

Türk Kamu Yönetiminde Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Personeli Sorunu Araştırması¹

Personnel Problems in The Chambers of Commerce And Commodity Exchanges in Turkish Public Administration

Süleyman Ruhi AYDEMİR

Dr., Ticaret Bakanlığı Başmüfettişi,
sraydemir@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0001-8443-8234>

Makale Başvuru Tarihi: 14.03.2020

Makale Kabul Tarihi: 07.05.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Oda,
Borsa,
Personel,
Kurumsallaşma,
İstihdam,

Bu çalışmanın amacı, iki farklı personel rejimiyle ticaret odaları ve ticaret borsalarında istihdam edilen personelin; genel statü, istihdam edilme, yükselme, hukuki korunma, emeklilik, sicil işlemleri, mali özlük hakları ve görev tanımlarına dair uygulamaları karşılaştırmak, ulaşılan sonuçlar ve yapılan tespitleri ortaya koyarak bu alana katkıda bulunabilmek, ticaret odaları ve ticaret borsalarında istihdam edilen personelin sorunlarını ortaya koyabilmek ve bu sorunların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemektir. Bu doğrultuda yapılan araştırmada, personelin kurumsallaşma ve iç işleyiş, istihdama ve özlük haklarına yönelik sorunlara yaklaşım düzeylerinin, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü, kurumun bulunduğu bölge, kurumun yerleşim yeri, çalışma yılı, (statü) işe giriş tarihi, aylık ortalama maaş aralığı ve pozisyonlara göre farklılaşp farklılaşmadığının cevabı aranmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 23.0 istatistik paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Araştırmaya katılanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden, bulguların çapraz test ve Khi-kare değerlendirilmesinde bağımsız değişkenlerden cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü, kurumun bulunduğu bölge, kurumun yerleşim yeri, (statü) işe giriş tarihi, aylık ortalama maaş aralığı ve pozisyon ele alınmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular, farklı personel rejimlerine tabi personelin aynı kurumda bir arada çalışmasının sorunlara yol açtığı, yönetim değişimlerinden personelin yoğun olarak etkilendiği, genel kabul görmüş insan kaynakları yönetimindeki temel ilkelere riayet edilmediği ve kamu kurumu niteliğindeki bu meslek kuruluşlarında kurumsallaşmanın çok düşük düzeyde olduğu yönündedir.

ABSTRACT

Keywords:

Chamber of Commerce,
Commodity Exchange,
Personnel,
Institutionalization,
Employment,

The aim of this study is to compare the practices of general status, employment, promotion, legal protection, retirement, registration procedures, financial personal rights and job descriptions of personnel employed by two different personnel regimes in the chambers of commerce and commodity exchanges, to be able to contribute to this field by revealing the determinations, to reveal the problems of the personnel employed in the chamber of commerces and commodity exchanges, and to examine the differentiation according to the demographic characteristics of these problems. The main purpose of this research is to determine the level of attitudes of the personnel participating in the research to the issues related to institutionalization and internal affairs, employment and personal rights, gender, education level, institution type, place of institution, settlement place, date of employment, monthly average salary range and positions. The data obtained from the questionnaires were analyzed by SPSS 23.0 statistical package program on the computer environment. Frequency and percentage statistics were used to determine the descriptive characteristics of the participants in the study. In the cross-test and chi-square analysis of the findings, gender, education level, type of institution studied, institutional location, institutional residence, date of employment, monthly average salary range and position is discussed. According to the results of the research, it is found that the staff members of different personnel regimes cause problems in the same institution, the personnel are influenced by the management changes, the basic principles of the generally accepted human resources management are not respected and institutionalization in these professional institutions as public institutions is very low.

¹ Bu çalışma yazarın, Doç. Dr. Yakup ALTAN danışmanlığında hazırlanan ve 09 Mayıs 2018 tarihinde Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında