı anlaşılabilmektedir.

Sosyal yaşama ilişkin faaliyetler ise daha çok çalışma saatlerinin dışında kalan zamanlarda yapılan faaliyetlerden oluştuğu söylenebilir. İşçilerin veya çalışanların, boş zamanlarını huzurlu ve verimli bir şekilde geçirmeleri amacıyla yapılan sendika üyelerine eğitim kursları

vermek, çay partileri düzenlemek, iş dışı zamanlarında iyi vakit geçirmelerini sağlamak sosyal yaşama yönelik faaliyetlere örnek verilebilir. Bu gibi uygulamalarla, işçilerin veya çalışanların hayat seviyesinin yükseltilmesinin amaçlanmasının yanında, sendikanın üyelerine yönelik uyguladığı bir halkla ilişkiler çalışması olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Çünkü bu tür faaliyetler, sendikanın üyelerinin haklarını korumak için yaptıkları konusunda bilgilendirme yapma imkanı sunmakta, üyelerin motivasyonu üzerinde rol oynayabilmekte ve iletişimin etkisini artırabilmektedir.

4. Sendika Tarihi

4.1. Dünyada Sendikaların Tarihsel Gelişim Süreci

Dünyada işçileri veya çalışanları sendika kurmaya iten süreçler sanayi devrimi ile başladığı ifade edilebilir. Sanayi devrimi el işi ile yapılan üretimin, buhar makinesinin keşfi ve sanayide uygulanması ile birlikte yerini hızla fabrika üretimine bırakmıştır. 17. ve 18. yüzyıllardaki yeni buluşların ve teknolojinin sanayi devrimini hazırlamasıyla, üretim, makinelerde ve daha yüksek miktarlarda yapılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi ile o döneme kadar toplumlarda var olmayan sınıfsal farklılıklar ortaya çıkmaya başlamış ve işçi sınıfı ile üretim araçlarına sahip olanlar arasındaki ilişkilerin şekillenmesi de böylece başlamıştır (Aydoğanoglu, 2011).

İşçiler arasında birlik oluşturarak sendikalaşmaya giden süreç, sanayi devriminin ilk ve en hızlı şekilde yaşandığı ve sosyal, ekonomik, siyasal değişimlerin gerçekleşmeye başladığı İngiltere’de

ortaya çıkmıştır. Ancak İngiltere’de ve dünyada ilk sendikal örgütlenmeler, sendika adı altında kurulmamıştır. Birçok araştırmaya göre sendika adıyla kurulan ilk örgütten önce de işçiler kendi aralarında çeşitli isimler altında örgütler kurmuşlar ve bunlar zaman içerisinde geçirdikleri evrimler sonucu sendika niteliğini kazanmışlardır. “İngiltere’de 1820’li yıllardan itibaren işçiler arasında örgütlenme hareketleri başlamıştır” (Aydoğanoglu, 2011). Bu tarihte ve öncesinde de dayanışma dernekleri, yardımlaşma sandıkları gibi isimler altında kurulan bu ilk örgütlenmeler, ilerleyen zamanlarda işçi birlikleri olarak da anılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda “dünyada ilk sendika İngiltere’de, 1824 yılında kurulmuştur” (Işık, 1995, s. 21). Görüldüğü gibi 1824’ten önce de işçiler arasında çeşitli isimler altında kurulan sendikalar, 1824 yılında ilk kez sendika niteliğine bürünmüştür. Tabii ki bu tarihlerden önce de işçilerin kurduğu ilk örgütlerin neler olduğundan da bahsetmek gerekmektedir.

Tarihte, İngiltere’de bilinen ilk işçi birlikleri “esnaf ve işçi birlikleri niteliğinde olan ‘Trade-Union’lar zamanında, 1720 yılında, Londra’nın bazı iş yerlerinde çalışan terzi emekçileri, çalışma sürelerini azaltmak amacıyla bir örgüt kurmuşlardır” (www.sendika.com, 05.03.2011). Bu yıllarda başlayan, bu tür örgütlenme faaliyetleri ile sendikacılık da gelişmeye başlamış ve sendika kurma çabaları arttığı görülmüştür. Yapılan bu girişimler İngiltere’de işçiler için bir dönüm noktası olmuş ve işçi birlikleri sayısı ile bunlara üye olma yoğunluğu artmaya başlamıştır. Bu

yıllardan sonra özellikle 1834'te kurulan Büyük Ulusal Birleşik Meslekler Birliği sendikalaşmaya başlangıç sayılmaktadır (Deniz, 2011).

“Bilinen ilk örgütlenme çabası ise, Londralı kunduracı Thomas Hardy'nin önderliğinde kurulan İletişim Dernekleri'dir. 1792'de kurulan bu derneğe iki yıl içinde on bini aşkın İngiliz işçisi üye olmuştur” (Işık, 1995, s. 35). İşçilerin birlik olması ve dayanışması için çeşitli faaliyetler yapan bu dernekler, birkaç yıl sonra kapatılmışlardır. Bu dernekler, tarihe İngiliz işçilerinin ilk örgütlenme hareketi olarak geçmiştir. Dernek adı altında kurulmuş bu örgütler, sendikal anlamda ilk örgütlenmelerin izlerini oluşturduğu söylenebilmektedir. Ancak Işık'a (1995) göre, kapatılan İletişim Dernekleri yerine fazla bir zaman geçmeden 'Tartışma Kulüpleri' adı altında başka bir işçi örgütlenme hareketi başlamış, ancak bu kulüpler de 1799'da yasaklanmışlardır. Görüldüğü gibi tarihte ilk işçi örgütlenmeleri, işçi sandıkları, işçi birlikleri ve kulüpler gibi değişik isimler altında doğmuşlardır. Araştırmada, bazı kaynaklarda, İngiltere'de sendikaların, 1824'te yasallık kazanmış olduklarının belirtildiği görülmüştür. Deniz'e göre (2011) ise, 1871'de de sendikalar yasası kabul edilmiştir. Söz konusu sendikalar yasası günümüze kadar gelen sendika yasalarının temelini oluşturmuştur.

İngiltere'de sendikaların özellikle 18-19 saatlik çalışma sürelerine yönelik tepkileri olmuş ve bu sürelerin azaltılması için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu dönemde iş saatleri çok uzun olarak düzenlendiğine ve daha fazla üretim yapılması için işçiler

sürekli iş başında tutulmalarına yönelik yaklaşımlar olduğu çeşitli kaynaklarda yer almaktadır. Bu yüzden, “İngiliz işçi sınıfı 1842 yılında üç milyon, 1848 yılında ise beş milyon imzalı bildiriyle çalışma süresinin kısaltılmasını istemiştir. Bunun ardından, 1847 yılında kadın ve çocuklar için günlük çalışma süresi 10 saate indirilmiştir” (Dev-İş, 1986, s. 12). Bu dönemde yoğun bir kampanya başlatılmış ve toplanan imzalar sayesinde kamuoyu oluşturularak, bu konuda duyarlılık sağlanmış ve çalışma süreleri konusunda adım atılmıştır. Işık’a (1995) göre, bu tür faaliyetlerin yanında, ilk eylemler, makine kırma eylemleri biçiminde gerçekleşmiş, bu tarz eylemler İngiliz işçi hareketinin sembolü olmuştur. Ancak ilerleyen zamanlarda, işçiler bu tür eylemlerin sadece işverene değil kendilerine de zararlarının olduğunu fark ederek eylem biçimlerini değiştirmişlerdir.

İngiltere sendikacılığının en önemli özelliklerinden biri, ilk örgütlenmelerin başladığı yıllarda, yalnız nitelikli işçilerin üye olmalarıdır. Bu dönemlerde işçi birliklerine yalnız belli bir alanda uzmanlaşmış, nitelikli işçiler üye olabilmişlerdir. Ardından düşük ücretli işçileri de kapsayan yeni sendikacılık uygulamaları gelişmeye başlamıştır.

İngiltere tarihinde sendikacılık anlayışına bakacak olursak, özellikle, ‘Owenizm’ ve ‘Chartizm’ akımlarından etkilendikleri görülmektedir. Owenizm, daha çok hayalci düşünceleri ifade etmektedir. 1834’e kadar sürmüş olan bu akım, barışçıl yollarla

yapılabilecek her türlü grevi ve eylemi savunmuştur. 1838’de ortaya çıkan ve 1848’e kadar görülen Chartizm ise sınıf kavramını ve siyasal eylemin gerekliliğini savunmuştur (Bakamtun, 2011). Işıklı’ya (1995) göre, Chartizm özellikle genel oy hakkını savunmuştur. “1883’lerde ise evrimci, faydacı ve ekonomizme dayalı bir anlayışta gelişen Fabiancılık akımı etkili olmuştur” (Bakamtun). Bu anlayışla gerçekleşen faaliyetlerde daha çok ekonomik taleplerin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Ekonomik iyileşmelerin olması, işçilerin daha mutlu ve daha faydacı bir hayat düzenine kavuşmalarına sebep olabilmektedir. Fabiancılık akımı da üçüncü bir akım olarak İngiliz sendikacılığına büyük etkilerde bulunmuş ve bu etkileri günümüze kadar sürmüştür.

“İngiltere’nin en geniş öğretmen örgütü NTU (National Union of Trade- Öğretmenler Ulusal Birliği) 1870’de kurulmuştur” (www.ekutuphane.egitimsen.org, 06.04.2011). Araştırmacılara göre bu örgüt birçok yöresel örgütün birleşmesiyle varlığını sürdürmekte ve kongrelerine yöresel delegeler de katılarak, kararlarda söz hakkına sahip bulunmaktadırlar. Söz konusu örgüt, bir ağ gibi tüm bölgelere yayılmış ve yerel öğretmenlerin yüksek oranda üyeliğini sağlamıştır.

Tarihsel süreçte ekonomik ve sosyal haklar için birçok faaliyette bulunmuş olan İngiliz işçileri siyasal sürece de katılmışlardır. Sendikalar ülkedeki en büyük işçi partisinin oluşumunda yer almışlardır. 1893’te kurulan Bağımsız İşçi Partisi, işçi sendikalarının da büyük destekleriyle, 1906 yılında İşçi Partisi’ni dönüşmüştür (Koç, 1995). Söz konusu parti bugün de varlığını sürdürmekte ve dönem

dönem İngiltere’de iktidara geldiği bilinmektedir. “İşçi Partisi, 1918 seçimlerinde, muhalefet partisi olmuş, 1924’de de ilk işçi partisi olarak iktidara gelmiştir” (Yılmaz, 2011). Birçok araştırmacının ortak olduğu nokta ise, İşçi Partisi’nin iktidara geldiği ilk yıllarda, sendikal hak ve özgürlüklere yönelik kısıtlamaları kaldırmış olması ve daha özgür bir sendikal yaşamın kabul edilmiş olmasıdır.

Özellikle İngiltere’de hızla gelişen sanayi devrimi ve kapitalizm, diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Bu yayılmanın sonucu olarak, bu ülkelerde de üretim biçimlerinde, üretim ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hayatta bir takım değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Fransa’da da bu yıllarda çeşitli devrimler yaşandığı görülmüştür. Teknolojideki gelişmeler üretim teknikleriyle birleşince, üretim artmış, daha önceleri tarım ağırlıklı olan ekonomiler, sanayi ağırlıklı olmaya başlamıştır. Bu durumda kırsal kesimlerden kentlere doğru fabrikalarda çalışmak üzere bir nüfus akışı gerçekleştiği bilinmektedir.

“Avrupa ülkelerinin önemli bir bölümünde sendikalar, birer meslek dayanışma örgütü olan lonca sistemi şeklinde oluşmuştur” (Aydoğanoglu, 2011). Avrupa’da henüz sendika kurmak için uygun ortamın bulunmayışı ve çeşitli baskılar yüzünden, lonca şeklinde örgütlenen işçiler, ilerleyen zamanlarda örgütlenme çabalarını artırmışlardır. Yapılan bu çabalar sonucu sendikalaşmaya giden süreç de başladığı görülmektedir.

“Fransa’da kapitalizme karşı doğmuş olan, Anarko-Sendikalizm, devlete karşı örgütsel kuralları en düşük düzeyde tutan, eylem biçimi

olarak da grevi öneren bir akım olmuştur” (Bakamtun, 2011). Fransa’da Anarko-Sendikalizm akımı sendikacılık alanında çok önemli etkiler bırakmıştır. Bu akımdan etkilenen sendikalar, mevcut düzene uymayarak, günümüzde de zaman zaman kullanılan itaatsizlik eylemlerini yapmıştır. Grev yapmayı ise en önemli hak arayışı gören Fransız sendikaları, yine burada gerçekleşen devrimde de rol almışlardır. Fransa’da sendikalar, 1864’te yasallaşmışlardır. Bu sayede bazı haklar elde eden sendikalara grev yapma hakkı da ilk kez bu tarihte tanınmıştır. İşçi hareketleri sonucunda Avrupa’da ve Fransa’da ilk zamanlar gelişen gizli örgütlenmeler böylece yasal bir statüye kavuşmuş ve faaliyetleri daha belirginleşmiştir. Sınıf bilinci ile sendikalaşan işçiler birlikte hareket etmeye başlamışlar ve ücretlerin artırılması, daha iyi yaşam koşullarının kazanılması için, topluca işi durdurma eylemleri yaptıkları görülmüştür. Fransa’nın en önemli sendikal örgütü olarak görülen ve 1895’te kurulan CGT(Genel İşçi Konfederasyonu) işçi birliklerinin güçlenmesini sağladığı söylenebilmektedir (Bakamtun, 2011).

“1971’de Paris emekçilerinin, isyanı, Paris Komününün ilanına kadar varmıştır” (Dev-İş, 1986, s.13). Paris komünü, toplanma ve gösteri hakkı, basının özgürleştirilmesi, parasız eğitim, ücretlerin artırılması gibi bazı ekonomik ve sosyal haklar talep etmiştir. Araştırmalara göre, Fransa’da işçi sınıfının mevcut iktidarı devirerek, yönetimi devralması, işçi sınıfının siyasal iktidarı ele geçirişinin ilk örneğini oluşturmaktadır. Bu dönemde çeşitli zorluklara rağmen

işçilere ve çalışanlara yönelik bir takım iyileştirmeler yapıldığı ifade edilmektedir.

“Fransa’da 1866 yılında ‘Fransız Eğitim Ligi’ ilk öğretmen örgütlenmesi olarak kurulmuştur”(www.ekutuphane.egitimsen.org, 06.04.2011). Fransız Eğitim Ligi’yle kurulan ilk öğretmen örgütlenmesi genel olarak tüm ülkedeki öğretmenleri birleştirmeye çabalamış ve uzun çalışma saatlerine karşı faaliyetlerde bulunmuştur.

Avrupa ülkeleri içerisinde sanayi devriminin getirdiği önemli teknolojik gelişmeleri yakalayan bir diğer ülke ise Almanya’dır. “Almanya’da endüstriyel gelişme 19. yüzyıl başlarında ortaya çıkmasına rağmen, ilk sendika 1848’de kurulabilmiştir. 1869 tarihinde kabul edilen bir kanunla, sendika kurma ve grev hakkı resmen tanınmıştır” (Uğur, 2004, s. 46). Almanya’nın federal bir yapıda olması ve eyaletlerin bazı konularda farklı uygulamalarının olması, sendikaların, bölgesel, eyalet ve federal devlet olarak örgütlenmelerinde rol oynamıştır. Uğur’a (2004) göre, Almanya’da, ‘Alman Sendikalar Konfederasyonu- Die Deutsche Gewerkschaftsbund-DGB’ halen en büyük ve etkili işçi konfederasyonunu oluşturmakta ve yüksek oranda üyesi bulunmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri’ne gelince burada da sendikacılığın bazı evrelerden geçerek günümüze geldiği görülmektedir. Amerikan sendikacılığını, Avrupa ve İngiliz sendikacılığından ayıran en önemli özellik, sınıf kavramının bulunmaması ve piyasa tabanlı olarak nitelendirilmesidir (Jensen, b.t.).

ABD’de ilk işçi birliklerine benzer örgütlenmeler, daha çok işçilerin kendilerine ve ailelerine yardım ve destek amaçlı oluşmuşlardır. “Yerli sanayi ve el sanatlarında çalışan tecrübeli işçiler, esas itibarıyla, ücretlinin ölmesi, borçlanması veya ağır hastalanması halinde, kendisinin ve aile fertlerinin mali yardım görmesi için kurulan hayır teşekküllerinde bir araya gelmişlerdir” (ABD Çalışma Bakanlığı Çalışma İstatistikleri Bürosu, 1966, s. 1). Amerikan tarihinde işçi örgütlenmesinin ilk örneklerini oluşturan bu tür küçük teşekküller olduğu görülmektedir. Ancak bunların sendikal faaliyetlerde bulunduğunu söylemek pek doğru değildir. Çünkü gerek işverene gerekse devlete yönelik herhangi bir sosyal ya da ekonomik talepte ve eylemde bulunmamışlardır. Yaptıkları faaliyetleri, daha çok işçilerin kendilerine ve ailelerine yönelik maddi yardımlar oluşturmuştur. İlerleyen yıllarda ise durum yavaş yavaş değişmeye başlamış ve yeni yeni örgütlenmeler ortaya çıkmış ve bunların da artık işverenden ya da devletten bazı istekleri oluşmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, marangoz, ayakkabıcı ve matbaacı gibi, işçiler, özellikle düşük ücret uygulamalarına karşı, 1791’den itibaren Philadelphia, New York ve Boston’da örgütlenmeye başlamışlardır (ABD Çalışma Bakanlığı Çalışma İstatistikleri Bürosu’na 1966).

ABD’de günümüz sendikacılık örgütlenme yapısına benzer ilk oluşumlar meslek sahiplerinin kurmaya başladığı sendikalar sayılmaktadır. “1866 yılında kurulan ‘Ulusal İşçi Sendikası’ ile hareket yaygınlık kazanmıştır” (Uğur, 2004, s. 48). ABD’de ilk yıllardaki sendikal anlamdaki faaliyet olarak sayılabilecek ilk

örnekler, işi durdurma eylemleridir. Amerikan işçilerinin ağır çalışma koşulları ve düşük ücret almaları, onların bu durum karşısında tepki göstermelerine neden olmuştur. Araştırmacılara göre, 1741 yılında fırın işçileri Amerikan tarihinin ilk grevini yapmıştır. Amerikan işçi mücadeleleri sonucu, günde 10 saat çalışma, çocuk işçiler için belli sınırlamaların yapılması, mahkûmların işçi olarak kullanılmasının yasaklanması, ücretlerin daha iyi bir seviyeye yükseltilmesi, grev ve eylem hakkının verilmesi, tutuklamaların kaldırılması gibi çeşitli isteklerde bulunmuşlar ve bazılarını elde etmişlerdir.

“1864 yılında birkaç şehir merkezinin birleşmesi sonucunda ‘Kuzey Amerika Milletlerarası Endüstri Asamblesi’ kurulmuş ve bu ülke ölçüsünde ilk işçi federasyonu olmuştur” (ABD Çalışma Bakanlığı Çalışma İstatistikleri Bürosu, 1966, s. 10). Görüldüğü gibi önceleri yerel örgütlenmelerle başlayan Amerikan işçi hareketi, 1864’lerden itibaren ulusal bir boyut kazanmaya başlamıştır. Ülke içerisinde çeşitli bölgelerde oluşmuş örgütlenmeler, artık tek bir çatı altında toplanmaya başlamıştır. Bu durum ise işçilerin birliğini ve gücünü artırmıştır. 1888’lerde ulusal boyutta örgütlenen işçiler, çalışma sürelerinin 8 saat olması için, her yıl 1 Mayıs’ta grev gerçekleştirmeye başlamışlardır. Amerikan tarihinde işçi birlikleri siyasal hayata da girmişlerdir. Özellikle işçi örgütlenmelerinin ilk doğduğu ve hızla geliştiği Philadelphia’da, işçi örgütlerinin ilk siyasi partiyi kurduğu görülmüştür (ABD ÇBÇİB). “1828’de Meslek Dernekleri Makinistler Sendikası (Mechanics Union of Trade

Associations) tarafından kurulan Çalışanlar Partisi (Working Men's)" (Işıklı, 1995, s. 212) bu kapsamda ilk örneği oluşturmuştur.

1886 yılında kurulan Amerikan İşçi Federasyonu-AFL'nin kuvvetini daha çok sanayileşmeyle birlikte gelişen iş ve meslek kollarında çalışan, marangozlar, tütün işçileri, matbaacılar, demir ve çelik işçileri, kalıpcılar, madenciler, fabrikalarda işçi olarak çalışanlar oluşturmaktaydı. ABD Çalışma Bakanlığı Çalışma İstatistikleri Bürosu'na (1966) göre, 1935'te AFL'den ayrılan altı sendika ile başka sendikalardan da oluşan yeni bir grup, endüstri alanında çalışanları örgütlemek amacıyla Endüstriyel Teşkilat Komitesi(CIO)'ni kurarak örgütlenme faaliyetlerine başlamışlardır. Uzun yıllar birbiriyle rekabet içinde olan bu iki büyük örgüt, çeşitli toplantılar düzenleyerek birleşme yollarını aramaya başlamışlardır. Nitekim Uğur'un (2004) da belirttiği gibi, 1955 yılında birleşen bu iki büyük işçi örgütlenmesi günümüzde de Amerika'nın en büyük işçi örgütlerini oluşturmaktadırlar.

Amerikan tarihinde önceleri yardımlaşma ve dayanışma örgütleri olarak ortaya çıkan işçi birlikleri, uzun çabaların sonucunda, çeşitli yasaların geçirilmesinde rol oynamışlar ve sendikal anlamdaki özgürlüklerin her yeni geçen yasada daha fazla artmasını sağlayan bir nitelikte olmuşlardır. Araştırmacılara göre, 1913 yılında Amerika'da Çalışma Bakanlığı ayrı bir kurum olarak oluşturulmuş ve çalışmalarına başlamıştır. Amerikan sendikalarının en önemli özellikleri, kendi üyelerinin çıkarlarını en üst düzeyde tutmaları ve onlar için her zaman daha iyisini istemeleri şeklindedir (Jensen, b.t.).

Amerikan sendikalarının özellikle üyelerine yönelik faaliyetlerinin daha yoğun olmasının nedenlerinin başında, Amerikan sendikacılık anlayışında işçi sınıfı kavramının bulunmamasının rol oynadığı söylenebilir.

Literatüre bakıldığında özellikle sendikacılığın doğduğu ülke varsayılan İngiltere ve arkasından yayıldığı Avrupa ülkeleri ile ABD'den başka, Asya ülkelerinde, Orta ve Latin Amerika ile Afrika ülkelerinde de sendikal hareketler varlığı görülebilmektedir. Buralarda da ilk işçi örgütlenmeleri çeşitli 'yardım', 'dayanışma', 'dernek', 'birlik' gibi yapılarda örgütlenmiş, ancak çeşitli baskılarla karşılaşmışlardır. "Avustralyalı tarım işçilerinin mücadelesi sonucu ise, 1848'de bu ülkede, 8 saatlik iş günü kabul edilmiştir" (1 Mayıs, Dev-İş, 1986, s. 12).

"1945'te Dünya Sendikalar Federasyonu-DSF (World Federation of Trade Unions) kurulmuştur" (Işıklı, 1995, s. 272). Dünyada ve ABD'de birçok sendika bu örgüte üye olmuştur. Daha sonraları, AFL, CIO ve daha başka birçok sendika birleşerek, "1949 yılında, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Federasyonu (International Confederation of Free Trade Unions)'nu kurmuşlardır" (Deniz, 2011). Görülüyor ki önceleri genelde küçük küçük, bölgesel ve yerel örgütlenmeler olarak ortaya çıkan işçi birlikleri, tarihsel gelişimleri içerisinde ulusal ve hatta uluslararası bir nitelik de kazanmışlardır. Günümüzde birçok ulusal sendikanın, uluslararası sendikal federasyon ve konfederasyonlara üye olduğu bilinmektedir. Diğer taraftan

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkmıştır. “ILO 1919’da, çalışma haklarının iyileştirilmesi için BM tarafından kurulmuştur” (www.turkegitimsen-sakarya.org, 09.04.2011). ILO’ ya birçok ülke üye olmuş, çalışma yasalarını, sendika yasalarının büyük bölümünü, ILO sözleşmelerine uyumlaştırmışlardır. ILO, sendikal hak ve özgürlükleri sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkı temeline dayandırarak, maddeler halinde belirlemiştir (Dereli, b.t.).

4.2. Türkiye’de Sendikalar

Türkiye’de sendika tarihi incelendiğinde, sendikaların ilk ortaya çıkışının Osmanlı dönemine kadar uzandığı görülmektedir. Her ne kadar da bu dönemde sendika niteliğinde örgütlenmeler olmasa da, işçiler arasındaki ilk örgütlenme çabalarının ve ilk örgütlerin temelleri Osmanlı zamanında atıldığı söylenebilmektedir. Bu yüzden çalışmada Türkiye’de sendika tarihine Osmanlı dönemindeki ilk gelişmelerden başlanmıştır.

1800’lü yıllarda dünyada meydana gelen teknolojik gelişmeler ve sanayi devrimi, Osmanlı’da pek görülmemiştir. Bunun aksine, Osmanlı pazarına daha çok batının ürünleri girmeye başlayınca, bazı küçük aletlerle yapılan meslekleri ve el işlerini yapanlar işlerini kaybetmeye başlamışlardır. Çünkü yapılan bu işlerin yerini seri üretim yapan fabrikalar ve ürünleri almıştır. Bu dönemlerde Avrupa ülkelerinin mallarına pazar aramaları sırasında elde ettikleri bazı ayrıcalıklar ile malların ülkeye girmesi, ekonomik hayatta ve çalışma

düzenindeki değişim üzerinde rol oynamıştır. Söz konusu yıllara kadar, mallar el emeği ya da küçük boyutlu el aletleriyle yapılırken, artık hazır bir şekilde ülkeye girmeye başlamıştır. Böylece Osmanlı’da da yerli esnaf iş yapamaz hale gelmiştir (Yardımcı, vd., 2017). Daha sonraları başka alanlarda yeni iş imkanları gelişmiştir.

“Osmanlı İmparatorluğu’nda işçi sınıfı öncelikle inşaat sektörü, madencilik ve kamu sektöründe ortaya çıkmıştır” (Şahin, 2011). Sanayinin gelişmeye başladığı bu dönemlerde artan hammadde ihtiyacı doğrultusunda, madencilik de geliştiği görülmektedir. Diğer yandan ülkede ufak tefek başlayan yatırımlarla inşaat sektörü ile devletin kurumsallaşmaya başlamasıyla hizmet veren kamu memurları oluşmaya başlamıştır.

Osmanlı’da ilk işçi örgütü “1871’de kurulan Osmanlı Ameleperver Cemiyeti” (Bakamtun, 2011) olduğu bilinmektedir. Bu tarihten önce de Osmanlı’da işçi hareketleri yaşanmış, ancak ciddi bir örgütlenme söz konusu olmamıştır. Osmanlı Ameleperver Cemiyeti de aslında bir yardımlaşma ve dayanışma örgütü sayılmaktadır. Cemiyetin amacı işçiler arasındaki yardımlaşma duygusunu pekiştirmek ve ihtiyacı olanlara çeşitli katkılarda bulunmaktır. Bu yüzden Osmanlı’da oluşmuş ilk örgütlenmelerin daha çok işçilere yönelik birer ‘hayır kurumu’ niteliğinde oldukları söylenebilmektedir. Ancak Işık’a (1995) göre, ilk örgütlenme, o zamanlarda, Avrupa’ya çeşitli ziyaretlerde bulunmak için giden bazı Türk aydınlar tarafından, 1894’te kurulan, Osmanlı Amele Cemiyeti, Türkiye işçilerinin ilk

örgütlenmesi olmuştur. Bu örgüt sendikal niteliklere yakın bir işçi birliği olarak tarihe geçmiştir.

“Osmanlı’da sendikalar 1908 yılında II. Meşrutiyet’in ilan edilmesinden sonra ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır” (Şahin, 2011). Osmanlı devletinde Tanzimat fermanıyla her alanda bir özgürleşme başlamıştır. Tanzimat fermanı, ülke piyasasını liberalleştirme yolunda atılmış önemli adımlardan biridir. Söz konusu dönemde ekonomik ve sosyal hayatta bazı değişimler meydana gelmiştir. Batı sistemlerinden de faydalanılarak hazırlanan bu ferman sayesinde, batıdaki sendikal hak ve özgürlükler de Osmanlı’da tanınmaya başlanmıştır. İşte bu yüzden 1908 yılı sendikaların gelişmeye başladığı yıl sayılmıştır. Batı’da hak aramak için uygulanan grev yöntemi Osmanlı’da da uygulanmaya başlanmış, ancak çok geçmeden sendikalara ve faaliyetlerine yönelik kısıtlamalar getirilmeye başlanmıştır. Grevlerin artmaya başlaması ile “1909’da Tatil-i Eşgal yasası”(Bakamtun, 2011) çıkartılmıştır. Söz konusu yasa çalışma hayatına yönelik bazı kurallar getirmesi ve o yıllara kadar yapılmış en kapsamlı yasa olmasının yanında, Tanzimat Fermanıyla verilen grev hakkını da yasaklamıştır. Ancak belirtmek gerekir ki bazı yazarlar bu yasayla grevin tamamen yasaklanmadığını, bunun bir yanılgı olduğunu, grevin farklı şekillerde gündeme gelebileceğini savunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarında, yani 1923 ve sonralarında, sendikal hareket pek gelişmediği görülür. Durumun böyle olmasında ekonominin henüz daha tarıma ve toprağa dayalı bir durum içerisinde olmasının rol oynadığı söylenebilir. Büyük bir işçi

yoğunluğunu gerektirecek sanayi fabrikalarının da bu yıllarda ortaya çıkmamış olması, sendikal hareketin biraz duraklamasına neden olmuştur.

İlerleyen yıllarda ise bazı fabrika kurma girişimleri başlamış ve bunlara işçi bulunması gerekmiştir. Diğer yandan Şahin'e (2011) göre, fabrikalara işçi çekebilmek için bazı yasal düzenlemeler yapılmış ve işçilere yönelik çeşitli haklar verilmiştir. Bunlardan biri olan, 1926'daki Memurin Kanunu ile nitelikli, vasıflı işçileri memur adı altında toplanmaya ve yeni kurulan fabrikalara, hizmet sektörlerine ve devlete çalışmaya başlamışlardır.

Türkiye'de sendikal haklara ve çalışma hayatına yönelik düzenlemeler ve sendikal hareketler, Uğur'a (2004) göre şu şekilde gelişme göstermiştir:

“1924: Toplanma ve dernek kurma hakkı ve hafta sonu tatili kanunu.

1925: Takrir-i Sükûn kanunu.

1926: Medeni Kanununun kabulü.

1932: Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'ya üyelik.

1935: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri kanunu.

1936: 3008 sayılı iş kanunu.

1938: Cemiyetler kanunu.

1945: İş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulması.

1946: Çalışma bakanlığının kurulması.

- 1947: 5018 sayılı Sendikalar Kanununun kabulü.*
- 1949: İşveren sendikaları kurulmaya başlanması.*
- 1951: Hafta tatili ve genel tatilde ücret ödenmesinin kabulü.*
- 1952: TÜRK-İŞ'in kuruluşu.*
- 1952: 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6379 sayılı Deniz İş kanunu kabulü.*
- 1960: Yıllık ücretli izin kanunu.*
- 1961: 274 sayılı Sendikalar kanununun ile 275 sayılı grev ve lokavt kanunu.*
- 1962: İşveren Sendikaları Konfederasyonu(TİSK) kurulması.*
- 1967: Devrimci İşçi Sendikaları Federasyonu(DİSK)'nin kurulması.*
- 1971: 1475 sayılı iş kanunu.*
- 1977: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu(MİSK) ve HAK-İŞ'in kurulması.*
- 1983: 2821 sayılı sendikalar kanunu ile 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu.*
- 1986: Çıranklık ve mesleki eğitim kanunu.*
- 1999: 4447 sayılı işsizlik sigortası kanunu.*
- 2001: 4688 sayılı Kamu Görevlileri sendikaları kanunu.*
- 2003: 4857 sayılı iş kanunu”(s. 53,54).*

Görüldüğü gibi Türkiye Cumhuriyetinde, toplanma ve dernek kurma hakkı ilk kez 1924'te, yani cumhuriyetin kuruluşundan bir yıl sonra verilmiştir. Ancak bu tarihte düzenlenen kanunda işçilerin veya çalışanların grev yapma hakkının bulunmadığı ifade edilebilir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında sendikal yaşama ve iş yaşamına yönelik fazla bir ilgi gösterilememiştir. Çünkü bu dönemlere, Türk halkı uzun mücadelelerden ve savaşlardan sonra erişebilmiş ve bu süreçte yaşanan olumsuzlukların düzelmesi için zamana ihtiyaç olmuştur. Diğer taraftan Takrir-i Sükûn kanunu da bu dönemde yaşanan siyasi bunalımları düzeltme ve ülkede huzuru sağlama amacı güdülerek çıkarıldığı söylenebilmektedir. Bu kanunla günlük yaşamda sıkı tedbirler alınmış ve sendikal örgütlenme faaliyetleri de zorlaşmıştır.

Ancak 1926'da medeni kanunun kabul edilmesi ve ardından 1932 yılında ILO'ya üye olunması, işçilere ve çalışanlara yönelik bazı ekonomik ve sosyal haklar verilmesine etkili olmuştur. ILO'ya üyelikle beraber Türkiye'nin çalışma yaşamına yönelik uluslararası kriterler de oluşmaya başlamıştır. 1935 yılındaki kanun sayesinde ise işçiler ulusal ve dini bayramların denk geldiği günlerde izinli sayılmaya başlanmışlardır. 1936 yılında kabul edilen iş kanunu ise Cumhuriyetin ilk düzenli iş kanunu olarak bilinse de, grev ve lokavt hakkını yasakladığı için sendikal hayat için çok da fazla demokratik bir yasa olarak görülmemiştir. 1938'de ise Cemiyetler Kanunu ile daha önceki kanunlarda yasaklanan grev ve lokavt hakkına ek olarak, işçilerin ve çalışanların dernek kurma ve örgütlenme hakları tamamen kaldıran nitelikte olmuştur (Özerkmen, 2003).

“Türkiye 1945 yılı sonlarında çok partili parlamenter demokrasiye geçmiştir. Böylece, gelişme sürecinde olan işçi sınıfı, oyu aracılığıyla siyasal alanda etkili olabilme gücüne

erişmiştir”(Şahin, 2011). Yeni sistemle, siyasiler üzerinde etkili olmaya başlanması, 1945-1951 yılları arasında işçilere yönelik sosyal haklar açısından bazı kazanımların elde edilmesine neden olmuş ayrıca, yine bu dönemde iş kazalarına, hastalıklara yönelik sigorta kurumları ile çalışma bakanlığı oluşturulmuştur. Yine işçilere 1947 yılında özgürce örgütlenme hakkı ile ilk kez tatil zamanlarında da ücret ödenmesi 1951 yılında başlamıştır.

1952 yılında ise günümüzde de halen aktif olan Türk-İş Konfederasyonu kurularak ilk kez, bünyesine birçok sendikayı katan bir yapı olmuştur (Özerkmen, 2003) 1952 yılında ise basında çalışanların, çalışma yaşamlarını düzenlemek için Basın İş Yasası yürürlüğe girmiştir. 1960 yılında ise ilk kez senelik izin kullanımlarında ücret hakkı da tanınmış ve iznini kullanmak isteyenler ücretli izin sisteminden faydalanarak tatillerini yapmaya başlamışlardır. Bu durum işçinin kazanmış olduğu en önemli haklardan biri olarak sayılmaktadır.

Şahin’in (2011) de belirttiği gibi 1961 anayasası sendikalara yönelik çok geniş haklar vermiştir. Ona göre, işçilere, toplu sözleşme yapma, grev hakkı ilk kez bu anayasa ile tanınmış ve güvence altına alınmıştır. 1961 anayasasının işçiye ve sendikalaşma düzenine tanıdığı bu geniş haklar sayesinde, işçilerin örgütlenme çalışmaları hızlanmış ve sendikal faaliyetler artmıştır. Ancak ileriki yıllarda meydana gelen askeri darbelerle, yine sendikal faaliyetlere yönelik çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir. Koç’un (1995) da belirttiği gibi, Türkiye’de sendikal yaşama yönelik en büyük kısıtlamalar 28 Ocak’ta alınan ve

uygulamaya konulan ekonomik kararlar programı ile 12 Eylül ve diğer askeri darbeler olmuş ve bunlar daha önceden anayasal olarak da tanınan birçok hakkı ve özgürlükleri geri almıştır. 1982 anayasasında da yine sendika kurma ve sendikal faaliyetlere yönelik kısıtlamalar sürmüştür. Ancak 1982 anayasasından günümüze kadar belli dönemlerde çıkarılan sendika yasalarında, bazı yumuşamalar görülmektedir. 1982 anayasasında “çalışma hakkı ve ödevi (m.49), çalışma koşulları ve dinlenme hakkı (m.50), ücrette adaleti sağlama (m.55) ve sendika kurma hakkı (m.51) ile toplu pazarlık hakkı (m.53) ve grev hakkı (m.54)” (Özerkmen, 2003) belirtildiği görülmektedir.

Türkiye sendikalarının en önemli özelliğinin, örgütlenme yapılarının dikey olmasıdır denilebilir. Bu yüzden sendika yönetimi ile işçiler arasındaki mesafe arttığı ifade edilmektedir. Ayrıca ilk zamanlar ‘amele’ adıyla ortaya çıkan örgütlenmeler daha sonraları işçi ismini kullanmaya başlamıştır. Amerikan sendikacılığının Türkiye sendikal hareketine çeşitli şekillerde ilgisinin ve etkisinin bulunduğu söylenebilmektedir (Çelik, 2007).

Türkiye tarihinde en önemli eylemlerin, 1989 yılında ANAP hükümeti döneminde yaşanmıştır. Bu dönem 89 Bahar Eylemleri olarak tarihe geçmiştir. “Sayıları 600 bini bulan kamu işçilerinin yürüttükleri görüşmelerin tıkanması sonucu Mart, Nisan, Mayıs ayları boyunca, Türkiye’nin farklı yerlerinde çeşitli eylemler yapılmıştır” (Keskin, 2011). Araştırmacılara göre bu dönemlerde talep edilen bazı istekler çeşitli zorlamalarla, eylemlerle gerçekleşmiş, sendikalara üye

yoğunluğu artmış ve ileriki dönemlerde iktidara gelen DYP, işçilere yönelik çeşitli haklar verileceğini söylemiştir. “Türkiye tarihinde, 1991, 1993, 1995 ve 1997 yıllarında gerçekleştirilen kamu sektörü toplu sözleşme dönemlerindeki eylemler, en büyük eylemler olmuştur” (Şenkal, 2011). Türkiye tarihinin en yoğun katılımlı ve büyük yürüyüşü olduğu belirtilen bu eylemde, Ankara’da TBMM’ye yürünmüştür. İlerleyen tarihlerde hükümetle devam eden görüşmelerde, süreç sonucunda bazı haklar elde edilse de pek fazla ilerlemenin kaydedilmediği ifade edilmektedir.

Özkaya’ya (2011) göre, Türkiye’de işler 28 işkoluna ayrılmıştır. Ona göre, Türkiye’de işler ve örgütlenme yapısı iş kolu esasına dayanmaktadır. Buna, madencilik, gıda, petrol gibi örnekler verilebilir. Bu özellik Türkiye’deki sendikaların ve işçiler arasındaki örgütlenme esaslarının temelini oluşturmakta olduğu söylenebilir.

Günümüzde Türkiye’de, işçi örgütlenmeleri üç temel gruba ayrılmaktadır. İşçi Sendikaları grubunda; DİSK’e, Türk-İş ve Hak-İş’e bağlı sendikalar, Memur Sendikaları grubunda BASK’a, Birleşik Kamu İş’e, Haksen’e, KESK’E, Memur-Sen’e, Türkiye Kamu-Sen’e, Hürriyetçi Kamu-Sen’e ve Anadolu Kamu-Sen’e bağlı sendikalar yer almaktadır. Üçüncü grubu oluşturmakta olan Bağımsız Sendikalar grubuna ise genelde eğitim sendikalarının bağlı olduğu görülmektedir.

4.3. KKTC’de Sendika Tarihi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde sendikaların oluşumu cumhuriyetten önce başlamıştır. Dolayısıyla KKTC’de sendika

tarhini KKTC öncesi ve sonrası diye ayırmak daha doğru olacaktır. Kıbrıs'ta ilk sendikal anlamda örgütlenmelerin İngiliz Sömürge Döneminde oluştuğu bilinmektedir. Ancak adada işçilere yönelik ilk gelişmeler, Osmanlı'nın adayı 1571 yılında almasından sonra yaşanmıştır (Dedeçay, 1981, akt. Saygılı, vd., 2013).

1919 yılında Limasol'da oluşturulan İnşaat İşçileri Birliği adada sendikal anlamda ilk örgütlenme örneğini oluşturmuştur. Söz konusu sendikaya Kıbrıslı Türkler ve Kıbrıslı Rumlar birlikte üye olmuşlardır. 1924'te ise işçilerin tek örgüt çatısı altında örgütlenmişlerdir (An, 2011). Öteki taraftan bazı başka kaynaklara göre Sovyet Devrimlerinin etkisiyle sınıf anlayışı ve sosyalist yaklaşımla örgütlenmelerin gerçekleştiği görülmüştür. Dedeçay'a (1981) göre 1932 yılında adada ilk sendika yasası çıkarılmış ancak uzun süreli olmamıştır.

Tarihsel süreç incelenecek olursa sendikaların başlangıçta bazı dönemlerde Türklerle Rumların, birlikte üye oldukları, birlikte sendikal faaliyetler de yürüttükleri bir nitelikte olduğu görülebilmektedir. Özellikle AKEL partisi adada işçi örgütlenmelerinin önünü açacak çabalar sergilediği bilinmektedir.

Kurulan bazı partiler İngilizlerle mücadele etme amaçlı işçi örgütlenmeleri kurulması üzerinde de önemli rol oynamıştır. AKEL'in Enosis'e karşı olan Kıbrıslı Türkleri rahatlatmak amacıyla kendilerine her türlü hakkın verileceğini belirtmiştir. Ancak, azınlık haklarından söz edilmesi Türklerin durumdan hoşnut olmamasına yol açmıştır

(Kızılyürek, 2007). Tarihsel süreçte Rumlarla birlikte PEO'da sendikal anlamda örgütlenen Türkler, Enosis talepleri ile beraber gelen Türklerin dışlanmasına yönelik davranışlar neticesinde 1944 yılında ilk bölünme başlamış ve Kıbrıslı Türkler kendi sendikalarını kurmuştur (An, 2005b). Görüldüğü gibi adada oldukça uzun bir geçmişe dayanan sendikalar, adada meydana gelen siyasi-politik, ekonomik ve toplumsal gelişmelerden, dış çevrede ortaya çıkan akımlardan önemli oranda etkilenmiş veya şekillenmiştir.

1974 yılından sonra adanın Kuzeyinde meydana gelen yeni oluşum sırasında yeni bir sendikalaşmadan söz edilebilir. Zaman içerisinde sendika sayısı ve birlikler artmış, oluşan yeni devlet yapısı içerisinde toplumsal rol ve önemleri de şekillenmiştir. Sendikaların iş yaşamında ve sosyal yaşamda artan etkisi günümüze kadar devam ettiği görülebilmektedir. Diğer taraftan 1983'te KKTC'nin ilanı ile sendikaların oluşumunu ve faaliyetlerini düzenleyen yasalar da gündeme gelmiştir. Öteki taraftan sendikaların tarihsel süreç içerisinde Kıbrıslı Türklerin varoluş mücadelesinde, çeşitli yöntemlerle adadaki haklarının elinden alınmasına karşı birliklerinin sağlanmasında önemli rollerinin de olduğu görülmektedir. Kıbrıslı Türkler arasında örgütlü mücadelenin yaşandığı yıllarda bile gazete ve dergi gibi iletişim araçlarını kullanarak varlıklarını ve faaliyetlerini duyurmaya çalıştıkları, Türklerin kendi aralarında örgütlenerek çeşitli ekonomik ve sosyal haklarının korunması üzerinde rol oynadıkları söylenebilmektedir. Kıbrıslı Türklerin içinde bulunduğu koşulların da

etkisiyle sendikacılığın mücadeleci bir niteliğe sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

4.4. Günümüzde KKTC’de Sendikalar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2018) verilerinden elde edilen bilgilere göre günümüzde, KKTC’de 45 sendika bulunmaktadır. Söz konusu sendikalar, başta memur-işçi sendikaları, eğitim sektöründeki sendikalar olmak üzere, sağlık, basın, turizm, sivil havacılık sendikaları şeklinde sıralanabilmektedir. Ayrıca bir tane de işverenler sendikası yer almaktadır.

5. 2003-2004 Annan Planı Referandum Sürecinde KKTC Sendikalarının Halkla İlişkiler Çalışmaları

Sendikaların 2000’li yıllardan günümüze kadar çeşitli toplumsal olaylarda etkin rol oynadığı söylenebilir. Bunlardan en önemlisi, Annan Planınının 2002 yılında müzakere masasına gelmesiyle başladığı görülmektedir. Plan masaya gelirken adadaki duruma bakıldığında, ekonomik paket tartışmalarının yaşandığı ve sendikaların buna karşı bir faaliyette bulunduğu bilinmektedir. Diğer yandan Özsağlam’a (2007) göre yine 2002 yılında bankaların batması ile yaşanan ekonomik mağduriyet, gazeteci Şener Levent’in tutuklanmasının çok sesliliğe yönelik baskı olarak algılanması ve Kıbrıslı Türklerin zihninde, çeşitli nedenlerden dolayı manevi bir kimliğe ait olma istençlerinin başlaması, Annan Planınının bu dönemde büyük bir kurtarıcı plan olarak düşünülmesine rol oynamıştır. Bu planın kabul

edilmesiyle, adanın AB'ye gireceği ve hem ekonomik olarak bir rahatlama, hem hukuksal olarak yeniden bir yapılanma, hem de bir kimlik bunalımının ortadan kalkacağı öngörölmüştür. Bu doğrultuda özellikle kendilerini solcu, demokrat ve yurtsever diye nitelendiren siyasi partiler, sendikalar ve diğer sivil toplum örgütlerinin harekete geçtikleri görölmüştür.

Kıbrıslı Türklerde artan AB, barış, çözüm gibi istekler doğrultusunda, özellikle sendikalar büyük bir oluşuma giderek "...yeni bir oluşumun öncülüğünü yapmışlar, işçi, emekçi, öğretmen ve doktorların örgüt bazındaki birlikteliği, geri kalan kurum ve kuruluşlar tarafından da desteklenince örgütler, 41 örgüt adıyla ortaya çıkmışlardır" (Konuloğlu, 2008, s. 226). Özellikle KTÖS'ün ön plana çıktığının göröldüğü ve giderek büyüyen nitelikte olduğu gözlenen bu oluşum 'Bu Memleket Bizim Platformu'na dönüştürölmüştür. Çok zaman geçmeden BMBP, Kıbrıs Türk Ticaret Odası ve daha başka örgütlerin de katılımıyla 2003 yılında 'Ortak Vizyon' ve 'BMBP' adı altında faaliyetlerini yürütmüştür. BMBP'nin zaman zaman sayısı artmış zaman zaman ise azalmıştır. Genel olarak BMBP'nin 06.03.2002 tarihli bir bildirisinde, CTP, YBH, KTÖS, KTOEÖS, DEV-İŞ, Devrimci Genel İş, EMEK-İŞ, BES, TÜRK-SEN, KTAMS, KTMMOB, EL-SEN, TEL-SEN, BASIN-SEN, BEL-SEN, TIP-İŞ, YÖN-SEN, KOOP-SEN, GÜÇ-SEN, DAÜ-SEN, VERGİ-SEN, ÇAĞ-SEN, Mağusa Türk Genel İş Sendikası, KT Esnaf ve Zanaatkârlar Odası, K.T. Hayvan Üreticileri Birliği, YKB, K.T. Sanatçı ve Yazarları Birliği, Haklar ve Özgürlükler Derneği, Girne Halk Sanatları

Derneği, Kıbrıs'ta Sosyalist Gerçek, EKİM Kùltür Sanat Derneği, Kıbrıs Sanat Derneği, Barış ve Demokrasi İnisiyatifi, KIB-YAY, Naci Talat Vakfı, Kutlu Adalı Vakfı, Barış ve Federal Çözüm İçin Kadın Hareketi, Kadın Araştırmaları Merkezi ve Gençlik Merkezi'nin yer aldığı görùlebilmektedir. Dönemin Cumhurbaşkanı Rauf R. Denktaş ise plana karşı çıkmış ve planın aslında Kıbrıslı Türkleri ve KKTC'yi yok edeceğini savunarak 'hayır' kampanyası yürütmüştür. Ancak oluşan sendikal platform ve siyasi partilerden özellikle CTP, TKP, BKP, YKP, KSP gibi partiler plana 'evet' denilmesini savunmuş ve bu doğrultuda çeşitli eylem ve mitingler yapmışlardır. "Referandumda, evet diyen Kıbrıslı Türklerin AB tarafından haklarının verileceğine ya da ödüllendirileceğine duyulan inanç" (Davulcu, 2007, s. 84) doğrultusunda yürütölen faaliyetler sendikal platformun güçlenmesine ve hem mitinglerde katılım üzerinde, hem de referandumda evet çıkmasına etkide bulunduğu söylenebilir.

BMBP referandum süreci boyunca belli aralıklarla mitingler düzenlemişlerdir. "Yapılan günlük açıklamalarla, halk meydanlara çağırılmıştır" (Konuloğlu, Yüzyüze Görüşme, 13.04.2011). BMBP süreç içerisinde yaptığı açıklamalar ile halkın referanduma ilgi duymasını amaçlamıştır. Özellikle de ÷lkede bu dönemde yaşanmış ya da halen yaşanmakta olan olumsuz bazı olayları ön plana çıkaracak şekilde aktarmaya çalıştıkları gözlenmiştir. BMBP'nin hazırladığı el ilanlarında ve diğer basın bildirimlerinde özellikle, yoksulluk, işsizlik ve göç paketine hayır içerikli ifadeler yer almıştır. BMBP'nun halkın

katılımını sağlamak için önemli ölçüde medya araçlarını kullanmaya çalıştığı görülebilmektedir. Medya araçlarından özellikle yazılı basın ve televizyonu kullanmışlardır. Platform hemen her gün toplantılar yaptığı, gelişmeleri halka basın bildirimleri adı altında duyurduğu bilinmektedir. Gazetelerde, Annan Planının kabul edilmesi ve AB'ye girilmesi ile olabilecek gelişmelerle ilgili tanıtımlar ve ilanlar yayınlatılmıştır. 04.01.2002 tarihli bir BMBP bildirisinde, halka duyurumun Kıbrıs, Afrika, Yenidüzen ve Ortam gazeteleri aracılığıyla, paralı ilan yayınlanarak ve bir veya iki radyo ile duyuru yayınlanarak yapılmasına karar verildiği belirtilmiştir. Annan Planı'nın olumlu getirilerinin anlatılması ve halkın miting meydanlarına gelmesine yönelik çağrılar ise televizyon programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. İzleyicilere programlardaki konuşmacıya, canlı bağlanarak istediği soruları sorma imkanı sunulmuştur.

Referandum süreci boyunca, Lefkoşa'daki İnönü Meydanı'ndan başka diğer ilçelerde de çeşitli eylemler yapıldığı bilinmektedir. Bu faaliyetler çerçevesinde özellikle kavşaklarda el ilanı dağıtımı da bir iletişim aracı yöntemi olarak kullanılmıştır. Platformun yine bu dönemde basın bildirimlerini de kullandığı görülmüştür. Platformun eylem planını gösteren 2002 tarihli KTÖS arşivindeki bir bildiriye, meclis önünde yapılacak bir eylem, Girne, Mağusa ve Güzelyurt'ta yapılacak bölgesel eylemlerle, Lefkoşa'da yapılacak 'büyük miting', üyelere ve halka duyurulmaktaydı (BMBP, 2002, Basın Bildirisi).

Sendikaların oluşturduğu bu platform genel olarak bu dönemde, amaç ve ilkelerini halka, gazete, radyo ve televizyon programları ile duyurmuştur. 2003 yılındaki bir BMBP eylem planında ise halkla ilişkiler için kullanılacak yöntemler belirtilmiştir. Buna göre, hazırlanan bildiriler ve el ilanlarının haftada bir veya iki kez dağıtımının yapılacağı belirtilmiştir. Elde edilen kaynaklarda ifade edildiği gibi bölgelere ve köylere yönelik bilgilendirme toplantılarının yapılması ve yüz yüze iletişim yönteminin seçilmesinin etkili bir iletişimin gerçekleştirilmesini amaçladığı varsayılmaktadır. Platformun yine bir eylem planında medyanın daha fazla kullanılmasının gerektiğine yönelik bir karar aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda medya ziyaretleri yapılmıştır. Nitekim bu dönemde bazı televizyon kanalları da ‘evet’ten yana tavır almışlar ve programlarını çözüm ve AB temeline oturtmuşlardır. Dolayısıyla hem yüz yüze iletişim hem de kitle iletişim araçlarına dayalı bir halkla ilişkiler yönteminin benimsendiği söylenebilir.

Diğer yandan konferansların düzenlenmesi ve görsel materyaller hazırlanarak buralarda halka açık sunumların yapılması da diğer bir iletişim yöntemi olarak değerlendirilebilir. Çeşitli alanlarda pankart açma gibi yöntemlerin de gerçekleştirildiği görülmüştür.

6. 28 Ocak 2011 Tarihindeki Miting

KKTC, 2003-2004 Annan Planı Referandum sürecinde yaşanan hareketlilik ve mitinglerden uzun bir zaman sonra, 28 Ocak 2011 ve 2 Mart 2011 mitinglerine sahne olmuştur. Sendikalar özellikle Annan

Planı zamanında çeşitli eylem ve mitingler düzenlemişler ve zamanla halkın katılımının üzerinde de rol oynadıkları söylenebilir. 2004'ten bu tarihe kadar geçen 7 yıllık süreçte, sendikalar ve diğer örgütler çeşitli eylem ve miting düzenlemiş olsalar da, 28 Ocak 2011 mitingi, o yıllardan sonra yapılan geniş katılımlı mitinglerden biri sayılabilmektedir. Mitingin hem KKTC, hem de Türkiye kamuoyunda geniş yankı bulduğu dönemin haberlerinin incelenmesiyle de anlaşılabilir.

Öncelikle 28 Ocak 2011 mitingine ve Sendikal Platformun oluşumuna bakacak olursak, 2009 yılına gitmek gerekmektedir. Çünkü Sendikal Platformun temellerinin bu yıl itibarı ile gelişen bazı olaylara dayandırılarak atılmaya çalışıldığı görülmektedir. Nisan 2009'da KTAMS, DEV-İŞ, BES, EL-SEN, KOOP-SEN, Emek-İş, Devrimci Genel-İş, Devlet-İş, K.T. Barış Derneği, Mağusa Türk Genel-İş, K.T. Esnaf Zanaatkarlar Odası ilk olarak birlikte oluşturdukları bir basın bildirisini ile 'geçmişini unutmadan mücadeleye devam edeceklerini' bir bildiri ile duyurmuşlardır. Bildiride özet olarak, geçmişte, yani Annan Planı süreci kastedilerek, 'barış için yapılan faaliyetlere yönelik engellemelerden bahsedilmiş ve adada bir an önce birleşik federal bir çözümün Talat ve Hristofyas görüşmelerinde sağlanması' yönünde bir istek olduğu görülmektedir.

İlerleyen aylarda ise, çalışma yaşamına yönelik bazı talepler de gündeme getirilerek, yukarıda sayılan örgütlere, KTÖS, KTOEÖS, GÜÇ-SEN, TIP-İŞ, ÇAĞ-SEN, KAMU-SEN, PETROL-İŞ, TÜRK-SEN, BANK-SEN, GIDA-SEN, SAĞLIK-SEN, Hemşireler ve Ebeler

Sendikası, VERGİ-SEN, MEC-SEN, DAÜ-BİR-SEN ve BASIN-SEN'in de Ağustos 2010 tarihinde katılmıştır. Daha sonra bu örgütler, Sendikal Platformu kurmuşlar ve 2011 yılını ise 'Toplumsal Varoluş' yılı ilan etmişlerdir. Bu dönemde yapılan eylem ve mitinglerde katılımın 28 Ocak ve 2 Mart mitinglerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Sendikal platforma CTP, TDP, DP, BKP, KSP, YKP gibi partiler de destek vermişler ve 13 maddeden oluşan ilkeler üzerinde uzlaşmışlardır. Örgütler adına yayınlanan bildirilerde, maaş, ücret, yasası gibi ve ek mesai, 13. Maaş, vb. uygulamaların değişikliğe uğrayacağı ve çalışanların kazanılmış haklarına dokunulacağı savunulmuştur. Yine bu dönemlerde KKTC'nin ekonomik durumunda ise bazı giderlerde kısıtlama yapılmasını gerektirecek koşullar bulunduğu görülmektedir. Ülkedeki ekonomik sıkıntılar ve bu dönem hava yolu KTHY'nin de artık uçamayacak olmasının tartışmaların artması üzerinde rolü bulunduğu söylenebilir.

Sendikaların bu dönemde özellikle el afişleri ve gazetelerde yayınlanan ilanlar kullandıkları gözlenmiştir. Diğer yandan televizyonlarda da Sendikal Platformun hazırlattığı, mitinge çağrı yapan videolar da yayınlanmıştır. İnternet aracılığıyla da, duyurular yapılmıştır. Bunun ise internet kullanıcılarının artmasına paralel atılmış bir adım olduğu söylenebilmektedir. "Sendikalara üye olanlara ise cep telefonları aracılığıyla kısa mesajla duyuru yapılmıştır" (Elcil, Yüzyüze Görüşme, 18.04.2011). Görüldüğü gibi sendikalar geleneksel medya araçları ve internetle hem üyeleri hem de halka ulaşmaya

çalışırken, mobil iletişimle de üyelerine erişim için kullanmıştır. Sendikal Platform miting öncesi duyurularında, broşürleri de kullanmıştır (KTÖS Arşiv, 2011, 28 Ocak Mitingi Sloganları).

7. 2 Mart 2011 Tarihindeki Miting

Yukarıda da bahsedildiği gibi, 28 Ocak 2011 mitinginin arkasından, ikinci bir miting de 2 Mart 2011’de düzenlenmiştir.

Sendikal Platform, ikinci mitingini de televizyon, gazete, bazı radyo kanalları ve internet aracılığıyla duyurmuştur. Gazetelerde ise çoğunlukla ilanlar şeklinde bilgiler verilmiştir.

Televizyon kanallarında yayınlanan videoların yanı sıra, çeşitli programlara katılan sendikalar ve destek veren partiler, mitingin öneminden ve taleplerden bahsetmişlerdir. Diğer yandan el ilanları da duyuru aracı olarak kullanılmıştır (Sendikal Platform, 2011, El İlanı).

Konuloğlu’na (2011) göre, sendikalar, Annan Planı sürecindeki faaliyetlerinden farklı olarak, günümüzde, televizyonu ve interneti iletişim aracı olarak daha fazla kullanmıştır. Bunda ise popüler olmalarının bilinmesinin rolü büyüktür. İnternet kullanıcılarının sayısının artması, sosyal medya sayesinde daha hızlı bilgi akışı imkânı sunduğu söylenebilir. Günümüzde kurumsal web sitelerinin ve sosyal medyanın önem kazandığı ifade edilebilir.

8. Sendikaların Halkla İlişkiler Yöntemleri

Sendikaların genellikle örgüt içi halkla ilişkiler yöntemleri olarak, el kitabı, el ilanı, dergi, yıllık, duvar duyuruları, afiş tahtası, haber bülteni, sendika gazetesi, üyelere yönelik mektuplar, yeni

üyelere yönelik bilgilendirme toplantıları, motivasyonu artırıcı kokteyller ve seminerler kullanılabilir. Sendikanın belli dönemlerde çıkardığı ve özellikle üyelerine ve diğer sendikalara dağıttığı dergileri ve yıllıkları bulunmaktadır. Yeni üyelere yönelik seminer, toplantı, vb aktiviteler düzenlenmekte, eğitim sistemleri, örgütlenme gereksinimleri ve yararları, canlı ve yaşanmış deneyimlerden de yararlanılarak anlatılmaktadır (Elcil, 2011, Yüz Yüze Görüşme).

Sendikanın bir diğer hedef kitlesinin medya ve halk olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda sendika medya araçları ile ilişki içerisinde olmak durumundadır. Medya araçlarını kullanarak halkla iletişim kurulmaya çalışılmaktadır. Kuruluş dışı hedef kitlesini oluşturan bu kesimle sendikaların gazeteler ve dergiler aracılığıyla iletişim kurmakta olduğu görülmektedir. Bunun dışında, sendikaların kendilerinin hazırladığı yazılı materyalleri bulunmaktadır. El ilanları, afişler, pankartlar, vs. sendikanın kullandığı halkla ilişkiler araçları arasında yer alabilmektedir. Diğer yandan web sitelerinin de günümüzde birçok kurum ve kuruluş tarafından aktif bir şekilde kullanılmaya başladığı, halkla ilişkiler uygulamalarının da yeni medyayla yeni bir alan kazandığı söylenebilir.

9. Sendika Web Sayfalarının Değerlendirilmesi

9.1. KTÖS

Sendikanın ana sayfasına girildiğinde öncelikle beyaz bir zemin renginin kullanıldığı görülmüştür. Sayfa incelendiğinde, ana sayfada

sendikanın faaliyetlerine ve diğer olaylara ait haberlere rastlanmaktadır. Sayfanın sol tarafında sendikanın logosu ile birlikte ismi yer almakta hemen üzerinde ise güncel tarih bilgisine yer verildiği görülebilmektedir. Hakkımızda kısmında sendikanın tarihi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

Ana sayfada dikkat çeken sağ yan kısımda bulunan Facebook butonudur. Tıklandığında sendikanın Facebook sayfası beğeni sayısı görülmekte. Yine ana sayfaya bakıldığında ‘duyurular’, ‘eylem ve etkinlikler’, ‘eğitim çalışmaları’, ‘makaleler’, ‘bilgi/belge’, ‘iletişim’ ve arama butonu göze çarpmaktadır. Sitede yer alan haberlerin istenildiğinde sosyal medya sitelerinde paylaşılabilir olduğu haber başlığının hemen altında yer aldığı görülmüştür. Haberlerde fotoğraf kullanımı etkin bir şekilde yapıldığı gözlenmiştir.

İletişim bilgilerinde ise doğrudan mesaj gönderme, adres, harita, e-mail gibi unsurlar bulunmaktadır.

9.2. Türk-Sen

Sendikanın web sayfası incelendiğinde sayfasının üst kısmının ‘tarihçe’, ‘teşkilat yapısı’, ‘yararlı bilgiler’, ‘haber-duyurular’, ‘misyon ve vizyon’ biçiminde sıralandığı görülmektedir. Haberler ve duyurular kısmında basın bildirimleri bulunmaktadır. Ana sayfa hafif gri zemine sahiptir ve sendika faaliyetlerinden oluşan bazı görsellerden oluşmaktadır.

Sayfada yer alan ‘bize ulaşın’ butonuna tıklandığında adres, harita, e-mail şeklinde iletişim bilgilerine ulaşılabildiği görülmüştür. Fakat

sayfada kelime, tarih, haber arama bölümüne rastlanmamıştır. Ayrıca haberlerin yeterince güncel olduğu söylenemezken, sayfada sosyal medya bilgilerinin yer almadığı gözlenmiştir.

Sayfada iletişim bilgilerine yer verildiği gözlenmiştir.

9.3. KTAMS

KTAMS'ın web sayfasına ilk bakışta sayfa zemininin beyaz tonda olduğu, 'sendikamız' ile 'mevzuat' kısmında sendikaya ait detaylı bilgilerin yer aldığı, 'haberler', 'basın bildirimleri', 'e-dergi', 'indirimler' ve 'iletişim' bölümlerinin bulunduğu görülebilmektedir. Sayfada dikkat çeken unsurlardan birisinin Türkçe ve İngilizce olarak dil seçeneklerinin bulunmasıdır. Diğer yandan sayfanın sol kısmı ile sağ üst köşesinde Facebook, Twitter, Google Plus ve diğer sosyal medya bilgilerine yer verildiği, tıklanıldığında, sendikanın buradaki hesaplarına bağlantı kurulduğu göze çarpmaktadır. Sayfada çeşitli sendika faaliyetlerinin ve diğer olaylara ait resimli görsellerin ve duyuruların interaktif bir şekilde dönmesi dikkat çekmektedir.

İncelenen sayfada yer alan haberlerden yola çıkılarak gündemin anlık takip edildiği söylenebilir. Sitede 'kelime arama' butonu yer almaktadır. Okurla etkileşim açısından önemi ve rolü olduğu varsayılan, anket, test gibi olanaklar gözlenmemiştir.

Halkla ilişkilerin en önemli araçları arasında dergilerin olduğu bilinmektedir. Sendikanın ana sayfasında sendikaya ait 'e-dergi' bölümünün bulunduğu, üzerine tıklanıldığında derginin elektronik

ortamda okunabileceği ve g¼ncel olduğu g¼r¼lm¼şt¼r. Dergi konularına bakılacak olursa, bazı sendika yönetici, sorumlu veya üyelerinin yazılarının yer aldığı, sosyal etkinliklerin ve diğer faaliyetlerin görsellerle okuyucularına hitap ettiği anlaşılabilir. Diğer yandan hem web sitesinde yer alan ‘indirimler’ bölümünde hem de e-dergi’nin ikinci sayfasında yer alan bilgilerde, sendika üyelerinin indirimlerden faydalanabileceklerinden söz edilmektedir. Sayfada kullanıcılar için iletişim amaçlı e-mail, adres, telefon, harita gibi unsurlar bulunmaktadır.

9.4. Web Sayfalarının Karşılaştırılması ve Bulguların Değerlendirilmesi

İncelenen her üç sendikanın web sayfaları arasında bazı benzerliklere ve farklılıklara ulaşılmıştır. KTÖS’ün sayfasında sosyal medya site bilgilerinin aktif ve işlevsel bir biçimde yer aldığı görülürken, Türk-Sen’in web sayfasında sosyal medya sitelerinden ziyade basın bildirimlerinin ön plana çıktığı g¼r¼lm¼şt¼r. Sosyal medya site bilgilerinin, kurum veya kuruluşların ana sayfalarında bulunması ile sitede yer alan haber, etkinlik, duyuru gibi unsurların kullanıcılar tarafından paylaşılma olanağını üzerinde rol¼ ve önemi olduğu söylenebilir.

KTAMS’in web sitesinde Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dil desteğinin yer aldığı gözlenmiştir. Diğer web sayfalarında ise bu yönde bir dil desteğine rastlanmamıştır.

Her üç sendikanın da incelenen web sayfalarında okur katılımına yönelik imkan sağlayan, anket, test gibi uygulamalara ve ölçümlere rastlanmamıştır. Ancak sosyal medya platformlarında bu yönde uygulamaların olabileceği ifade edilebilir.

İncelenen her üç siteden sadece birinde e-dergi uygulamasının varlığından söz edilebilmektedir. Derginin güncel olduğu ve görsellerle desteklendiği gözlenmiştir. Diğer taraftan sitelerin ikisinde kelime, haber, tarih, vb. arama butonu varken, birinde ise bu uygulama bulunmamaktadır.

Gerçekleştirilen inceleme kapsamında her üç sendikanın web sayfalarında sendika yetkililerine doğrudan mail gönderimi seçeneğinin bulunduğu gözlenmiştir.

Sonuç

İletişim her alanda insanların haberleşmesi için vazgeçilmez bir değere sahiptir. Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelişmesi gerek haberleşmede gerekse kitleleri etkilemede, kurum ve kuruluşların halkla ilişkiler yöntemi olarak yeni medyayı da kullanmasını artırmaktadır.

Sendikalar özellikle büyük mitinglerde yazılı ve görsel işitsel basın yanında, mobil iletişim, yüz yüze iletişim ve el ilanlarını kullanmakta ve halkla ilişkileri faaliyetlerini söz konusu araçlar yardımıyla gerçekleştirdikleri söylenebilir. Halkla ilişkiler yöntemleri içerisinde web sitelerinin önemi ve rolünün arttığı ifade edilebilir. Araştırma kapsamında görülmüştür ki bazı sendikalar siteleri

aracılığıyla, sosyal medya sitelerine yönlendirme yapmaya veya kullanıcılarıyla etkileşimli iletişim kurmaya, bunu yaparken de yeni medyadan yararlanmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan e-dergi yeni halkla ilişkiler araçları arasında yer almaktadır. Ancak incelenen üç sendika arasında bu tür bir halkla ilişkiler aracını web sitesi aracılığıyla yayınlayan bir sendika kuruluşu olduğu sonucuna varılmış ancak diğer tüm KKTC sendikalarının sitelerin incelenmemiş olmasından ötürü bu yönde kesin bir yargıya varılamayacağı not edilmiştir.

Öneriler

Araştırmada, ‘KKTC’de sendikaların halkla ilişkiler çalışmaları ve yeni medya kullanımları’ ele alınmıştır. Bu kapsamda web siteleri üzerinden bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Öneriler sunulurken, miting dönemlerinde kullanılan halkla ilişkiler araçları ve web sitelerinin incelenmesi sonucu elde edilen bulgular dikkate alınmıştır.

- Medya araçları sendikal faaliyetlerle ilgili haberleri kamuoyuna yorum yapmadan ve çarpıtmadan sunmalı, olayların takdiri halkın kendisine bırakılmalıdır.
- Sendikalar, uygulayacakları sendikal eylem veya sendikal amacın dışındaki faaliyetlerinden önce halka ulaşmalı ve doğru bir bilgilendirme yapmalıdır. Bunun için kitle iletişim araçlarının yanında web siteleri ve sosyal medyayı etkili bir şekilde kullanılmalıdır.

- Halkla ilişkilerin temel amaçlarında biri kurum veya kuruluşun faaliyetlerini gerçekleştirirken hedef kitleleri ve kamuları anlamaktır. Sendikalar çeşitli faaliyetlerinde üyelerinin yanında toplumun tüm kesimlerinin geri bildirimlerine önem verebilir ve bu konuda yeni medya araçlarının rolünü kullanıcı katılımını sağlayacak şekilde planlayabilir.
- Sendikalar, yaptıkları büyük mitingler ve eylemlerde iletişim ve koordinasyonun önemini daha çok dikkate almalıdır. Kontrolden çıkan eylemlerin amacından sapabileceği ve araya karışan farklı gruplar tarafından çarpıtılarak verilmek istenen asıl mesajın dışına çıkabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.
- KTÖS, Türk-Sen ve KTAMS ile sınırlandırılan bu çalışma KKTC'deki diğer sendikaların da halkla ilişkiler faaliyetlerinin ve web sitelerinin incelenmesiyle alanda araştırma yapanlar tarafından daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Bu sayede halkla ilişkiler faaliyetleri ve tekniklerinde meydana gelen değişim açısından daha geniş bir kaynak elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- An, Ahmet. (2011). *İşçi Sınıfımızın İlk Öncüleri: 1958'E Kadar Emek Mücadelesinde Kıbrıslı Türkler*, Lefkoşa: Khora Yayınları.
- An, Ahmet. (2005). *Kıbrıslı Türklerde Sınıf Sendikacılığından Etnik Sendikacılığa Geçiş ve İşçi Muhalefeti*, Lefkoşa: Birleşik Kıbrıs Gazetesi Yayınları, Sayı 1.
- ABD Çalışma Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri Bürosu. (1966). *Amerikan İşçi Hareketinin Tarihçesi*, Ankara: Amerikan Haberler Merkezi Yayınları.
- Bakamtun, Yüksel Mehmet. www.jmo.org, *Sendikaların Dünyada ve Türkiye'de, Dünü, Bugünü ve Geleceği*. Erişim Tarihi: 08.04.2011.
- Çelik, Aziz. <http://calismatoplum.org/sayi33/celik.pdf>, *ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976)*. Erişim Tarihi: 03.11.2018.
- Davulcu, Halil. (2007). *Kuzey Kıbrıs'ta Devlet ve Sivil Toplum İlişkileri*, Kıbrıs Yazıları, Sayı 7-8-9, Lefkoşa: Mavi Basım Yayıncılık.
- Deniz, Özgür. www.memurlar.net.tr, *Çalışanların Birliği Sendika ve Sendikal Mücadele Tarihi*. Erişim Tarihi: 08.03.2011.
- Dedeçay, Servet Sami. (1981). *Kıbrıs'ta Türk İşçilerinin Sendika Kurma Faaliyetleri(1918-1959)*, Lefkoşa: Lefkoşa Özel Türk Üniversitesi Yayınları.
- Dereli, Toker. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9309>, *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından*

Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi. Erişim Tarihi: 06.11.2018.

DEV-İŞ. (1986). *1 Mayıs*, Lefkoşa: Nehir Yayınları.

Elcil, Şener. 18.04.2011 Tarihli Yüz Yüze Görüşme.

Işık, Yüksel. (1995). *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri*, Ankara: Öteki Yayınevi.

Işıklı, Alpaslan. (1995). *Sendikacılık ve Siyaset, Cilt-I*, Ankara: Öteki Yayınevi.

Jensen,CarstenStorby.(b.t.).<http://www.eakademi.org/incele.asp?konu=Sendikac%FDI%FDk:%20Farkl%FDI%FDklar%20ve%20Benzerlikler%20%96%20Avrupa,%20ABD%20ve%20Asya%20%DCzerine%20Kar%FE%FDla%FEt%FDrmal%FD%20Bir%20%DDnceleme&kimlik=1557287192&url=makaleler/jensen-1.htm>, *Sendikacılık: Farklılıklar ve Benzerlikler – Avrupa, ABD ve Asya Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Çev.: Fuat Man. Erişim Tarihi: 22.12.2018.

KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2018). Sendikalar.

<http://csgb.gov.ct.tr/SENDIKALAR>, Erişim Tarihi: 21.11.2018.

Kapar, Recep. www.calismatoplum.org, *Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar*. Erişim Tarihi: 07.03.2011

Konuloğlu, Çağla. (2008). *Arap Ali’nin Oğlu: Bir Sendikacının Hikâyesi*, Lefkoşa: Ateş Matbaası.

- Koç, Yıldırım. (1995). *Sendikacılığın Güncel Sorunları*, Ankara: Öteki Yayınları.
- Kızılyürek, Niyazi. (2007). *Kıbrıs Rum Toplumunda Milliyetçi Tarih ve Siyaset Anlayışı ve Kıbrıslı*, Kıbrıs Yazıları, Sayı 7-8-9, Lefkoşa: Mavi Basım Yayıncılık.
- Keskin, Cem. www.marksist.com, *89 Bahar Eylemleri*. Erişim Tarihi: 10.04.2011.
- Konuloğlu, Önder. 13.04.2011 Tarihli Yüz Yüze Görüşme.
- KTÖS Arşivi. BMBP . (2002-2003-2004). *Basın Bildirileri*.
- KTÖS Arşivi. Sendikal Platform (2010-2011). *El İlanları ve Pankartlarla Sloganların Listesi*.
- Okay, Ayla; Okay, Aydemir. (2005). *Halkla İlişkiler ve Medya*, İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Okay, Ayla; Okay, Aydemir. (2007). *Halkla İlişkiler: Kavram, Strateji ve Uygulamaları*, İstanbul: Der Yayınları.
- Özerkmen, Necmettin. www.dergiler.ankara.edu.tr, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarla Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar*. Erişim Tarihi: 10.04.2011.
- Özkaya, Muharrem. www.iscilerbirarada.org, *Türkiye’de Sendika ve TİS Hakkı*. Erişim Tarihi: 10.04.2011.
- Özsağlam, Muhittin Tolga. (2007). *Kuzey Kıbrıs’ta Annan Planı Döneminde Federasyonun Anlamı Üzerine*, Kıbrıs Yazıları, Sayı 7-8-9, Lefkoşa: Mavi Basım Yayıncılık.

- Saygılı, Neriman. (2006). *İletişim ve Kitle İletişimi*, Girne, GAÜ Yayınları.
- Saygılı, Neriman, Kanipek, Kamil ve Balıkçoğlu İsmail. http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt6/cilt6sayi28_pdf/saygili_neriman.pdf, *KKTC’de Sendika Tarihi ve Kıbrıslı Türklerin Varoluş Mücadelesindeki Yeri*. Erişim Tarihi: 02.11.2018.
- Şahin, Bilge. www.businessstomorrow.net, *Sendikacılık Tarihi*. Erişim Tarihi: 02.04.2011.
- Şenkal, Abdulkadir. www.calisma.org, *Türkiye’de 1960 Sonrası Sendikal Örgütlenmelerin Gelişimi*. Erişim Tarihi: 10.04.2011.
- Uğur, Adem. (2004). *İşçi-İşveren İlişkileri*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Verlag, Dietz. (1996). *Politik Ekonomi*, Cilt 1, Çev: İsmail Yarkın, İstanbul: İnter Yayınları.
- Yardımcı, Mehmet Emin, Genç, Sema Yılmaz ve Süloğlu, Duygu. https://www.researchgate.net/publication/323684442_OSMANLI_DEVLETI'NDE_REKLAMIN_TARHSEL_GELISIMI_VE_EKONOMIYE_ILK_YANSIMALARI, *Osmanlı Devleti’nde Reklamın Tarihsel Gelişimi ve Ekonomiye İlk Yansımaları*. Erişim Tarihi: 08.11.2018.
- Yılmaz, Burcu. www.siyasaliletisim.org, *İngiltere’de Siyaset, Seçimler ve Siyasi Partiler*. Erişim Tarihi: 08.04.2011.
- www.sendika.com, Erişim Tarihi: 05.03.2011
- www.ktos.org, Erişim Tarihi: 19.11.2018.

www.ekutuphane.egitimsen.org, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
www.turkegitimsen-sakarya.org, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
www.turk-sen.com/index.html, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
www.ktams.com/, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
www.ktos.org/, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
www.yeniduzen.com/sendikal-platformdan-baris-ve-ozgurluk-yuruyusu-98210h.htm, Erişim Tarihi: 24.11.2018.

BÖLÜM 4:

BİST SPOR ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ REFERANS İDEAL METODU İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Koray YAPA

Arş. Gör., Uşak Üniversitesi, koray.yapa@usak.edu.tr

İbrahim AKBULUT

Arş. Gör., Uşak Üniversitesi, ibrahim.akbulut@usak.edu.tr

GİRİŞ

İletişim araçlarında meydana gelen gelişmeler ile futbol daha fazla kişi tarafından izlenen, takip edilen bir spor haline gelmiştir. Takip eden kişi sayısındaki yükselişle beraber önemli bir ekonomik sektör haline de dönüşmüştür. Futbol ile ilgili çeşitli faaliyetlere yatırımlar yapılırken diğer farklı sektörler açısından da ürünlerini ve markalarını tanıtacak bir araç haline gelmiştir. Özellikle Avrupa'daki İspanya, Fransa, Almanya, İtalya ve İngiltere liglerinde mücadele eden takımlar markalaşma yolunda önemli adımlar atarak marka değerlerini arttırırken çeşitli büyük şirketlerin reklamlarına aracılık etmektedirler.

Kulüplerin gelir kalemleri arasında maç günü gelirleri arsında yer alan bilet, kombine bilet, kurumsal ağırlama hizmetleri ve yeme-içme hizmetlerinden elde edilen gelirler önemli bir yere sahiptir. Diğer önemli gelirlerden biri de maç yayın haklarından elde edilen gelirdir. Farklı firmalarla imzalanan sponsorluk anlaşmaları ve ticari anlaşmalar da futbol şirketlerinin önemli gelirlerinden birini oluşturmaktadır. Futbol kulüpleri de gelirlerini en iyi şekilde

değerlendirerek sportif başarılar elde etmek amacıyla futbolculara diğer sektörlerde görülmeyen oldukça yüksek ücretler ödemektedirler. Finansal girdi ve çıktılarının yoğun olduğu futbol sektöründe yer alan futbol kulüpleri sektörden daha fazla pay alabilmek için şirketleşme yoluna gitmektedir. Daha sonraki aşamada hisselerini borsaya açarak halka arz gerçekleştirmektedirler. Bu halka açılmalarda farklı yöntemler uygulansa da temel amaç borçların ödenmesi için alternatif kaynak arayışı olmaktadır. Halka açılan kulüplerin düzenli gelirlere sahip oldukları, kurumsallaşarak yönetimde profesyonelleştikleri görülmektedir (Aydın vd., 2007).

Borsalarda işlem gören hisselerin maç sonuçlarından etkilenip etkilenmediği çeşitli çalışmalara konu olmaktadır (Çalışkan ve Deniz, 2016; Kırkkulak Uludağ ve Sigalı, 2016; Ektik, 2018). Kulüplerin kendi liglerinde, kupa maçlarında ve Avrupa maçlarında elde ettikleri skorların incelendikleri çalışmalarda maç skorlarının hisse senetlerine etkileri incelenmiştir.

1. LİTERATÜR

Çalışmanın amacı BİST'te yer alan spor işletmelerin finansal performanslarının değerlendirilmesidir. Dolayısıyla literatürde spor kulüplerini çeşitli yönlerden ele alan çalışmalar olmasına rağmen bu kulüplerin finansal performanslarını değerlendiren çalışmalar burada incelenmiştir.

Uluç (2014) çalışmasında BİST'te işlem gören futbol kulüplerinin 2002-2011 yılları arasındaki performanslarını değerlendirmiş, aynı zamanda süper ligin etkinliğini finansal yönden ölçmeyi amaçlamıştır. Süper lig'de yer alan Galatasaray (GS),

Fenerbahçe (FB), Beşiktaş (BJK) ve Trabzonspor (TS) kulüpleri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çatı vd. (2017) Süper Lig, Bundesliga, Primera Division, Seri A, Premier Lig ve 1.Lig'de yer alan 23 takımın 2009-2014 yılları arasındaki performanslarını incelemiştir. Karadeniz vd. (2014) spor şirketlerinin halka arzlarındaki farklılıkların finansal performanslarını etkilediği belirttikleri çalışmada BİST'te işlem gören 4 şirketi konu edinmiştir. Kaya ve Gülhan (2013) maç sonuçlarının spor kulüplerinin hisse senetlerine etkisini incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında BİST'te yer alan 4 spor kulübünün 2008-2010 yılları arasındaki performanslarını incelemiştir. Aynı şekilde Temizel vd. (2013) de BİST'te işlem gören 4 spor kulübünün halka arzlarından sonra 2009-2010 futbol sezonu sonuna kadar elde ettikleri sonuçlar ile hisse senedi getirileri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Maç sonuçları ile hisse getirileri arasındaki ilişkileri inceleyen bir diğer çalışma da Zeren ve Gümüş (2013)'ün çalışmalarıdır. Bu çalışmada borsada işlem gören yerli ve yabancı takımlardan 8 takımın 2007-2011 yılları arasındaki performansları incelenmiştir.

Uluyol(2014) çalışmasında şirketlerin finansal tablolarından elde edilen alacaklar, öz kaynaklar, net satışlar, net kar toplam borçlar ve toplam varlıkları kullanarak değerlendirme yapmıştır. Çatı vd. (2017) çalışmasında UEFA puanı, piyasa değeri, maç başına ortalama seyirci sayısı, lig puanı, kulüp geliri ve harcanan transfer ücreti kriterlerini kullanmıştır. Karadeniz vd. (2014) likidite oranları, finansal yapı oranları, varlık kullanım oranları ve kârlılık oranları ve borsa

performans oranları ana başlıkları altında 21 kriter kullanarak analiz yapmıştır.

Uluyol (2014) çalışmasında finansal tablolardan elde ettiği veriler ile analiz yapmıştır. Çatı vd. (2014) karar verme süreçlerinde bilimsel yöntemlerin kullanılmasıyla kararların daha güvenilir sonuçlar verdiğini belirterek ÇKKV yöntemlerinden Entropi ve TOPSIS yöntemlerini kullanmıştır. Karadeniz vd. (2014) finansal tablolarda yer alan kalemler arasındaki ilişkileri ortaya koyacağı ve şirketler hakkında bilgi sahibi olunabileceği düşüncesiyle oran analizi kullanmıştır. Ayrıca çalışmaya konu olan şirketlerin iflas risklerinin belirlenmesi amacıyla Altman Modeli kullanmıştır. Kaya ve Gülhan (2013) spor kulüplerinin anormal getiri sağladıkları dönemlerdeki maç sonuçlarının bu getiriye etkisini Piyasa Verimi Yöntemi kullanarak incelemiştir. Temizel vd. (2013) hisse getirilerinin takım performansla ilişkisi incelemek için ARIMA modelleri tahmin etmiş ve kukla değişkenler kullanmıştır. Zeren ve Gümüş (2013) maç sonuçları ile getiriler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon ve bağımsız örneklem T Testi kullanmıştır.

Uluyol (2014) çalışmasında yaptığı analizler sonucunda futbol kulüplerinin finansal sorunlara sahip olduğunu belirtmiştir. Bu şirketlerin borçluluklarının hızla arttığının görüldüğünü ve şirketlerin kısa sürede kurumsal yönetim yapılarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Çatı vd. (2017) spor kulüplerinin yüksek bonservis ödemeleri yapması fakat istenen gelir düzeylerine ulaşamadığı için sportif başarılarında olumsuz sonuçlar elde edildiği ortay koymuştur. Ayrıca bazı liglerin diğerlerine göre daha etkin olduğunu, bunun

sebeplerinin incelenmesi gerektiğini eklemiştir. Karadeniz vd. (2014) spor kulüplerinin dernek statüsünden çıkarak şirketleşmesi gerektiğini, rekabette öne çıkmak isteyen kulüplerin halka açılmalarının önemini vurgulamıştır. Kaya ve Gülhan (2013) spor kulüplerinin elde ettiği galibiyet ve deplasman beraberliklerinin anormal getiriye neden oldukları ortaya koymuşlardır. Temizel vd. (2013) özellikle mağlubiyet sonuçlarının hisse senetlerinde bir kayba neden olmadığı, bunun da fanatizm ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca kulüplerin şirketleşme yapılarındaki farklılığın maç sonuçlarındaki duyarlılığa farklı tepki vermediğini ifade etmiştir. Zeren ve Gümüş (2013) çalışma sonucunda sadece Galatasaray takımının galibiyeti ile borsa performansı arasında ilişki bulunduğunu belirtmiş, bazı takımların mağlubiyetleri ile borsa performansları arasında ilişki olduğunu bazı takımların da maç sonuçlarının borsa performansına etkisi olmadığını ortaya koymuşlardır.

2. YÖNTEM

RİM son zamanlarda kullanılmaya başlayan ve mevcut ÇKKV yöntemlerinden çok önemli bir noktada farklılaşan bir yöntem olmaktadır. Mevcut yöntemlerde kullanılan kriterlerin fayda veya maliyet unsuru olma zorunluluğu varken, RİM’de kriterlere fayda ve maliyet unsurlarının yanı sıra ideal olabilme olasılığı da tanınmaktadır. Başka bir ifade ile, RİM’de bir kriter minimize ve maximize edilmenin yanında idealize edilme durumunu da barındırmaktadır. ÇKKV yöntemleri pek çok farklı disiplin tarafından kullanılmaktadır. Bu disiplinlerde kullanılan kriterlerin bazılarında ideal noktalar ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu durumun en bariz örneği finansal

oranlardır. Karlılık ve maliyet oranları için fayda veya maliyet unsuru gibi değerlendirip ÇKKV yöntemlerinin kullanılmasında bir sorun bulunmamaktadır. Ancak finansal yapı, borçluluk ve likidite oranları gibi oranlarda ne çok yüksek oranlar ne de çok düşük oranlar istenilmemektedir. Örneğin literatürde cari oran (Dönen Varlıklar/Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar) için 2 ve üzerinde olması olumlu bir gösterge olarak değerlendirilirken bu oranın ikiden çok yüksek olması durumunda işletmenin atıl kapasite ile çalıştığından performansına olumsuz etki etmesi muhtemeldir. Benzer şekilde Cables vd. (2016)'nin örneğinde olduğu gibi şöför seçimi için alternatif adayın yaşının genç olması da yaşlı olması da arzu edilen bir durum değildir, dolayısıyla bu kriter için yaş aralığı 30 ile 35 arası olarak belirlenmiştir. İdeal nokta baz alınarak çalışan bir yöntem (Gri İlişkisel Analizi) olmasına karşın ideal aralık veya küme ile çalışan bir yöntemin pek bulunmaması RİM'i bazı disiplinlerde özellikle ve öncelikle tercih edilmesi durumunu doğurmaktadır.

Çalışma kapsamında Borsa İstanbul (BİST)'da faaliyet gösteren spor işletmelerinin finansal performansları değerlendirilmiştir. Araştırmanın alternatiflerini Beşiktaş Futbol Yatırımları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (BJKAS), Fenerbahçe Sportif Hizmetler A.Ş. (FENER), Galatasaray Sportif Sınai ve Ticaret Yatırımlar A.Ş. (GSRAY) ve Trabzonspor Sportif Yatırım Sanayi ve Ticaret A.Ş. (TSPOR) oluşturmaktadır. Finansal performanslarını değerlendirmek amacıyla kullanılan kriterler ve türleri Tablo 1'de görülmektedir. Kriterlerin üç tanesi fayda unsuru taşıırken, üç tanesi de ideal özelliği taşımaktadır.

Tablo 1. Finansal Oranlar

Kodlar	Finansal Oranlar	KriterTürü
FO1	BrütKar / Hasılat	Fayda
FO2	Net Kar / Toplam Varlıklar	Fayda
FO3	Borçlar / Toplam Varlıklar	İdeal
FO4	Net Kar / Hasılat	Fayda
FO5	Dönen Varlıklar / Kısa Vadeli Borçlar	İdeal
FO6	(Hazır Değerler+Menkul Değerler) / Kısa Vadeli Borçlar	İdeal

Çalışmada ÇKKV yöntemlerinden TOPSIS ve VIKOR ile elde edilen sonuçlar ile elde sonuçlar ile RİM'den elde edilen sonuçlar karşılaştırılmaktadır. TOPSIS ve VIKOR ile literatürde yapılan çalışmalar bulunmakta ve bu çalışmalarda yöntemlerin aşamaları ayrıntılı olarak yer almaktadır. RİM diğer yöntemlere göre çok daha yeni olduğu ve özellikle Türkçe yayınlarda henüz yeteri kadar yer almadığı için yöntemin uygulanmasındaki aşamalara burada yer verilmiştir. RİM yönteminin aşamalarına Türkçe olarak ayrıntılı olarak yer veren Tayyar vd. (2018)'den alınan yöntemin aşamaları aşağıda gösterilmiştir.

RİM yöntemi altı aşamadan oluşmaktadır (Cables vd., 2016).

1.Adım:RİM yönteminde karar vericiler bazı değerleri belirlemekle sorumludur. Herhangi bir kriterin alabileceği en büyük ve en küçük değer aralığı olan evreni ve bu evren için en ideal nokta ya da aralığın belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca kriterlerin ağırlıklarının da uygun yöntemler kullanılarak belirlenmesi gerekmektedir.

2.Adım: Alternatiflerin kriterlere göre aldığı değerler matris şeklinde ifade edilir.

Burada m :alternatif sayısı, n :kriter sayısı, x_{ij} : i . alternatifin, j . kritere göre aldığı değerdir.

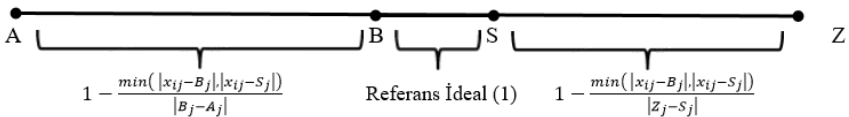
$$X = \begin{pmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{pmatrix}$$

3. Adım: Evren içerisinde herhangi bir nokta, küme veya aralık ideal değer olarak belirlenebilmektedir. Eşitlik 2 kullanılarak normalleştirme yapılmaktadır.

$$y_{ij} = \begin{cases} x_{ij} \in [B_j, S_j] \text{ ise} & 1' \text{ dir.} \\ x_{ij} \in [A_j, B_j] \wedge A_j \neq B_j \text{ ise} & 1 - \frac{\min(|x_{ij}-B_j|, |x_{ij}-S_j|)}{|B_j-A_j|} \\ x_{ij} \in [S_j, Z_j] \wedge S_j \neq Z_j \text{ ise} & 1 - \frac{\min(|x_{ij}-B_j|, |x_{ij}-S_j|)}{|Z_j-S_j|} \end{cases}$$

(2)

$[A_j, Z_j]$: j . Kriter için evren $[B_j, S_j]$: j . Kriter için Referans İdeal. İdealin bir aralık olarak belirlenmesi durumundaki normalleştirme Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Evren ve Referans İdeal Gösterimi

Normalleştirilmiş değerler (y_{ij}) değerleri matris olarak gösterilir. Burada değerler $[0, 1]$ aralığındadır. Kriterler değerinin 1 olması kriter değerinin idealin içinde olduğunu göstermektedir.

$$Y = \begin{pmatrix} y_{11} & y_{12} & \dots & y_{1n} \\ y_{21} & y_{22} & \dots & y_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ y_{m1} & y_{m2} & \dots & y_{mn} \end{pmatrix} \quad (3)$$

4.Adım: Kriter ağırlıkları kullanılarak ağırlıklı normalleştirilmiş Y' matrisinin hesaplanmaktadır.

$$Y' = Y.W = \begin{pmatrix} y'_{11} & y'_{12} & \dots & y'_{1n} \\ y'_{21} & y'_{22} & \dots & y'_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ y'_{m1} & y'_{m2} & \dots & y'_{mn} \end{pmatrix} \quad (4)$$

5. Adım: Ağırlıklandırılmış matris (Y') yardımıyla her bir alternatifin ideale yakınlık (I^+)ve uzaklık (I^-) mesafeleri Eşitlik 5 ve 6 ile hesaplanır.

$$I_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y'_{ij} - w_j)^2} = \sqrt{\sum_{j=1}^n w_j^2 \cdot (y_{ij} - 1)^2} \text{ ve } i =$$

$$1, 2, \dots, m, \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (5)$$

$$I_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y'_{ij})^2} = \sqrt{\sum_{j=1}^n w_j^2 \cdot (y_{ij} - 0)^2} \text{ ve } i = 1, 2, \dots, m, \quad j =$$

$$1, 2, \dots, n \quad (6)$$

6. Adım: Her alternatif A_i 'nin göreceli değeri Eşitlik 7 ile hesaplanır.

$$R_i = \frac{I_i^-}{I_i^+ + I_i^-} = \frac{\sqrt{\sum_{j=1}^n (y'_{ij})^2}}{\sqrt{\sum_{j=1}^n (y'_{ij} - w_j)^2} + \sqrt{\sum_{j=1}^n (y'_{ij})^2}}, 0 < R_i < 1, i = 1, 2, \dots, m$$

(7)

Alternatiflerin R_i değerleri büyükten küçüğe doğru sıralanmaktadır.

3. UYGULAMA VE BULGULAR

3.1. Uygulama

RİM'in literatürde pek yer almaması sebebiyle yukarıda yer alan aşamalarsadece 2018 yılı için ayrıntılı biçimde gösterilecektir. RİM'in ilk aşaması karar verici tarafından belirlenmesi istenen kriterler, ağırlıkları ve türleri ve bunlardan ideal aralık gerektirenler için referans ideallerinin belirlenmesidir. Kriterlere ait ağırlıklar Yapa (2016)'nın benzer çalışmasında yer alan ve AHP ile elde edilen değerlerden alınmıştır. Yöntem gereği kriterlere ait maksimum ve minimum değerlerden elde edilen evren belirlenmiştir. İdeal olması gereken oranlar ile ilgili belirlenen aralıklar tüm yıllar için aynı kullanılmıştır. FO3, FO5 ve FO6 oranlarının idealleri literatürün geneline bakıldığında 0.5, 1.5 ve 1 olarak belirlenmiş olup bu değerlerin %20 altı ve üstü ideal aralık olarak kullanılmıştır. Diğer oranlar ile ilgili olarak BİST Spor şirketlerinin genellikle zarar açıklamasından dolayı referans ideal aralıklarının minimum değeri 0 olarak değerlendirilmiştir. Açıklamalar kapsamında 2018 yılı elde edilen veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Finansal Oranların Türleri, Evreni ve İdeal Aralıkları

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6
	Fayda	Fayda	İdeal	Fayda	İdeal	İdeal
Ağırlık	0.196	0.143	0.094	0.146	0.187	0.236
Evren	-0.617	-0.730	1.319	-1.533	0.124	0.003
	0.315	0.011	2.449	0.011	1.405	0.038
İdeal Min	0.000	0.000	0.4	0.000	1.2	0.8
İdeal Mak	1.000	1	0.6	1.000	1.8	1.2

Yöntemin ikinci adımı için gerekli olan BİST Spor şirketlerinin 2018 yılına ait finansal oranlarında elde edilen karar matrisi Tablo 3'te görülmektedir. Karlılık oranları olan FO1, FO2 ve FO4 görüldüğü üzere çoğunlukla negatif değerler alırken, FO3, FO5 ve FO6 gibi oranlar ise belirlenen idealler uzak oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Karar Matrisi

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6
	Fayda	Fayda	İdeal	Fayda	İdeal	İdeal
BJKAS	0.315	0.011	1.534	0.011	0.514	0.003
FENER	-0.045	-0.232	1.700	-0.469	1.405	0.038
GSRAY	-0.050	-0.231	1.319	-0.365	0.492	0.015
TSPOR	-0.617	-0.730	2.449	-1.533	0.124	0.013

Üçüncü adımda ise eşitlik 2 yardımıyla karar matrisine normalleştirme işlemi yapılmıştır. Elde edilen skorlar Tablo 4'de yer almaktadır. Matrisde elde edilen 1 skorları alternatifin ilgili kriter için referans ideal aralığı içinde olduğunu veya fayda kriterleri için minimum ideal noktasını aştığını göstermektedir.

Tablo 4.Normalleştirilmiş Matris

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6
BJKAS	1.000	1.000	0.495	1.000	0.362	0.000
FENER	0.927	0.682	0.405	0.694	1.000	0.043
GSRAY	0.919	0.683	0.611	0.762	0.342	0.015
TSPOR	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012

Normalleştirilen karar matrisi kriter ağırlıkları ile çarpılarak elde edilen ağırlıklandırılmış karar matrisi Tablo 5’te görüldüğü gibidir.

Tablo 5. Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6
BJKAS	0.196	0.143	0.047	0.146	0.068	0.000
FENER	0.181	0.097	0.038	0.101	0.187	0.010
GSRAY	0.180	0.097	0.057	0.111	0.064	0.004
TSPOR	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003

Ağırlıklandırılmış matristeki skorlar Eşitlik 5 ve 6 yardımıyla her bir alternatifin ideale yakınlık (I^+)ve İdeal uzaklık (I^-) mesafeleri hesaplanması için elde edilen skorlar Tablo 6 ve Tablo 7’de hesaplanmıştır.

Tablo 6. İdeal Yakınlık (I^+)

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6	Toplam
BJKAS	0.000	0.000	0.002	0.000	0.014	0.056	0.072
FENER	0.000	0.002	0.003	0.002	0.000	0.051	0.058
GSRAY	0.000	0.002	0.001	0.001	0.015	0.054	0.074
TSPOR	0.038	0.020	0.009	0.021	0.035	0.054	0.178

Tablo 7.İdeal Uzaklık (I')

	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6	Toplam
BJKAS	0.038	0.020	0.002	0.021	0.005	0.000	0.086
FENER	0.033	0.009	0.001	0.010	0.035	0.000	0.089
GSRAY	0.032	0.009	0.003	0.012	0.004	0.000	0.061
TSPOR	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Yöntemim altıncı adımında, elde edilen İdeal yakınlık ve uzaklık değerleri Eşitlik 7 yardımıyla her bir alternatifin göreceli değerleri (R) Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Alternatiflerin Göreceli Değerleri (R)

	I+	I-	Ri	Sıra
BJKAS	0.268	0.294	0.523	2
FENER	0.241	0.298	0.553	1
GSRAY	0.272	0.248	0.477	3
TSPOR	0.421	0.003	0.007	4

Alternatiflerin göreceli değerleri incelendiğinde FENER ilk sırada yer alırken BJKAS ikinci sırada, GSRAY üçüncü sırada, TSPOR ise son sırada çıkmıştır.

3.2. Bulgular

Uygulama kısmında yer alan adımlar benzer şekilde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları içinde uygulanmıştır. Yöntemin diğer teknikler ile kıyaslanabilmesi amacıyla VIKOR ve TOPSIS yöntemleri ile de çözümler yapılmıştır. Her üç yöntem için elde edilen sıralamalar Tablo 9’da yer almaktadır.

Yöntemlerin uygulandığı ilk yıl olan 2013 için bakıldığında birinci ve ikinci için yöntemler aynı sıralamayı vermiştir. FENER birinci olurken, GSRAY ikinci sırada yer almıştır. Üçüncü ve dördüncü için RİM diğerlerinde farklı bir sıralama yapmıştır. RİM'e göre üçüncü TSPOR olurken BJKAS dördüncü sırada çıkmıştır. 2014 yılına bakıldığında ise benzer şekilde birinci ve ikinci sıra için yöntemler aynı sıralamayı bulurken, üçüncü ve dördüncülük için RİM ve TOPSIS aynı sıralamayı verirken VIKOR farklı sıralama yapmıştır. RİM'e göre sıralama FENER, GSRAY, BJKAS ve TSPOR şeklinde gerçekleşmiştir.

Tablo 9. 2013-2018 Yıllarına ait VIKOR, TOPSIS ve RİM Sıralamaları

Yıllar	Şirketler	VIKOR	TOPSIS	RİM	Yıllar	Şirketler	VIKOR	TOPSIS	RİM
2013	BJKAS	3	3	4	2014	BJKAS	3	4	4
	FENER	1	1	1		FENER	1	1	1
	GSRAY	2	2	2		GSRAY	2	2	2
	TSPOR	4	4	3		TSPOR	4	3	3
2015	BJKAS	4	3	3	2016	BJKAS	3	3	3
	FENER	2	1	2		FENER	1	2	1
	GSRAY	1	2	1		GSRAY	2	1	2
	TSPOR	3	4	4		TSPOR	4	4	4
2017	BJKAS	4	2	1	2018	BJKAS	4	2	2
	FENER	2	3	2		FENER	1	1	1
	GSRAY	1	1	3		GSRAY	2	3	3
	TSPOR	3	4	4		TSPOR	3	4	4

2015 yılında RİM ilk iki sıra için VIKOR ile aynı, üçüncü ve dördüncü sıra için de TOPSIS ile aynı sıralamayı elde etmiştir. RİM sonuçlarına göre ilk sırayı GSRAY alırken, ikinci FENER, üçüncü

BJKAS, dördüncü ise TSPOR çıkmıştır. 2016 yılında RİM ile VIKOR aynı sıralaması verirken, TOPSIS sadece üçüncü ve dördüncü sıralarda diğer yöntemlerle aynı sonucu vermiştir. RİM'e göre ilk sırayı FENER alırken, ikinci GSRAY, üçüncü BJKAS, dördüncü ise TSPOR çıkmıştır. 2017 yılında yöntemler arası aynı sıralama çıkmazken, RİM sadece ikinci sırada VIKOR ile dördüncü sırada TOPSIS ile aynı sonucu elde etmiştir. RİM'den edilen sıralamaya göre BJKAS ilk sırada, FENER ikinci, GSRAY üçüncü, TSPOR ise dördüncü olmuştur. 2018 yılında ise birinci için tüm yöntemler FENER'yi bulmuştur. RİM ile TOPSIS sıralamaları aynı çıkarken, VIKOR birinci haricinde diğer sıralarda RİM ve TOPSIS ile aynı sıralamayı elde etmemiştir. RİM ve TOPSIS sonuçlarına göre ikinci BJKAS, üçüncü GSRAY, dördüncü ise TSPOR olarak sıralanmıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Özellikle finansal oranlar gibi sadece fayda veya maliyet unsuru içermek zorunda olmayan kriterler için ve özellikle idealize edilmesi gereken durumlarda Referans İdeal Metodu ÇKKV yöntemlerindeki önemli bir eksikliği gidermeyi hedeflemiştir. RİM'in bu anlamda kullanımının giderek artması ve literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışma kapsamında BİST Spor endeksini oluşturan şirketlerin finansal oranlar bazında değerlendirilmesi yapılmıştır. Yeni bir yöntem olan RİM'in yanı sıra literatürde sıklıkla kullanılan VIKOR ve TOPSIS yöntemleri de uygulanarak yöntemlerin sonuçlarının karşılaştırması yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan şirketlerin tamamının finansal oranlar ile BİST'te yarışmalarının yanısıra aynı zamanda bu şirketler Türkiye Futbol Süper Liginde kıyasıya bir rekabet içindedirler. Sportif performansları sadece finansal performans ile açıklamak pek mümkün değildir ancak finansal açıdan sürdürülebilir başarısı olan şirketlerin bu performanslarının sportif performanslarına da yansıtacağı aşikardır. Ayrıntısı yukarıda paylaşılmamasına karşın 2013-2014 sezonu lig performansı ile VIKOR yönteminin, 2014-2015 ve 2016-2017 sezonu lig performansları ile RİM'in sıralaması aynı şekilde çıkmıştır. Sportif performans sıralamaları ile finansal performans sıralamaları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda RİM 0.7, TOPSIS 0.57 ve VIKOR 0.53 olarak hesaplanmıştır. Gerek sportif performansa dayalı sıralamada gerekse de korelasyon analizinde RİM yöntemi diğer yöntemlere karşı üstünlük sağlamıştır. RİM'in diğer ÇKKV yöntemlerine nazaran daha hassas bir ölçüm ve sıralama yapması hem kullanım alanında çeşitliliğe hem de daha başarılı değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aydın, A. D., Turgut, M., & Bayırlı, R. (2007). Spor Kulüplerinin Halka Açılmasının Türkiye'de Uygulanan Modeller Açısından İncelenmesi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 59-70.
- Cables, E., Lamata, M. T., & Verdegay, J. L. (2016). RIM-reference ideal method in multicriteria decision making. *Information Sciences*, 337, 1-10.
- Çalışkan, M. M. T., & Deniz, A. G. D. BİST'te İşlem Gören Spor Kulüplerinin Futbol Maçlarının Hisse Senedi Getirisi Üzerine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(5 (Özel Sayı)), 233-242.
- Çatı, K., Eş, A., & Özevin, O. (2017). Futbol Takımlarının Finansal ve Sportif Etkinliklerinin Entropi Ve TOPSIS Yöntemiyle Analiz Edilmesi: Avrupa'nın 5 Büyük Ligi Ve Süper Lig Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 199-222.
- Ektik, D. (2018). Futbol Takımlarının Saha İçerisindeki Başarılarının Hisse Senedi Getirilerine Etkisi. *Journal of Marmara University Social Sciences Institute*, 13(49).
- Karadeniz, E., Koşan, L. & Kahiloğulları, S. (2014). Borsa İstanbul'da İşlem Gören Spor Şirketlerinin Finansal Performansının Oran Yöntemiyle Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 129-144.
- Kaya, A., & Gülhan, Ü. (2013). Spor Kulüpleri Performanslarının Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisi: BİST'de Bir

Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1-20.

Kırkkulak Uludağ, B. & Sigali, S. (2016). Futbol Maç Sonuçlarının 4 Büyüklerin Hisse Senedi Getirilerine Etkisi/Impact of Sporting Performance on Financial Performance: An Analysis of 4 Big Soccer Clubs in Turkey. *Ege Akademik Bakis*, 16(4), 575.

Tayyar, N., Yapa, K., Durmuş, M. & Akbulut, İ. (2018). Referans İdeal Metodu ile Finansal Performans Analizi: BİST Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (4), 2490-2509.

Temizel, F., Özata, E., & Esen, E. (2013). Futbol Kulüplerinin Sportif Performansları ile Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği. *TISK Academy/TISK Akademi*, 8(15).

Uluyol, O. (2014). Süper Lig Futbol Kulüplerinin Finansal Performans Analizi/Financial Performance Analysis Of Super League Football Clubs. *Journal of Yaşar University*, 9(34), 5716-5731.

Yapa., K. (2016). BİST Spor Şirketlerinin TOPSIS ve VIKORYöntemleri ile Finansal performans Değerlendirmesi, *Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences*, International Conference.

Zeren, F., & Gümüş, F. B. (2013). Türk ve yabancı futbol takımlarının borsa performansları üzerine bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 34-54.

BÖLÜM 5:

ÇALIŞMA HAYATINDA OLUMLU GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Mehmet YILMAZ (Dr. Öğr. Üyesi)
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü,
mehmety@ksu.edu.tr

Mesut KARAMAN
KSÜ. SBE. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi,
mesut_karaman66@hotmail.com

Sermed DOĞAN (Öğr. Gör.)
İstanbul Arel Üniv. MYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği
Programı, sermeddogan@arel.edu.tr

Hilal ALICI
KSÜ. SBE. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

GİRİŞ

Güvenlik kültürü, kavram olarak ilk kez 1986 yılında OECD nükleer ajansı tarafından bir kavram olarak kullanıldı. Geçmişten günümüze kadar güvenlik ve güvenlik kültürü kapsamında işveren ve işçi açısından gelişmiş ülkelerin seviyelerine ulaşamamıştır. Buna bağlı olarak gerçekleşen kazalarda; teknolojik imkânların yetersiz olması, çalışanların birbirleri ile iletişim eksiklikleri, yönetimin karar verme sürecine ve uygulamadaki eksiklikleridir.

Güvenlik kültürü çıkarılan kanunlarla desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. İş kazalarının önlenmesi açısından pek çok yasal düzenleme yapılmış olmasına rağmen başarıya ulaşma noktasındaki eksiklikler iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. İş yerinde

görülen bu ve buna benzer sorunların yalnızca teknik bir mesele olmadığını göstermektedir. İnsan faktörü dikkate alındığında son yıllarda iş kazaları ile mücadelede önemi vurgulanan konulardan bir tanesi de güvenlik kültürüdür.

Güvenlik kültürü çalışanların iş yerlerinde olası tehdit ve riskleri değerlendirmeyi işaret etmektedir. İş yerlerinde çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak, verimi arttırmak, kaliteli ürün ve hizmet sunumu için güvenlik kültürü hem yöneticilere hem de çalışanlara kazandırılacak günümüzün önde gelen en önemli kavramlarından biridir.

Bu çalışmada öncelikle kültür kavramı ve kapsamı, güvenlik kültürü ve kapsamı, pozitif ve negatif güvenlik kültürü kapsamı, ele alınmış olup işletmelerde çalışanlar ve yöneticilere nasıl güvenlik kültürü oluşturulması noktasında örnek çalışmalara değinilmiştir. Negatif güvenlik kültürünün nasıl pozitif güvenlik kültürüne dönüştürüleceği incelenmiştir.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

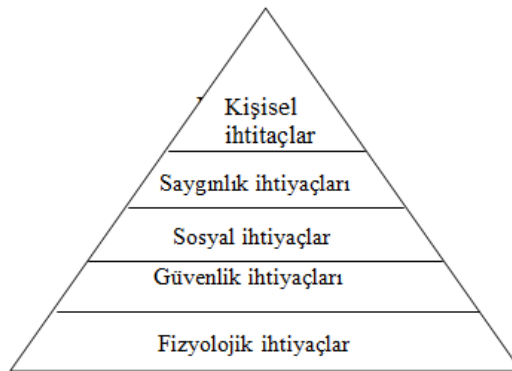
Örgüt Kültürü

Günlük hayatta sık sık karşımıza çıkan kültür kavramı hakkında pek çok yazar tarafından tanımlama yapılmıştır. En genel ve bilinen tanımı Kroeber ve Kluckhohn (1962) tarafından yapılan kültür tanımı; insanların kendilerine özgü, doğuştan ve kazanılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir (Kroeber ve Kluckhohn 1962; Aktaran Akalp ve Yaman Karadeniz, 2013: 98).

Çalışanlar iş hayatında kendi değerlerinin yanında çalıştıkları örgütün değerlerini de benimserler. Dinçer (1992)' e göre örgüt kültürü, çalışanların davranışlarını yönlendiren inançlar, alışkanlıklar, normlar ve kuralların oluşturduğu bir sistem bütünüdür (Enginoğlu, 2015: 12). Güçlü bir örgüt kültürünün oluşması için yönetici ve çalışanların hedefi ve amacının aynı olması çok önemlidir. Örgüt kültürü zayıf olan kurumlar neyi, nasıl yapmaları gerektiğini bilmedikleri için rekabet açısından dezavantajlı duruma düşebilmektedirler (Yüce, 2014: 17).

Güvenlik İhtiyacı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Güvenlik kavramına emniyet içinde olma, kişinin kendisini güven içinde hissetme ihtiyacı olarak da tanımlanabilir. denilebilir. Güvenliği işletmelerde stratejik olarak uygulayabilmek için güvenlik kültür oluşturulmalıdır (Akalp ve Aytaç 2005; Aktaran Aytaç, 2011: 1-2).



Şekil 1:Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow A., 1943.)

Güvenlik Kültürü Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Güvenlik kültürü ilk olarak 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanıldı. (Aytaç vd., 2017: 61). Güvenlik kültürü tanımlarıyla ilgili en çok faydalanılan kaynaklardan biri olan HSE (Health & Safety Executive) (1993) güvenlik kültürünü, “bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü” olarak tanımlamaktadır. İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991) ise güvenlik kültürünü, “risk, kaza ve hastalıklar hakkında bir organizasyonun bütün üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve fikirler” olarak tanımlamaktadır (Dursun, 2013: 45).

Çalışanların iş esnasında karşılaşılabilecekleri veya karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması, iş kazalarının azaltılması konusunda işverenin yükümlülüklerini içeren teknik kurallar bütünü olarak tanımlanabilir. İş güvenliği kültürü güvenlik bilgisini temel alır. İş güvenliği işveren, çalışan açısından ihmal edildiğinde “iş kazası” veya “meslek hastalığı” ortaya çıkar (Sözer, 2007: 34). İş güvenliğinin geliştirilmesi noktasında 6331 sayılı kanun ve onun çerçevesindeki mevzuatlar gereğince devlete, işverene, çalışana, onların bağlı buldukları sendikalara, üniversitelere ve meslek örgütlerine bir takım sorumluklara ve kurallar yüklenmiştir (Pala, 2005: 21).

Güvenlik kültürün temel unsurlarını Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu “Güvenlik Kültürü” raporunda; kişisel farkındalık, bilgi ve

yeterlilik, bağlılık, motivasyon, gözetim ve denetim, ve sorumluluk olarak belirtmiştir (Koydemir vd., 2014: 5).

Güvenlik kültürünün amaçlarına baktığımızda; kaza ve yaralanmaları azaltmak ve aynı inanç ve fikir paylaşımını sağlayarak davranış normlarını oluşturmak, kişilerin katılımıyla güvenlik kültürüne bağlılıklarını arttırmak, güvenlik kültürü uygulamalarının tarzını ve becerilerini belirlemektir (Uslu, 2014: 38-39).

Reiman ve Oedewald (2002) ‘‘iyi güvenlik kültürü’’ kriterlerini; güvenlik hedefleri, yönetimin dirayeti, demokratik atılan adımlar ve yetkimliği, tutumlar ve bağlılık, güvenlik ve üretim arasındaki denge, düzenli ekipman bakımı, kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu, uygun tasarım, düzenli bilgi sağlanması, yeterli ekipman ve süreklilik başlıkları altında toplamışlardır (Özkan ve Lajunen, 2003: 4)



Şekil 2: Güvenlik Kültürü Piramidi

Kaynak: Patankar ve Sabin, 2010

Patankar ve Sabin (2010), bir örgütteki güvenlik kültürünü şekildeki gibi incelemiştir (Şekil-2). Piramidin en alt kısmında temel güvenlik değerleri yer almaktadır. Diğer basamakta örgütsel faktörler (güvenlik liderliği stratejileri) gelmektedir. Bu akışı, tutumlar ve fikirler (güvenlik iklimi) takip etmektedir. Piramidin en tepesinde ise, güvenli davranışlar (güvenlik performansı) yer almaktadır (Dursun, 2012: 37).

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları birbiriyle karıştırılabilmektedir. İki kavram arasında bazı ayırım noktaları bulunmaktadır. Tüzüner ve Özaslan (2011) güvenlik kültürünün güvenlik iklimini de kapsadığını öne sürmektedir. Şerifoğlu ve Sungur (2007), güvenlik kültürünü iş güvenliği ile ilgili “yazısız olmayan organizasyonel kurallar” olarak tanımlayan güvenlik ikliminin ise çalışanların algısına odaklandığını ve neyin destekleneceği neyin ödüllendirileceği konusunu da içerdiğini belirtmektedir.

Güvenlik kültürü, güvenlik iklimine göre bütünü yansıtır. Güvenlik ikliminden daha geniş bir bakış açısıyla inceler. Güvenlik iklimi, kişilerin güvenlik algılama düzeylerini ve tutumlarını ifade etmektedir (Aktay, 2012).

Güvenlik Kültürü Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Piper Alpha ve 2.20 King Cross kazaları, 18 Kasım 1987 tarihinde İngiltere’de King Cross istasyonunda çıkmıştır. Yangın sonucu 31 kişi hayatını kaybetmiştir. Araştırma sonucunda ihmallerin olduğu açıkça görülmektedir. Kazaların en önemli sebepleri ise yönetsel ve teknik düzeyde sayılabilecek, hatalardan kaynaklandığı

araştırma sonucunda görülmektedir. Olaylarda pozitif güvenlik kültürü ve negatif güvenlik kültürüne değinilmiştir. Olaydan tüm örgüt üyeleri kendi görevleri neticesinde sorumlu tutulmuştur. (Yegin, 2015: 54-55).

Yöneticilerin ve çalışanların güvenlikle ilgili performanslarının ölçülmesi çalışmalarında Dursun (2011: 106-147), otomotiv üretimi yapan iki firmayı karşılaştırmıştır. Yöneticilerin güvenlikle ilgili algı, tutum ve davranışlarını sorgulamıştır. Böylelikle güvenlikle ilgili yapılan uygulamaların neler olduğunu sorgulamış, yöneticilerin ve çalışanların güvenlik ile ilgili performansı ölçülmüştür. Çalışanların iş deneyimi, cinsiyeti, çalışma süreleri, eğitimi gibi psikolojik boyutlarının farklı olmasının güvenlik kültürü ile ilgili algıları değiştirdiği ve güvenlikle ilgili yapılan uygulamaların farklılaşmasına neden olduğu görülmüştür. Ayrıca kadercilik anlayışının var olduğu firmalarda daha fazla iş kazası olduğu tespit edilmiştir.

Yardan vd. (2013: 25-36), iki devlet hastanesinde hemşirelere yönelik tane iş güvenliği algı düzeylerini yaptıkları araştırmada ölçmüşlerdir. Araştırma sonucunda iş güvenliği algılama düzeylerinin, fiziksel özelliklere göre değişmediğini elde etmişlerdir. Algılamanın mesleki kıdem süresine göre değiştiğini tespit etmişlerdir.

Çınar ve Doğan'ın (2013: 141-157) İzmir'de, dört devlet hastanesi ve özel hastanede gerçekleştirdikleri mesleksi yaralanmalar ve çalışan güvenliğini içeren çalışma yapmışlardır. Güvenlik kültürü oluşumunda en önemli etken olarak hastane yönetimi (liderlik) ve iletişim sonucuna ulaşılmıştır. En az öneme sahip faktör korunma faktörüdür. Çalışanların tam katılımı ve

yönetimin güvenlik yeteneklerinin attırılması, güvenlik kültürünü geliştirmek için gereken iki temel yaklaşım sonucuna ulaşmıştır.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013: 96-108), C sınıfı iş güvenliği eğitimi almış kişilere güvenlik kültürü ve yönetimin tutum ve davranışlarını değerlendirmek üzere bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada güvenlik kültürü boyutları ile yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ocaktan (2009) otomotiv şirketinde güvenlik kültürünün tüm boyutlarını ele alan bir çalışma yapmıştır. Kullanılan tüm boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. En güçlü ilişki, yönetimin bağlılığı ile güvenlik önceliği ve güvenlik iletişimi arasındadır (Uslu, 2014: 54).

Güvenlik Kültürünün Özellikleri

İşçinin, işvereni bir bütün olarak kapsayan güvenlik kültürünün inelendiğinde farklı özellikleri, sektör düzeyinde şunlardır. (Wiegmann vd., 2002).

1) Örgütün bütün üyeleri tarafından paylaşılan değerleri ifade eder. Bir örgütteki formel güvenlik sorunlarıyla ilgilenir. Güvenlik kültürü, Ancak yönetim ve denetim sistemleriyle sınırlı değildir.

2) Güvenlik kültürü, her çalışanın katılımını ister. Çalışanların, iş yerlerindeki davranışlarını etkiler.

3) Güvenlik kültürü, gönüllülüğü esas alır. Değişime karşı dayanıklı, sabit ve dirençlidir.

Güvenlik Kültürünün Boyutları

Kurumda çalışan personelin örgüt hakkında pozitif düşüncelere sahip olduğu ve dış çevreye karşı örgütü hakkında olumlu ifadelerin benimsendiği boyuta örgütsel bağlılık boyutu denir. Yönetim faaliyetlerini gerçekleştiren şahısların, güvenlik kültürü faaliyetlerine katılması, astlarına güvenlik noktalarında destek olmaları yönetimin katılımı ile sağlanır.

Örgütte çalışan insanların yapılan işleri en iyi bilen kişi oldukları ve onlara gereken çalışanlara yetkinin verilmesi anlayışına dayanır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması veya önlenmesi noktasında çalışanlara ödüllendirme veya tebrik gibi uygulamalara gidilebilir. Etkili bir raporlama sistemi ile iş kazalarında ramak kala olayların önlenmesi sağlanabilir. Çalışanların kazaya neden olabilecek davranışları rapor edilerek kazaların önüne geçilebilir.

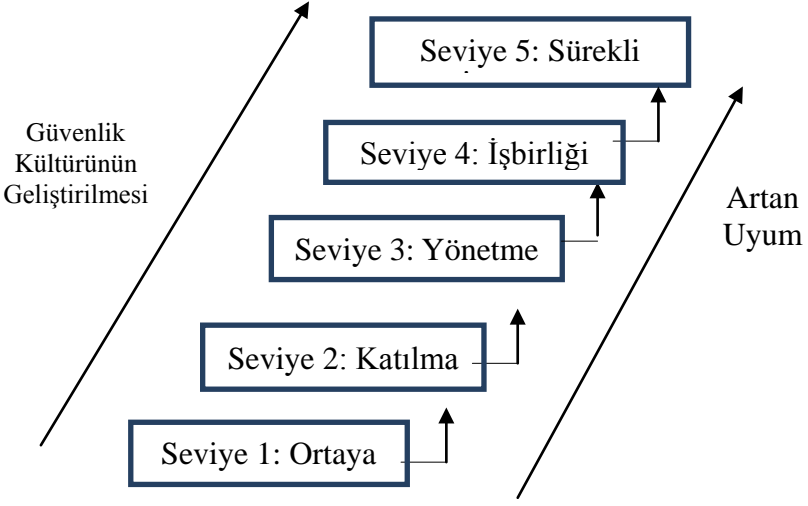
Güvenlik Kültürü Modelleri

Araştırmacılar tarafından pek çok güvenlik kültürü modeli oluşturulmuştur. Hangi modelin daha çok etkin olacağıyla ilgili bir fikir birliği üzerinde durulmamıştır (Dursun, 2011).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Fleming (2000), modelinde, en alt seviyeden en üst seviyeye kadar beş aşamalı oluşan bir süreci kapsamaktadır. Bu sürece baktığımızda en alt seviye olan ‘‘ortaya çıkma’’ dan başlayarak

yönetme, katılma, işbirliği ve en son aşama olan ‘sürekli iyileşme’ye kadar bir süreç olarak izlenmektedir. Modelde bir önceki seviyedeki olumsuzlukları ortadan kaldırır ve güçlendirir. Bu sebeple örgütün bir üst seviyeyi geçmesi tavsiye edilmemektedir.



Şekil 3. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli
Kaynak: Dursun, 2012:38

Karşılıklı Güvenlik Kültürü

Karşılıklı güvenkil kültürü modeline baktığımızda, subjektif iç psikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özellikler olmak üzere üç bileşenden oluştuğunu görmekteyiz (Cooper, 2000: 111-136).

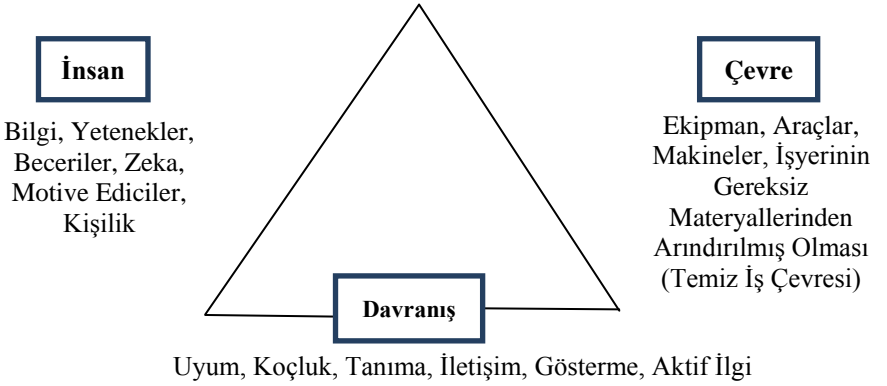
Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Modelde donanım, yazılım, personel ve riskler sayabiliriz. İçerik olarak baktığımızda; güvenlik donanım parçaları ve fiziksel tehlikeler, kurallar ve prosedürler, mevzuat, güvenlik yönetimi, çalışanlar, denetleyiciler, güvenlik kurulu, uzmanlar, sendikalar gibi gruplar yer almaktadır.

Bireylerin koruyucu donanımları bireysel sorumluluk olarak yerine getirirler. İşletme iç çevresindeki iş kazalarının önlenmesine verilen öncelik kadar dış çevreyi de kapsayan bir anlayış sistemini temsil eder.

Toplam Güvenlik Kültürü

Toplam güvenlik kültürü modeli; çevresel, kişisel ve davranışsal faktörleri içerir. Bu üç faktörlerden biri değiştiği zaman diğer iki faktör üzerinde de etkili olmaktadır (Dursun, 2011).



Şekil4: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli Kaynak: Dursun, 2012:41

Berends'in Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürünü ilgilendiren kavramlarla ilgili olarak iki değer üzerinde durulmuştur. Bunlar normlar ve inançlar kavramıdır.

Güvenlik Kültürünün Ölçümü

Genel bir güvenlik kültürü değerlendirme sistemi oluşmamıştır. Nedeni ise örgütü oluşturan her bir kültürün farklı özellik göstermesinden kaynaklanmaktadır. Güvenlik kültürünün ölçümünde genel olarak nitel ve nicel kavramlar ile değerlendirme gerçekleştirilir. Nitel yöntemler, alan araştırmaları, örnek olaylar, etnografik araştırmalar, anlatıma dayalı araştırmalardır. Nicel yöntemler ise, deneysel yöntemler, betimleme yöntemi, anketler, içerik analizi, yöneylem araştırmalarıdır.

POZİTİF (OLUMLU) VE NEGATİF (ZAYIF) GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü güvenlik tedbirleri açısından olumlu ya da olumsuz özellikler barındırmasına bağlı olarak “pozitif” ve “negatif” güvenlik kültürü olarak iki ayrı kategoride ele alınmıştır (Yılmaz, 2014: 2113).

Negatif (Zayıf) Güvenlik Kültürü

Negatif güvenlik kültürü, çalışanların oluşan riskler karşısında kendilerine güven duyarak bu risklerden kaçınmamasıdır. Kurum olarak çalışanlarda güvenlik için alınan önlemleri önemsemeyerek bu hataların üzerine gidilmemektedir. Bunun sonucunda sürekli tekrarlayan iş kazaları meydana gelmekte ve kurum üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.

Negatif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde görülen güvenlik kültürü aşağıda sıralanmıştır (Aktay, 2012).

-İş güvenliğini çalışanlar diğer amaçlarına feda ederler. Bu noktada uygulama çok önemlidir. Benzer hatalar tekrarlanmaya devam eder.

-Geçmiş olaylardan ders alınmadığı gözlenmektedir. Çalışanlar her an bir şey olacakları inancını taşırlar ve iş güvenliğine ilgileri süreklilik arz etmemektedir.

-Çalışanlar risk konusunda önemsemez bir tavır takınmaktadırlar. Olaylara ilişkin soruşturmalarda işçilerle koordinasyon sağlanmadan devam eder.

-işçiler kişisel olarak suçlandıklarında, olayların temel nedenleri bulunamaz.

- Kalıcı araştırma uygulamaları yapılmaz. Çalışanlar kendilerine aşırı güvenirlir.

Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürü, çalışanların güvenliğe yönelik olarak paylaştıkları tutum ve davranışlar, inançlar, değerler, normlar ve semboller setidir. Başka bir tanımla, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyici, çalıştıkları kuruma bağlılıkla ilgili bir dizi talimatlar bütünüdür (Dursun, 2012: 54). Örgütün değişime ve gelişime açık olması; olaylardan ders almaya istekli olması örgütün pozitif güvenlik kültürü özelliklerini taşıdığını gösterir (Uçkun vd., 2013: 61-62).

Pozitif güvenlik kültürüyle, kurumda çalışan tüm personelin güvenlik tedbirlerine karşı duyarlı olup, oluşabilecek kazaların ya da ramak kala olayların bildirilerek iş kazasına sebebiyet vermesini engellenmektedir. İş kazalarının yaşanması şansa bırakılmayarak tüm gerekli önlemlerin alınıp en az kaza riskine sebebiyet verilmesi gerçekleştirilir. Çalışanlar yapılan işlemlerde kendi sağlığını ön planda tutarak hizmet ve üretim sürecini en iyi şekilde gerçekleştirilmesi konusunda gerekli gayreti gösterirler. Bu gayret, kurumun sağlıklı işlem süreçlerini yaptığının bir göstergesi sayılabilir.

Pozitif güvenlik kültürü tüm birimleri kapsayan ve her bireyi içine alan bir kültürdür. İnsanları ortak amaç etrafında toplayarak aynı duygu, tutum ve algıları paylaşmaları gerçekleştirilir. Bu paylaşım örgütsel bağlılık üzerinde etkisini göstererek kurum için temel yetenek haline gelmektedir. Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerde görülen özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Kirwan, 2011: 11- 20).

-İş sağlığı ve güvenliği neticesinde doğru algılamalar paylaşılır ve aynı olumlu tutumlar benimsenir. Çalışanların eğitim kalitesi daha yüksek seviyede olmaktadır.

-Çalışanlar, iş güvenliğine inanırlar ve rollerinin ne olduğunu bilirler. Olumlu güvenlik kültürü olan örgütlerde öğrenen örgütlerdir.

-İşletmedeki personel iş güvenliğinden dışarıya rahatça bahsedebilmelidir.

-İş güvenliği, her kurumun her seviyesinde sıkça dile gelmektedir. Gündemin ilk sırasını oluşturmaktadır. İş kazaları işletmelerde azalma eğilimindedir.

Reiman ve Oedewald (2002: 12) iyi bir pozitif güvenlik kültürünün uygulamasında bulunması gereken kriterleri; güvenlik politikaları, yönetimin güvenlik noktasında kararlılığı, değerler, tutum ve bağlılık, yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım kriterleri olarak sayabiliriz.

Pozitif Güvenlik Kültürünün Çalışma Hayatında Yerleştirilmesi

Güvenlik kültürü uygulama noktasında karşı bir direnç ile karşılaşılabilir. Bu noktada uygulayıcı, sabırlı ve sakin olmalıdır. İşletmenin mevcut durumu ve gelecek durumunu karşılaştırıp, işletmenin olanaklarını güvenlik kültürü kazanım noktasında kullanmalıdır. İşletmede güvenlik kültürüne süreklilik (Demirbilek, 2008: 5-7).

Turner (1991)'in yapmış olduğu araştırmalar sonucunda yönetimin iş güvenliği noktasında taahhüt altına girmesidir. Bu anlamda yönetimin görevleri; zaman ve kaynak tahsisi yapılması, iş güvenliği toplantılarına katılımın sağlanması, riskin sorumluluğunu alması gerekmektedir. Güvensiz davranışları engelleyebilmek için çalışanlarda; sözlü talimatlar, eğitimler uyarı işaretleri, materyal yayın dağıtımı, medya araçları kullanımı, eğitim ve seminerler verilerek iş güvenliği bilinci ve güvenlik kültürü oluşumu kazanılmalıdır.

Turner'a göre (1991) etkin ve etkili bir güvenlik kültürünü sağlamak için bir takım özellikler olması gerekir.

- Üst kademenin görünür bağlılığı
- Güvenlik kültürü oluşumu için süreklilik gerektiren bir strateji olması,
- Yüksek beklentili bir politika istemesi,

- Çalışanların katılımı ile uygun eğitim ve iletişim sağlanması,
- Ulaşılabilir amaçlar ve bir güvenlik performansı ölçümü,
- Kazaların ve ramak kala olayların detaylı araştırılması ve uygun güncel bilgileri sağlamalıdır. (Dursun, 2012: 17-18).

Örgüt içerisinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma ortamında var olan tehlikeler farkına varılmalı, tehlikelere karşı gerekli güvenlik önlemleri alınmalı veya aldırılmalı, tehlikeli davranışlardan kaçınılmalıdır. Bireylerin tümünün güvenlikle ilgili önlemleri alması, örgüt içinde pozitif güvenlik kültürünü oluşturacaktır (Yegin, 2015: 44).

Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde, çalışma hayatına yerleştirilmesinde en alt çalışandan en üst çalışanı etkileyecek noktaya kadar birçok faaliyet yapılabilir. Eğitim ve uyarı işaretleri, sözlü talimatlar ile tutum ve davranış değişikliği sağlanabilir. Yönetimin sorumluluğu alması, riskleri üstlenmesi, güvenlikle ilgili katılımları önemlidir.

Çalışanların güvenlikle ilgili eğitimlerinde bilgilendirici konuşmalar, grup toplantıları, seminerler şirket içi düzenlenebilir. Çalışanın sağlığı, iş hijyeni, iş stresi ve işlerinde güvenliklerine karşı sorumluluklar noktasında çalışanlar bilgilendirilir. Sağlık ve güvenlik haftası, güvenlik ve çevre yönetim sistemleri gibi özel kampanyalar uygulanabilir (Choudhry vd., 2007; Aktaran Aytaç, 2011: 4).

Yapılan uygulamalar ile şirketin veya işverenin güvenli çalışma noktasında kararlılığını gösterecektir. Pozitif güvenlik kültürünün amacı; çalışanlara tehlikenin boyutlarının anlatılması, risklerin hep

olduğunu anlatmak, güvensiz hareketlerden kaçınmalarını sağlamak ve tüm kurumu korumayı sağlamaktır (Ocaktan, 2009: 24).

Pozitif güvenlik kültürü oluşumunda yöneticiler, çalışanların sorunlarını, sıkıntılarını dinler ve tüm çalışanlar için aynı tutarlılıkta davranış sergilemesi gerekmektedir. Çalışanların performansı değerlendirilir, olumlu davranış gösteren her çalışana teşvik amacıyla ödüllendirme yöntemlerine başvurulur. Aynı zamanda işyerinde yaşanan tüm kazalar raporlanır, ramak kala olaylar kayıt altına alınır ve kök neden analizleri yapılarak araştırılıp, detaylı verilir. Güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi çalışmalarında yönetimin ve çalışanların uzun bir çaba göstermesi beklenir. Güvenlikle ilgili somut amaçlar belirlenmesi, bu amaçlara ulaşımının performans ölçümüyle nitelendirilmesi gerekmektedir (Turner, 1991; Aktaran Yegin, 2015: 27).

SONUÇ

Yapılan araştırmalar ve literatür bilgisi incelendiğinde güvenlik kültürünün işletmelerde bir bütün olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışanların katılımı, eğitimi, yaptıkları işle ilgili bilgi düzeyi oluşturulması, denetimi, kimyasal sektörde çalışanların sağlık düzeylerinin iyileştirilmesi, meslek hastalıklarının önlenmesi güvenlik kültürü unsurlarındandır. İşçi açısından olduğu kadar işverenin ve yönetimin güvenlik kültürü oluşturulmasında rolü oldukça büyüktür.

Yang vd. (2010) Tayvan'da bir hastanede 195 kişinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada güvenlik kültürü, güvenlik performansı ve liderlik davranışları arasındaki ilişkileri

incelemişlerdir. Çalışma sonucunda liderlik davranışlarının güvenlik kültürünü doğrudan etkilediğini, güvenlik performansını ise dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.. Ali, Abdullah, Subramaniam (2009) Malezya’ da farklı sektörlerden 68 firmanın temsilcisinin katılı ile gerçekleştirdikleri çalışmada yönetimin güvenlik kültürü uygulamalarının iş kazaları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucuna göre iletişim ve geri bildirim ile çalışanların katılımının işe bağlı yaralanmalar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan ise ödül, eğitim, yönetimin bağlılığı ile işe bağlı yaralanmalar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Güvenlik kültürünün çalışmalar neticesinde yönetime, işverene, yöneticinin liderliğine, çalışanlara kazandırılan bilgi düzeyine, bir bütün olarak kuruma yaptırılan uygulamalı eğitimlere dayanmaktadır.

Bu çalışma güvenlik kültürü noktasında araştırmacılara pozitif ve negatif güvenlik kültürü ayrımında, pozitif güvenlik kültürü kazandırılması noktasında yapılabilecekler üzerinde fayda sağlayacağını düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

- Akalp G. Ve Aytaç S.,2005. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu Vebir Uygulama”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4th International Occupational Health And Safety Regional Conference, Ankara, 2005.
- Akalp, Gizem Ve Yamankaradeniz, Nurettin (2013), “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü Ve Önemi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), Ss. 96-109.
- Aktay N.,2012. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki”,İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü, İstanbul.
- Aytaç S.,2011. “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi (2. Bölüm)”, Türkmatal Dergisi, Sayı: 148, 36-39, 2011.
- Aytaç, Serpil - Özok, Ahmet Fahri - Yamankaradeniz, Nurettin - Akalp, Gizem - Çankaya, Oğuzhan - Gökçe, Ahmet - Tüfekçi, Ulviye (2017), ‘ İşg Kültürü Oluşmasında Metal Sanayinde Çalışan Kadınların Risk Algısı Üzerine Bir Araştırma, Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi, (5), Ss. 59-67.
- Aytaç, Serpil (2011),”İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, Türk Metal Dergisi, Ss. 1-8.
- Choudhry, Rafiq M - Fang, Dongpingv - Mohamed, Sherif (2007), “The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State-Of-The-Art”, Safety Science, 45, Ss. 993–1012.
- Cooper M.D., 2000. “Towards A Model Of Safety Culture”, Safety Science, 36(2), 111-136.

- Çınar, Niyazi Ve Doğan, Yeliz (2013), “Kalite Belgesine Sahip Hastanelerde Güvenlik Kültürü İle Mesleksel Yaralanmalar Arasındaki İlişkinin Analizi”, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Poster Bildiriler, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Pozitif Matbaa, Bakanlık Yayın No:900, Ankara.
- Demirbilek T., 2008.“İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, Çalışma Ortamı”, Sayı:96, 5-7.
- Dursun, Salih - Bayram, Nuran - Aytaç, Serpil (2010), ‘ Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama’’, Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), Ss. 1-14.
- Dursun, Salih (2011), “Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama’’, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dursun, Salih (2012), ‘İş Güvenliği Kültürü, Kavram, Modeller, Uygulama’’, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul.
- Dursun, Salih (2013), ‘ İş Güvenliğine Kültürel Bir Bakış: İş Güvenliği Kültürü’’, Türk Metal Sendikası, Ss. 44-47.
- Enginoğlu, Ushan (2015), ‘İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Oluşumunda Lider Üye Etkileşiminin Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir İnceleme’’, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Fleming M., 2000. Safety Culture Maturity Model The Keil Centre For The Health And Safety Executive (Hse), Edinburg, İnternet Erişim Tarihi:17.01.2013

<http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>

Kirwan B., 2011. "Incident Reduction And Risk Migration, Safety Science", 49(1), 11-20.

Koydemir, Serap - Akyürek, Fatih - Topçuoğlu, Emine Merve (2014), "Çalışma Hayatında Ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü", Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Rapor No: 64, Bilgesam Yayınları, Ankara.

Kroeber, A. L. Ve Kluckhohn, Clyde (1952), "Culture: A Critical Review Of Concepts And Definitions" Harvard University Peabody Museum Of American Archeology And Ethnology, Ss. 47.

Maslow A.,1943. "A Theory Of Humanmotivation, Psychologicalreview", 50, 370-96.

Mccormick E.J. Andtiffin J.,1974. "Industrialpsychology, Prentice-Hall", 6 Th Edition, New Jersey-Usa.

Ocaktan, Mine Esin (2009), "Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özkan, Türker Ve Lajunen, Timo (2003), "Güvenlik Kültürü Ve İklimi", Pivolka (Başkent Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi) Dergisi, 10, Ss. 3-4

Pala, Kayıhan (2005), "İsg Politikası Ve Güvenlik Kültürü", İsg İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, (25), Ss. 1-32.

- Reiman, Teemu Ve Oedewald, Pia (2002), “ The Assessment Of Organisational Culture A Methodological Study”, Vtt Research Notes, 2140, Otamedia, Espoo.
- Sözer, Ali Nazım (2007), “Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uçkun, Gazi - Yüksel, Asiye – Demir, Barış – Yüksel, İclal (2013), “Kurumsal İtibarın Arttırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenlik Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programlarının Analizi”, 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.
- Uslu, Volkan (2014), “İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yardan, Elif - Dikmetaş, Elif- Köksal, Fatih - Yardan Türker (2013), “Hemşirelerin Hastane İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin Araştırılması”, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler Kitabı Cilt 2., Ss: 25-36, Ankara.
- Yegin, Ali (2015), “İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Abdurrahman (2014), “ İş Kazaları Ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım”, Turkish Studies -

International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 9(5), Ss. 2105-2124.

Yüce, Hakan (2014), “İnşaat Firmalarında İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Zhang D.A, Wiegmann, H., Von Thaden, Tl., Sharma, G.,Gibbons, A.M., (2004), “Safety Culture: An Integrative Review”, International Journal Of Aviation Psychology, 14(2), Ss. 117-134.

BÖLÜM 6:

TÜRKİYE’DE SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN GELECEĞİ İÇİN KİMLER NE YAPMALI?*

Mehmet YORULMAZ¹

Mehmet GENÇTÜRK²

1.Giriş

Endüstrileşme süreci geliştikçe işletmelerin hacimleri de büyümüştür. Büyük çaptaki bu işletmeleri en ekonomik biçimde sevk ve idare edecek yani yönetecek profesyonellere duyulan ihtiyaç artmış ve bu ihtiyaç değişimle birlikte, modern anlamda bir “Yönetim Bilimi”nin doğmasına yol açmıştır (Şimşek,1999). İşte bu gelişmelere karşı işletmeleri ayakta tutacak ve gelecek nesillere taşıyacak olgu yönetim olarak nitelendirilebilir. Yönetim kavramı orijini itibariyle oldukça eski bir kavramdır. Yöneten ile yönetilenin ortaya çıktığı ilk çağlardan bu yana yönetimden bahsetmek mümkündür. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru ise bu kavramdan bir bilim olarak söz edilmeye başlanmıştır (Tengilimoğlu, vd., 2014). Günümüz organizasyonları yaşam döngülerini sürdürebilmeleri için tüm paydaşlarının beklentilerine cevap vermek zorundadırlar. Paydaş denilince; organizasyonun ya da bir tüzel kişiliğin hedeflerine ulaşması sonucunda, fayda ve beklentileri olan tüm kişi, kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Demirel,2013). Organizasyonun ya da bir meslek tüzel kişiliğinin amaçlarına ulaşabilmesinde paydaşların da katkısı büyüktür. Yani “Kazan-Kazan” stratejisi işlemektedir. Meslekten fayda sağlayan paydaşlar aynı zamanda o mesleği yüceltebilir ve saygınlık kazanmasına katkıda bulunabilir. Meslek; kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve insanlara yararlı hizmet veya mal üretebilmeleri için belli bir eğitim sürecinden

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, mtyorulmaz@hotmail.com

² Prof.Dr.Süleyman Demirel Üniversitesi,İ.İ.B.F., mehmetgencturksdu@gmail.com.

*Bu Çalışma Dr. Mehmet Yorulmaz’ın Doktora Tezinden Türetilmiştir.

geçerek kazandıkları bilgi ve beceriye dayalı, kuralları ve sınırları belli olan iş olarak tanımlanmaktadır. Meslek, yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan ve yaşam kalitesini etkileyen bir özelliğe sahiptir (img.eba.gov.tr). Dolayısıyla bir mesleğin icrası ona has özellikleri bilmekle olmaktadır. Sağlık yönetimi mesleği de son dönemlerde dünya da ve Türkiye’de popüler meslek grupları arasında sayılmaktadır. Charles Austin “What is Health Administration” başlıklı makalesinde; sağlık işletmeleri yönetimini tıp ve sağlık hizmetleri alanına özgü bir yönetim disiplini olarak ortaya koymuştur. Bu bağlamda sağlık yönetimi işi; sağlık alanında ortaya çıkan yönetim gereksiniminin karşılanmasına yönelik olarak gelişen, bu nedenle de tıp ve sağlık hizmetlerinin tüm boyutlarına işletmecilik bakış açısıyla inceleyen uzmanlaşmış bir yönetsel disiplin olarak tanımlanmaktadır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010). Sağlık bakım organizasyonları karmaşık yapıya sahip organizasyonlardır. Sağlık bakımı hizmetlerinde çalışan personel diğer organizasyon çalışanlarına benzemekle birlikte bazı farklı özelliklere sahiptir. Bu özellikler eğitim, alet araç gereç kullanabilme becerisi ve uzmanlık becerisi gibi yetkinlikler olup, onları diğerlerinden farklı kılan özelliklerdir (Mc Daniel ve diğerleri, 2001). Sağlık yönetimi mesleğinin paydaşları denilince, doğrudan ve dolaylı paydaşları olarak iki grupta değerlendirilebilir. Doğrudan paydaşlar, sağladıkları fayda ve mesleğe katkıları daha belirgin ve daha etkili olan kişi ya da gruplardır. Örneğin, Sağlık Bakanlığı, Sağlık Yönetimi eğitimi veren lisans ve lisansüstü eğitim programları, meslek dernekleri, alandaki akademisyenler, öğrenciler, mezunlar, Yüksek Öğretim Kurumu aklı gelmektedir. Dolaylı paydaşlar denilince ise; diğer meslek grupları, diğer disiplinler, uluslararası kuruluşlar, v.d. sayılabilir. Dünyada profesyonel sağlık yöneticiliğine ve sağlık yönetimi eğitimine verilen öneme paralel olarak Türkiye’deki üniversitelerde sağlık yönetimi, sağlık kurumları yönetimi, sağlık idaresi, hastane işletmeciliği vb. adlar altında ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi veren bölümlerin sayısının son yıllarda artış gösterdiği görülmektedir. Ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim veren bölümler, sağlık

kurumlarına profesyonel yöneticiler yetiştirmektedir. Bununla birlikte gerek siyasi gerekse politik nedenlerden dolayı, Türkiye'deki kamu sağlık kurumlarında sağlık yönetimi konusunda profesyonel eğitim almış yöneticilerin istihdam edilmesine ilişkin olarak büyük eksiklikler görülmektedir. Bir tarafta arz, diğer tarafta da ihtiyaç bulunmasına rağmen alanında eğitim almış, profesyonel sağlık yöneticisi istihdamı istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Sağlık Bakanlığı sağlık yönetimi mezunları için bir kadro tanımlaması yapmış fakat onlara kadro tanımlarına uygun bir istihdam olanağı sunmamıştır. KPSS sınavlarıyla da sağlık yöneticisi ve sağlık idarecisi gibi unvanlarda alımlar yapılmamaktadır. Özel sağlık kuruluşlarında da benzer sorunlar bulunmaktadır. Bu durum sağlık kurumları için önemli bir kayıp olmakla birlikte sayıları sürekli artan mezunlar için de iş bulma kaygısını ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'de sağlık yönetimi mesleğinin geleceği açısından paydaşlara düşen görevlerin neler olduğunun tespit edilmesi amacıyla sağlık yönetimi alanında duayen profesyonel sağlık yönetimi uzmanlarının görüşleri doğrultusunda oluşturulmuş ve literatüre önemli katkısı olacağı düşünülen nitel bir araştırmadır.

2.Kuramsal Çerçeve

Günümüzde sağlık kurumlarının (hastane, aile sağlığı merkezi, rehabilitasyon (iyileştirme) merkezi vb.) bulunduğu çevre dinamik ve değişime açıktır. Çevresel faktörlerin sayısının çok, değişim hızının fazla, karmaşıklık derecesinin yüksek olduğu durumlarda çevredeki belirsizlik derecesi de yüksek olacaktır (Ülgen ve Mirze, 2013). İşte bu belirsizlik ortamında, sağlık kuruluşlarının hedeflediği amaçlarını başarmalarındaki en esas şartlardan birincisi, bu kurumların bilimsel işletmecilik kurallarına göre idare edilmesidir. Bilimsel işletmeciliğin kökeni ise ussallığa (rasyonaliteye) bağlıdır. Rasyonaliteye sahip

olunan kaynakların en verimli şekilde kullanılması olarak tanımlanabilir. (Kavuncubaşı, 2010). Sağlık yönetimi yada sağlık kurumları yöneticiliği; günümüzde artık yönetim biliminin spesifik ve alt uygulama dalı olarak literatürde yerini almıştır. Sağlık kurumları yönetimi, birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri arzı için maddi kaynakları ve insan kaynaklarını, planlamak, örgütlemek, harekete geçirilmek ve denetlenme süreci olarak tanımlanmaktadır (Tengillimoğlu, v.d., 2009). Sağlık kurumları yönetimi; önceden belirlenmiş amaçların başarılabilmesi için beşeri ve diğer kaynaklar aracılığıyla, belirlenmiş bir formal yapı içinde ortaya çıkan, etkileşim halinde olan sosyal ve teknik faaliyetleri içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu sektördeki yönetici ise yönetim görevini üstlenmiş, diğerlerinin faaliyetlerini yönlendiren, farklı derecelerde yetki ve sorumlulukları bulunan kişidir (Rakich vd., 1985, 6-7, Akt: Tengillimoğlu vd., 2014). Sağlık yöneticisi; lider özellikleri taşıyan, hastaneler, bakım evleri, evde sağlık kuruluşları ve hekim topluluklarını yöneten kişiler anlaşılmaktadır. Sağlık yöneticileri sağlık sistemi içerisinde sağlık bakım hizmetleri yöneticisi, sağlık idarecisi ve hastane yöneticisi olarakta bilinmektedirler. Sağlık yöneticilerinin sorumluluğu işletmenin büyüklüğü ve tipine göre değişmekle birlikte, insan kaynakları yönetimi, bütçe yönetimi, diğer işletmelerle ilişkiler, servislerin yönetimi ve programların dizaynı şeklinde tanımlanabilir. Sağlık yöneticileri kamu sektöründe çalıştıkları gibi özel sektörde çalışabilirler. Örneğin ilaç firmalarında, sağlık sigorta sağlayıcılarında, tıbbi malzeme tedarik edici firmalarda da görev

alabilmektedirler. Bir sağlık yönetimi mezunu için dünya da kariyer fırsatları çok fazladır. Sağlık yönetimi mezunları için bölümde buldukları süre kariyer fırsatları ve ilerlemeleri açısından paha biçilemez bir zaman dilimidir. Geleneksel yönetim modelleri sağlık yönetimi alanında kariyere başlamak için yeterli olmayabilir sağlık yöneticiliği için yeni yönetim yaklaşımlarına ihtiyaç vardır. Amerika Birleşik Devletleri ve dünyanın diğer ülkelerinde birçok sağlık yönetimi mezunları Kızılhaç veya buna benzer diğer sağlıkla ilgili ulusal dernekler, (Gıda ve İlaç İdaresi ve Merkezleri Medicare ve Medicaid Servisleri gibi) yerel, eyalet veya federal ajanslarda çalışarak sağlık politikasının gelişmesine katkı sağlamaktadırlar. Bugün dünya genelinde yaklaşık 300 sağlık idarecisi önemli sağlık şirketlerinde orta kademe yönetici olarak çalışmaktadırlar (<http://explorehealthcareers.org/>). Gelişmiş ülkelerde sağlık yöneticiliği mesleğine önem verilmesinin en önemli sebebi, bu yöneticilerin çok büyük bir mali kaynağı yönetiyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda, sağlık sektörünün kaynak payı ülke ekonomisinin % 8 ila % 15'lik bir kısmına denk gelmektedir. Bu oran eğitim hatta ülkenin en büyük endüstrilerinden biri olan tarım, bilişim, turizm ve telekomünikasyon, gibi ekonomik sektörlerden daha büyüktür (Walshe ve Smith, 2006: 2). Böyle büyük bir sektörün yönetilmesinde sağlık yönetimi eğitimini almış, profesyonel sağlık yöneticilerine (şener vd., 2010:1) olan ihtiyaı ortaya artırmaktadır. Bu önemli sektörün idare edilmesinde profesyonel sağlık yöneticilerine büyük görev düşmektedir (Tengilimoğlu, 2009: 417). Sağlık yöneticileri bu görevlerini yerine

getirirlerken farklı alanlardan kaynaklı bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları; siyasi, sosyal ve çevre ile alakalı sorunlar olarak sıralamak mümkündür. Genellikle sağlık kurumlarının dış çevresinde meydana gelen çeşitli değişim ve gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan sorunları, dört ana başlıkta sıralayabiliriz. Bunlar; “Demografik değişim” (Yaşlı nüfusun artması; sağlık hizmetleri kullanımı, harcama vb.) (www.sid.hacettepe.edu.tr, Et:2011 ve Özgen, 2011: 26). “Teknolojik yenilik hızı”, “değişen tüketici beklentileri” ve “yükselen maliyetlerdir”. Sağlık sistemleri bugün bu tür baskıların altında olduğu gibi gelecekte de bu olumsuz durumlar ve baskılar şiddetlenerek artacaktır, sağlık yöneticilerine gelecekte büyük işler düşmekte olup, büyük sorumluluklar altında kalacaklardır (Walshe ve Smith, 2006: 2). Sağlık yöneticilerinin yaptıkları işten dolayı birçok gruba karşı yerine getirmek zorunda oldukları sorumlulukları vardır. Bunlar; başta kendi işverenleri olmak üzere kurumunun bağlı olduğu resmi kuruluşlara karşı (Örneğin Sağlık Bakanlığı), finansal açıdan yardım eden özel ya da tüzel kişilere karşı, topluma karşı, müşterilere karşı, kaynak kullanım sorumluluğu ve sigorta kuruluşlarına karşı sorumlulukları vardır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010:175). Geçmişten günümüze kadar olan zaman diliminde, kamuoyu tarafından sağlık yönetimi mesleğine verilen değer artmaktadır. Dünya üzerinde birçok ülkede sağlık sektöründe onlarca sağlık meslek grubunun istihdam edildiği görülmektedir. Bunlar; doktorlar, hemşireler, sağlık alanında çalışan bilim adamları, terapistler, temizlik personeli, aşçılar, mühendisler, sağlık bakım hizmetleri yöneticileri, memurlar, finans kontrolörleri ve tabi ki sağlık

yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu durum hemen hemen toplumda herkesin bir akrabasının sağlık sektöründe çalışıyor olduğu anlamını doğurmaktadır. Sağlık iş gücü kamuoyunun üzerinde önemli etkisi olabilen siyasi güce sahip bir grup olarak bilinmektedir. Birçok kişi sağlık hizmetlerinden faydalanır, kendisi faydalanmasa bile mutlaka bir akrabası veya bir arkadaşı bu sistemi kullanmakta olup, hemen hemen her vatandaş ülkesinin sağlık sistemi hakkında az veya çok bilgi sahibidir (Walshe ve Smith, 2006: 2). Bir uğraşın meslek niteliği için en önemli şartlardan bir tanesi o mesleğe ait görev tanımının olmasıdır. Ülkemizde 2014 yılına kadar herhangi bir görev tanımı olmayan sağlık idareciliği mesleğinin tanımı, “Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” adı altında 22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yayımlanan görev tanımındaki sağlık idarecisinin görevleri aşağıdaki gibidir;

- Kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerinin yürütülmesinde, misyon, vizyon, temel hedef ve değerlerinin belirlenmesinde, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmaları ile performans değerlendirmesinde görev alır.
- Kurumun finansal yönetim politikalarının belirlenmesi, uygulaması ve yönetilmesini sağlar.
- Kurumun muhasebe, bütçe, mali analiz ve maliyet analizi faaliyetlerini yürütür.

- Sağlık hizmetleri sunumunun planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinde etkin rol oynar.
- Kurumda tıbbi ve hasta bakımı dışında verilen hizmetlerin organizasyonu, yürütülmesi ve denetimini sağlar.
- Kurumda kriz ve afet planının hazırlanması ve yürütülmesi çalışmalarında aktif görev alır.
- Hastalıkların tanıları ve ameliyatların uluslararası hastalıklar kod sistemine göre kaydedilmesi, tıbbi ve idari istatistiklerinin tutulması, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlanmasında görev alır.
- Kurumun genel ve tıbbi arşiv hizmetleri ile hastane bilgi sistemlerinin yürütülmesinde öncülük eder.
- Sağlık yönetimi alanına ilişkin politikalar geliştirir, planlamalar yapar veya bu çalışmalarda bulunur.

Bu görev tanımının yanı sıra, bir sağlık yönetimi bölümü mezunu için, bireysel olarak sağlık idarecisi unvanıyla kariyer seçeneklerinin oldukça fazla olduğu göz ardı edilemeyecek kadar çoktur (imen, 2010:138). Kariyer yönetimi, en genel anlamıyla kişilerin iş ya da meslek yaşantılarına ilişkin ileriye dönük planlama yapmaktır. Ayrıca rgt içerisindeki hareketliliklerinin sağlanması ve sonucunda motive olmalarına katkıda bulunmaktır. Kariyer yönetimi iyi işletilirse çalışanlar ne zaman hangi kademe de olacaklarını bilirler ve geleceğe ilişkin planlama yaparlar (Fındıkçı, 1999, Akt: Şimşek ve ge; 2007). Sağlık yönetimi mezunlarının kariyer ilerlemede son derece önemli kariyer alanları mevcuttur, bu alanları hastane

yöneticiliği ve sağlık işletmeleri yöneticiliğinden tutun da ilaç ve biyoteknoloji firmaları tıbbi bakım işletmeleri, sağlık bilişim kuruluşları, tıbbi sarf malzeme organizasyonları, kamu kurumları, sağlık sigortacılığı şirketleri, yönetim danışmanlık şirketleri ve buna benzer diğer alanları sayabiliriz (Çimen, 2010:138).

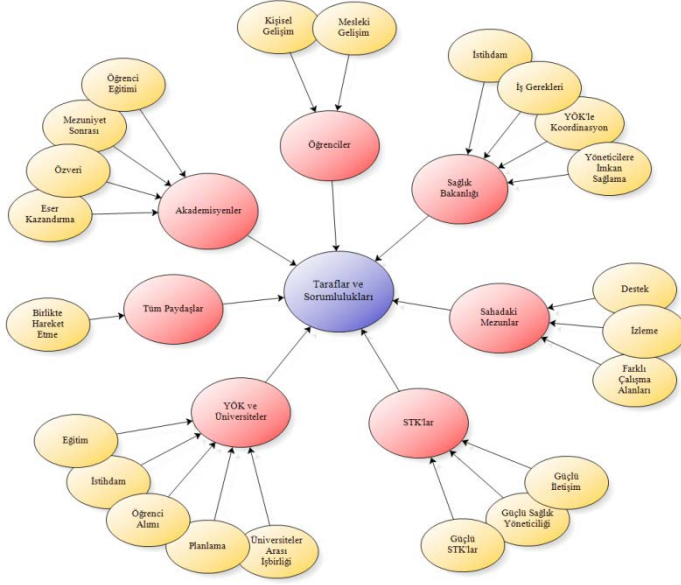
Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için görüşülmesi gereken kişilerin belirlenmesinde “*amaçlı örnekleme*” yöntemlerinden “*ölçüt örnekleme*” yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde araştırmacı tarafından oluşturulan ölçütler kullanılabilmesi gibi daha önceden oluşturulmuş hazır ölçütler de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 112). Burada önemli olan husus kullanılan ölçütün araştırmanın amacına hizmet ediyor olması ve bilimsel olarak açıklanabilmesidir. Araştırma sürecinde, yukarıdaki belirtilen ölçütleri karşılayan 15 kişiyle doğrudan bağlantı kurulmuş ve randevu talep edilmiştir. Randevu talebini zaman kısıtlılığı nedeniyle 3 kişi geri çevirmiştir. Araştırmaya 12 katılımcı dâhil olmuştur. Araştırma da ihtiyaç duyulan veriler yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Görüşme tekniği yöntemi, nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Bu yöntemin etkili ve verimli şekilde veri toplama yöntemi olarak kullanılabilmesi için yöntemin temel özelliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmek gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 119). Araştırmanın verilerinin analizinde nitel veri analizi yöntemlerinden biri olan tematik analiz ve nitel veri analizi programlarından biri olan Nvivo programı kullanılmıştır. Tematik analiz yönteminde araştırmacı elde ettiği veriler arasında ortak kodlar ve temalar aramaya

odaklanmaktadır. Bunun gerçekleşmesi halinde ilgili kodların ve temaların olgularla nasıl temsil edildiği ortaya konulmuş olacaktır (Gibbs, 2007: 48). Tematik analizin ilk aşamasında, benzerlikler ve farklılıklar belirlenerek toplanan veriler ortak kodlar şeklinde bir araya getirilmekte, ileriki aşamalarda ise; oluşturulan kodlar ortak temalar altında birleştirilmektedir. Bulunan temaların sayısının çok fazla olması durumunda ise bir üst düzey temalaştırma daha yapılması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 236).

3. Araştırma ve Bulguları

Araştırmada katılımcıların cevaplama istenilen olgu, “Mesleğin geleceği için kimlere hangi görevler düştüğü konusunda neler söyleyebilirsiniz?” sorusudur. Katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir. Buradaki “kimler” den kasıt; “Sağlık Bakanlığı”, “mevcut akademisyenler”, “sivil toplum kuruluşları”, “sağlık yönetimi bölümü mezunları”, “bölümlerdeki mevcut öğrenciler” ve “bütün gruplar” şeklindeki paydaşları kapsamaktadır (Şekil 1). Nitel araştırmanın doğası gereği katılımcıların vermiş olduğu cevaplar NVIVO programına girilerek kodlama işlemi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan sonuçlar aşağıda tek tek açıklanmıştır.

Şekil 1. Mesleğin Geleceği İçin Paydaşlar ve Sorumlulukları



3.1. Sağlık Bakanlığı

Bu temada Sağlık Bakanlığı'nın, sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için yapması gereken görevlerine ilişkin, katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir.

3.1.1. İstihdam

Bu alt tema "hekim odaklı olmayan yönetici", yöneticilere imkân sağlama" "iş gereksinimleri belirleme", "yükseköğrenim kurumu ile koordinasyon" olmak üzere dört alt başlık içermektedir.

Hekim Odaklı Olmayan Yönetici

Sağlık Bakanlığı'nın yönetici görevlendirmelerinde sağlık yönetimi mezunlarını da dikkate alarak atamalar yapması gerektiğinin vurgulandığı bu başlık altında katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğu Sağlık Bakanlığı'na ait yönetici kadrolarında hekim odaklı bir yapılanmanın var olduğunu söylemişlerdir. Bu konu ile ilgili bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir:

Sağlık Bakanlığı ve bürokrasisi ve yöneticileri yönetici tercihlerinde yine geleneksel yapıyı tercih ediyorlar. Yani hekim odaklı ve politik odaklı şeklinde söyleyebiliriz. Yani hekim odaklı ve politik odaklı yönetici istihdamından vazgeçip de sağlıkta dönüşüm programının gereği olan ve onun ortaya koyduğu sağlık yöneticisi profesyonellerinin istihdamına yer vermeleri gerekmektedir. (Katılımcı-1).

İstihdamda Öncelik Verme

Sağlık Bakanlığı'nın öncelik vermesi gereken hususlardan birisi de, katılımcılarında belirttiği gibi sağlık yönetimi mezunlarına bakanlık kadrolarında istihdam açılmasıdır. Uzmanlardan Katılımcı-2 *“Şimdi bundan sonraki aşamada Sağlık Bakanlığı özellikle görevlendirmelerde bu alan mezunlarını öne çeken bir istihdam politikası izlemelidir.”* şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı-3 ise *“Nasıl bir tıp fakültesi mezunu olmayan kişi hekimlik yapamıyorsa, sağlık yönetimi eğitimi almamış kişinin de sağlık yöneticisi olmaması gerekiyor. Bu şu anlama gelmemeli hani bir hekim veya bir eczacı veya bir diş hekimi, bir hemşire veya bir işletmeci sağlık yöneticisi olmaz anlamına gelmemeli ama mutlaka o misyonu taşıyabilecek bir eğitim sürecinden geçmiş olması*

gerekmektedir” diyerek sağlık yönetimi mezunlarına istihdamda öncelik verilmesini gerekliliğini vurgulamıştır.

Kadro İhdası

Kadro ihdası; mevcut kadrolarla kurum hizmetlerinin yerine getirilmesinin mümkün olmadığı hallerde, kanunla yeni kadroların oluşturulmasıdır (DPB). Tanımda da açığa ifade edildiği üzere Sağlık Bakanlığı’nın üzerine düşen en önemli görevlerden bir tanesi meslek mensupları için kadro ihdasının yapmasıdır. Katılımcı-4 *“Sağlık Bakanlığı zel sektörü de etkileme gücüne sahip olduğu için mesleğin tanınması konusunda, mesleği tanımalı ve pozisyon ihdas etmelidir.”* diyerek mesleğin geleceği için kadro ihdasının önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde Katılımcı-5 ise; *“En önemli problem elbette meslek tanımadır. Ama mutlaka bir kadro ihdası yapmalı, çünkü bu bir iyi niyet göstergesidir. Somut kadro ihdası yapılmalı ve bu çocukları alt kademe, orta kademe, üst kademe yönetici pozisyonlarına bir gelişim hiyerarşisi içerisinde yerleştirmelidir”* şeklindeki sözleriyle kadro ihdasının önemini ifade etmiştir.

3.1.2. İş Gereklere

Sağlık Bakanlığı, sağlık tesislerinde çalışan birçok meslek grubu için görev tanımı yapmış olmasına rağmen “sağlık yöneticisi” kadrosu için görev tanımını ancak 2014 yılında yapılabilmifitir. Bu konu ile ilgili görüş beyan eden Katılımcı-2’nin sözleri aşağıdaki gibidir; Sağlık Bakanlığı, Türkiye’deki sağlık hizmetlerini tek elden yürüten merkezi bir yapıdır. Özellikle personel politikalarında veya

istihdam edeceği personel de aradığı özelliklere dair mutlaka tanımlayıcı istihdam politikalarını oluşturmalıdır (Katılımcı-2).

3.1.3. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) İle Koordinasyon

Yapılan analizler sonucunda, Sağlık Bakanlığı'nın yapması gereken bir diğer görev ise; yüksek öğrenim kurumu ile koordinasyon içerisinde planlama yapmaktır. Sağlık yöneticisi profiline uygun eğitim verilmesi ve sağlık yönetimi bölümlerine alınacak öğrenci kontenjanlarının belirlenmesinde koordineli çalışılması Sağlık Bakanlığı tarafından sağlanmalıdır. Konu ile ilgili Katılımcı-4'ün ifadeleri şöyledir;

Sağlık Bakanlığı YÖK'e mutlaka müdahale etmelidir. İhtiyacı olduğu kadar öğrenci kontenjanı koydurmalıdır. Sağlık Bakanlığı, kontenjanlar ve üniversitelerin durumu hakkında YÖK üzerinden geri bildirim alabilmelidir. İstedikleri elemanların özelliklerini ve ne tür becerilere sahip olması gerektiğini YÖK'le koordineli çalışarak ayarlamalıdır (Katılımcı-4).

3.1.4. Yöneticilere İmkân Sağlama

Yöneticilere imkân sağlama, Sağlık Bakanlığı'nın bünyesinde çalışan sağlık yönetimi bölümü mezunları için imkân sağlamasını ifade eden bu konuda görüş beyan eden tek uzman Katılımcı-2'dir. Mutlaka sağlık yöneticilerine yurt dışı tecrübesinin kazandırılması gerektiğini savunmaktadır. Katılımcı-2 sözlerine şu şekilde devam etmektedir; *“Özellikle geleceğe yönelik personel ihtiyaçlarının tespiti yapılmalıdır. Üniversitelerin buna katkı vermesi ve öğrenci alımı şartlarıyla ilgili çalışmalar yapabilir. Yine bakanlık özellikle istihdam*

ettiği sağlık yöneticilerinin gelişmesine katkıda bulunmak için onları değişik ülkelerde eğitime götürerek imkânlar sunması gerekir.”

3.2. YÖK ve Üniversitelere Düşen Görevler

Bu tema; “eğitim”, “planlama” ve “istihdam” olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

3.2.1. Eğitim

Eğitime ilişkin sorumluluklar alt teması; “modüler eğitim”, “mentorluk sistemi” ve “eğitim zenginleştirme” adlı üç kod altında toplanmıştır.

Modüler Eğitim Öğrenci merkezli, bireyselleştirilmiş bir öğrenme öğretme yaklaşımıdır. Modüler programlar doğrultusunda modüler bir sistemi gerektirmektedir. Modüler Öğretim Sistemi eğitim programının modüler den oluşmasıdır. Modüllerin bölümleri belirli bir sıra takip etmektedir. Her bir modül ile öğrencilere yeterliliğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır (<http://mebk12.meb.gov.tr>). Konu ile ilgili görüş bildiren Katılımcı-1 sağlık yöneticilerinin eğitim alırlarken belli alanlardaki yeterlilikleri tamamlayarak başka alanlara yönelmeleri gerektiğini şu sözleriyle; *“Sağlık yönetimi eğitimindeki bazı yetkinlikleri artırmak amacıyla modüler eğitim verilebilir. Sağlık turizmi, sağlık turizmi ile ilgili belki bir modüler eğitim yapılabilir. İşte finansla ilgili modüler eğitim olabilir, sağlık ekonomisi ile ilgili, sağlık yönetimi ile ilgili, sağlık enformasyonu, bilgi sistemi ile ilgili modüller hazırlanmalıdır.*

Arkadaşlarımız isteğe bağlı olarak, master programıyla kendini geliştirebilmelidirler.” açıklamıştır.

Mentorluk Sistemi

Çağdaş işletme modelleri idari görevlerde bulunan personelin, kariyer planının ve yetiştirilme aşamalarının ayrı bir süreçte ele alınması gerektiği konusu üzerinde durmaktadır. Koçluk ve mentorluk çalışmaları bu kapsam içerisinde değerlendirilmektedir. Mentorluk sistemi kurumun stratejileri ve hedefleri doğrultusunda oluşturulmalıdır. Mentorluk ve koçluk çalışmaları yetkinlik ve motivasyonu artıran çalışmalardır. Ustalığı pekiştirecek, iş başarısını artıracak bir öğrenme yöntemidir (Baltaş, 2013). Katılımcı-6'ın sağlık yönetimi eğitiminde mentorluk sistemi hakkındaki ifadeleri:;

Biz şunu öneriyoruz ve biz de bunu yapmaya başladık. Hastane içerisinde öğrencilerin teslim edileceği birimlerdeki insanları mentor olarak tayin edip bunlara ek ders vermek, onlara ders ücreti ödemek, ama bunu akademisyeninde kabul etmesi lazım, bunu yapabilirsek çok başarılı olacağız (Katılımcı-6).

Eğitim Zenginleştirme

YÖK ve Üniversitelere düşen görevlerden birisi de, eğitime devam eden öğrencilerin eğitimi konusunda bürokratik engelleri kaldırarak öğrencilerin ikinci üniversiteyi okuyabilmelerini, çift ana dal yapabilmelerini sağlamalıdır. Katılımcı-5 ifadesinde, hatta öğrencilerin bir yıllarını yurt dışında farklı bir üniversitede okuyarak geçirmelerini söylemektedir: “*Üniversiteler çift ana dal ya*

da yan dallarla öğrencileri zenginleştirmelidir. Öğrencinin liyakatini ilgi alanına göre yan dal programları yaptırmalıdır. Örneğin; bilgisayar mühendisliğinde yan dal programları gibi. Üniversitelere düşen en önemli görev budur” şeklinde devam etmiştir.

3.2.2. İstihdam

Yapılan analiz sonucunda, YÖK ve üniversitelere düşen sorumluluklardan istihdam alt teması; “saha tecrübeli akademisyen istihdamı” ve “öğretim elemanı sayısının artırılması” olarak iki başlıkta incelenmiştir.

Saha Tecrübeli Akademisyen İstihdamı

Konu ile ilgili açıklama yapan tek katılımcı Katılımcı-5, sahada çalışan ve çok başarılı olan sağlık idarecilerinin akademik kadrolarda istihdam edilmesi gerektiğini söylemiştir. Katılımcı-5’in ifadeleri şöyledir: Hatta şunu yapabilirsek ki ben kendi üniversitemde bunu uyguluyorum. Sahada çok başarılı olan arkadaşları üniversitemdeki kadroma katmaya çalışıyorum. Hazır deneyimli direkt üniversiteme aktarmaya çalışıyorum. Benim temel insan kaynakları politikam böyle (Katılımcı-5).

Katılımcı-5’in ifadelerine göre; sağlık yönetimi bölümlerine, saha da görev almış ve sahayı tanıyan öğretim elemanlarını alarak onları akademik hayata kazandırmak sağlık yönetimi bölümlerindeki öğrenci yetiştirmede ki hedeflere daha kısa yoldan ulaşılmasına yardımcı olacaktır.

Öğretim Elemanı Sayısının Artırılması

Sağlık yönetimi bölümlerindeki öğretim elemanı sayısındaki yetersizlik olumsuz sonuçları da beraberinde getirebiliyor. Katılımcı-5 durumu şöyle: *“İşte burada üç tane problem var: Bir tanesi staj yaptırdığımız kurumlar buna hazır değiller. İkincisi bizler yeterli öğretim üyesi elimizde olmadığı için sürekli öğrencinin başında durmak gibi bir lüksümüz yok ve stajlar yetersiz kalıyor çünkü çok fazla ders yükümüz var. Üçüncüsü ise, kendi akademik çalışmalarımız için kendimize zaman ayırmamız lazım. Yani okumazsam, kendimi geliştirmesem bu söylediklerimin hiçbirini yapamam. Önce benim kendimi geliştirmem lazım”* ifade ediyor. YÖK ve üniversitelerin yapması gereken sorumluluklar arasında öğretim elemanı sayısını da artırıcı politikalar izlemesi gerekmektedir.

3.2.3. Öğrenci Alımına İlişkin Düzenlemeler Bu tema, “bölüm açma kriterleri” ve “öğrenci sayısının azaltılması” kodlarından oluşmaktadır.

Bölüm Açma Kriterleri

Katılımcılar ülkemizdeki sağlık yönetimi bölümlerinin sayısının çok hızlı arttığını, alanla ilgili akademisyen olmadan bile bölüm açılabildiğini, öğrenci alımındaki ölçütlerin belirsiz olması gibi sebeplerden dolayı, sağlık yönetimi bölümlerinde problemler yaşandığını belirtmişlerdir. Bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir;

Lisans programlarının en az üç akademik personelle açılması lazım ve bunların ilgili alandan olması lazım. Ancak biliyoruz ki hiç ilgili alandan hoca olmadan açılan sağlık yönetimi lisans programları

var. Üniversiteleri etik davranmaya davet ediyorum. Hocası olmayan üniversite okul açmasın (Katılımcı-5).

Bu kadar hormonlu bölüm açılmaz çok yanlıştır. Hiç hoca olmadan birinci sınıfı bitiren öğrencilerin olduğunu biliyoruz. Bunlar yanlıştır bölüm açma kriterleri değiştirilmelidir (Katılımcı-7).

Bütün eğitim programlarının iyi bir şekilde denetlemesi gerekiyor. Öğrenci alımının durdurması gereklidir. Sağlık yönetimi bölümü açmak istiyorsanız işte standartlar bunlar bunları sağlamadan kimse açamaz denilmelidir (Katılımcı-8).

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere bu programlara öğrenci alımının denetlenmesi ve bölüm açma kriterlerinin sınırlarının çizilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Öğrenci Sayısının Azaltılması

Katılımcı-8 “*Öğrenci kontenjanları az olmalı*” ifadelerini kullanırken Katılımcı-5 ise “*Bu kadar çok yükün altında ve üniversitelerin aşırı kontenjan yüklemeleriyle sistem çok zor işliyor. Üniversiteler şuan aşırı kontenjanlarla uğraşiyor. Öğrenci sayısının seksen kişi olduğu bir amfide ben ne yapabilirim. Öğrencinin ismini öğrenmeden dönem bitiyor zaten. Kaldı ki öğrencinin niteliklerini tanımak ona bir takım testler yapmak, konuşmak bunlar olmuyor. Üniversitelerdeki en önemli problemler kontenjanlardır.*” diyerek şu anda mevcut sağlık yönetimi bölümlerinde öğrenci sayılarının çok fazla olduğunu belirtmişlerdir.

3.2.4. Planlama

YÖK ve Üniversitelere düşen görevlerden olan planlama alt teması; “ihtiyaç planlaması” ve “uygulama alanı planlaması” başlıklarıyla iki koddan oluşmaktadır.

İhtiyaç Planlaması

Katılımcılardan Katılımcı-9 ihtiyaç planlaması ile ilgili, ileriye dönük yüksek öğrenim öğrenci planlamasının yapılması gerekliliği üzerinde durmuş ve ifadesi şu şekilde devam etmiştir;

Yüksek öğrenim kurumu, bu bölümlerin açılmasında, kontenjanların belirlenmesinde on yıllık bir plan değil belki de otuz yıllık bir plan yapmalıdır. Yani kısa süreli bir projeksiyon da acil ihtiyaç veya öğrenciler bu bölümleri tercih ediyor diye bütün özel üniversitelerde kamu üniversitelerinde hep bu bölümü açmak doğru değildir. Mezunları nerede istihdam edeceğim, bunu düşünmesi ve bölüm açma noktasında bunu dikkate alması gerekir. Yani şöyle Türkiye'nin otuz yıllık ihtiyacına göre Türkiye'deki yüksek öğretimi planlaması gerekiyor (Katılımcı-9).

Uygulama Alanı Planlaması

Sağlık yönetimi eğitiminde, uygulama, eğitimin çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Sağlık yönetimi eğitiminde, uygulama alanının yetersizliğinin büyük problemler ortaya çıkaracağını aktaran Katılımcı-9: *“Yani şöyle küçük illerde uygulama alanlarının yetersizliği önemli bir sorun. Ben üniversitemde başka illere öğrenci göndererek uygulama kısıtını belli oranda aşmaya çalışıyorum. Ama bunu şöyle söylemek lazım, bir yerde bir okula kontenjan belirlenirken sadece okuldaki sınıfın büyüklüğü dikkate alınmamalı eğer bu*

uygulama gerektiren bir alansa o bölgedeki uygulama alanlarının da ne kadar kişiyi kaldırabileceği ile ilgili bir çalışmayla kontenjanların belirlenmesi lazım.” şeklindeki açıklaması ile yeni programlar açılırken mutlaka uygulama alanlarının da dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Alanında uzman sağlık idarecilerince öğrenme sürecinde öğrencilere destek verilmesi, performanslarının takibi ve iyi oldukları alanlarda motive edilmeleri, ödüllendirilmeleri uygulama sürecinde öğrenciye olumlu kazanımlar sağlayacak uygulamalardır. Fakat hastanesi bile olmayan bir ilçeye bu bölümlerin açılması mesleğin geleceği açısından olumsuz bir durum olarak belirtiliyor.

3.2.5. Üniversiteler Arası İşbirliği

YÖK kanununda üniversitelerin birbirleri arasında belli alanlarda işbirliği yapabilecekleri belirtilmektedir. Son dönemde artık yurt dışı üniversiteleriyle de iş birliğine gidildiği görülmektedir. Katılımcı-2 bu tür çalışmaların sağlık yönetimi bölümlerinde de yapılması gerekliliğini şu ifadeleri ile aktarıyor;

Özellikle uluslararası işbirliklerinin olması ki, son zamanlarda gerek öğretim üyesi gerek öğrenci alışverişleri hareketliliği kolaylaştırmıştır. Sempozyumlar, kongreler çok ciddi anlamda destek sağlanılıyor. Bunların dışında özellikle, Erasmus programı, Farabi programı ve Mevlana programı gibi hareketliliği sağlayıcı programlar da bu iş birliğini artırıyor, kolaylaştırıyor bunların artırılması desteklemesi gerekir (Katılımcı-2).

3.3. Akademisyenlerin Sorumlulukları

Bu tema da mesleğin geleceği ile ilgili kimler ne yapmalı sorusuna verilen cevaplardan akademisyenlerin yapması gerekenlerin ne olduğuna ilişkin uzmanların görüşlerine yer verilmiştir. Bu tema; “öğrenci eğitimi”, “mezuniyet sonrası”, “özveri”, “eser kazandırma” olmak üzere dört alt temadan oluşmaktadır.

3.3.1. Öğrenci Eğitimi

Bu alt tema, “kaliteli eğitim”, “uygulamalı eğitime katılma”, “çok yönlü eğitim” ve “rehberlik” olmak üzere 4 başlık altında incelenmiştir.

Kaliteli Eğitim

Eğitim kalitesi belli şartlara bağlı olsa da asıl önemli unsur akademisyenlerin yapması gereken sorumluluklardır. Katılımcı-7'nin “*Akademisyenler olarak ne yapabiliriz bir defa elindeki öğrenciyi çok iyi yetiştirmeliyiz.*” şeklindeki ifadesi de bu durumu destekleyen bir görüştür. Sağlık yönetimi bölümlerin akademisyenlerce sahiplenilmesi ve kaliteli eğitim vermek için ciddi emek sarf edilmesi gerektiği görüşlerine yer verilmiştir. Bazı uzmanların konu ile ilgili görüşleri aşağıda verilmiştir:

Biz sadece kopyala-yapıştır mantığıyla öğrenci yetiştiremeyiz. Bu sadece ezberleterek yani sadece yazılı da ya da sınavda çıkacak konuları iki gün içerisinde ezberleterek, iki gün sonra sınava girerek oradan aldıkları seksenlerle, doksanlarla başarıyı ölçemeyiz (Katılımcı-10).

Mezun olmuş sağlık idarecilerinin görev aldıktan sonra karşılaştıkları problemleri çözmeye de aldıkları eğitim kalitesinin önemli

olduğunu vurgulayan Katılımcı-10; *“Kalifiye öğrenci, kaliteli mezun anlayışın da bir mezun veriyoruz diyebilmemiz için mezunlarımızın mezun oldukları zaman karşılaştıkları ilk iş probleminde problemi nasıl çözeceklerini bilmeleri gerekir. Yani insan kaynakları yöneticisinin o koltuğa oturur oturmaz gizli işsizlikle nasıl mücadele edeceğini bilmesi gerekir. Bir işi kaç kişiyle yürüteceğini bilmesi gerekir. Süreç analizini, iş analizini yapmasını bilmesi gerekir.”* diyerek sahada görev yapacak kişilerin aktif eğitim döneminde aldıkları eğitimin kalitesinden bahsetmiştir.

Uygulamalı Eğitime Katılma

Sağlık yönetimi bölümleri ders müfredatlarında, öğrencilerin uygulama alanlarında ki pratik uygulamayı görmeleri için staj eğitimleri vardır. Uygulamaya çıkan öğrencilerin beraberinde bölüm hocalarının bulunması gerektiğini savunan Katılımcı-9; *“En önemli bir eksiğimiz, uygulama alanlarında öğrencilerin uygulama yaparken bölüm hocaları veya bölüm görevli asistanlarının da o uygulama alanları ve süreci içerisinde bulunması gerektiğidir”* diyerek staj sürecinde de öğrencilerin boş bırakılmaması kontrol ve gözetim altında bilgi, tecrübe paylaşımı içerisinde olunması gerektiğini ifade etmiştir.

Çok Yönlü Eğitim

Bu bölümde konu ile ilgili görüş belirten tek uzman olan Katılımcı-5 *“Nitelikli Personel”* yetiştirilmesine önem verilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Nitelikli Personel *“bir işi, kuruluşu çeşitli bilimsel ve yönetsel ilke ve kurallara göre yöneten,*

her zaman ve her yerde gerekli politika, strateji ve taktikleri belirleme durumunda olan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Aydınlı ve Halis, 2004).

Katılımcı-5 nitelikli işgücü yetiştirerek, üniversiteler de verilen eğitimin boşa gitmediğinin bir göstergesi olacağını şu ifadeleri ile aktarmıştır:

Üniversiteler, öğrenciyi dar kalıplara sokmamalıdır. O zaman biz entelektüel birikimi yüksek insanlar yetiştirmemiz lazım. En önemlisi insan yetiştirmemiz lazım. Nitelikli insan, eğer biz nitelikli insanlar yetiştirirsek bunlar toplumda nitelikli insanlar yetiştirirler. Yani toplumda hangi alanlarda çalışırlarsa çalışsınlar nitelikli işler çıkartırlar. Bu da verilen eğitimin boşa gitmeyeceği anlamına gelir (Katılımcı-5).

Rehberlik

Sağlık yönetimi bölümü akademisyenlerinin mesleğin geleceği ile ilgili yapmaları istenen bir diğer konu ise “*rehberlik*”tir. Toplumda rehberliğin önemini anlatan bir vecize: “*gençler bilseydi, yaşlılar yapabilseydi*” gençler bazı konularda yeterli tecrübe ve bilgiye sahip olmayabilirler. Bu bağlamda öğrenciler için akademisyenlerin rehber rolünde olması gerektiğini katılımcılar aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

Öğrenciler akademisyenler tarafından sürekli motive edilmelidir. Yani kendi haline bırakılmayan sürekli rehberlik yapılan, öğrencilerin yapacağı şey ancak hocalarının rehberliğinde gerçekleşebilir (Katılımcı-2).

Bizim kültürümüz de şu var; çabuk öğreniyoruz zeki bir toplum ama biraz tembel bir toplum ve itilmeye ihtiyacımız var. Hocanın, öğrencilere iyi bir rol model olması gerekiyor (Katılımcı-5).

Yukarıda değinilen görüşlerin ortak noktası olarak, bölüm hocalarının öğrencilerle daha yakın ilgi içerisinde olmaları ve bir rol model gibi rehberlik etmeleri gerektiği görüşü üzerinde bileşmiştir.

3.3.2. Mezuniyet Sonrası

Bu alt tema, “mezunlarla iletişim” ve “istihdama yardımcı olma” olmak üzere iki başlıktan oluşmaktadır.

Mezunlarla İletişim (Mezun Takip Sistemi)

Sağlık yönetimi mesleğinin gelişimi için, akademisyenlerin öğrencileri mezun ettikten sonra, görevinin sona erdiğini düşünmemeleri gerekiyor. Mezun olan öğrencilerle irtibatın koparılmaması gerektiği ile ilgili Katılımcı-2 “*Mezunlarla diyalogun kesinlikle kurulması lazım. Mezunlarla bir araya gelinmeli, akademisyenlerin onları meslekle ilgili neler yapabileceği konusunda ortak bir çabaya doğru itmesi gerekir. Aralarında canlı bir iletişim olmalı*” şeklindeki ifadeleriyle meslek için mezunlarında bir değer olduğu ve kaybedilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır.

İstihdama Yardımcı Olma

İstihdam, bir öğrenci için eğitim sürecinin sonunda ulaşılmak istediği en temel amaçtır. Sağlık yönetimi mesleğinin önündeki istihdama yönelik problemlerin varlığı, kuşkusuz bilinmektedir. Katılımcılardan Katılımcı-5; akademisyenlerin, öğrencilerin istihdam

edilmeleriyle ilgili ciddi çalışmalar gerektiği üzerinde durarak sözlerine şu şekilde devam etmiştir:

Biz akademisyenler her hastanede beş kişiyi işe sokmalıyız. Bu sayıda, üç bin kişi eder ve bunlar çok cevval çocuklar olmalı, arkadan gelenlere yol açmalılar. Bunu kesinlikle yapmalıyız. Sadece hastaneler değil, SGK ile ciddi çalışmalar yapmamız gerekiyor. Bunun içinde öğrenci stajları bulunmaz bir fırsattır. Stajlar sayesinde, öğrencilerimizin oralarda neler yapabileceklerini oradaki yöneticilere aktarmamız gerekiyor (Katılımcı-5).

Uzmanlardan Katılımcı-11'nin görüşü şu; *“...biz istihdam konusunda dört koldan, öğrencisiyle, akademisyeniyle çalışmalıyız. Sadece çalışmakta değil çalışmamızı yaparken reklamımızı da etkin bir şekilde yapacağız. Ondan sonra topu bakanlığa atacağız. Yoksa hiçbir şey yapmadan okuldan mezun veriyoruz.”* şeklindedir

3.3.3. Özveri

Bazı katılımcılar meslek için akademisyenlere düşen görevler arasında ekstra bir şeyler yapılması gerektiği görüşünü aktarmışlardır. Örneğin Katılımcı-4 şu sözlerle akademisyenlerin yapması gerekenleri ifade etmiştir;

Akademisyenlere ekstra bir iş düşüyor; bölümleri sahiplenmek gibi. Bu alan bizim, öğrenciler bizim öğrencilerimiz bunların sorunları var ve bizim bu sorunları çözmek için neler yapabiliriz konusunda kafa yormamız ve mesai harcamamız lazım. Bazı hocalar şöyle diyorlar “Bu bizim sorunumuz değil, biz dersimizi verir, araştırmamızı yapar geçeriz” bunu daha çok sağlık yönetimi mezunu olmayan

hocalar söylüyorlar. Çünkü hocaların kendi hayat işleyişleri var. Onların içerisine yeni bir sıkıntı girsin istemiyorlar. Sağlık yönetimi geçmişî olan akademisyenler, biraz daha ekstra çalışıyorlar. Sanki biraz vebal var üzerimizde gibi düşünüyoruz, öğrencilerin dertleriyle dertlenmemiz gerekiyor (Katılımcı-4).

Alanda öğretim elemanı eksikliğinden kaynaklı olarak öğrencilere ders dışında kalan zamanda yeterince ilgi gösterilememesi görüşünü savunan Katılımcı-2; *“öğretim elemanlarının eksik olması, öğrencilerle yeterince ilgilenilmesi önünde bir engel oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının genel anlamda biraz daha fedakâr, biraz daha özverili, kendilerini ülkenin geleceğini inşa eden kişiler olarak görerek öğrencilere yaklaşmaları gerekiyor. Biraz yoğun çalışacak belki ama, sonuçta yetiştireceğimiz öğrenciler gelecekte, sağlık sektöründe, karar alma mekanizmalarında rol alabileceklerini düşünürsek bu bizim için önemli bir motivasyon unsuru olabilir”* diyerek mezun olacak öğrencilerin ileride bu mesleği temsil edecek birer üye olacağını, bu nedenle de, mesleğin geleceği için akademisyenlerin mutlaka özverili davranmaları gerektiğini ifade etmiştir.

3.3.4. Eser Kazandırma

Akademisyenlere düşen sorumluluklardan bir diğeri de, sağlık yönetimi bölümlerinde okutulacak olan kitap ya da doküman üretiyor olmalarıdır. *“Biz bugün öğrencilerimize okutacak kitap bulamıyoruz”* diyen Katılımcı-9 akademisyenlerin çok az kitap yazdığını şu sözleriyle anlatmaktadır;

Diyelim ki bizim Yaşar Özcan Hocamız (Profesör) var Amerika’da Sağlık Kurumları Yönetimi alanında çok tanınmış, sayısal yöntemci ve zaten yapmış yapacağını yani yazmış kitabını orada dersler veriyor, kitabı birçok ülkede okutuluyor, gerçekten bu işin duayeni, alanına katkı yapmış eser bırakmış belki duayenlerin yapacağı en güzel iş alana eser bırakmaktır. Ben bu konuda bir tek bu eski hocalarımız tarafından yazılmış, öğrencilerimize okutacak bir kitap bulamıyoruz. Bizim beklentimiz eser bırakmaları, bizim alanda çok az yazılmış kitap var. Ama eski hocalarımızın sayısı da çok değil alanda eser veren hocamızda çok az (Katılımcı-9).

Sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için akademisyenlerin yapması gerekenler için uzmanlardan alınan cevaplardan bir diğeri ise “akademisyenlerin bilimsel kurullarda ve yayın kurullarında hakemlik yaparak bu alanın gelişimine katkı sağlamaları” gerektiğini ifade de bulunan Katılımcı-12’nin tam ifadesi: “*Üniversiteler açısından söyleyeceğimiz husus şudur; üniversiteler açısından sağlık yönetim ile ilgili çalışan akademisyenlerin yayınlarıyla, yapacakları bilimsel aktivitelerle, kongrelerdeki, konferanslardaki danışma kurullarında bilimsel kurullarda, yayın kurullarında yer alarak, hakemlik yaparak bu alanın gelişimine katkı sunmaları, bu alandaki karşılaşılan problemlere, sorunlara çözümler geliştirmeleri bunları yayınlarıyla ortaya koymaları gerektiğini düşünüyorum.*” şeklinde devam etmiştir.

3.4. Sivil Toplum Kuruluşlarının Sorumlulukları

Sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için, sivil toplum kuruluşlarına düşen görevlerin neler olduğu, uzmanların verdiği

cevaplar neticesinde Şu temalardan; “güçlü sivil toplum kuruluşları”, güçlü iletişim”, “güçlü sağlık yöneticiliği” olmak üzere üç başlık altında oluşturulmuştur.

3.4.1. Güçlü Sivil Toplum Kuruluşları

Bu alt tema; “yeni oluşumlara destek”, “işbirliği”, “güç birliği”, “çalışan desteğini alma” kodlarını içermektedir.

Yeni Oluşumlara Destek

Sağlık yönetimi mesleğine, destek verecek yeni oluşumlara destek verilmesi gerektiği Katılımcı-2 tarafından Şöyle: “*Yeni derneklerin ya da gerekirse vakıfların kurulması bence desteklenmeli*” ifade edilerek, yeni oluşumlara destek verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İşbirliği

Bu alt temada sivil toplum kuruluşlarının kendi aralarında iş birliği yaparak daha kalıcı ve etkin faaliyetlerde bulunmaları arzu edilmektedir. Bu konu ile ilgili Katılımcı-2, ortak bir akıl oluşturulması gerekliliğinin önemli bir görev olduğu şeklindeki açıklamasında Şunları; “*Bence STK’ların yapacağı en önemli Şey mesleki alandaki sosyal doyum ve bir de mesleki sorunların çözümleri konusunda ortak bir akıl ve ortak bir güç oluŐturma görevidir. Zaten mevcut dünyadaki yapıya bakarsak sivil toplum kuruluşlarının etkisi gittikçe artmaya başlamaktadır*” söyleyerek konu ile ilgili açıklama da bulunmuştur. Katılımcı-5, sivil toplum kuruluşlarının bir mesleğin geleceği için önemli faaliyetlerde bulunabileceğini ve bunun içinde

aynı amaca hizmet eden sivil toplum kuruluşlarının bir araya gelmeleri gerektiğini belirtmiştir. Katılımcı-7, derneklerin çok ciddi çalışmalar yapması gerektiğini savunarak, mutlaka dernekler arasında işbirliği yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcı-5 ve Katılımcı 6'nın söz konusu ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Bu alanda faaliyet gösteren benim bildiğim altı adet dernek var. Bunlar maalesef bir araya gelip ortak bir hedef üzerinde henüz buluşamıyorlar. Bu bizim en zayıf noktamız STK boyutunda maalesef çok zayıfız (Katılımcı-5).

Meslek derneklerinin çok ciddi çalışması gereklidir. Ciddi bir örgütlenme ve aynı zamanda da bir siyasi mücadelede gerektirmektedir. Sendikalarla ortaklık yapmak lazımdır. Meslek derneğinin sendikayı ikna etmesi gereklidir. Meslek derneğiyle sendikanın pazarlığa oturması lazımdır (Katılımcı-6).

Güç Birliği

Sağlık Yönetimi mesleğinin geleceği için sivil toplum kuruluşlarının güç birliği yapmaları gerektiği bazı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu konu ile alakalı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Derneklerin aynı amaca hizmet eden, aynı mesleğe hizmet eden, tek çatı altında birleşmesi gerektiğini, önce bir federasyon daha sonra da uluslararası bir konfederasyona dönüşerek etki gücünün artırmalıdır (Katılımcı-12).

Herkes dernek kurmakta bu kadar fazla derneğin olduğu bir ortamda da karar almak çok zor olur. Burada birleştirici belki tek çatı

altında toplayan bir federasyonun aktif rol almasında yarar var diye düşünüyorum (Katılımcı-1).

Dernekler konusunda sıkıntılar var. Çok dağınık bir görüntümüz var. Öncelikle bu dernekler konfederasyon altında mı toplanacaklar? Bunların daha örgütlü daha bilinçli, daha koordineli birbirleri ile tek bir amaç için toplanmaları lazım (Katılımcı-8).

Yukarıda verilmiş olan örnekler incelendiğinde, sağlık yönetimi mesleği yararı için çalışan meslek derneklerinin amaçlarının aynı olmasına rağmen güçlerini birleştirmedikleri, meslekle ilgili karar alınacağı zaman karar almakta zorlandıkları ve genel itibariyle dağınık bir görüntü çizdikleri uzmanlar tarafından ifade edilmiştir.

Çalışan Desteğini Alma

Sağlık yönetimi bölümlerinden mezun olmuş ve belli statülere gelmiş çalışanların, desteğini almak meslek ve geriden gelen meslek mensupları için faydalı ve yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Katılımcı-2; *Sorunlar oluştuğunda bu sorunları tek başınıza çözemezsiniz. Günümüzde artık belli bir güç elde etmek istiyorsanız o gücü size sağlayacak çalışanların desteğini arkanızda görmemiz lazım ve birlikte hareket etmek çok önemlidir. Sivil toplum kuruluşları eğer bir ivme yakalayabilirse bu alanda çalışanların desteğini alacak olurlarsa, mesleğin daha ileriye gidileceğine inanmaktayım* şeklinde açıklama yapmıştır.

3.4.2. Güçlü Sağlık Yöneticiliği

Bu alt tema; “mesleki kaygı”, “eğitim düzenleme”, “reklam” ve “lobi faaliyetleri” olmak üzere dört alt başlıktan oluşmaktadır.

Mesleki Kaygı

Bu alt temada katılımcılar, sivil toplum kuruluşlarının amaçlarının, sadece temsil ettikleri mesleğe hizmet etmek olduğu konusunda görüş birliği içerisindeyler. Sivil toplum kuruluşların mesleği sahiplenmeleri ve mesleğin geleceğine ilişkin bir kaygılarının olması gerekliliğidir. Katılımcı-2; *“Mümkün olduğu kadar sivil toplum kuruluşlarının da çalışanlara ulaşmaları ve de çalışanlarında bu kuruluşlara destek vermesi konusunda bir çaba içinde olması lazım, bu kuruluşlarda, asla ve kesinlikle mesleki kaygının dışında başka hiçbir kaygının olmaması lazım, özellikle siyasi, ideolojik bir takım düşüncelere saplanmamak lazımdır. Zaten öyle olduğu anda o sivil toplum kuruluşu hüviyetini kaybeder ve amacından sapmış olur.”* şeklinde açıklamada bulunmuştur. Katılımcı-10’da konuyu destekler şekilde şu açıklamayı yaparak; *“Kaygılarımız arasında reklam, bir yere gelme, kişisel ihtiraslar yoktur. Kaygılarımız arasında meslek var, yeni mezun arkadaşlarımızın istihdamı var ve mesleğin geleceği var. Biz bununla dertleniyoruz.”* başkanı olduğu sivil toplum kuruluşunun bu hizmeti zaten yaptığını ifade etmiştir. Aslında bu açıklamasıyla, meslek derneklerinin ne yapması gerektiği konusuna da yol göstermiştir.

Eğitim Düzenleme

Sivil toplum kuruluşları devletten bağımsız çalışan ve topluma destek olan gönüllülük esasının ön planda olduğu kuruluşlardır. Dernek, vakıf, meslek odası ve sendikalar gibi yapılar, yasalara uygun olarak topluma çeşitli alanlarda hizmet etmektedirler. Sağlık yönetimi

alanındaki sivil toplum kuruluşlarının görevlerinden birisi de, meslek adaylarına eğitim yoluyla yeni edinimler kazandırmaktır. Katılımcı-5’de; sivil toplum kuruluşlarının eğitim düzenlemesi gerektiği ile ilgili; *“STK’lar eğitimler düzenleyecek, STK’lar mesleğin geleceği için çok önemlidir ve mesleğin geleceği için eğitici çalışmalar yapmalıdırlar.”* şeklinde açıklamasıyla meslek dernekleri ve mesleği temsil etmek için kurulmuş sivil toplum kuruluşlarının eğitim faaliyetleri düzenlemesi gerektiğini ifade etmiştir.

Reklam

Bir mesleğin toplum da tanınabilmesi ve bilinmesi için reklam önemli bir unsurdur. Uzmanlardan Katılımcı-11’in *“...dedim ya biraz önce reklam için biz çok çalışacağız öğrencisiyle akademisyeniyle. Bizim reklamımızın yapılması anlamında STK’lar bize destek olmalıdır. İlk ilişkilerimizi güzel kurmaya çalışmalıyız. Çünkü ilişkiler akşamdan sabaha kurulmaz. Bizim reklamımız için bakanlık ve saha çalışanları da çok önemlidir.”* açıklamaları mesleğin reklamının yapılmasında sivil toplum kuruluşlarına çok büyük görevler düştüğü yönündedir.

Lobi Faaliyetleri

Katılımcılar, mesleğin geleceği için sivil toplum kuruluşlarının yapacağı en iyi işlerden biri olarak, lobi faaliyetleri yürütmek olduğunu vurgulamışlardır. Aşağıda bazı katılımcıların lobicilik faaliyetleri ile ilgili görüşleri verilmiştir:

Sivil toplum kuruluşlarına düşen görev, bu mesleğin lobi faaliyetlerini yürütmek ve temsiliyet boyutunda desteklenmesini sağlamaktır. Bizim ülkemiz sık seçimlerin yapıldığı bir yer. Şuan otuz beş bölümde kabaca üç dört bin öğrenci var. Üç dört bin oy siyasetçi için ciddi bir şey demektir. Bunları kullanmamız gerekiyor (Katılımcı-5).

Sivil toplum örgütlerine büyük görevler düşüyor. Çeşitli platformlarda çalışmalar yapılmalı bu çalışmalar kamuoyuyla paylaşılmalı gerekirse bakanlık düzeyinde ve meclis düzeyinde teşebbüslerde bulunulmalı (Katılımcı-1).

Her birinizi bölgesinde tanıdığınız milletvekilleri var. Hangi partiden olursa olsun gidin onlara yapışın (Katılımcı-7).

Hem YÖK'e hem Sağlık Bakanlığı'na ya da ilgili yerlere, lobiciliği bir baskı unsuru olarak kullanabilmemiz gerekiyor. Biz bunu şimdiye kadar pek kullanamadık. Yeni kullanmaya başladık ama çok zayıf kalıyor (Katılımcı-4).

3.4.3. Güçlü İletişim

Sivil toplum kuruluşlarına düşen önemli görevlerden birisi de paydaşlarla olan iletişimin canlı ve etkin tutabilmesidir. Bu alt tema altında; “mezunlarla iletişim” ve “mevcut öğrencilerle iletişim” olmak üzere iki kod verilmiştir.

Mezunlarla İletişim

Sivil Toplum Kuruluşları'nın sağlık yönetimi bölümlerinden mezun olmuş sağlık yöneticileri ile mutlaka iletişim ve etkileşim

halinde olması gerektiğini Katılımcı-12 şu sözleri ile; “*mezunlarla ilgili online bir platform dernek bünyesinde oluşturulmalıdır. Bir mezun veri tabanı olmalı, mezunların nerede istihdam edildiğini takibinin yapılması, güncellemesinin yapılması, mevcut iş ilanlarıyla işsiz bulunan mezunların buluşturulması gereklidir*” şeklinde ifade etmiştir.

Mezunlar arasında çalışma hayatında üst düzey bürokratların da olduğunu ve onların deneyimlerinden mutlaka faydalanılması gerektiğini savunan Katılımcı-5 ve Katılımcı-4’ün ifadeleri sırasıyla aşağıdaki gibidir;

Şuan bizim alanımızdan mezun olmuş bakanlıkta farklı üst düzeyde görevli olan arkadaşlar var. Hem onlarla ortak projeler, çalışmalar yapıyoruz ve yapmalıyız. Onların kendi işlerini, kendi bulunduğu pozisyonların gereğini yaparken ihtiyaç duyduğu bilgiyi biz onlara aktarabiliriz. Onlarda bize deneyimlerini aktarabilirler. Böyle bir iş birliğine gitmek gereklidir (Katılımcı-5).

Mezunları harekete geçirecek mekanizmalar derneklerdir. Mezunlarla iletişim kurup motive edersek “bak sen bizim ağabeyimizsin senin bize örnek olman lazım, öğrencilerin seni örnek almaları için gel bize bir konferans ver” gibi iletişim sağlayabilirsek mezunları harekete geçirmek için iyi bir fırsat olur diye düşünüyorum (Katılımcı-4).

Öğrencilerle İletişim

Mevcut öğrencilerin gelecekte mesleği temsil edecek birer elçi olacağı düşünülürse, Sağlık Yönetimi Mesleği derneklerinin mutlaka

öğrencilerle irtibat halinde olarak hem yönlendirme hem de mesleğin geleceği için insan kaynağı yetiştirmeleri gerekmektedir. Konu ile ilgili Katılımcı-1 şunları; *Meslek örgütlerinin de bence daha mezun olmadan okuldan mezun olmadan arkadaşlarla irtibat haline geçmesi, kariyer günlerinde ve diğer günlerde öğrencileri meslek şovanizmine ya da mesleği sevdirmeye konusunda derneklerinde çaba sarfetmesi gerekmektedir*” söylemiştir.

Aynı konu ile alakalı olarak Katılımcı-10 aşağıdaki açıklamayı yapmıştır;

Öğrencilerin yapmış olduğu sivil toplum çalışmalarını desteklemek gereklidir. Öğrencilerin ön plana çıkmalarını vitrine çıkmalarını sağlamak gerekli, çeşitli bürokratlarla ve bu alanda kanaat önderi diyebileceğimiz kişilerle, karar vericilerle sağlık politikasındaki karar vericilerle tanışmalarını sağlamalıyız. Onların kendilerini ifade etmelerini özgüvenlerini kazanmalarını hatta yapmış olduğu organizasyonlarda gerek maddi gerek manevi olarak destek olunmalıdır (Katılımcı-10).

Sağlık Yönetimi Mesleğinin gelişimi için meslek derneklerinin faaliyetleri arasında mevcut eğitim ve öğretime devam eden öğrencilerle irtibat halinde olmaları meslek dernekleri üzerine düşen önemli bir görev olarak katılımcılar tarafından dile getirilmektedir.

3.5. Sahadaki Mezunlar

Sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için çalışması ve bir şeyler yapması gereken bir diğer grup, mesleğin önemli paydaşlarından olan

sahadaki mezunlardır. Mezunların gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe yapacakları sorumlulukları vardır. Bu alt temayı; “destek”, “izleme”, “temsiliyet” ve “farklı çalışma alanı” olmak üzere dört farklı başlık altında incelemek mümkündür.

3.5.1. Destek

Sahadaki mezunların sağlık yönetimi mesleği için yapmaları gerekenleri katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “mesleki dayanışma”, “mesleki örgütlere destek” ve “bilgi ve tecrübe aktarımı” olmak üzere üç başlık altında gruplandırmak mümkündür.

Mesleki Dayanışma

Mesleki dayanışma aynı meslek kolunda çalışan insanların birbirlerini her alanda desteklemesi ve yardımlaşması olarak bilinmektedir. Sahada çalışan mezunlar, sahaya yeni girecek mezunlara göre daha fazla tecrübe sahibidirler. Katılımcı-8 konunun önemini: *“Meslekte herkes müdür olursa, herkes rahat olursa kimse birbirine bakmıyor ve destek vermiyor.”* diyerek anlatmıştır. Katılımcı-6 ise bu durumu; *“Mezunların sürekli birbirleriyle dirsek teması içinde olması, bilgi paylaşımı içerisinde olması gerekir. Birlikten kuvvet doğar sözü önemlidir. Birbirimizi desteklememiz lazım. Birbirimizin kuyusunu kazmamamız lazım.”* cümlesi ile açıklamıştır. Sahadaki mezunlardan, belli bir mevki ve makama yükselmiş olanlar, kesinlikle geriden gelen meslek mensuplarını ihmal etmemelidir ve yol açıcı faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Bu görüşlere ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir;

Yönetim pozisyonlarında rol alan insanların meslek gelişimine destek vermelidirler. Hekimler veya mülkiyeliler birbirini koruyup gözetiyor ise, bizde de meslek dayanışmasının mutlaka olması lazım. Görev verirken onların ilk gözetilmesi ve kollanması lazım ve bu şekilde mesleğin belli bir seviyeye gelmesine katkıda bulunabilirler diye düşünüyorum (Katılımcı-2).

Etkili noktalara gelmiş olan mezunlarımızın lobi gücünden istifade edilmesi gerektiğini onların çalışmış olduğu organizasyonlarda genç meslektaşlara lobi gücünden istifade edilmesi gerekir (Katılımcı-12).

Mezunlarla diyalogu hiç koparmamak gerekiyor. Mezunlar bizim sahadaki gözümüz kulağımız gibi, geri bildirim mekanizmalarımızdır. Ara sıra öğrencilerimle sosyal medya aracılığıyla değişik platformlarda onları üniversiteye davet ederek ya da bizzat kendi işim gereği bir hastaneye gittiğimde onları ziyaret ederek soruyorum. Okulda ne öğrendiniz? şimdi ne yapıyorsunuz? Okulda öğrendikleriniz ne kadar işinize yaradı? Bize ne önerirsiniz, müfredatlarımıza neyi koyalım, neyi çıkartalım? Mezunlarla geri bildirim mekanizmasını açık tutmalıyız (Katılımcı-5).

Mesleki Örgütlere Destek

Mezunların sağlık yöneticiliği mesleğinin gelişimi için var olan meslek dernekleri ile ilişki halinde olmaları gerekmektedir. Konu ile ilgili Katılımcı-7: *“Mezunların en temel görevi meslek derneğine üye olmak ve bu üyeliği devam ettirmek.”* diyerek konunun önemini açıklamıştır. Katılımcı-9 ise, mezunların derneklere sahip çıkmayışını

şu sözleriyle: “Herkes rahat olunca kimse birbirine bakmadı derneklerine sahip çıkmadılar” anlatmaktadır. Katılımcı-8: “*Mezunların görevleri STK, dernek gibi kuruluşlara destek olmalıdırlar.*” şeklinde bir yargıda bulunmuştur. Bu görüşlere ek olarak Katılımcı-2’nin açıklaması aşağıdaki gibidir: Mezun olmuş ve görev almış mevcut sağlık yöneticileri, mutlaka sağlık kurumları yöneticilik bölümleriyle ortaklaşa bir çalışarak öğrencilerin daha profesyonelleşmesi konusunda yardımcı olması lazım. (Katılımcı-2).

Bilgi ve Tecrübe Aktarımı

Bilgi ve tecrübe aktarımı yukarıdaki açıklamalarda da bahsedildiği üzere mezunlar, kendilerinden sonra gelenlerin geçmediği yollardan daha önce geçtikleri için tecrübe sahibidirler. Bu konu ile ilgili katılımcı görüşleri aşağıdaki gibi verilmiştir:

Mezunlardan bizim beklediğimiz şey şudur; özellikle yeni yetişen öğrenciler için bilgi ve deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamlara destek vermeleri, katılmaları ve öğrencilere buralarda destek olmalarıdır (Katılımcı-2).

Çok başarılı arkadaşları üniversiteye davet edip onların hayat hikâyelerini kendi ağızlarından dinletmek, öğrencilerin kafalarındaki “ya hoca nasıl olsa söylüyor hoca anlatıyor söylemlerinden çıkartıp, canlı olarak karşılarında tecrübelerini paylaşmalarını sağlamalıyız (Katılımcı-5).

3.5.2. İzleme

Bu alt tema, “sektördeki gelişmeleri izleme”, “akademik çalışmaları izleme” olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Sektördeki Gelişmeleri İzleme

Mezunların, sektörün büyüdüğünün farkında olması ve global dünya stratejisi gereği her türlü gelişme, çalışma, yenilik gibi durumlardan haberdar olmaları gerekmektedir. Katılımcı-2 bu konu ile ilgili; *“Mezunlar için istediğimiz şey artık sadece ulusal değil uluslararası arenadaki sağlık sektörünü de iyi tanımaları lazım”* açıklamada bulunmuştur. Katılımcı-12 mezunların sektörü takip etmeleriyle ilgili: *“Alanlarıyla ilgili güncel gelişmeleri, kanuni düzenlemeleri, mevzuatı yakından takip etmeleri gerektiğini düşünüyorum.”* şeklinde bir açıklama yapmıştır.

Akademik Çalışmaları İzleme

Mezun olmuş sağlık yöneticisi adayları, akademik alanla da ilgili araştırmalar yapmalıdırlar. Konuyla ilgili Katılımcı-2; sağlık alanında yapılan yayınların sadece akademisyenler tarafından araştırılıp okunmasından ziyade, sağlık yöneticilerinin de bu çalışmaları takip etmeleri gerektiğini şu sözleriyle; *“Sağlık yöneticileri araştırma sonuçlarını mutlaka okumalıdırlar, bugün birçok akademik araştırma sonuçları yayımlanıyor ama ne yazık ki, bunları okuyan, bunları değerlendiren yöneticilerimizin sayısı çok fazla değil ve sadece üniversitelerde kalıyor.”* ifade etmiştir.

3.5.3. Temsiliyet

Mezun olan kişiler mezun oldukları meslek kültürü ve eğitimini almışlardır. İşte bu kültür ve eğitimi dışarıya etkin bir şekilde yansıtabildikleri sürece mesleklerini hakkıyla temsil ediyorlar demektir. Konu ile alakalı Katılımcı-2; “...evet onların belki yapabileceği en önemli şey bir defa güzel bir yönetim ya da güzel bir duruşla mesleğin statüsünü yükseltecek bir görünüm sergilemeleridir.Yani bu mesleğin elbisesini üzerinde iyi taşıyan insanlar mesleğin mankeni olanlar diyelim çünkü insanlar baktığı zaman o mesleği yapan insanlarda o meslek nasıl duruyor diye bir bakıyorlar.” Bu görüşleri ile konuyu açıklamaktadır. Temsiliyet konusu ile ilgili katılımcıların açıklamaları aşağıda sunulmuştur:

Mezunlara gelince tabi ki mezunlardan beklentimiz Bazı üniversitelerde ve bazı hastanelerde iyi bir sağlık idarecisi var dedirtmemiz lazım. Siz hangi okuldan mezunsunuz? Sizin gibi adamları alalım buraya diye arkasını getirebiliyorlar. Mezunlarında mezun olduktan sonra biraz dönüp arklarına bakıp biz ne yapabiliriz diye düşünmeleri gereklidir (Katılımcı-4).

...kendilerini gösterecekler, yapabilecekleri en iyi şey budur, biz bu okulun sağlık yönetimi bölümü mezunlarıyız. O okul mezunları şöyle fark yaratabilir diye göstermelidirler kendilerini (Katılımcı-11).

3.5.4. Farklı Çalışma Alanı

Sağlık yönetimi eğitimi almış mezunların farklı alanlarda da başarılı olabileceği tezini savunan Katılımcı-1; “Mezun olmuş arkadaşlarımız için, farklı alanlarda da başarılı olabileceklerini

buradan almış oldukları bilgi beceriyi değişik sektörlerde de gösterebileceklerini düşünüyorum. Sanatsal alanda olsun, iş adamlığı anlamında olsun kendilerini yeterli gördükleri ya da yeteneklerinin olduğu sektörlere de kanalize olmaları lazım. Sadece sağlık sektöründe çalışacak diye bir kural yok. Önemli olan buradaki dört yıllık deneyim, tecrübe bunu farklı sektöre yansıtabilirler.” şeklinde düşüncelerini aktarmıştır.

3.6. Sağlık Yönetimi Öğrencileri

Bu ana temada bölümlerde halen eğitim ve öğretime devam eden öğrencilerin, mesleğin geleceği için ne yapabilecekleri konusu üzerinde durulmuştur. Bu tema; “kişisel gelişim” ve “mesleki gelişim” olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

3.6.1. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim başlığı altında; “bilinçli tercih”, “kendini geliştirme”, “branşlaşma”, “sektördeki gelişmeleri takip etme” ve “girişimcilik” olmak üzere beş kod açıklanmıştır.

Bilinçli Tercih

Her yıl yüz binlerce öğrenci üniversitelere yerleşmektedir. Bu yerleştirmelerde, sağlık yönetimi bölümünü tercih ederek okumaya başlayan öğrencilerin, bu bölümleri isteyerek ve bilerek gelmeleri mesleğin gelişimi açısından çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konu ile ilgili Katılımcı-9 şu ifadeleriyle: “Öğrencilerin de bu alanın geleceğine inandırılması lazım. Yani bu

mesleğe isteyerek gelmiş olmaları lazım. İşte burada asıl mesele şu; öğrenci bu bölümü seçerken gerçekten onun hakkında bilgili olarak veya isteyerek mi seçti?” konuyu açıklamıştır.

Kendini Geliştirme

Kendini geliştirme, günümüzün vazgeçilmez bir olgusu olan bu konu hakkında binlerce kitap yazılmış ve hala yazılmaya devam etmektedir. Her alanda olduğu gibi sağlık yönetimi alanında da, bu mesleğe mensup olanların var olan yetenekleri üzerine ekstra yetenekler kazanmaları günümüzde vazgeçilmez ve elzem bir durum haline almıştır. Bu konu ile alakalı birçok katılımcı önemli açıklamalarda bulunmuşlardır. Konu ile alakalı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir;

Öğrencilerden öncelikle öğrencilik fonksiyonlarını ne ise onları iyi bir şekilde yerine getirmelerini bekliyoruz. Hem pratik derslerini hem teorik derslerini iyi bir şekilde sadece dersi geçmek için değil de öğrenmelerini ve kendilerini geliştirmelerini bekliyoruz (Katılımcı-4).

Katılımcı-8 öğrencilerden ileride akademisyen olmak gibi bir planı olanlar için; *“Akademik düşünenler için tabi ki İngilizce, ALES ve ders başarı notlarının iyi olması gerekiyor. Bu anlamda da kendilerini yetiştirmelidirler”* tavsiyelerde bulunmuştur.

Branşlaşma

Bu konu ile alakalı olarak Katılımcı-12 şunları; *“Özellikle uygulamalar, stajlar iş dünyasıyla ilk temas noktaları buralardır. İlgili alanlarına doğru odaklanarak örneğin bir sağlık hizmet, sağlık*

kurumları pazarlamasında önceliği biliyorsa veya hizmeti finansı biliyorsa bu alanlara odaklanarak buralarda derinleşmeleri gerektiğini düşünüyorum” söylemiştir. Katılımcı-10 ise; branşlaşmayı sağlık yönetimi mesleğinin “olmazsa olmaz” bir unsuru olarak değerlendirmiştir. Düşüncelerini şu şekilde ; “Bizim mutlak surette olmazsa olmaz dediğimiz kırımızı çizgilerimiz var. Bunlardan bir tanesi de mutlaka branşlaşmadır. Yani mezun olan öğrencilerin belli alanlarda özelliklerini ortaya koyabilmeleri gerekiyor.” söylemiştir.

Sektördeki Gelişmeleri Takip Etme

Sağlık sektörü teknoloji yoğun bir sektör olduğu için değişim hızı çok yüksek olmaktadır. İyi bir sağlık yöneticiliği için, dünya üzerindeki gelişmeleri takip etmek gerekmektedir. Konu ile ilgili örnek katılımcı açıklamaları aşağıdaki gibi verilmiştir:

Öğrencilerin özellikle dünyadaki gelişmeleri, sağlık sektöründeki gelişmeleri takip etmeleri gerekiyor. Dünyada neler olup bitiyor. Ülkelerde neler olup bitiyor, günceli takip etmeleri gerekiyor (Katılımcı-2).

Öğrencilerin alanlarıyla ilgili güncel gelişmeleri, kanuni düzenlemeleri, mevzuatı yakından takip etmeleri gerektiğini düşünüyorum (Katılımcı-12).

Girişimcilik

Girişimcilik; katılımcılara göre her alanda olması gereken bir kabiliyet olarak ifade edilmektedir. Örneğin Katılımcı-12;

“Öğrenciler de sosyal girişimcilik yönlerinin gerektiğini düşünüyorum” diyerek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir. Katılımcı-1 ise, girişimci olan öğrencilerin mesleğe faydaları konusunda şunları: *“Kendi işini kendi kurabilen, girişimcilik ruhuna sahip bireyler yetiştirmemiz lazım. Medikal sektörde olur, başka sektörde olur yani sağlık turizmi boyutuyla olur. Biraz da dediğim gibi girişimci olması risk üstlenebilmesi lazım okuldaki etkinliklerde çünkü mülakatlarda sorarlar kişilere siz öğrenciyken herhangi bir projede, bir takım çalışmasında rol aldınız mı ? diye. Yani siz öğrencilikten itibaren bu tür girişimde de rol alırsanız mezun olduğunuzda da daha kolay daha girişken, daha kendine güvenmiş bir kişi olarak diğerlerine göre daha rahat iş bulacaklarını inanıyorum.”* ifade etmiştir.

3.6.2. Mesleki Gelişim

Mesleki gelişim teması; “mesleki örgütlere destek”, ve “siyasal faaliyetler” olmak üzere iki başlıktan oluşmaktadır.

Mesleki Örgütlere Destek Katılımcılardan Katılımcı-5 öğrencilerin mesleki örgütlere destek vermeleri gerekliliğini şu sözleriyle: *“Öğrenciler meslek örgütleriyle aktif olarak çalışmalı”* ifade etmiştir. Katılımcı-8 ise; *“Öğrenciler pasif olmayacaklar, haklarını arayacaklar. Gerekirse örgütlenecekler. Öğrenci dernekleri bile kurabilirler. Hatta derneklere de üye olabilirler.”* diyerek öğrencilerin meslek örgütlerine destek vermeleri gerektiği görüşünü savunmuştur.

Siyasal Faaliyetler

Öğrencilerin siyasi partilerin faaliyetlerinde bulunmalarını ve en azından gençlik kollarına üye olmaları gerektiği katılımcılar tarafından söylemektedir. Katılımcı-7 sözlerine şu: “.....ağlamayan çocuğa süt verilmez. Öğrenciler illaki biri elimden tutsun diye düşünüyorlarsa “geçti o devirler”. Politikaysa politikaya girin kardeşim. Hangisini istiyorsanız gidin gençlik kollarına kaydolun. Politika yapın. Meslektaşlarımızdan her seçimde çeşitli partilerden aday adayı olanlar, aday olup listeye girenler oluyor. Dolayısıyla ben sağlık yöneticiliği konusunda hep ümit varım.” şeklinde devam etmiştir.

3.7. Tüm Paydaşlar

Sağlık yöneticiliği mesleği için yukarıda sayılan tüm paydaşların hep birlikte yapmaları gereken görevlerle ilgili bazı katılımcıların ifadeleri verilmiştir. Bu ifadeler “birlikte hareket etme” başlığı altında açıklanmıştır.

3.7.1. Birlikte Hareket Etme

Bu bölümde vurgulanan en önemli sonuç, sağlık yönetimi mesleği için tüm paydaşların aynı amaca dönük olarak gayret sarf etmeleridir. Bireysel ve örgütsel amaçlardan ziyade ortak amaç ve iş birliği ile mesleğin gelişmesi sağlanmalıdır. Katılımcı-10; bu konuda tüm paydaşların ortak hareket ederek etkili ve hızlı tek bir sonuca odaklanması gerektiğini şu sözleriyle; “...paydaşların üzerine düşen en önemli görev eşgüdüm, iş bölümü, birlikte hareket etmektir. Meslek olarak en büyük sıkıntımız elli yıllık bir meslek geçmişi olarak, bizim

birlikte hareket etme kültürümüz maalesef çok zayıf. Biz genelde kişisel davranışlarımızı ön planda tutuyoruz. Kişisel çekişmelerimiz, kişisel çıkarlarımız ya da kişisel husumetlerimizi ön plana çıkartarak maalesef meslek adına birleşme ve meslek adına adım atma kültüründen uzaklaşıyoruz. Bunu önlemek için özellikle sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, öğrenciler ve mezunlar tarafından bir birlikteliğin sağlanması gerekmektedir.” ifade etmiştir

4. Sonuç

Araştırmanın son görüşme sorusu olarak katılımcılara yöneltilen bu soruda, mesleğin geleceğine ilişkin “kimlere hangi görevler düşmektedir” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplara ilişkin bulguların analiz edilmesine yer verilmiştir. Bu sorudaki “kimler” den kast edilen sağlık yönetimi mesleği için çaba sarf eden ya da çaba sarf etmesi beklenen gruplardır. Bunlar; Sağlık Bakanlığı, Bölüm Akademisyenleri, Meslek Dernekleri, Sağlık Yönetimi Mezunları, Sağlık Yönetimi Eğitimine devam eden öğrenciler ve tüm paydaşlar olarak incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için Sağlık Bakanlığı’nın yapması gerekenlere ilişkin uzmanların görüşleri analiz edilmiştir. İlk olarak en önemli konu olan istihdam konusu ele alınmış olup; sağlık yönetimi mesleğinin önündeki büyük sorunlardan olan kamuda istihdam sorununu çözmek için Sağlık Bakanlığının yapması gerekenler “Hekim Odaklı Olmayan Yönetici Atama”, Yöneticilere İmkân Sağlama”, “İş Gereklerni Belirleme”, “Yüksek Öğrenim Kurumu ile Koordinasyon” olmak üzere dört kod şeklinde ele alınarak

açıklanmıştır. Hekim Odaklı Olmayan Yönetici; araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğu Sağlık Bakanlığı yönetici kadrolarında çok kuvvetli bir hekim odaklı bir yapılanmanın var olduğundan şikayet etmişlerdir. Sağlık Bakanlığı'nın yönetici atamalarında sağlık yönetimi mezunlarını da dikkate alarak atamalar yapması gerektiği tüm katılımcıların ortak görüşüdür. Katılımcılar Sağlık Bakanlığı'nın sağlık yönetimi bölümü mezunlarının istihdamında Sağlık Bakanlığı Öncelik vermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Kadrolarda öncelik verme ancak yeni Kadro İhdası yapılarak mümkün olmaktadır. Sağlık Bakanlığı Devlet Personel Başkanlığı ile ortak çalışma yaparak, sağlık yönetimi bölümleri için kadro ihdası yapması gerekliliği katılımcıların ortak görüşü olarak araştırma sonucunda bulunmuştur. Yine Bakanlık tarafından Sağlık Yönetimi Bölümü mezunları için meslek tanımının yapılması ve bu mesleği icra edecek kişilere bir unvan verilmesi zorunluluğu araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu olmuştur. Sağlık Bakanlığının özellikle geleceğe yönelik personel ihtiyaçlarının tespitini, üniversitelerin de görüşlerini alarak belirlemesi gerektiği ulaşılan bir diğer önemli sonuçtur. Böylelikle istihdamı sağlanacak kadar öğrenci bölümlere alınacak ve mezun olan her öğrenci, hemen istihdam edilecektir. Bu durumun oluşabilmesi için nasıl? Veya ne kadar? öğrenci alınması gerektiğiyle ilgili çalışmalar yapılabilir. Sağlık Bakanlığı özellikle istihdam ettiği sağlık yöneticilerinin gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla değişik ülkelere göndererek onları hizmet içi eğitimler ve onların gelişmelerine fırsat verecek imkanlar sağlaması gerekmektedir. Katılımcılar sağlık yönetimi mesleğinin iş

gereklerinin belirlenmesi gerektiği hususunda, ciddi gayret sarf edilmesi gerektiğini istemektedirler. Sağlık Bakanlığı birçok meslek için görev tanımı yapmış olmasına rağmen Sağlık İdarecisi kadrosu için görev tanımı ancak 2014 yılında yapılabilmektedir. Son olarak; Sağlık Bakanlığının Yüksek Öğrenim Kurumu İle işbirliği ve koordinasyon içerisinde olması gerektiği bulgusuna analizler neticesinde ulaşılmıştır. İkinci olarak katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda YÖK ve üniversitelere düşen sorumluluklar; planlamaya ilişkin sorumluluklar ve istihdama ilişkin sorumluluklar olarak iki başlık altında kodlanmıştır. Yüksek Öğrenim Kurumu'na ve üniversitelere eğitime ilişkin yapması gereken görevler olarak; modüler eğitim şeklinin uygulamaya alınması gerekmektedir. Modüler eğitim daha çok öğrenci merkezli ve kişiye özel yetiştirmeye odaklanmış, modüllerden oluşan bir eğitim tekniğidir. Katılımcılar sağlık yönetimi bölümü öğrencileri için bu eğitim tekniğinin daha etkili olacağı kanaatini bildirmişlerdir. Ayrıca mentorluk sistemi ile öğrenci yetiştirilmesi istenmektedir. Mentorluk sistemi; daha çok bir kurumun ya da işletmenin stratejileri ve hedefleri doğrultusunda oluşturulan stratejik bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Mentortuk uygulamaları kişilerin yetkinlik ve motivasyonunu artıran uygulamalardır. Katılımcılar özellikle sağlık yönetimi öğrencilerinin stajlarda mentorluk şeklinde staj yapmasını gerektiğini vurgulamışlardır. Bununla ilgili üniversiteler ve Sağlık Bakanlığı'nın işbirliği protokolleri yaparak etkin bir uygulama alanı oluşturulması gerektiğini belirtmişlerdir. YÖK ve Üniversitelere yapması gereken görevlerden bir diğeri de, üniversite eğitimine halen devam eden

öğrencilerin eğitimi konusunda engelleri kaldırarak öğrencilerin ikinci üniversiteyi okuyabilmeleri, çift ana dal yapabilmeleri konularında fırsatlar sağlamalıdır. Böylece eğitim zenginleştirme yapılmış olacağı kanaati bazı katılımcılar tarafından önemle vurgulanmıştır. Yönetimin ilk basamağı olan “planlama”, bir girdi ve bir çıktının olduğu her alanda mutlaka uygulanması gereken bir yönetim fonksiyondur. Yüksek Öğretim’den sorumlu YÖK ve Üniversitelerin en temel görevlerinden birisi de eğitim planlamasına ilişkin sorumluluklarının olması ve bu sorumluluklarının yerine getirilmesidir. Bu bağlamda uzmanlar yerine getirilecek hususların iki başlıkta incelenebileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılara yöneltilen sorular neticesinde YÖK ve Üniversiteler, İhtiyaç ve Uygulama Alanı Planlaması olarak iki başlıkta incelenebileceğini söylemişlerdir. Birincisi, ileriye dönük yüksek öğrenimdeki öğrenci planlamasının ve akademisyen planlamasının yapılması gerekliliği olarak açıklanmıştır. İkincisi ise; “Uygulama Alanı Planlaması” olup; sağlık yönetimi eğitiminde “staj” eğitimin çok önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Ama maalesef plansız açılan sağlık yönetimi bölümleri, hasta yatırılmayan hastanelerin bile olduğu ilçelere açıldığı için öğrenciler yeterli saha eğitimini alamadan mezun olmaktadır. Uygulama alanında, uzman sağlık idarecileri tarafından öğrencilere destek verilmesi, performanslarının takibi ve iyi oldukları alanlara yönlendirilmeleri, ödüllendirme mekanizmasının işletilmesi uygulama alanında öğrenciye olumlu edinimler kazandıracak davranışlardır. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda; katılımcıların YÖK ve üniversitelere düşen sorumluluklardan istihdamla ilgili sorumluluklar

alt teması; “Saha Tecrübeli Akademisyen İstihdamı” ve “Öğretim Elemanı Sayısının Artırılması” olarak iki başlıkta incelenmiştir. Saha tecrübeli akademisyen İstihdamı, sağlık yönetimi bölümlerinde hoca olarak çalışacak akademisyenlerin, öncesinde saha da görev almış sahayı çok iyi bilen akademisyenleri akademik hayata kazandırmakla, öğrencilere daha kaliteli ve örneklerle zenginleştirilmiş dersler katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Öğretim elemanı sayısının artırılması, sağlık yönetimi bölümlerindeki akademisyen sayısındaki azlık, alan dışı akademisyenlerin bu bölümlerde hoca olmasının yolunu açtığı için, öğrenciler istenilen düzeyde eğitim alamamaktadırlar. Katılımcılar bu durumun olumsuz sonuçları da beraberinde getirebileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar verdikleri cevaplarda, Türkiye’de sağlık yönetimi bölümlerinin sayısal olarak çok hızlı ve kontrolsüz bir şekilde arttığını, sağlık yönetimi alanıyla hiç ilgisi olmayan akademisyenlerin bile sağlık yönetimi bölümü açılabilirdiğini, öğrenci alımındaki kriterlerin belirsizliği gibi nedenlerden dolayı olumsuzluklar yaşandığını belirtmişlerdir. Çözüm olarak ise; YÖK ve üniversitelerin ortak hareket ederek profesyonel çalışmaları gerektiği vurgusu yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının analizinde, öğrenci sayısının azaltılması, katılımcılar tarafından üzerinde önemle durulan bir konu olmuştur. Bu problemin çözüm mercii tabi ki YÖK olduğu için YÖK tarafından yeterli dersliği olmayan okullara dahi plansız öğrenci alımının önüne geçilmesi gerektiği saptanmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesinde, üniversitelerin aralarında işbirliği yapmaları ve bu ortaklığı da YÖK’ün yasal düzenlemeler ile desteklemesi gerektiği

araştırma sonucunda ulaşılmış bir diğer bulgudur. İkinci olarak sağlık yönetimi bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin sorumluluklarının ne olduğuna dair katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edilmiştir. Akademisyenlerin öğrenci eğitimine ilişkin sorumlulukları başlığı altında, “kaliteli eğitim”, “uygulamalı eğitime katılma”, “çok yönlü eğitim” ve “rehberlik” olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Eğitim kalitesi belli şartlara bağlıdır, fakat burada büyük oranda akademisyenlere önemli görevler düşmektedir. Akademisyenler tarafından bölümlerin sahiplenilmesi ve öğrenciye kaliteli eğitim vermek için ciddi emek sarf etmeleri gerektiğini, hatta yetiştirme ve sertifika programlarının akademisyenler tarafından açılması gerektiği katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Katılımcılardan bazıları, akademisyenlerin öğrencilerin stajlarında birlikte olmaları gerektiği görüşündedirler. Bu durum öğrencilerin staj eğitimini dahi ciddiye almalarını ve sahiplenildiklerini hissetmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Akademisyenlerin mesleğin geleceği ile ilgili yapması gereken bir diğer başlık ise; “*rehberlik*” hizmetidir. Öğrenciler için akademisyenlerin rehber rolünde olması gerektiğini katılımcılar çoğu kez ifade etmişlerdir. Öğrencilerin sürekli motive edilmesi, kendi haline bırakılmayan sürekli rehberlik hizmeti sunulması katılımcılar tarafından aktarılan görüşlerdir. Mezuniyet sonrasında ilişkin akademisyenlere düşen Sorumluluklardan birisi de mezunlarla iletişim durumudur. Mesleğin gelişimi açısından öğrenciyi mezun ettikten sonra görevin sona erdiğini düşünmemek gereklidir. Mezunlarla iletişim halinde olunması gerektiği katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Ayrıca bölümdeki akademisyenlerin, mezun olmuş

öğrencilerin istihdamına ilişkin ciddi çalışmalarda bulunmaları gerektiği ifade edilmiştir. Eser kazandırma, mesleğin geleceği için ileride mesleğin sahipleri olacak öğrencileri yetiştirecek yazılı doküman ve kaynaklar da çok önemli bir işlev görmektedir. Akademisyenler, üretkenlikleriyle bölümün geleceğine katkı sağlayabilirler. Katılımcılar bu konu üzerinde önemle durmakla birlikte çok elzem bir konu olduğunu vurgulamışlardır. Sivil toplum kuruluşlarına düşen görevlere uzmanlar tarafından verilen cevaplara ilişkin oluşturulan temalar; “güçlü sivil toplum kuruluşları”, “güçlü iletişim”, “güçlü sağlık yöneticiliği” olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. Güçlü sivil toplum kuruluşları denilince, mesleğin karşılaştığı problemleri aşmasında yardımcı olan ve yeni fırsatlar için çalışan gönüllülük esasına dayalı faaliyetlerde bulunan kişilerden oluşan bir sistematik yapı akla gelmektedir. Sivil toplum kuruluşları tarafından, sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için yapılması gereken bir unsur ise; yeni oluşumlara, önceden kurulmuş köklü STK’lar tarafından destek verilmesi ve bu yeni oluşumlarla işbirliği halinde olunması gerektiği görüşüdür. Ayrıca mezun olmuş ve sahada belli görevlere gelmiş mezun çalışanların desteğini almak meslek için ve meslek mensupları için yararlı ve yol gösterici olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da ancak paydaşlarla olan iletişimi canlı ve aktif tutmakla olabilmektedir. Mesleki kaygı, katılımcılar sivil toplum kuruluşlarının mesleği sahiplenmeleri ve mesleğin geleceği ile ilgili kaygılarının olması gerektiğini savunmuşlardır. Paydaşları tarafından benimsenmeyen ve sahiplenilmeyen mesleklerin gerçek başarıyı yakalayamayacakları belirtilmiştir. Toplum içerisinde mesleğin

gönüllü mümessilleri olmaları gerektiği de ayrıca vurgulanan bir diğer konudur. Ayrıca STK'lar tüzel kişiliğe sahip olmalarının verdiği güçle lobi faaliyetleri yapmalılar ve sonuca ulaşana kadar sürecin takipçisi olmalıdırlar. Katılımcılar, mesleğin geleceği için sivil toplum kuruluşlarının yapabileceği en iyi işlerden biri olarak lobi faaliyetleri yürütmek olduğunu vurgulamışlardır. Mesleğin geleceği için üzerine görev düşen bir diğer önemli paydaş ise; sahadaki mezunlardır. Mezunlar gerek kamuda gerekse özel sektörde olsun, yapacakları sorumluluklarını, “destek”, “izleme”, “temsiliyet” ve “farklı çalışma alanı” olmak üzere dört farklı alt temada incelemek mümkündür. Mezunlar için ise, mesleki dayanışma, mesleki örgütlere destek ile bilgi ve tecrübe aktarımı sağlamak üzere üç başlık altında değerlendirme yapılmıştır. Mesleki dayanışma aynı meslek kolunda çalışan insanların birbirine destek olması ve yardımlaşması olarak görülmektedir. Sahada olan mezunlar, sahaya gireceklere göre daha tecrübe sahibi oldukları için tecrübe konusunda destek olmalıdırlar. Sahadaki mezunlardan güçlü pozisyonlarda olanlar yani belli bir mevki ve makama gelmiş mezunların geriden gelenleri desteklemeleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mezunların sektörü ilgilendiren her türlü gelişme, farklı uygulama, yenilik ve akademik araştırmalardan haberdar olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık yönetimi bölümü mezunları meslek kültürü ve eğitimini almışlardır. Bu kültür ve eğitimi iş sahasına güzel yansıtılabildikleri sürece mesleklerini en iyi şekilde temsil ediyorlar demektir. Mezunlar (Sağlık Yönetimi) mensubu oldukları mesleklerinin gerekliliklerini yerine getirdikleri vakit sağlık sektörü içerisinde meslek hakkında olumlu kanaat ve

farkındalık oluşturacaklardır. Mezunlar yetkinlikleri dolayısıyla farklı alanlarda kendilerini kanıtlayabilme yeteneğine sahip ve özgüveni yüksek bireyler olarak faaliyetlerine devam etmeleri gerektiği görüşü katılımcılar tarafından aktarılmıştır. Öğrencilerin sorumlulukları; bu tema altında, halen okulda eğitim ve öğretim süreci devam eden öğrencilerin sağlık yönetimi mesleğinin geleceği için ne yapabilecekleri ve ne yapmaları gerektiği konusu üzerinde katılımcıların görüşleri değerlendirilmiştir. Buna göre, öğrenciler kişisel gelişim hususuna önem vermeli, sadece üniversitede verilen eğitimle yetinmemeli ve farklı edinimler kazanmanın yollarını aramalıdır. Uzmanların kişisel gelişim konusundaki görüşleri; araştırmaya göre beş başlık altında incelenmiş olup bunlar; “bilinçli tercih”, “kendini geliştirme”, “branşlaşma”, “sektördeki gelişmeleri takip etme” ve “girişimcilik” olarak sıralanmıştır. Katılımcıların bilinçli tercih konusundaki görüşleri; öğrencilerin üniversite sınavı sonrasında üniversitelere yerleşmek için tercih yaparken mutlaka bölümü tanıyarak ve isteyerek tercih yapmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Kendini geliştirme, her meslekte olduğu gibi sağlık yönetimi mesleği alanında da bu mesleği icra edenlerin sahip oldukları yeteneklerin üzerine yeni yetenekler kazanmalarının zorunluluk arz ettiği sonucu ortaya çıkmıştır. Branşlaşma, sağlık yönetimi kavramı geniş bir alanı kapsayan birçok farklı spesifik bileşenden oluşan bir kavramdır. Katılımcılar, bu geniş sahada öğrencilerin mutlaka lisans eğitimlerini alırlarken farklı alanlarda branşlaşmaları kanaatini belirtmişlerdir. Yüksek lisansta ise; lisans programında seçilen branş alanının geliştirilmesi kanaatindedirler. Kişilerin farklı yeteneklerinin

olduğu varsayılırsa her öğrencinin de sağlık alanında farklı özel alanlarda uzmanlaşması profesyonelliğın bir gereği olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yine öğrenciler, sertifika programları, kongreler, konferanslar gibi kendilerini geliştirecek faaliyetlere katılmalı ve dikkatle takip etmelidirler. Girişimcilik ise; katılımcılara göre bir sağlık yöneticisinde olmazsa olmaz bir kabiliyet olarak ifade edilmektedir. Öğrencilerin mesleki örgütlere mesleki örgütlere destek vermeleri gerekliliği ve meslek örgütleriyle aktif çalışma, lobi faaliyetlerinde bulunmaları yine katılımcılar tarafından aktarılan görüştür. Katılımcılar öğrencilerin siyasi partilerin faaliyetlerinde bulunmalarını ve en azından gençlik kollarına üye olmaları gerektiğini dile getirmektedirler. Son olarak; tüm paydaşların sorumluluklarına katılımcıların verdiği cevaplar ışığında elde edilen sonuç; tüm paydaşlar işbirliği halinde ve birbirlerinden haberdar olarak, iletişim mekanizmasının mükemmel şekilde çalıştığı sanal bir organizasyon gibi çalışmalarını gerektiği vurgusudur. Bu açıklamalar ışığında, bu bölümde “birlikte hareket etme” başlığı analiz edilmiş olup, vurgulanan ana tema sağlık yönetimi mesleği için tüm paydaşların aynı amaca yönelik ve birlikte çaba sarf etmeleri gerektiğidir. “Birlikten kuvvet doğar” ilkesi gereği paydaşlar güçlerini birleştirerek sağlık yönetimi mesleğini hak ettiği en iyi noktaya taşımalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Aydınlı, H.İ. ve Halis, M. (2004). Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi. *Mevzuat Dergisi*, 7(74), 24.
- Cresswell, J.W. (2013). Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (S.B. Demir, Çev. Ed.). Ankara.
- Çimen, M. (2010) Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (3).
- Demirel, A.,G. (2013). “Stratejik Yönetimde Paydaşlar Yönetimi Kuramına Giriş: Aracı Yaklaşımlar” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of Academic Social Science* Yıl: 1, Sayı: 1, Aralık 2013, s. 149-154
- Glesne, C. (2012). Nitel Araştırmaya Giriş (A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, Çev. Edt.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şimşek, M.Ş. (1999). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hayran, O. ve Sur, H. (Eds.) (1998). Sağlık Hizmetleri El Kitabı (1. Baskı). İstanbul: Yüce Yayım. Kavuncubaşı, Ş. (2000). Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S. (2010). Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi. Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.
- Rakich, J.S., Longest, B.B., Darr, K. (1985). *Managing Health Services Organizations, Second Edition*, W.S. Saunders Company. Philadelphia.
- Şener, E. Erdem, R. Akçakanat, T. (2010). Türkiye’de Lisans Düzeyinde Sağlık Yöneticisi Yetiştiren Kurumların Akademik ve Eğitsel Profili. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(1).

- Şimşek, M., Ş., Öge, H.,S. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi. Tekin, M., Güleş, H.K., Öğüt, A. (2003). Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tengillimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M., (2014). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tengilimoğlu, D., Işık O., Akbolat M., (2009). Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Genişletilmiş 2. Baskı, s:130. Ankara: Nobel Yayın.
- Ülgen, H., Mirze, S. K. (2013). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Walshe, K., and Smith, J. (2006). Introduction: the current and future challenges of healthcare management. UK.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 11-36.
- <http://explorehealthcareers.org/>
- <http://tdk.gov.tr/>, E.T: 19.11.2014.
- Özgen, H. (2011). Sağlık Kurumlarında Stratejik Yönetim. <http://www.sid.hacettepe.edu.tr/Belgeler/SAi490skstratejikyonetim.pdf>, E.T: 01.11.2014. www.sid.hacettepe.edu.tr, E.T: 11.11.2011.

BÖLÜM 7:

MALİ MÜŞAVİRLERİN ENFLASYON MUHASEBESİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİNİ ANLAMAYA YÖNELİK DURUM DEĞERLENDİRMESİ

Öğr.Gör.Burcu DOĞAN¹

Öğr.Gör.Erdem HİLAL²

GİRİŞ

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi yüksek enflasyonla ülkemizde yıllardır karşı karşıya kalmaktadır. İşletmelerin finansal yapılarında ve dolayısıyla mali tablolarında önemli kalemler arasında gelir / gider, varlık / kaynak gibi önemli sorunlara yol açarak mali tabloların şeffaflığını ve güvenilirliğini zedelemiştir. Enflasyonun yüksek olması sonucunda paranın satın alma gücündeki değişiklik sebebi ile işletmeler elde etmedikleri karlar üzerinden vergi ödemek ve öz sermayelerini aşındırmak zorunda kalmışlardır. Bu süreç te kayıt dışı ekonominin de ve aynı zamanda vergi adaletsizliğinin de temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bu olumsuzluklar arasında mali tabloları hazırlamakla görevli mali müşavirlerin de işi zorlaşmaktadır. 2001 yılından beri bazı kurumların enflasyon muhasebesi uygulanmasına yönelik çabaları 5024 sayılı yasa ile hayata geçirilen enflasyon muhasebesi uygulaması 2018 yılının ikinci yarısı ile %25'ler civarında

¹Öğr.Gör.Burcu DOĞAN: Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu Yönetim Organizasyon Bölümü

²Öğr.Gör. Erdem HİLAL: Adıyaman Üniversitesi Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Yönetim Organizasyon Bölümü

seyreden enflasyon ile birlikte mali tabloları oluşturan muhasebecilerin tekrardan ilgi odağı olmuştur.

Enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde karar alıcı gruplar daha dikkatli ve rasyonel karar vermeleri gerekmektedir. Güvenilir finansal verilere de muhasebe fonksiyonu ile sahip olan ilgili taraflar yani işletmeler bu dönemlerde muhasebecileri ile daha fazla birlikte olurlar. Yüksek enflasyon dönemlerinde muhasebe ye ve muhasebecilerin enflasyon muhasebesi ile ilgili tutumlarını ve daha önce uygulama alanı fazla bulunmamış olan enflasyon muhasebesi hakkındaki düşüncelerini anlamaya yönelik bir çalışma ile enflasyon muhasebesi ile ilgili beklentileri, tutumları ve amaçları tespit etmek amaçlanmaktadır.

1. Enflasyon muhasebesi

Ekonomik anlamda enflasyon “mal ve üretim faktörleri fiyatlarıyla hizmet bedellerinin, genellikle dengesiz biçimde yükselmesi” olarak tanımlanır (Aren,1972:214).Mali tabloların, paranın dönem sonundaki satın alma gücüne göre düzeltilmesini amaçlayan muhasebeye, enflasyon muhasebesi denir. Söz konusu bu düzeltmeler, sadece mali tablolar üzerinde yapılır(Lazol,2000:111).

Enflasyon, ekonomideki dengelerin bir şekilde bozulmasıyla beraber hem etken hem de edilgen durumda ekonomi içinde çeşitli roller alır. Enflasyonun belli başlı nedenlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Parasız, 235:1995).

a)Açık finansman (sürekli artan kamu harcamalarının bütçe açıklarına neden olması ve söz konusu açıkların vergileme dışında para basma ile karşılanması),

- b) Verimliliğin üzerinde sürekli ücret artışları,
- c) İthal malların fiyatlarındaki sürekli artışlar,
- d) İklim şartları dolayısıyla özellikle tarım ürünler arzının talebi karşılayamaması,
- e) Kamu kesimindeki israf ve savurganlıklar,
- f) KİT’lerde yüksek maliyet ile üretim yapılması sonucunda KİT ürünlerine yapılan zamlar,
- g) Genel talebin ve tüketimin artması,
- h) Seçim ekonomisi politikaları vb.

Enflasyon muhasebesi için şu şekilde tanım vermek mümkündür: “Tarihimaliyetlerle ifade edilmiş işletme değerlerine fiyat değişmelerinin etkisini gösteren gerekli önlemleri alarak, işletme değerlerinin gerçeği belirtmesine olanak veren muhasebe sistemleridir(Akdoğan,2004,29).

Enflasyon muhasebesinin amacı kısaca, mali tabloların paranın dönemsonundaki satın alma gücüne göre yeniden düzenlenmesidir. Bu düzenleme işlemi ile anlatılmak istenen, kayıtlar yerine tablolar üzerinde düzenleme yapılacağıdır. Butanımdan da anlaşılacağı üzere muhasebenin ana amacı, işletme için finansal sonuçlar doğuran olay ve işlemlere ilişkin verileri sistemli bir biçimde miktar ve tutar olarak toplamak ve bu verileri, işletme birimi ile ilgisi olan kişilerin amaç ve gereksinimlerini gözönünde bulundurmak suretiyle sınıflandırıp işlemek ve ulaştığı sonuçları, söz konusu kişilere anlamlı raporlar halinde sunmak oluşturur(Akdoğan,1980,29).

Enflasyon muhasebesinin amacı; paranın satın alma gücünün değiştiği gerçeğinden hareket edilerek, homojenliğini yitiren finansal

tabloları aynı parabirimiyle göstererek, gelir ve giderleri cari para değerleriyle ifade etmektedir. Böylece işletmenin gerçek sonuçları ortaya konularak parasal değerleri elde bulundurmaktan dolayı işletmenin uğradığı kazancı ya da kayıp tespit edilmektedir. (Öksüz, 2003:76).

Yurt dışında enflasyon muhasebesinin 1970 ve 1980’li yıllarda çok az ülkede çok kısa süreli uygulanması nedeniyle araştırma sayısı azdır. Bu yıllarda ampirik çalışmaların bu alanda kullanılması da oldukça sınırlı olmuştur. Yurt dışındaki çalışmalarda ancak, enflasyon muhasebesinin teknik yapısı ile ilgili olmuştur. Bu eserlerde de ulaşılan sonuç, enflasyonun en büyük etkisinin finansal tabloları anlamsız hale getirdiği yönündedir (Karapınar ve Zaif, 2005).

2. Çalışmanın önemi

Enflasyon muhasebesi dünya da ve Türkiye de ekonomik süreçlerde akla gelen ve uygulanmaya çalışılan konulardan birisi olmuştur. Enflasyon finansal sistem içerisinde önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşletmelerin finansal tablolarının da enflasyonist etkilerin günümüzde tekrardan gündeme oturmuştur. Finansal tablo hazırlayıcısı olan mali müşavirlere yönelik yaptığımız bu çalışmada enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak mali müşavirlerin konu ile ilgili görüşleri, beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

3. Araştırma Metodolojisi

Yeminli Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Serbest Muhasebecilerin, enflasyon muhasebesi konusunda bilgi sahibi olup olmadıklarını, bu konuda eğitim alıp almadıkları ve onların gözünde enflasyon muhasebesinin ne anlama geldiğini ölçmek

adına anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket soruları katılımcıların demografik bilgilerini öğrenme, enflasyon muhasebesiyle ilgi ve alakalarını ölçecek sorular ve enflasyon muhasebesinin katılımcılar bakımından algı düzeylerini ölçmek hedeflenmiştir.

Hazırlanan anket sorularının güvenilirliğini ölçmek için SPSS’de Cronbach’s Alpha testine tabi tutulmuş ve 0.801 düzeyinde güvenilir arağında olduğu tespit edilmiştir. Anket uygulaması katılımcılara internet üzerinden ve yüz yüze görüşme şeklinde yapılmıştır. Elde edilen anket verileri SPSS 25 üzerinden analiz edilmiştir.

4. Analiz ve Bulgular

4.1. Demografik Değişkenlere Göre Tanımlayıcı İstatistik verileri

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri arasında bulunan, cinsiyet, yaşı, öğrenim durumu, mesleki unvanları ve mesleki tecrübelerini öğrenmeye yönelik sorular sorulara verilen cevapların frekans analizi incelenmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyetine göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi %
Erkek	63	75
Bayan	21	25
Toplam	84	100

Tablo 1’de; katılımcıların cinsiyetine göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 1’e göre ankete katılanların %75,i (63 kişi) erkek ve %25’i (21 kişi) bayan katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaşına Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi %
30 Yaş ve altı	3	3,6
31-40 Yaş Arası	48	57,1
41-50 yaş arası	21	25
51-60 yaş arası	9	10,7
61 yaş ve üzeri	3	3,6
Toplam	84	100

Tablo 2’de katılımcıların yaşına göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 2’deki verilere göre katılımcıların %57.1’i 31-40 yaş arasında (48 kişi), % 25’i 41-50 yaş arasında (21 kişi), % 10.7’si 51-60 yaş arasında (9 kişi), %3.6’sı 30 yaş ve altı ile 61 yaş ve üzeri (3’er kişi) olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi %
Orta Öğretim	9	10,7
Lisans	48	57,1
Lisans üstü	27	32,1
Toplam	84	100

Tablo 3’de katılımcıların öğrenim durumlarına göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 3’deki verilere göre katılımcıların % 57.1’i lisans (48 kişi), %32.1’i yüksek lisans (27 kişi) ve % 10.7’si orta öğretim (9 kişi) mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Mesleki Unvanlarına Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi %
SMMM	72	85,7
SM	12	14,3
Toplam	84	100

Tablo 4’de katılımcıların mesleki unvanlarına göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 4’deki verilere göre katılımcıların % 85.7’si Serbest Muhasebeci Mali Müşavir(SMMM) 72 kişi, % 14.3’ü 12 kişi Serbest Muhasebeci (SM) olarak mesleğini icra etmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi %
1-5 yıl	3	3,6
6-10 yıl	18	21,4
11-15 yıl	18	21,4
16-20 yıl	24	28,6
21 yıl ve üzeri	21	24
Toplam	84	100

Tablo 5’de katılımcıların mesleki deneyimlerine göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 5’deki verilere göre katılımcıların %28.6’sı 16-20 yıl arasında (24 kişi) mali müşavirlik mesleğini icra etmektedir. % 25’i ise 21 yıl ve üzeri bir süredir mesleki faaliyetlerini yerine getirmektedirler. % 21.4’ü 11-15 yıl (18 kişi) ve 6-10 yıl (18 kişi) arasında mesleklerini yürütmektedirler. % 3.6’sı 1-5 yıl arasında çalışma süreleri bulunmaktadır. Ankete katılan katılımcıların 16 yıl ve üzerine mesleki faaliyetlerini yerine getirmiş olmaları sonraki kısımlarda sorulmuş olan sorulara daha nesnel cevap verebilecekleridir. Enflasyon muhasebesi ile ilgili devlet eli ile yapılan çalışmaların 2000’li yılların başında olması ve katılımcıların da 16 yıl ve üstü bu sektörde çalışmaları yapılan çalışmaya güven noktasında da önem kazandırmaktadır.

5.2 Eğitim İle İlgili Veriler

Bu bölümde saha çalışmasında ankete katılan muhasebe mesleğini icra eden katılımcıların enflasyon muhasebesiyle ilgili mesleki eğitime alıp, almadıkları, ne seviyede aldıkları, eğitimi hangi kurum ve kuruluşlardan aldıkları ve eğitim materyallerine en sık hangi araçlarla ulaştıkları hakkında verilen cevapların analizlerini içermektedir

Tablo 6. Enflasyon Muhasebesi ve Geçiş Süreci İle İlgili Bilgiye Sahip Misiniz?

	Frekansı	Yüzdesi %
Evet	60	71,4
Hayır	24	28,6
Toplam	84	100

Tablo 6’da katılımcıların enflasyon muhasebesi ve geçiş süreci ile ilgili bilgiye sahip olup olmadıkları ile ilgili olarak sorulan soruya evet ya da hayır cevabı vermelerine göre frekans dağılımı verilmektedir. Tablo 6’daki verilere göre katılımcıların %71.4’ü 60 kişi evet cevabı vermiş, %28.6’sı 24 kişi hayır cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun enflasyon muhasebesi ve geçiş süreci hakkında bilgi sahibi olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 7. Enflasyon Muhasebesi İle İlgili Eğitim Aldınız mı ?

	Frekans	Yüzdesi %
Evet	45	53,6
Hayır	39	46,4
Toplam	84	100

Tablo 7’de katılımcılara “ enflasyon muhasebesi ile ilgili eğitim aldınız mı ?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların % 53.6’sı (45 kişi) evet cevabı , % 46.4’ü (39 kişi) hayır cevabını verdiği görülmektedir.

Tablo 8. Almış Olduğunuz Eğitimin Süresi Ne Kadardı?

	Frekans	Yüzdesi %
1 günlük	24	28,6
1 haftalık	9	10,7
Aylık	18	21,4
Sürekli	3	3,6
Toplam	54	64,3
Cevaplamayan	30	35,7
Toplam	84	100

Tablo 8’de katılımcılara almış oldukları eğitim süreleri sorulmuştur. %28.6’sı (24 kişi) bir günlük eğitim aldıklarını beyan etmişlerdir. %21.4’ü (18 kişi) aylı eğitim, %10.7’si (9 kişi) bir haftalık eğitim ve %3.6’sı sürekli eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. % 35.7’si ise bu soruya cevap vermemiştir. Üst sıralarda yer alan enflasyon muhasebesi ile ilgili eğitim alıp almadıkları sorusu ile enflasyon muhasebesi ve geçiş süreci ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarına dair yöneltilen sorulara büyük bir çoğunluğu evet demiş olmalarına rağmen, katılımcılara eğitim süreleri sorulduğunda %35.7 gibi yüksek bir oranda bu soruyu cevaplamaktan kaçındıkları görülmüştür.

Tablo 9. Enflasyon Muhasebesi Eğitimini Aldığınız Kişi Ya Da Kurumları İşaretleyiniz

Mesleki Eğitime Ulaşma Araçları	Frekans	Yüzdesi %
Meslek odaları seminerleri	39	46,4
Üniversiteler	9	10,7
Kendi kendime	15	17,9
Toplam	63	75
Cevaplamayan	21	25
Toplam	84	100

Tablo 9’da katılımcılara yöneltilen, “Enflasyon Muhasebesi eğitimini aldığınız kişi ya da kurumlar nelerdir?” sorusunun cevaplarına ait frekans değerleri bulunmaktadır. Tablo 9’daki verilere göre; katılımcıların %46,4’ü (39 kişi) mesleki eğitime ulaşma araçları

içerisinde meslek odaları seminerleri ile ulaştıkları görülmektedir. Bu oran; % 17.9’ değeri (15 kişi) ile mesleki eğitimleri “kendi kendime” aldıklarını belirtirken, katılımcıların içerisinde 9 kişi ise % 10.7 oran ile mesleki eğitimlerini üniversitelerden aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %25 oranında (21 kişi) bu soruyu da cevapsız vermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Enflasyon Muhasebesi İle İlgili Gelişmeleri Takip Ediyor Musunuz?

	Frekansı	Yüzdesi %
Evet	54	64,3
Hayır	30	35,7
Toplam	84	100

Katılımcılara “Enflasyon Muhasebesi ile ilgili gelişmeleri takip ediyor musunuz? ” sorusu yöneltmiştir. Bu sorunun cevaplarının frekans dağılım değerleri Tablo 10’da verilmiştir. Tablo 10’daki verilere göre; katılımcıların %64.3’ü (54 kişi) enflasyon muhasebesi ile ilgili gelişmeleri takip ettiğini evet cevabı ile belirtirken, katılımcıların %35.7’si (30 kişi) enflasyon muhasebesi ile ilgili gelişmeleri takip etmediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların; Tablo 8 ve Tablo 9 da verilen frekans dağılımları yapılan sorulara cevap vermeme oranları sırasıyla %35.7 ve %25 oranında sorulara cevap verilmediği tespit edildiğinde olmalarına rağmen, Tablo 10’da verilen enflasyon muhasebesi ile ilgili gelişmeleri takip etme eğilimlerinin %64.3 gibi yüksek bir oranda

olması, eğitim alınmasa da enflasyonun güncel bir konu olması bu oranın doğal olarak yüksek çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 11. Gelişmeleri Takip Ettiğiniz Kaynaklar Nelerdir?

	Frekansı	Yüzdesi %
Maliye Bakanlığı Sirküleri Ve Yayınları	48	%57.14
Kitaplar	30	%35.71
İnternet	45	%53.57
Yakın çevre	18	%21.42
Medya	12	%14.28
Tv	9	%10.71
Sosyal medya	21	%25

Katılımcıların “ Gelişmeleri Takip Ettiğiniz Kaynaklar Nelerdir ?” çoktan seçmeli sorusuna vermiş oldukları cevapların frekans değerleri Tablo 11’de verilmektedir. Tablo 11’deki değerlere göre; katılımcıların mesleki gelişmelerini en fazla %57.14’lük (48 kişi) oran ile Maliye Bakanlığı Sirküleri ve Yayınlarından takip ettiği görülmektedir. Bu oranı %53.57 değeri ile 45 kişi mesleki gelişmeleri internet üzerinden, %35.71 oranı ile 30 kişinin kitaplar üzerinden takip ettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların gelişmeleri en az takip ettikleri kaynak olarak %10.71 oranında 9 kişi ile Televizyon olduğu anlaşılmaktadır.

Bu oranlara göre muhasebe mesleğini icara edenler açısından mesleki kaynakların en fazla başvurulan kaynakların ağırlıklı olarak

yazılı kaynaklar ve bağlı buldukları kurumların yayınları olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Televizyon ve Medyanın ise en az başvurulan kaynak olması enflasyon muhasebesi hakkında yetersiz bilgi, yanlış bilgi veya bilgi kirliliğinin varlığını göstermektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Verdikleri Cevapların Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

		Cinsiyet			
		Erkek		Kadın	
		Değer	Yüzdelik Oran%	Değer	Yüzdelik Oran%
Enflasyon Muhasebesi ve geçiş süreci ile ilgili bilgiye sahip misiniz?	Evet	42	70,0%	18	30,0%
	Hayır	21	87,5%	3	12,5%
Enflasyon Muhasebesi ile ilgili eğitim aldınız mı	Evet	39	86,7%	6	13,3%
	Hayır	24	61,5%	15	38,5%
Almış olduğunuz eğitimin süresi ne kadardı?	1 Günlük	15	62,5%	9	37,5%
	1 Haftalık	9	100,0%	0	0,0%
	Aylık	15	83,3%	3	16,7%
	Sürekli	3	100,0%	0	0,0%
Enflasyon Muhasebesi eğitimi aldığınız kişi ya da kurumları işaretleyiniz	Meslek Odaları Seminerleri	33	84,6%	6	15,4%
	Üniversiteler	6	66,7%	3	33,3%
	Kendi Kendime	3	20,0%	12	80,0%
Enflasyon Muhasebesi ile ilgili gelişmeleri takip ediyor musunuz?	Evet	36	66,7%	18	33,3%
	Hayır	27	90,0%	3	10,0%

Tablo 12’de, katılımcıların enflasyon muhasebesi ile ilgili sorulara verdikleri cevapların cinsiyetine göre (Kadın, Erkek) frekans

dağılım verileri bulunmaktadır. Tablo 12’de verilere göre; muhasebesi ve geçiş süreci ile ilgili bilgiye sahip olduklarını beyan eden katılımcıların %70’i erkek, %30’unun bayan olduğu görülmektedir. Muhasebe ve geçiş süreci ile ilgili bilgiye sahip olmadıklarını beyan edenlerin %87,5’i erkek, %12,5’i ise bayandır.

“Enflasyon Muhasebesi ile ilgili eğitim aldınız mı” sorusuna evet cevabı veren katılımcıların %86,7’si erkek, %13,3’ü kadındır. Hayır cevabı veren katılımcılarda da durum %61,5 erkek, %38,5 kadın katılımcıdır.

“Almış olduğunuz eğitimin süresi ne kadardı?” sorusunda, bir günlük eğitim cevabını veren erkek katılımcıların oranı %62,5, kadın katılımcıların oranı %37,5’dir. Bir haftalık eğitim aldıklarını belirten katılımcıların tamamı %100’ü erkektir. Bir Aylık eğitim aldıklarını belirten katılımcıların %83,3’ü erkek, %16,7’si kadındır. Sürekli eğitim aldığını belirten katılımcılar ise tamamı %100’ü erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Enflasyon Muhasebesi İle İlgili Önermelere Verdikleri Cevaplar

Sorular	N	Ortalama
Fazla vergi ödenmesi önlenmiş olur.	81	2,8148
Enflasyon düzeltmesi ile işletmelerin gerçek karlar üzerinden vergi ödemeleri sağlanır.	84	3,4286
Kâr/Zarar gerçek tutar ile gösterilir.	84	3,1786
Sermayenin vergilendirilmesi önlenmiş olur.	84	3,1786
Mükellefin vergi yükü azalır.	84	2,7500
Hiçbir fayda sağlamaz.	84	2,9643
Finansal tablolara anlamlılık ve karşılaştırılabilirlik kazandırır.	84	3,3214
Yatırımları artırıcı etki sağlar.	84	2,9286
Ülkemizde yüksek enflasyon sebebi ile düzenlenebilecek mali tablolara karşı bir güvensizlik oluşur.	84	3,2857
İşletmeler de yüksek enflasyon sebebi ile Devlete karşı olan sorumluluklarını zamanında yerine getirmek ve cezaya maruz kalmamak için muhasebeye daha fazla önem verirler ve muhasebecileri ile daha sık görüşürler.	84	2,8929
Enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesi çok fazla işleme sebep olması nedeniyle karmaşık bir uygulamadır.	84	3,5714
Enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesinden önce kayıt dışı ekonomi önlenmelidir.	84	3,6786
Meslek Mensuplarının 5024 Sayılı Yasa Kapsamında Verilen Eğitimle İlgili Düşünceleri	75	3,0800

Tablo 13’de katılımcıların enflasyon muhasebesine yönelik algılarını belirlemeye yönelik toplamda onüç adet soru yöneltmiştir.

Yöneltelen sorularda, katılımcıların belirtilen konularda düşüncelerini ölçmek için cevaplar beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Analiz sırasında beşli likert ölçeği sayısallaştırılırken, (“Kesinlikle Katılmıyorum”=1) (“Katılmıyorum”=2), (“Kararsızım”=3), (“Katılıyorum”=4) ve (“Kesinlikle Katılıyorum”=5) basamaklarından oluşmaktadır. Analiz sırasında katılımcıların sorulara verdikleri cevapların ortalaması alınarak, elde edilen değerlere göre; “1-2,99” arasındaki değerler, katılımcıların soruda yöneltelen konuya katılmadıklarını gösterirken, “3,01-5” arasındaki değerler, katılımcıların soruda belirtilen konuya katıldıklarını göstermektedir.

Tablo 13’e göre; “Fazla vergi ödenmesi önlenmiş olur.” sorusunu katılımcıların 81 tanesi %96,42’si cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,81 değerine sahiptir. Bu sonuca göre katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM’lere göre; enflasyon muhasebesi işlemlerinin, işletmelerin fazla vergi ödenmesini önlemeyeceği düşüncelerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 13’deki verilere göre; “Enflasyon düzeltmesi ile işletmelerin gerçek karlar üzerinden vergi ödemeleri sağlanır.” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevapların 3,42 ortalama değerine sahiptir. Enflasyon döneminde ortaya çıkan fiktifkar’ın (gerçekte olmayan kar) önlenmesi açısından enflasyon düzeltmelerinin olması gerektiği konusunda katılımcıların olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 13’deki değerlere göre; “Kâr/Zarar gerçek tutar ile gösterilir.” sorusuna katılımcıların verdikleri cevabın ortalaması 3,17

değerine sahiptir. Bu ortalamanın 3'ün üzerinde çıkması SMMM ve SM'lerin enflasyon düzeltmesi sonucunda işletmelerin mali tablolarının gerçeğe uygun bir şekilde hazırlanmasına ve sonuçlanmasına katkı sağlayacağı görüşüne sahip olduklarını söylenebiler.

Tablo 13'deki bilgilere göre;“Sermayenin vergilendirilmesi önlenmiş olur.” sorusuna katılımcıların verdikleri cevapların ortalama değeri 3,17'dir. Bu ortalama değer katılımcıların, enflasyon döneminde işletmelerin bilançolarının enflasyon muhasebesi ile düzeltilmesiyle kar/zarar gerçek değeri ile belirlenebildiğinde,ve ayrıca işletmelerin sermayelerinin de enflasyonist ortamda vergilendirilmesinin önüne geçebilecekleri düşüncelerine sahip oldukları ifade edilebilir.

Tablo 13'e göre; “Mükellefin vergi yükü azalır.” Sorusuna katılımcıların tamamının verdikleri cevapların ortalaması 2,75 değerine sahiptir ve kuvvetli bir şekilde kabul etmediklerini beyan ettikleri anlaşılmaktadır. Enflasyon dönemlerinde karın gerçeğe uygun bir şekilde ortaya çıkmadığı bir ortamda, katılımcıların mükelleflerinin vergi yükünü azaltacağı düşüncesi içerisine girmemeleri bu soruda enflasyon muhasebesi ile ilgili işlemlere sıcak bakmadıkları sonucuna götürmektedir.

Katılımcılara yöneltilen “Hiçbir fayda sağlamaz.” sorusunun ortalama almış olduğu değer Tablo 13'de 2,96 olduğu görülmektedir. Bu ortalama değeri ile katılımcıların enflasyon muhasebesi işlemlerinin faydalı olduğu anlamına ulaşılmaktadır. Her ne kadar, 2000'li yılların başında ülkemizde de yasalaşarak uygulanması için

gerekli adımların atıldığı ve başta devlet tarafından vergi kaybına sebep olacağı düşüncesi piyasada ifade edilse de SMMM ve SM'lere göre enflasyon muhasebesinin hiçbir fayda sağlamadığını kabul etmedikleri görülmektedir.

Tablo 13'deki verilere göre; "Finansal tablolara anlamlılık ve karşılaştırılabilirlik kazandırır." sorusuna katılımcıların tamamının cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,32 değere sahiptir. Buna göre katılımcıların enflasyon muhasebesi ile finansal tabloların anlamlı ve karşılaştırılabilir olmasına yönelik olarak bu önermeyi kabul ettikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 13'deki bilgilere göre; "Yatırımları artırıcı etki sağlar." sorusuna katılımcıların %100'ü 84 kişinin tamamının cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,92 değere sahiptir. Buna göre katılımcıların fiyatlar genel düzeyinin değişkenlik gösterdiği bir dönemde enflasyon düzeltmesi ile ilgili işlemlerde yatırımları artırıcı bir etki yapacağına yönelik bir düşünceye katılmadıkları söylenebilir.

Tablo 13'deki sonuçlara göre; "Ülkemizde yüksek enflasyon sebebi ile düzenlenebilecek mali tablolara karşı bir güvensizlik oluşur." sorusunu katılımcıların hepsi cevaplandırmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,28 değerine sahiptir. Bu sonuca göre katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre; enflasyon muhasebesi işlemlerinin, mali tablolara karşı bir güvensizlik oluşturabileceğine yönelik bir düşünceye sahip oldukları ifade edilebilir.

Tablo 13'deki değerlere göre; "İşletmeler de yüksek enflasyon sebebi ile Devlete karşı olan sorumluluklarını zamanında yerine getirmek ve cezaya maruz kalmamak için muhasebeye daha fazla önem verirler ve muhasebecileri ile daha sık görüşürler." sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,89 değere sahiptir. Bu sonuca göre katılımcıların bu ifadeyi kabul etmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. SMMM ve SM'ler yüksek enflasyon dönemlerinde defterlerini tuttukları işletmeler ile daha sık grşlmediğini beyan ettikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 13'e göre; "Enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesi çok fazla işleme sebep olması nedeniyle karmaşık bir uygulamadır." sorusuna katılımcıların tamamının cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,57 değere sahiptir. Bu sonuca göre katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesi çok fazla işleme sebep olması nedeniyle karmaşık bir uygulamadır ifadesine yüksek bir oranda katıldıkları anlaşılmaktadır. Ülkemizde uygulama alanı bulmayan enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak SMMM ve SM'lerin işlemleri karmaşık bulmaları normal kabul edilmelidir.

Tablo 13'deki verilere göre;"Enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesinden önce kayıt dışı ekonomi önlenmelidir." Sorusuna katılımcıların tümünün cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,67 değere sahiptir. Bu sonuca göre katılımcılar kayıt dışı ekonominin önlenmesini enflasyon muhasebesinden önce ele alınması

gerektiği konusunda yüksek bir oranda kabul etmekte oldukları ifade edilebilir.

Tablo 13'deki sonuçlara göre; "Meslek Mensuplarının 5024 Sayılı Yasa Kapsamında Verilen Eğitimle İlgili Düşünceleri" sorusunu katılımcıların 75 tanesi %89,28'inin cevap verdiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,08 değerine sahiptir. Bu sonuca göre katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre; Mali tabloların enflasyonun etkilerinden arındırılmasına yönelik olarak vergi yasalarında değişiklikler içeren 5024 Sayılı Vergi Usul Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile ilgili verilen eğitimlerin ettiklerinin fazla olmadığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Ülkemiz 'de 1970'li yıllardan beri enflasyon önemli bir konu olmasına rağmen, enflasyon ile mücadelede ilgili çalışmalar 200'li yıllarda başlamıştır. Yüksek enflasyonun mali tablolar dışında ekonomik ve sosyal olarak toplumun bütün kesimlerini etkilediği aşikârdır. Ülkemizde enflasyon muhasebesi uygulanmamakla birlikte, 2018 yılının bitimine aylar kala %25'lerin üzerinde seyreden enflasyon rakamları konuya bir de mali tabloların hazırlanmasında sorumlu olan mali müşavirler gözü ile bakılmaktadır. İşletme sahiplerinin bilgi kullanıcısı olarak mali tablolarını hazırlayan mali müşavirler ile olan görüşme sıklıklarını arttığı varsayımı altında, mali müşavirlerin enflasyon muhasebesi hakkında bilgi düzeylerine yönelik olarak hazırlanıp, anket forumu şeklinde katılımcılara sunulan form

sonucunda, ankete katılanların %75'i erkek, %25'i kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak 31-40 yaş aralığından oluşmaktadır ve SMMM ağırlıkta katılımcı araştırmaya katılmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu enflasyon muhasebesine geçiş süreci ile ilgili olarak bilgi sahibi olduklarını ve bir günlük de olsa eğitim aldıklarını beyan etmişlerdir. Konu ile ilgili bilgi sahibi olmak istediklerinde ilk başvurdukları kaynak Maliye Bakanlığı sirküleri ve yayınlarına başvurduklarını ifade etmişlerdir.

Serbest muhasebeci mali müşavir ve serbest muhasebecilerden oluşan katılımcılara enflasyon muhasebesine algılarına yönelik on üç adet likert ölçeğinde hazırlanarak sorulan sorulara cevap vermeleri istenmiştir ve cevapların ortalamaları alınarak gerekli bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgular ile ilgili sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

✓ Katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre; enflasyon muhasebesi işlemlerinin, işletmelerin fazla vergi ödenmesini önlemeyeceği düşüncelerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

✓ Enflasyon döneminde ortaya çıkan fiktifkar'ın (gerçekte olmayan kar) önlenmesi açısından enflasyon düzeltmelerinin olması gerektiği düşüncelerine sahip oldukları ifade edilebilir.

✓ “Kâr/Zarar gerçek tutar ile gösterilir.” Sorusunda ortalamanın yüksek çıkması SMMM ve SM'lerin enflasyon düzeltmesi sonucunda işletmelerin mali tablolarının gerçeğe uygun bir şekilde hazırlanmasına ve sonuçlanmasına katkı sağlayacağı görüşüne sahip olduklarını anlaşılmaktadır.

✓ Katılımcılar işletmelerin sermayelerinin de enflasyonist ortamda vergilendirilmesinin önüne geçmiş olunacağına yönelik düşünceleri kabul ettikleri görülmektedir.

✓ Enflasyon dönemlerinde karın gerçeğe uygun bir şekilde ortaya çıkmadığı bir ortamda, katılımcıların mükelleflerinin vergi yükünü azaltacağı düşüncesi içerisinde girmemeleri, enflasyon muhasebesi ile ilgili işlemlere sıcak bakmadıkları sonucuna götürmektedir.

✓ 2000’li yılların başında ülkemizde de yasalaşarak uygulanması için gerekli adımların atıldığı ve başta devlet tarafından vergi kaybına sebep olacağı düşüncesi ile fazla kabul görmeyen enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak SMMM ve SM’lerinde hemen hemen fayda sağlamadığını beyan ettikleri görülmektedir.

✓ Katılımcıların enflasyon muhasebesi ile finansal tabloların anlamlı ve karşılaştırılabilir olmasına yönelik önermeyi kabul ettikleri anlaşılmaktadır.

✓ Katılımcıların fiyatlar genel düzeyinin değişkenlik bir gösterdiği dönemde enflasyon düzeltmesi ile ilgili işlemlerde yatırımları artırıcı bir etki yapacağına yönelik düşünceye katılmadıkları tespit edilmiştir.

✓ Katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM’lere göre; yüksek enflasyon dönemlerinde düzenlenecek mali tablolara karşı bir güvensizlik oluşturabileceğine yönelik düşünceye sahip oldukları kabul edilmektedir.

✓ SMMM ve SM'ler yüksek enflasyon dönemlerinde defterlerini tuttukları işletmeler ile enflasyon muhasebesi işlemleri nedeniyle daha sık görüşülmediği yönünde beyan ettikleri anlaşılmaktadır.

✓ Katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre enflasyon muhasebesi ile yapılacak olan enflasyon düzeltmesi çok fazla işleme sebep olması nedeniyle karmaşık bir uygulamadır ifadesine katıldıkları anlaşılmaktadır. Ülkemizde uygulama alanı bulmayan enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak SMMM ve SM'lerin işlemleri karmaşık bulmaları normal kabul edilmelidir.

✓ Katılımcılara göre; kayıt dışı ekonominin önlenmesini enflasyon muhasebesinden önce ele alınması gerektiği fikrine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu açıdan muhasebe işlemlerini yürütenler nezdinde kayıt dışı ekonomi ile ilgili sorunlarla mücadelenin önceliği enflasyon muhasebesinin uygulanmasından daha önemli bir konudur.

✓ Katılımcı olan muhasebe işlemlerini yürüten SMMM ve SM'lere göre; Mali tabloların enflasyonun etkilerinden arındırılmasına yönelik olarak vergi yasalarında değişiklikler içeren 5024 Sayılı Vergi Usul Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile ilgili verilen eğitimlerin pekte fazla bir katkı sağladığı söylenemez.

Ankete katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu enflasyon muhasebesi hakkında bilgi sahibi olduklarını söylemelerine karşın bir

günlük eğitim almaları düşündürücüdür. Enflasyon muhasebesi ile ilgili eğitim alıp almadıkları sorusu ile enflasyon muhasebesi ve geçiş süreci ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarına dair yöneltilen sorulara büyük bir çoğunluğu evet demiş olmalarına rağmen, katılımcılara eğitim süreleri sorulduğunda %35.7 gibi yüksek bir oranda bu soruyu cevaplamaktan kaçındıkları görülmüştür. Ankete katılma katılımcıların 2000'li yılların başında uygulanmaya çalışılan ve sonraki dönemlerde göz ardı edilen enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak cevap vermektan kaçındıklarını söyleyebiliriz. Enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak yöneltilen önermelere verdikleri cevaplarda ise ifadelerin düşük ortalama ile sonuçlanması katılımcıların konu ile pek ilgilenmedikleri sonucuna bizi götürebilir. Katılımcıların enflasyon düzenlemelerinde vergi ödemeleri konusunda değişiklik olmayacağı ve vergi vermekle yükümlü olan mükelleflerin vergi yüklerinin azalmayacağı noktasında aynı fikre sahip oldukları anlaşılmaktadır. Enflasyon düzenlemelerinden önce kayıt dışı ekonominin önüne geçilmesi gerektiği görüşünde bulunmuşlardır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde de devletin de kayıt dışı ekonomi gerekçesi ile enflasyon muhasebesi konusuna sıcak bakmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak ülkemizde fazla kullanım alanı olmayan enflasyon muhasebesi ile ilgili olarak, son dönemlerde yüksek enflasyon verilerine sahip ülkemizde ilgi çekmeyen bir konu olduğu sonucuna ulaştığımızı söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Aren, Sadun. (1972). *istihdam, Para ve iktisadi Politika*, Eskişehir: Bilgi Yayınevi.
- Akdoğan Nalan, *Enflasyon Muhasebesi Kuramsal Yaklaşımlar ve Türkiye Uygulaması*, Gazi Kitapevi, Ankara 2004, s. 29.
- Nalan Akdoğan, *Enflasyon Muhasebesi*, Ankara: Ankara iktisadi ve Ticari ilimler Akademisi Mali Bilimler ve Muhasebe Yüksek Okulu Yayınlan No: 1, 1980, s.29
- Lazol , İbrahim (2000), *Mali Analiz ile Enflasyon Muhasebesi Uygulamaları*(Bursa).
- Öksüz, F., (2003). Enflasyon Muhasebesi. Mali Çözüm Dergisi, Sayı:63, Nisan-Mayıs-Haziran 2003, s:76.
- Parasız ilker; *Makro Ekonomi Teori ve Politika*,4.Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları,1993, s.266

BÖLÜM 8:

YENİ KAMU YÖNETİMİ VE YÖNETİŞİM KAVRAMLARININ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ VİZYON VE MİSYONLARINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ ÜZERİNE BİR İÇERİK ANALİZİ

Aziz BELLİ

Dr. Öğretim Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
azizdarende@hotmail.com/

Egemen KARAKAYA

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
egemenkarakaya@windowslive.com/

Yusuf Özkan ATAŞ

Y. Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
y.ozkanatas@gmail.com

GİRİŞ

2000li yıllarda dünya hızlı bir küreselleşme sürecine girmiştir. Hayat tarzları, yönetim anlayışı, hizmet ve pazarlama biçimleri, piyasa şartlarına uygun olarak değişmeye ve çağa uygun olarak şekillenmeye başlamıştır. Bu değişim, günümüzde kamu sektörünü de etkilemiştir. Kamu durumları en üst kademelerden en alt birimlere kadar değişmeye başlamıştır.

Devlet kademelerinde yaşanan değişim ve dönüşüm bir anda ortaya çıkan bir durum değildir. Temellerinde, İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan, devletlerin yönetim anlayışlarının piyasa şartlarına uyum sağlaması ve bunu takip eden krizler sonrası gerçekleştirilen revizyonlar yatmaktadır. Bu revizyonlar beraberinde Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası örgütlerin doğmasını sağlamıştır.

“Bu çalışma 02-04 Kasım 2018 tarihleri arasında Şanlıurfa’da gerçekleştirilen 3. El Ruha Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulmuştur.”

Özellikle hükümetlerin ve kamu kuruluşlarının piyasa şartlarına uyum sağlamasında önemli bir rol oynayan büyük kuruluşlar, bunun sağlanmasına özel sektöre ait bazı tanım ve araçların kamuda kullanılması yolunu önermiştir. Özel sektörün başarıyı yakalamasında verimlilik ve etkinlik gibi kavramların önemli olduğu vurgulanmış ve benzer uygulamaların kamu sektöründe de başarı getireceği düşünülmüştür. Bu bağlamda etkinlik, verimlilik, strateji, yeni kamu yönetimi ve yönetim kavramları kamu sektöründe kullanılmaya başlanmıştır. Bu kavramların kullanılması dünyada olduğu gibi Türk kamu yönetimi üzerinde de önemli etkiler göstermiştir. Özellikle 2003 yılında yayımlanan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde stratejik plan hazırlanmasının temelleri atılmıştır. Stratejik planların vizyon ve misyon kısımları planın genel çerçevesini ve kurumun temel amaç ve hedeflerini ortaya koyması açısından önemlidir. Bu çalışmada da yönetim ve yeni kamu yönetimi açısından önemli yeri olan yerel yönetim kuruluşlarından büyükşehir belediyelerinin vizyon ve misyonlarında bu kavramları hangi oranda yer verdiğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu çerçevede büyükşehir belediyelerinin karşılaştırılması da sağlanmıştır. Bu amaçla ortaya çıkan bu çalışmada öncelikle yeni kamu yönetimi ve yönetim, vizyon, misyon kavramlarına yer verilmiştir. Ayrıca Türk kamu yönetimi ve büyükşehirlerde yeni kamu yönetimi ve yönetim kavramlarının yeri kısaca ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma misyon ve vizyonların analizi ve sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

2. Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Kavramları

Yeni Kamu Yönetimi paradigması, 1980'lerle birlikte batı devletlerince tercih edilmeye başlanan bir anlayıştır. Klasik yönetim anlayışı yerine çağın ve piyasanın gereklerini karşılayan ve uyum sağlayan bir yönetim anlayışı anlamına gelmektedir. YKY, hizmet sunumu yeniden tanımlanmış, denetimin bürokratlar yerine vatandaşlarca sağlandığı, hizmetin sadece kamu tarafından değil, kamu dışı sektörlerce de görüldüğü, etkinlik, verimlilik, tasarruf ve performans gibi hedeflerin kullanıldığı saydam, hesap verebilir, sorgulanabilir ve hızlı bir yönetim anlayışıdır (Şencan, 2006: 99).

Kamu yönetiminde yönetişim, sunulan hizmete, vatandaşın geri bildirim yapması aracılığıyla katılımını hedefler. Böylece hesap verebilirlik ve açıklık ilkeleri yerine getirilmiş olur. Kamu yönetiminde etkinlik, eşitlik, verimlilik, üretkenlik, vatandaş odaklılık ve vatandaşların katılımı kamu yöneticilerinin öncelikli hedefleridir (Tunç, Belli ve Aydoğdu,2017:1922).

Yeni kamu yönetimi ile ilişkili olarak ortaya çıkan yönetişim kavramı, küreselleşme ile artan ilişkilere bağlı olarak kullanım alanını genişletmiştir. Bilginin akışı ve aktarımının hızlanması, değişen toplumların ihtiyaçlarının yeniden tanımlanması, ulusal ve uluslar arası politikaların karmaşık hale gelmesi ve hükümetlerin, diğer unsurlardan gelen hesap verebilirlik gibi taleplerin cevaplanması gerekliliği gibi olgular, yönetişimin dikkate alınır ve kullanılır bir kavram olmasını sağlamıştır (Özer, 2006: 61).

TESEV'in hazırlamış olduğu Yönetişim El Kitabı isimli çalışma, yönetişimi en genel ifadeyle "birlikte yönetmek" olarak

tanımlamıştır. Kamuda yönetim ise, yönetim ve karar alma süreçlerine sadece seçimle ve atamayla göreve gelenlerin değil, konuyla ilgili olan bütün kesimlerin katılımı anlamına gelmektedir. Bu kesimleri sivil toplum kuruluşları, meslek odaları, özel sektör ve yatırımcılar, üniversiteler gibi kesimler oluşturur. Bu kesimler arasında uzlaşma kültürü sağlanır ve karşılıklı bilgi alışverişi gerçekleştirilerek yönetim sağlanmış olur (TESEV, 2008: 17).

Yönetim birtakım ilkelere sahiptir, TESEV'in hazırlamış olduğu el kitabında (2008: 18-20) bu ilkeler 10 adettir: Öngörülebilirlik, sorumluluk, hesap verebilirlik, adillik, saydamlık, katılımcılık, etkinlik, hukuka bağlılık, yerindenlik ve ölçülülük. Yıldırım (2011: 22) ise çalışmasında DPT'ye atıfta bulunarak temel ilkelerin sekiz adet olduğunu söylemiştir. Bunlar katılımcılık, açıklık, hesap verebilirlik, cevap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, etkililik, eşitlik ve stratejik vizyondur. Yıldırım ayrıca bu ilkelere ek olarak yerindenlik, yerellik, toplam kalite gibi bazı ilkelerin de eklenebildiğini söylemiştir. Acar (2003:48) da çalışmasında cevap verebilirlik ilkesini ayrı bir ilke olarak ele almıştır. Bu araştırmada Yıldırım'ın ve Acar'ın işaret ettiği yönetimin ilkeleri kullanılacak ve Büyükşehir belediyelerinin vizyon ve misyonlarında kullandıkları ifadeler yine yönetimin bu ilkeleri açısından değerlendirilecektir.

Yönetim, YKY'nin bir alt unsurudur. Bu sebepten dolayı YKY'ye ait birtakım özellikleri barındırmaktadır (Özer, 2006: 82-84);

1. YKY ve yönetimin öncelikleri iyi bir yönetim ve iyi bir toplum kurmaktır.
2. İki perspektifin önceliği sorumluluklardır.

3. İki perspektif de yönetim – yönetilen arasındaki mesafenin uzak olduğunu ve bunların azaltılması gerektiğini söyler. Bunun için çözüm üretirler.

4. İki perspektif de rekabeti bir zorunluluk olarak görür.

5. İki perspektif de önceliği çıktıların kendisi değil, çıktılarının verimliliği ve denetimidir

6. İki perspektif de koordinasyonun önemine vurgu yapar.

Bununla birlikte YKY ve yönetişim arasında farklar da bulunmaktadır;

1- Yönetişimin odağı süreç iken YKY çıktılarla ilgilenmektedir.

2- Yönetişimin anlamını kavramak, çıktıları anlamaktan geçerken, YKY’de ise anlamak yerine uygulamak ön plandadır.

3- YKY müşteri odaklıdır ve verimlilik üzerine odaklanır. Yönetişim ise kamu politikalarının nasıl oluştuğu ve gerçekleştirildiği konularına ağırlık verir.

4- YKY, değişim ve dönüşüm sürecinde örgütler ve kurumlar arasında bir bağ ilişkisidir. Yönetişim ise daha çok bir bakış açısidir.

5- Yönetişim, diğer yönetimlere bir alternatiftir ve politik bir niteliğe sahiptir. YKY ise örgütlere bakıştır. YKY daha çok kamu tercihi ve örgüt teorisi yaklaşımlarından faydalanır. Yönetişim, kentsel ve politik yaklaşımları kullanır.

6- Yönetişimin stratejileri daha çok kamusal kaynakların kullanımı ve denetim üzerine kurulur. YKY ağırlıklı olarak bütüncül bir değişim ve dönüşümü konu edinir.

7- Yönetişim için uzlaşma, iş birliği, çıkar ortaklığı gibi konulara odaklanır ve örgütleri bir araya getirir. YKY'nin odağı bu noktada yöneten – yönetilen ilişkisindedir. YKY, bu ilişkiye alternatifler sunmaya çalışır.

8- Yönetişimin sorumluluk anlayışı, kamu görevlisi ve kamu hizmeti arasında bir ilişkinin var olması gerektiği yönündedir. YKY ise kamu yönetimi anlayışına alternatif olabilecek modelleri inceler, gerektiğinde model üretir.

İki kavram arasında farkın fazla olması, birinin tercih edilebileceği anlamına gelmemelidir. Keza her ikisi de kamu yönetimindeki mevcut sorunlara çözüm üretme kaygısı içindedirler ve ortak bir amaca hizmet etmektedirler.

3.Türkiye'de Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Düşüncesi

Özellikle Türk Kamu Yönetimi anlayışı için yönetim kavramı, son yıllarda sıklıkla gündeme getirilmiştir. İyi yönetim de olarak adlandırılan yönetim kavramı ilk olarak Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası gibi büyük ölçekli örgütlerin raporlarında kullanılmış ve ardından akademik alanda incelenmeye başlanmıştır. Dünya Bankası, yönetimi “açık ve görülebilir bir karar alma sürecinin; profesyonel bir bürokratik yönetimin eylem ve işlerinden sorumlu bir hükümetin ve kamusal sürece aktif bir şekilde katılımında bulunan sivil toplum ve hukukun üstünlüğünün geçerli olduğu bir düzeni ifade eder” olarak tanımlamıştır (Aktan, erişim Tarihi 27.10.2018). Türkiye’de de özellikle yerel yönetişimin uygulanması aşamasında bu tanıma sadık kalınmıştır.

Yönetişim kavramının Türkiye’de kendine somut bir yer bulması, Yerel Gündem 21’in ardından İstanbul’da gerçekleştirilen 1996 Habitat II’ye dayanmaktadır. Bu toplantılarda yönetim kavramı, ağırlıklı belediyelere yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda kendine yer bulmuştur (Karaman Toprak, Erişim Tarihi: 27.10.2018). Yerel yönetimleri sadece merkezi idarenin bir uzantısı olarak gören anlayış yerine özerk, katılımcı ve şeffaf anlayışın Habitat toplantıları ile atılmıştır. Bu girişimin ardından ulusal eylem planlarında ve raporlarda da kendine yer bulan yönetim kavramı ile beraber sürdürülebilirlik, yaşanabilirlik gibi kavramlar da yönetim anlayışında kendilerine yer bulmaya başlamışlardır (Sobacı, 2007: 233).

Bu süreci takip eden dönemde 1998 tarihinde Mahalli İdareler Reform Tasarısı gündeme getirilmiştir. Pek çok akademisyen, bu çalışmanın aslında bütün devlet örgütlenmesinin düzenlenmesine öncülük ettiğinde hemfikirdir. Bu tasarıyı önemli yapan unsurlar, ileride sıkça bahsedeceğimiz katılım, şeffaflık, verimlilik, etkin hizmet ve yerel demokrasi gibi kavramlara atıfta bulunmasıdır. Fakat uygulamaya geçmeden gündemden çekilmiştir (Sezik ve Ağır, 2016:237).

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, yeni kamu yönetimi paradigması ile ilişkili olarak çıkarılmış bir kanundur. Kamu kurum ve kuruluşlarının bütçelerinde birtakım düzenlemeler getirilen bu kanun ile kaynakların etkin ve verimli kullanımı hedeflenmiş ve mali yüke sebep olduğu düşünülen uygulamaların önünün kesilmesi hedeflenmiştir. Kanun ile birlikte performans, sonuç odaklılık, stratejik yönetim gibi kavramlar kullanılmaya başlanmıştır.

Bununla birlikte verimlilik, etkililik, hesap verebilirlik kavramları da konu edilmiştir. Bu kavramlar sadece bütçedeki düzenlemelere işaret etmemiştir, aynı zamanda kurum kimliğine de yerleştirilmiştir (Tekin, 2017: 206).

5018 sayılı kanunun ardından çıkarılan bazı kanunlar, yeni kamu yönetimi ve yönetim açısından yerel yönetimlere yönelik gerçekleştirilen düzenlemelerdir. 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5126 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve bu kanunların son basamağı olan 6360 sayılı kanun, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, yönetim ilkeleri gözetilerek çıkarılan kanunlardır (Özer, 2013: 113).

4.Büyükşehir Belediyelerinde Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Düşüncesi

Türkiye yönetim sisteminde halka en yakın birimlerden biri belediyelerdir. Gerçekleştirdiği hizmetler ve seçimle göreve gelmeleri açısından demokrasinin temelini oluşturan bir niteliğe sahiptirler. Halkın, devlet ile olan ilişkilerinde aracı kurumlardır. Sundukları hizmetin kalitesi, belediyenin verimliliği ve etkinliği gibi kavramlar bu noktada önem taşır. Bu sebepten belediyeler yeniliğe, değişim ve dönüşüme açık olmalıdır (Taş vd. :61).

Özel sektör, kendini değiştiren ve güncelleyen bir kesimdir. Zamana ve döneme uyum sağlamak zorundadır. Yoksa varlığı tehdit altına girer. 1970lerin sonundan itibaren kamu kurumları da özel sektör gibi dönemin şartlarına ayak uydurma gerekliliğinin farkına varmıştır. Bu sebeple özel sektörün uyguladığı metotları ve

yaklaşımları kendilerine uyarılama yolunu tercih etmişlerdir. Rutin faaliyetlerini sürdüren kamu kuruluşları, kendisini etkileyen uzun vadeli sorunlarla karşılaşınca hizmetlerin sunumunda aksama yaşar. Bu aksamaların sebebi ise ekonomik, bilişimsel veya toplumun talepleri ile ilgili olabilir. Hizmetlerin kalitesi düşer ve maliyetleri artar. Bu durum vatandaşların şikayetlerinin doğmasına sebep olur. O halde hedefleri olan, gelecek odaklı ve her türlü sorunla mücadeleye hazır bir yapıya geçme zorunluluğu doğar (Özgür, 2004: 18).

Yeni yönetim düşüncesi ile yönetim konusunda somut adımlar atılmış ve kent konseyleri, kalkınma ajansları, yerel gündem 21 ve buna bağlı çalışmalar ile proje demokrasisi kavramları uygulamaya geçmiştir; Kent konseyleri, belediye meclislerinin birer alternatifi olarak ortaya çıkarken, ortaklık, toplu sorumluluk, katılım ve saydamlık gibi hususlarda önemli önemli rol oynamaktadır. Kalkınma ajansları, bölgesel farklılıkları azaltmak için özel sektör, sivil toplum ve kamu sektörünü bir araya getirmektedir. Yerel Gündem 21, Habitat 2 ve Türkiye Yerel Gündem 21 Programı gibi önemli adımların atılmasına öncülük etmiştir. Son olarak proje demokrasisi ise katılımcılık vurgusu yapmaktadır. Bir projeden etkilenecek bütün kesimlerin, söz konusu projede denetleyici ve hatta karar verici konuma getirilmesi demektir (Akçakaya, 2017: 112-114).

Yönetişim anlayışının uygulamaya geçilmesi ile katılımcı belediyecilik anlayışı yerleşmeye başlamıştır. Türkiye’de katılımcılığın daha çok oy kullanma, seçim, kamuoyu yoklamaları, bireysel görüşme, bireysel başvuru, dilekçe ve telefon gibi araçlarla sağlandığı belirtilmektedir. Türkiye’de hedeflenen yönetim

anlayışının yerleşebilmesi için demokratik ortamın sağlanması ve sivil toplum anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir (Sobacı, 2007: 229-234).

4.1 Misyon ve Vizyon

Vizyon ve misyonun oluşması için gerekli şartı Stratejik plan sağlar. Stratejik plan, kurum veya kuruluşun bulunduğu yer ile ulaşmayı kurguladığı yer arasındaki yolu göstermektedir. Gelecek odaklıdır uzun vadeli olarak tasarlanır. Kurumun amaçlarını ve hedeflerini kapsar. Örgütün kültürüyle ve çalışanlarla ilişkilidir. Bundan dolayı performans, hedef gibi kavramları kapsar. Böylece hedeflere ulaşmada gerekli olan mali başarıyı getirecek bütünlüğün temelleri atılmış olur (Tunç, 2015: 74).

Türkiye’de kurumlara stratejik plan yapma yetkisi 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile birlikte verilmiştir. Stratejik planla, kentlerin gelecekte ulaşılacak noktaları kendilerinin belirlemeleri, sorun çözümünde ve hizmet sunumunda kullanacakları yöntemleri kendilerinin belirlemeleri ve bunları gerçekleştirirken bütçenin verimli kullanılması hedeflenmektedir (Keleş, 2012: 179)

Stratejik planlar birtakım özelliklere sahiptir. Birinci özelliği sonuç odaklılıktır. Stratejik planların önem verdiği konu girdiler değil, sonuçlardır. İkinci özelliği esnek ve değişime uygun olmasıdır. Böylece geleceğin getirilerine uygun olarak hareket edilebilir. Üçüncü özelliği gerçekçi olmasıdır. Gerçekçilik, abartılı hedeflerden daha net olunması anlamına gelmektedir. Dördüncü özelliği ise nitelikli yönetimdir. Beşinci ve son özelliği ise hesap verebilirliktir. Bir amaca

ulaşılacaksa bunun nasıl yapıldığı, ulaşıp ulaşılamadığının değerlendirilmesi ve denetlenmesi anlamına gelmektedir (Bozlağan ve Haraç, 2016: 365). Böylece vatandaşların güveni ve desteği sağlanmış olur (Aydın ve Özel, 2016:49).

Stratejik planlarda hedefe ulaşma, çıktılar, yönetim ve hesap verebilirlik kavramlarının öneminin vurgulandığı aşamalardan biri vizyon ve misyonlardır. 5018 sayılı kanunun 9. Maddesinde kamu idarelerinin misyon ve vizyonlarını oluşturmaları gerektiği ifade edilmiştir. Kurumlar, stratejik planlarında yer verdikleri vizyon ve misyonlarında hayalden uzak hedeflerini ve buna nasıl ulaşacaklarını açıkça belirtirler. Bu sebeple bu iki kavram kurum kültüründe yer alır. Oynadıkları rol sebebiyle alelade hazırlanmadan, üzerinde düşünülerek hazırlanması gereken ve kurum kültürüyle özdeşleşmesi gereken kavramlardır.

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu (2018)'nda vizyon ve misyonun ne olduğu, nasıl hazırlanması gerektiği açıkça belirtilmiştir;

Misyon, kuruluşun var olma sebebidir. Kuruluşun kimin için ne yaptığını ve nasıl yaptığını açıkça ifade eder. Kuruluşun yetkileri ve sorumlu olduğu hizmetleri misyonda belirtilir ve kaynaklar ile tutarlı olması beklenir. Kısa ve açık biçimde ifade edilir, ayrıntılara yer vermez. Sonuç odaklıdır. Hizmetin sürecini değil, amacını ifade eder. Şu dört sorunun cevabının verilmesi beklenir:

- Kuruluşun var oluş nedeni nedir?
- Kuruluş kimlere hizmet sunmaktadır?
- Kuruluş ne gibi ihtiyaçları karşılamaktadır?

- Kuruluş hizmetlerini ne biçimde sunmaktadır?

Vizyon ise kuruluşun geleceğini ve ulaşılmak istenilen yeri işaret eder. Uzun vadeli. Çok sık değiştirilen bir yapıda değildir. Bununla birlikte esnektir ve genişletilip daraltılabilir. Üst politikaların veya mevzuatın değişmesi gibi durumlarda vizyon gözden geçirilip tekrar yazılabilir. Vizyon da misyon gibi net olmalıdır. Ayrıca özgün ve idealist yapıda olmalıdır. Değişime öncülük eder bir görüntü çizmelidir. İddialı fakat ulaşılabilir olmalıdır.

Vizyon, örgütteki birimlere ortak bir amaç yükler. Bu yüzden birleştiricidir. Ayrıca birimler, vizyonu özümsemelidir. Böylece örgütsel başarı içselleştirilmiş olur ve takım ruhu oluşur (Özgür, 2004: 7).

Vizyon da misyon gibi birtakım soruların cevaplarını vermelidir;

- Toplumsal açıdan hangi sonuçlara ulaşılabilecektir?
- Faaliyet alanı göz önünde bulundurulduğunda başarılmak istenen nedir?
- Paydaşlar açısından başarılmak istenen nedir?
- Kurum açısından başarılmak istenen nedir veya nasıl bir kurum istenilmektedir?

5. Türkiye'deki Büyükşehir Belediyelerinin Yönetişim Açısından Vizyon ve Misyonlarının Analizi

Yönetişimin birtakım ilkelere sahip olduğundan daha önce bahsedilmişti. Araştırmanın bu kısmında, Büyükşehir belediyelerinin

vizyon ve misyonlarında kullanılan ifadelerin, yönetişimin ilkelerine uyup uymadığı incelenecektir.

Araştırma için nitel araştırmanın doküman inceleme yöntemi tercih edilmiştir. Doküman incelemesi, araştırmanın konusu olan dokümanların, belgelerin ve metinlerin detaylı bir biçimde incelenmesi ve analizi anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2004: 153). Bu çalışmada, doküman inceleme yöntemiyle büyük şehir belediyelerinin vizyon ve misyon tanımları, stratejik planlarından ve internet sitelerinden elde edilmiştir.

Araştırmada, büyükşehir belediyelerinin misyon ve vizyonlarında yönetişim ilkelerine ne derece sadık kaldığı öğrenilmek istenmektedir. Bunun için öncelikle misyon ve vizyon tanımlarında sık kullanılan kelimelerin ne anlama geldiğine bakılmıştır. Ardından bu kelimeler gruplandırılarak, büyükşehir belediyelerinin ne gibi tanımlara vurgu yaptığı gösterilmiştir. Kelime grupları, araştırmanın konusu olan yönetişim ilkelerine dayandırılarak oluşturulmuştur. Örneğin katılımcı/katılımcılık, birlikte yönetim, kapsayan ve kapsayıcı gibi kelimelerin işaret ettiği konu katılımcılık ilkesidir ve buna benzer kelimeler “katılımcılık” başlığı altında gruplandırılmıştır.

Yönetişimin belli başlı ilkelerinden – dolayısıyla kelime gruplarından - aşağıda bahsedilmektedir;

Katılımcılık ilkesi, yerel yönetimlerin ve devletin politika üretimi ve uygulama sürecinde sivil toplum kuruluşları, vatandaşlar, meslek örgütleri, barolar, üniversiteler ve benzer diğer kesimlerin dahil edilmesidir. Politika üretim sürecinde yöneten ve yönetilenler arasında zaman zaman çatışmalar yaşanabilmektedir. Katılımcılık

ilkesi, çatışma ortamını uzlaşma ortamına çevirir. Uzlaşma ortamı, yöneticilerin yönetilenlere faaliyet hakkında bilgi verme biçiminde olabilir. Ya da taraflardan bilgi alma, danışma biçiminde gerçekleştirilebilir. Fakat en önemli metotlardan biri, vatandaşın karar sürecine katılımının sağlandığı metottur. Alınacak karar, uygulanacak faaliyeti sonuçlandıran devlettir fakat bunu şekillendiren vatandaşdır. Vatandaşların aktif katılımının sağlanması önceliklidir (Yıldırım,2011: 22).

Hesap verebilirlik, yönetişimin önemli ilkelerinden biridir. Kamu çalışanlarının, hizmet sunumunda kullanılan kamu kaynaklarının nasıl kullanıldığını, bütçenin nasıl hazırlandığını ve raporlamaların nasıl yapıldığının sorgulanması ve hesabını verebilmesi anlamına gelen ilkedir (TESEV, 2008: 18).

Cevap verebilirlik ilkesi, halkın yöneticiler tarafından dinlenmesi anlamına gelmektedir. Yöneticilerin duyarlı olup olmadığı, halkın ihtiyaçlarının karşılanması konusunda onları anlayıp ihtiyaçlarına cevap verilip verilmediği, bu ilke bağlamında değerlendirilir. Burada “insan odaklı” veya “vatandaş merkezli” gibi ifadeler cevap verebilirlik ilkesinin unsurudur (Acar, 2003: 52).

Hukukun üstünlüğü ilkesi, kamu kurumlarının sunduğu hizmetlerde ve yürüttükleri faaliyetlerde kanunlara uygun olarak hareket etmeleri gerektiği anlamına gelir. Böylece yöneticilerin keyfiyeti engellenir. Hizmetlerin her kesime adil ve etkin bir biçimde sunulur. Ayrıca yöneticiler ve aldıkları kararlar, bağımsız yargı tarafından sorgulanıp yargılanabilmektedir (Yıldırım, 2011: 26).

Yöneticilerin problem çözme gücüdür. Kaynakların etkin kullanımı, etkililik anlamına gelmektedir. Bu ilkede fiili çıktılar önem arz etmektedir. Hizmetin kalitesi, verimliliği, bu ilke kapsamında değerlendirilir (Yıldırım, 2011: 26).

Eşitlik ilkesi, kamu hizmetlerinin olmazsa olmazıdır. Bu sebeple yönetişimin ilkelerinden biri olarak yerini almaktadır. Kanun önünde herkesin eşit olduğu, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet sunumunda ve diğer konularda dil, din, ırk ve diğer sebeplerle ayrımcılık yapamayacağı anlamına gelmektedir (Altın, 2013: 105).

Bu çalışmada büyükşehir belediyelerinin 2015 – 2019 yılları arasında hazırlanan stratejik planlarında belirtilen vizyon ve misyonlarına yer verilmiştir. Mevcut otuz büyükşehir belediyesinin yirmi dokuzuna ait stratejik plana ulaşılmıştır. Mardin Belediyesi'nin stratejik planlarına ise ulaşılammıştır. Bu sebeple çalışma 29 büyükşehir belediyesi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

5.1 Misyon Analizi

6360 sayılı kanun ile birlikte Türkiye'de büyükşehir belediyesi sayısı 30'a ulaşmıştır. Çalışmada değerlendirmeye alınan 29 büyükşehir belediyesinin misyonlarında yönetim ilkelerine öncelik verilip verilmediği ve hangi kavramlara ağırlık verdiği incelenmiştir.

Misyonda kullanılan ifadeler, birbirleriyle benzer nitelik taşıyan ifadelerle gruplandırılmıştır. “Katılımcı”, “birlikte yönetim”, “kapsayıcı” gibi ifadeler katılımcılık vurgusu yaptığı için bu başlık altında toplanmıştır. “adil”, “adalet”, “tarafsız”, “eşit” gibi kavramlar eşitlik başlığı altında toplanmıştır.

Ayrıca daha önce belirtilen yönetim ilkelerinin bir kısmı, benzer nitelikler taşıdığı için tek bir ilke altında birleştirilmiştir. Açıklık ilkesi “şeffaf”, “saydam”, “bilgiye ulaşmak” ifadelerini kapsamaktadır. Hesap verebilirlik ilkesi de “şeffaf” ve “bilgiye ulaşmak” gibi ifadeleri barındırdığından bu iki ilke “hesap verebilirlik” ilkesi altında birleşmiştir. Yine hukuka uygunluk ilkesi de eşitlik ilkesi ile birleştirilmiş ve bu iki ilkeye atıfta bulunan ifadeler tek bir başlık altında toplanmıştır.

Yönetim ilkelerine göre kategorize edilmiş ifadelerin tablosu aşağıda verilmiştir

KATILIMCILIK	HESAP VEREBİLİRLİK	CEVAP VEREBİLİRLİK	ETKİLİLİK	EŞİTLİK
Katılımcı	Şeffaf	Hızlı	Planlı	Adil
Birlikte Yönetim	Verimli/Ekonomik	Etkin	Kaliteli Hizmet	Adalet
Kapsayıcı	Hesap verebilir	Vatandaş Odaklı İnsan Odaklı Önce İnsan	Çözüm Odaklı Sürdürülebilir	Tarafsız Eşit

Bu tablo, daha önce de belirtilen yönetim ilkelerinin ne anlama geldiği ile alakalı olarak oluşturulmuştur.

5.1.1.Katılımcılık

Katılımcılık kategorisi altında toplanan ifadeler, katılımcılığa vurgu yapan kelimelerdir. Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin vizyon tanımı şu şekildedir:

“Katılımcı bir yönetim anlayışıyla, adaletten, verimlilikten ve yaşam kalitesinden ödün vermeden, insanımızı, çevremizi ve toplumsal değerlerimizi ekonomik zenginliklerle buluşturan zenginliklerdir.”

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi ise:

“Çevre değerlerine saygılı, kentlilik bilincini oluşturmuş, insan odaklı ve katılımcı yönetim anlayışı çerçevesinde ilçe belediyeleri ile eşgüdüm içinde çağdaş belediyeçilik hizmetleri sunarak Tekirdağ'da yaşayanların yaşam kalitesini arttırmak” olarak vizyonunu belirlemiştir.

29 büyükşehir belediyesinden sadece 10 tanesi misyonunda katılımcılık ilkesine vurgu yapmıştır. Bu belediyeler Bursa, Hatay, İzmir, Kocaeli, Konya, Mersin, Ordu, Tekirdağ, Trabzon ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyeleri olmuştur. Katılımcılık ilkesi, yeni kamu yönetimi anlayışında ve yönetişimde yer alan en temel ilkelerden biridir. Vatandaşın ve sivil toplumun katılımı, demokrasi için önem arz etmektedir. Alınan kararlarda danışman veya yönlendirici olması sağlanır. Fakat büyükşehir belediyelerinin bu ilkeyi ön plana çıkarmadıkları görülmektedir.

5.1.2.Hesap Verebilirlik

Hesap verebilirlik başlığı altında toplanan ifadeler “şeffaf”, “verimli/ekonomik”, “hesap verebilir” gibi ifadelerdir. Bu ilkeye göre

kaynakların nasıl kullanıldığı, bütçenin nasıl yapıldığı ve belediye dışında kalan kesimlerce bunların sorgulanması anlamına gelir. Büyükşehir belediyelerinin misyonlarında kullandıkları ifadelerde benzer tanımlara yer verilmiştir.

Samsun Büyükşehir Belediyesi:

“Kanunlar ve yönetmelikler doğrultusunda Büyükşehir Belediyesi sınırları ve mücavir alanları içerisinde yaşayan kent halkına esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanmasında çağdaş, eşit, şeffaf bir yönetim anlayışı ile zabıta hizmeti sunmak.” tanımını kullanmıştır.

Malatya Büyükşehir Belediyesi:

“Büyükşehir Belediyesi il sınırları içerisinde gerekli alt yapı ve üst yapı hizmetlerini çağdaş, eşitlik, hakkaniyet, hesap verebilirlik ve adalet ilkeleri çerçevesinde sunarak, kentsel yaşam kalitesini yükseltmek.” İfadeleriyle ilkeye atıfta bulunmuşlardır.

15 büyükşehir belediyesi misyonlarında hesap verebilirlik ilkesine atıfta bulunmuşlardır. Muğla belediyesi, misyonunda hesap verebilirlik ilkesine en çok ağırlık veren büyükşehir belediyesidir: *“Halkımızın verdiği görev, yetki ve sorumlulukları; etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda çağdaş yönetim anlayışıyla yerine getirerek Muğla'mıza hizmet etmektir”* biçiminde ifade ederek, önceliğini hesap verebilirlik olarak belirlemiştir.

5.1.3.Cevap verebilirlik

Cevap verebilirlik ilkesi, vatandaş tarafından iletilen taleplere cevap vermek için her daim hazır olan, hızlı, etkin, duyarlı, önceliği vatandaş ve insan olan anlayış anlamına gelmektedir. Bu ve benzer ifadeler cevap verebilirlik ilkesi çatısı altında toplanmıştır.

10 Büyükşehir belediyesi misyonlarında cevap verebilirlik ilkesine yer vermiştir. Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi'nin vizyonunda bu ilkenin vurgulandığı görülmektedir:

“Kahramanmaraş'ın tarihi ve kültürel mirasına sahip çıkarak, çevreye duyarlı, adil, ulaşılabilir, şeffaf, insan odaklı bir anlayışla yerel hizmetler sunarak sürekli vatandaş memnuniyeti sağlamak.”

Adana Büyükşehir Belediyesi'nin misyonu:

“Büyükşehir Belediyesi sorumluluk alanında planlı, hızlı, etkin, şeffaf, adil ve vatandaş odaklı en iyi hizmeti sunmak” olarak belirlenmiştir. İki örnekte de altı çizili ifadeler, cevap verebilirlik ilkesinin karşılığıdır.

5.1.4.Etkililik

Etkililik ilkesi amaca uygun bir biçimde hareket edilmesi ve problem çözme gücüdür. Kaynakların etkili kullanımınıdır. Bu tanıma karşılıyan ifadeler daha çok “planlı”, “kaliteli hizmet”, “çözüm odaklı”, “sürdürülebilir” gibi ifadelerdir.

11 Büyükşehir belediyesi, misyonlarında etkililik ilkesine vurgu yaparken, 15 belediye ise bu ilkeye vizyonlarında yer vermeyi tercih etmiştir. Bu ilkeye yer vermeyen tek büyükşehir belediyesi ise Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'dir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi:

“Yerel ve ortak nitelikli talepleri karşılayan, insana değer veren, çevreyle uyumlu, kaliteli ve çözüm odaklı hizmetler üretmek ve halkın gündelik yaşamını kolaylaştırmak.” İfadeleriyle misyonlarında etkililik ilkesini sıklıkla vurgulamaktadır.

5.1.5.Eşitlik

, *Gazi şehrimizin tarihi ve kültürel mirasına sahip çıkarak,* Bu ilke, taraf seçmeksizin herkesin adil muamele görmesi, hukuka aykırı hareket edilmeden hizmetin görülmesi gerektiği anlamına gelir. Büyükşehir belediyelerince kullanılan “Adil”, “eşit”, “tarafsız” gibi ifadeler bu kategori altında değerlendirilebilir.

15 büyükşehir belediyesi misyonlarında eşitlik vurgusu yapmışlardır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi :

“Birlikteliğimiz yaşanabilir dünya kenti olmak, ürün ve hizmetleri mükemmellik yaklaşımı ve çağdaş bir belediyecilik anlayışıyla, tüm paydaşlarımızın gereksinim ve memnuniyetini dengeli bir şekilde sağlamak içindir.” İfadesiyle hizmetlerin taraf gözetmeksizin dağıtılacağını belirtmiştir.

Denizli Büyükşehir Belediyesi de benzer bir şekilde misyonunda bu ilkeye vurgu yapmıştır: *“Önce insan anlayışıyla hizmette adalet ve eşitliği ilke edinerek tarihi ve çevresel değerlerine sahip çıkan, sağlık ve refah içinde yaşanabilir bir kent oluşturmak.”* diyerek tarafsız ve adil bir hizmet sunumu yapacağını vurgulamıştır.

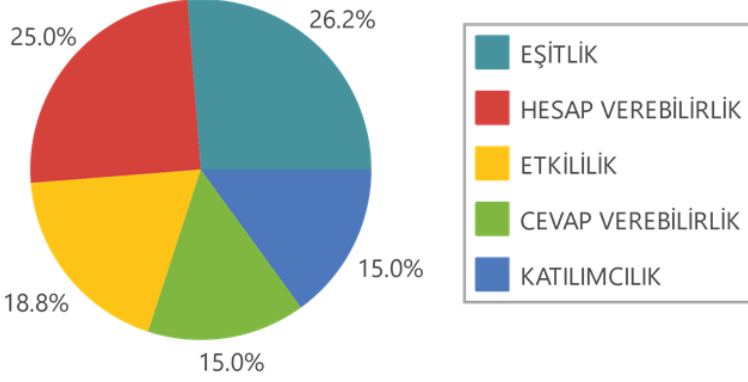
Malatya Büyükşehir Belediyesi, misyon tanımında eşitlik ilkesinden ağırlıkla bahsetmiştir:

“Büyükşehir Belediyesi il sınırları içerisinde gerekli alt yapı ve üst yapı hizmetlerini çağdaş, eşitlik, hakkaniyet, hesap verebilirlik ve adalet ilkeleri çerçevesinde sunarak, kentsel yaşam kalitesini yükseltmek.” İfadeleriyle, eşitlik ilkesini diğer ilkelere ön planda tutmuştur.

Görüldüğü üzere Büyükşehir belediyeleri, misyonlarında belli başlı ilkelere yer vermişlerdir. Fakat bu ilkelerin dağılımı göz önünde bulundurulduğunda bir eşitsizlik söz konusudur. Yönetişim, en genel ifadeyle anlatılırsa, katılımcılık ilkesi üzerinde şekillenmiştir. Demokrasinin olmazsa olması olarak ifade edilen katılımcılık ilkesi, büyükşehir belediyelerince vizyon tanımlarında olması gerekenden daha az yer bulabilmiştir.

Bu grafik bizlere büyükşehir belediyelerinin misyonlarında yönetişimin hangi ilkelere ağırlık verdiğini göstermektedir. Büyükşehir belediyelerinin kullandıkları ifadelerden ve kelime analizinden yola çıkarak hazırlanan bu grafiğe göre, büyükşehir belediyeleri ağırlıklı olarak eşitlik ilkesine ve hesap verebilirlik ilkesine atıfta bulunmaktadır. Bu iki ilkeyi ise etkililik ilkesi takip etmektedir. Türkiye’de büyükşehir belediyelerinin yönetişim ilkelere önem vermelerine rağmen, katılımcılık ilkesine gerekli önemin verilmediği görülmektedir. Katılımcılık ilkesinin yönetişimin temel unsuru olduğu ve diğer ilkelere kıyaslandığında son sırada yer alması düşündürücüdür.

Misyon'da Yönetişim İlkelerinin Oranı



5.2 Vizyon Analizi

Vizyon analizi de misyon analizine benzer bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Büyükşehir belediyelerinin vizyonlarında kullandığı ifadeler, yine misyon analizinde olduğu gibi aynı başlıklar altında toplanmıştır.

52.1.Katılımcılık

29 büyükşehir belediyesinden sadece Tekirdağ, İzmir ve Manisa Büyükşehir belediyeleri vizyonlarında katılımcılık ilkesine atıfta bulunmuşlardır. Diğer belediyeler bu ilkeye misyonlarında yer verirken, vizyonlarında yer vermemeyi tercih etmişlerdir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından vurgulanan ifade “kentlilik bilinci” olmuştur. Kentlilik bilinci ifadesi, kentte yaşayan kişilerin kendilerini kentli gibi hissettikleri ve böyle davrandıkları anlamına gelmektedir. Bu bilince sahip kişiler paydaş ve katılımcı olma, diğer aktörlerle bağ kurma eylemine de gireceklerinin

farkındadırlar (Ercöşkun vd., 2016: 5). Bu sebeple bu ve benzer ifadeler katılımcılık başlığı altında toplanmıştır. Bu ifadeyi kullanan bir diğere belediye ise Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi'dir.

Manisa Büyükşehir Belediyesi ise vizyonunu;

"Şeffaf, katılımcı, Değişen ve gelişen belediye" biçiminde belirtmiş ve gelecekte katılımcı bir belediye olarak varlığını sürdüreceğini ifade etmiştir.

Vizyon tanımlarında katılımcılık ilkesine az yer verilmesi anlaşılabilir bir durumdur. Vizyon, gelecekte ulaşılmak istenen bir duruma işaret etmektedir. Diğere belediyeler ise misyonun "hangi hizmet nasıl sunulacak ve hizmet felsefesi nedir?" sorusu dahilinde bu soruyu cevaplamış ve bu tanımdan yola çıkarak katılımcılığı bir felsefe olarak görmüş olabilecekleri düşünülmektedir.

5.2.2.Hesap Verebilirlik

Daha önce belirtildiği gibi, hesap verebilirlik başlığı altında toplanan ifadeler "şeffaf", "verimli/ekonomik", "hesap verebilir" gibi vurgular olmuştur. Pek çok belediye bu tanımlara misyonlarında yer verirken, vizyonunda buna yer veren tek belediye Manisa Büyükşehir Belediyesi olmuştur. *"Şeffaf, katılımcı, Değişen ve gelişen belediye"* biçiminde bir vizyon belirleyen Manisa Büyükşehir belediyesi, vizyonun açıklama bölümünde

"... Belediyelerimizin bu dönüşümü sağlıklı gerçekleştirmesi, kente ve kentliye en iyi hizmeti sunabilmesi için... karar ve uygulamalarında şeffaflığı sağlaması gerekmektedir. Bu sebeple Manisa Büyükşehir Belediyesi olarak vizyonumuzu "Şeffaf, katılımcı,

değişen ve gelişen belediye" olarak belirledik." Biçiminde belirtmiştir.

5.2.3.Cevap verebilirlik

Cevap verebilirlik ilkesinin tanımında vatandaş tarafından iletilen taleplere cevap vermek için her daim hazır olan, hızlı, etkin, duyarlı, önceliği vatandaş ve insan olan anlayış anlamına gelmektedir, ifadeleri daha önce kullanılmıştı. Bu tanıma uygun bir vizyon belirleyen sadece iki büyükşehir belediyesi bulunmaktadır. Bunlardan biri Trabzon Büyükşehir Belediyesi'dir.

Trabzon Büyükşehir Belediyesinin vizyonu:

"Şehri imar ederken gönülleri fetheden belediye" olarak belirtilmiştir. Bu ifadeden belediyenin vizyonda önceliğine dair iki ifade çıkmaktadır, birincisi imar, ikincisi ise gönülleri fethetme. Burada gönülleri fethetmeden kastın, insan odaklılık olduğu düşünülmektedir.

Sakarya Büyükşehir belediyesi ise vizyonunda daha açık bir tanım kullanmıştır ve yönetişimin cevap verebilirlik ilkesi net bir biçimde görülebilmektedir:

"Rahat ve konforlu ulaşım sistemlerine sahip, afetlere karşı hazırlıklı, kültürel zenginliğinden güç alan, engellileri ve muhtaçları toplum ile bütünleşmiş, çağdaş yönetim sistemlerini kullanan, temiz ve doğal çevre içinde özgün nitelikleri öne çıkan bir kent olmak."

Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nin engellileri ve muhtaçları toplum ile bütünleştirme vizyonu, engelsiz kentleri, ulaşılabilirliği ve hizmette insan/vatandaş odaklılığı vurgulamaktadır. Ayrıca "afetlere

karşı hazırlıklı” ifadesi, hızlı ve etkin bir rol alınacağına işaretidir. Cevap verebilirlik ilkesinde hazır, hızlı ve etkin bir belediye anlayışı ön plana çıkmaktadır. Sakarya, 1999 yılındaki Marmara Depremi’nden en çok etkilenen kentlerden biridir. Bu sebeple vizyonunda cevap verebilirlik ilkesine uygun bir biçimde tanım bulundurmaktadırlar.

5.2.4.Etkililik

Etkililik ilkesinde aranan ifadeler “planlı”, “kaliteli hizmet”, “çözüm odaklı”, “sürdürülebilir” gibi ifadeler olmuştur. Kaynakların etkin kullanımı, belediyelerin etkililiğini göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen 29 Büyükşehir belediyesinden 15’i, bu ilkeye vizyonlarında yer vermiştir.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’nin vizyonu,

“Medeniyetlerin doğduğu, yüzyıllar boyunca birçok medeniyete ev sahipliği yapmış Şanlıurfa’mızı; tarihi güzelliklerini ortaya çıkararak turizmde öncü, kişi başına düşen yeşil alan oranıyla Türkiye’de lider, son teknolojinin kullanıldığı ulaşım sistemleriyle toplu taşımada öncü, kentsel dönüşüm projeleriyle düzenli, disipline edilmiş, sürdürülebilir, sosyal belediyeçilik hizmetleri ile örnek bir Büyükşehir Belediyesi olmaktır” biçimindedir.

Burada Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’nin kaynaklarını teknolojiye ve geleceğe dönük, sürdürülebilir, çözüm odaklı ve kaliteli olarak yorumlamak mümkündür. Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, bu tip bir hizmet sunumu ile gelecekte öncü bir belediye olmak arzusunda olduğunu belirtmiştir.

Kayseri Büyükşehir Belediyesi de

“Planlı gelişim, Estetik Dönüşüm, Fonksiyonel Değişim'dir.”

İfadesiyle kaynaklarını, günümüz modern kentlerinin vazgeçilmezi olan estetiğe ve konfora önem vereceğini belirtmektedir.

Diğer büyükşehir belediyeleri de “planlı”, “kaliteli”, “yaşam kalitesi”, “güvenli”, “yaşanabilir” ifadelerine yer vererek, kaynaklarını kalite ve gelecek odaklı kullanacaklarına yer vermektedirler. Etkililik ilkesi, vizyon açısından büyükşehir belediyelerince öncelik verilen bir ilkedir. Bu açıdan yönetim yaklaşımına uygun bir tutum sergilemektedirler denilebilir.

5.2.5.Eşitlik

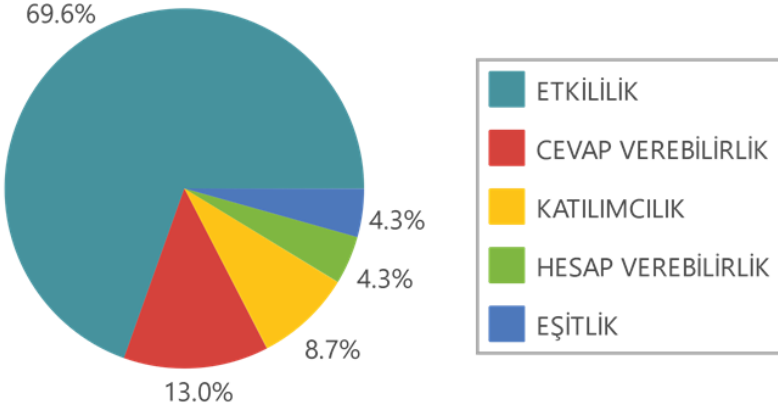
Eşitlik ilkesine hem misyonunda vizyonunda yer veren tek belediye Konya Büyükşehir Belediyesi olmuştur. Misyonunda kaynakların, kültürel ve ekonomik zenginliklerin ve hizmetlerin insanlara ulaştırılacağı vurgusunu yapan Konya Büyükşehir Belediyesi, vizyonunda ise

“ilçe belediyeleri arasındaki gelişmişlik farklarını en aza indirmek” ifadesini kullanmıştır. Böylece vatandaş ve yaşanılan ilçe ayrımı yapmaksızın hizmet ve kaynak dağılımında eşit bir Konya planlanmıştır. Bunu yapma gerekçesi ise iç göçü azaltmak olarak belirtilmiştir.

Kaynak ve hizmet dağılımı açısından bakıldığında, eşitlik ilkesinin vizyon yerine misyonlarda daha fazla kullanılması anlaşılabilir bir durumdur. Büyükşehir belediyeleri, eşitliği ve adaleti hizmet sunumu açısından değerlendirdikleri için misyonlarında kullanmışlardır. Zira sıklıkla vurgulanan ifade *“hizmet sunumunda*

adil olmak”tır. Vizyon ise gelecekte olunacak yeri işaret ettiği için, belediyelerin vizyonlarında eşitlik ilkesine daha az yer verildiği düşünülmektedir.

Vizyon'da Yönetişim İlkelerinin Oranı



Tıpkı misyonda olduğu gibi vizyon tanımlarında da aynı yöntem kullanılmış ve büyükşehir belediyelerinin hangi ilkelere ağırlık verdiği grafikte belirtilmiştir. Grafığe göre etkililik ilkesi, büyükşehir belediyelerinin en çok kullandığı vurgulardır. Büyükşehir belediyeleri gelecekte kendilerini kaliteli hizmet sunan, planlı, çözüm odaklı ve sürdürülebilir belediyeçilik anlayışının olduğu bir noktada konumlandırmaktadırlar. Belediyelerin vizyonları ağırlıklı olarak bu ifadelerle tanımlanmıştır. Bu ifadeden belediyelerin gelecekte planlı yapılaşmaya ağırlık veren ve sorunları çözen kurumlar olacağı görülmektedir. Günümüz koşulları düşünüldüğünde belediyelerin pek çok sorununun, plansız yapılaşma ile birlikte gelen göç, trafik, çevre

sorunları ve altyapı gibi meselelerden kaynaklandığı söylenilebilir. Belediyelerin, gelecekte bu sorunları çözdükten sonra planlı şehirleşmeye geçeceği ve daha etkin ve sürdürülebilir bir hizmet anlayışıyla faaliyet gösterecekleri düşünülebilir. Bu sebepten dolayı büyükşehir belediyelerinin “planlı” ifadesine sıklıkla başvurduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte diğer ilkelerin oranı düşük kalmaktadır. Cevap verebilirlik ilkesi düşük orana sahiptir. Bunun sebebinin, etkin ve verimli hizmet anlayışının vizyondan çok misyona uygun bir tanım olduğu düşünülmektedir. Büyükşehir belediyelerinin kullandıkları “etkin”, “duyarlı”, “insan odaklı” gibi ifadeler, gelecekte ziyade günümüzün hedefi ve hizmet anlayışı olabilir. Misyonda “nasıl?” sorusunun cevabı aranır. Dolayısıyla Cevap verebilirlik ve hesap verebilirlik ilkesinin az yoğunluklu olması kabul edilebilir.

5.3.Çevre, Turizm, Tarih ve Kültür Vurguları

Bu çalışmada Büyükşehir belediyelerinin vizyon ve misyonlarında yönetim ilkelerine ne derece yer verdiği araştırma konusu edilirken, belediyelerin bir yandan çevre, turizm, tarih ve kültür gibi konularda da vurgu yaptıkları tespit edilmiştir. Bu ifadeler ve başlıklar yönetim ile doğrudan ilgili ifadeler değildir. Bununla birlikte iyi bir yönetim anlayışının dolaylı unsurlarıdır.

“Yeşil çevre”, “doğa ile uyumlu”, “çevreye duyarlı” gibi ifadeler Büyükşehir belediyelerinin hem misyonlarında hem vizyonlarında kendilerine yer bulmuştur.

Mersin Büyükşehir Belediyesi:

“Mersin’in özgün kültürel kimliğini korumak, yaşam kalitesini yükseltmek, tarihi, kültürel ve doğal güzelliklerine sahip çıkmak, kaynakları planlı, programlı ve verimli kullanmak, ekolojik dengeneyi korumak, katılımcı, şeffaf, adil belediye hizmeti sunarak İlimizi turizm, tarım, sanayi ve lojistik sektöründe cazibe merkezi haline getirmek.”

Denizli Büyükşehir Belediyesi:

“Önce insan anlayışıyla hizmette adalet ve eşitliği ilke edinerek tarihi ve çevresel değerlerine sahip çıkan, sağlık ve refah içinde yaşanabilir bir kent oluşturmak.”

İfadelerini misyonlarında kullanmışlardır. “Kültürel ve çevresel değerlere sahip çıkmak” gibi ifadeleri vizyonlarında kullanan belediyelere örnek olarak Ordu Büyükşehir Belediyesi’nin “Şehrin coğrafi yapısına, tarihi, kültürel ve doğal değerlerine sahip çıkan, kenti emanet olarak görüp sürekli yaşanabilir kılmak için hizmetler üreten, vatandaş odaklı, kurumsallaşmış bir belediye olmak.”

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’nin vizyonu “...tarihi güzelliklerini ortaya çıkararak turizmde öncü, kişi başına düşen yeşil alan oranıyla Türkiye’de lider...bir Büyükşehir Belediyesi olmaktadır.” örnek verilebilir.

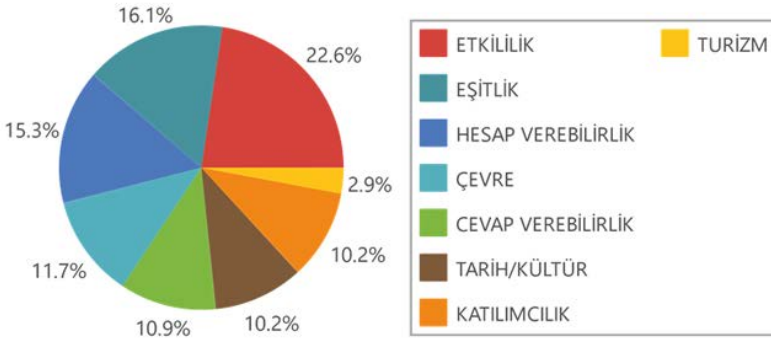
Antalya, Şanlıurfa, Muğla ve Erzurum büyükşehir belediyeleri, vizyon ve misyonlarında turizm vurgusu yapmışlardır. Bu belediyeler “ziyaretçi”, “misafir”, “konuk” ve “turizm” ifadelerine yer vermişlerdir.

Son olarak Van, Kahramanmaraş, Gaziantep, Bursa ve Ordu gibi kentler tarihi ve kültürel değerlerin vurgulandığı ifadelerle misyon ve vizyonlarını oluşturmuşlardır.

Görüldüğü üzere yönetim konusu altında doğrudan tartışılmayan, fakat dolaylı yoldan ilişki kurulan kültürel ve tarihi değerler, çevre ve turizm gibi kenti ilgilendiren olgular, büyükşehir belediyelerinin sıklıkla başvurduğu ifadelerdir. Günümüz yaşanılabilir kent anlayışında çevre, turizm gibi kavramlar kaçınılmaz ifadelerdir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, büyükşehir belediyelerinin hem vizyonlarında hem misyonlarında yönetim ilkelerine yer verdiği, fakat bu ağırlıkların dengeli olmadığı görülmektedir. Katılımcılık ilkesi, en az değinilen konu olmaktadır. Kaldı ki yönetim açısından bakıldığında bu ilkenin daha fazla rol oynaması beklenilmekteydi. Büyükşehir belediyelerinin önceliklerini etkililik ilkesine verdikleri, aşağıdaki grafikten de görülmektedir.

Misyon-Vizyon'da Değinilen Konular



Grafikte dikkat edilmesi gereken bir konu da yönetim dışında kalan ilkelerin ağırlıklarıdır. Çevre, tarih/kültür ve turizm de büyükşehir belediyelerince dile getirilen ifadelerdir. Özellikle çevre konusu, katılımcılık ve cevap verebilirlik ilkelerini geride

bırakmaktadır. Büyükşehir belediyelerinin çevre konularına ağırlık vermeleri, çevre sorunlarının kaçınılmaz bir mesele haline geldiğini, yeşil alanların eksikliğinin gözle görülür biçimde hissedildiğini ve bu durumun rahatsızlık yarattığını göstermektedir. Büyükşehir belediyelerinin ve vatandaşların, daha yeşil bir çevre talep ettikleri düşünülmektedir. Ayrıca benzer bir şekilde tarihi ve kültürel değerlerin korunması da büyükşehir belediyelerince sıklıkla dile getirilmiştir. Bu değerlerin gün geçtikçe önem kazanması ve belediyelerin bunlara misyon ve vizyonlarında ağırlık vermesi sevindiricidir. Bununla birlikte katılımcılık ilkesi çevre ve kültür/tarih ifadelerinin bile gerisinde kalmaktadır.

6.Sonuç ve Değerlendirme

2018 yılında hazırlanan “Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu”nda kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik bir rehber hazırlanmıştır. Rehberde “Geleceğe Bakış” başlığı altında misyon ve vizyonun nasıl hazırlanacağı, nelere dikkat edilmesi gerektiği, hangi sorulara cevap vermesi gerektiği örnekleriyle birlikte verilmiştir. Bu araştırmada yirmi dokuz büyükşehir belediyesinin misyon ve vizyonlarında bu rehberde uyup uymadıkları ve yönetim kavramına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığına bakılmıştır.

Araştırmalar sonucunda büyükşehir belediyelerinin misyon ve vizyonlarında genel olarak yeni kamu yönetimi anlayışı ve yönetişime uygun tanımlar oluşturdukları görülmüştür. Bununla birlikte yönetim ilkelerine verilen ağırlıklar beklenenden daha dengesiz bir biçimde dağılmıştır;

Büyükşehir belediyeleri misyonlarını tanımlarken önceliklerini eşitlik ilkesine ve hesap verebilirlik ilkesine vermişlerdir. Büyükşehir belediyelerinin hizmet sunumlarında adil ve tarafsız hizmet anlayışıyla hareket etme kaygısı taşıdıkları düşünülmektedir. Ayrıca hesap verebilirlik ilkesi özelinde düşünüldüğünde, yine büyükşehir belediyelerinin şeffaflık kaygısı güttüğü ve hesap verebilir durumda olduklarını/olacaklarını vurguladıkları söylenebilir. Yine sık vurgulanan bir ifade de etkili hizmet sunma arzusudur. Büyükşehir belediyeleri, hizmet sunumunda verimli ve hızlı olmak gayesinde olduklarını vurgulamaktadırlar.

Bununla birlikte yeni kamu yönetimi anlayışının ve üzerinde sıklıkla durduğumuz yönetim ilkesi, belediyelerce geri plana atılmıştır. Katılımcılık ilkesi, en az vurgulanan ilkedir. Yönetişim, ülkemizde konu edilmeye başlandığı günden beri katılım ile ilişkilendirilmiş ve katılımın öneminden sıklıkla bahsedilmiştir. 5018 sayılı kanunla birlikte vurgulanan ve somut adımları atılan katılımcılık büyükşehir belediyelerince arka plana atılmıştır. Bu durum, üzerinde durulması gereken bir konudur. Demokrasinin temeli olan katılımcılık, demokrasinin başladığı yer olan yerel yönetimlerce önemsenmemektedir. Tekirdağ ve Bursa Büyükşehir Belediyelerinin misyonları katılımcılık vurgusunu belirgin bir şekilde yaparken, bu durumun genel olarak bütün belediyelerde görüldüğünü söylemek zordur.

Büyükşehir belediyelerinin vizyon tanımları, gelecekte olunmak istenen noktayı işaret etmektedir. Belediyelerin vizyon tanımlarında en çok vurgulanan konu etkililik ilkesi olmuştur. Tekrar

hatırlatmak gerekirse etkililik ilkesi “planlılık”, “insan odaklılık”, “çözüm odaklılık”, “çağdaş kent” gibi ifadelerin vurgulandığı ilkedir. Pek çok belediye, gelecekte planlı ve modern bir kent olma hedefi taşımaktadır. Günümüz belediyelerinin karşılaştığı sorunların temelinde yatan plansızlık, belediyelerin gelecekteki konumlarına yansıyan bir hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Belediyeler, gelecekte insan odaklı ve planlı kentler olma gayesindedirler.

Son olarak, belediyeler vizyon ve misyonlarında sıklıkla çevre vurgusu yapmaktadırlar. Büyükşehir belediyelerinin çevre vurguları yapması, “yeşil çevre”, “sağlıklı kent”, “doğal yaşama saygı” gibi ifadelerle kendini göstermektedir. Bu ifadeler yönetim konusunun dışında kalmaktadır. Fakat dolaylı yoldan yönetim ilkeleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Büyükşehir belediyelerinin görev tanımında çevrenin, doğanın, su havzalarının korunması yer almaktadır. Büyükşehir belediyelerinin görev tanımı dahilinde, temiz bir çevre sunmayı ve doğayı ve yeşili korumayı vatandaşlara karşı bir görev ve hizmet olarak gördüğü düşünüldüğünde, yönetim ilkeleriyle bağdaştırılabilmektedir. Bu sebepten dolayı çevre konularının, kamu kurumları tarafından gelecekte hazırlanacak misyon ve vizyonlarda yer bulmaya devam edeceği tahmin edilmektedir.

Büyükşehir belediyelerinin bundan sonraki dönemlerde hazırlayacakları stratejik planlarında, özellikle misyon tanımlarını gözden geçirmeleri ve özgün bir biçimde hazırlamaları gerektiği söylenebilir. Vizyon ve misyon tanımlarında, yönetim ilkeleri açısından bir dengesizlik olduğu görülmektedir. Yönetim ilkelerine sadık kalarak hazırlanacak misyon ve vizyon tanımlarının, özellikle

demokrasinin temeli olan katılımcılık ilkesine vurgu yapacak bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Böylece çağdaş belediyeçilik anlayışı yerleşecek ve diğer yönetim ilkeleriyle uyumlu, bütüncül bir görüntü çizeceklerdir.

KAYNAKÇA

- ACAR, Pınar, 2003, Cevap Verebilirlik ve İyi Yönetişim, İyi Yönetişimin Temel Unsurları, Ankara, Ayrıntı Basımevi, s. 48-62.
- AKÇAKAYA, Murat, 2017, Yeni Yönetim Anlayışının Yerel Yönetimlere Yansımaları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı:6, s.105-130
- AKTAN Can, “İyi Yönetişim Kavramı”
<http://www.canaktan.org/politika/yonetisim/tanim.htm>
27.10.2018
- AYDIN, Ahmet Hamdi, ÖZEL, Mehmet, 2016, “Türkiye’de İç Güvenlik Aktörlerinin İç Güvenlik Yönetiminde Halka Cevap Verebilirlik Sorununa İlişkin Algıları ve Çözüm Önerileri”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:18, s.46-59
- BOZLAĞAN, Recep ve Haraç, Serpil, 2016, “Stratejik Planlar Üzerine Karşılaştırmalı bir İnceleme: Çorlu Belediyesi Örneği”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt:13, sayı:35, s.363-383
- ERCOŞKUN, Özge Y., ÖCALIR-AKÜNAL, Ebru V., YENİGÜL, Bahtiyar ve ALKAN, Leyla, 2016, “Kentlilik Bilincini Oluşturan Göstergeler ve Kentlilik Bilincini Geliştirme Yolları”, Paradoks Dergisi, Aralık / December 2016, Cilt/Vol: 11, Özel Sayı/Special Issue, s: 4-23
- KARAMAN, Zerrin Toprak, “Yönetişimin Felsefesi Anlamlandırma ve

- Uygulama”, http://kisi.deu.edu.tr/zerrin.toprak/yonetisim_governance_2014.pdf, Erişim Tarihi: (27.10.2018)
- GÖKÇE, Ali Fuat. “Osmanlı Klasik Döneminde İdari Reform Hareketleri: Koçi Bey Risalesi”. Yasama Dergisi, sayı:14, 2010, 59-78.
- Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Hazırlama Kılavuzu, 2018
http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/VrllQ+Kamu_I_dareleri_Icin_Stratejik_Planlama_Kilavuzu.pdf
- KELEŞ, Ruşen, 2012, Kentleşme Politikası, İmge Kitabevi, ss.703
- ÖZER, M. Akif,1006, “Yönetişim üzerine notlar”. Sayıştay Dergisi, 63.1: s.59-89.
- ÖZER, Mehmet Akif, 2013, “Yerel Yönetimler Reformunda Reform: 6360 Sayılı Kanun'un Düşündürdükleri”, Yerel Politikalar, s.97-126
- ÖZGÜR, Hüseyin, 2004, Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim, Çağdaş Kamu Yönetimi –II” , Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (Ed.), Nobel Yayın Dağıtım. 1-34
- SEZİK, Murat, AĞIR, Osman, 2016, “Türkiye’nin Kamu Yönetimini Değiştiren Faktörler: Batılılaşma ve Küreselleşme”, The Journal of Academic Social Science Studies, no:49, s.225-240
- SOBACI, Mehmet Zahid, 2007, “Yönetişim Kavramı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler”, Yönetim Bilimleri Dergisi (5:1) 219-235
- ŞENCAN, Hüdayi, 2006, “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun”, Yasama, Sayı:1, 96-128

TAŞ, İ. Ethem; ÇİÇEK, Yeter; KOÇAR, Hatike. “Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Plan Analizi: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 6.2: 57-76

TEKİN, Ömer Faruk, 2017, “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Yeni Kamu Yönetimi İlkeleri Bağlamında İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, sayı:14, 199-218

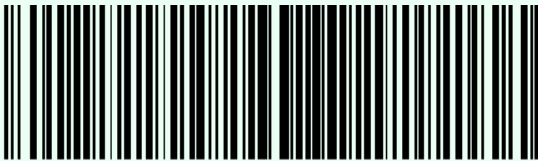
TESEV YAYINLARI, 2008, İyi Yönetişim El Kitabı, İstanbul, ss.190

TUNÇ, Ahmet, 2015, “Türkiye’de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Değişimin Bir Simgesi Olarak Stratejik Planlama ve Yönetimi”, ASSAM, sayı:3, S.69-86

TUNÇ, Ahmet, BELLİ, Aziz, AYDOĞDU, Yusuf, 2017, “Dijitalleşen Kamu Hizmetleri Açısından Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c.22, KAYfor15 Özel Sayısı s.1921-1931

YILDIRIM, Ali, ŞİMŞEK, Hasan, 2004, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. 4.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

YILDIRIM, Fatih, 2011, “Mahalli İdarelerde Yönetişim ve Belediye Stratejik Planlarının İyi Yönetişim İlkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara, ss.132



978-605-7923-89-9

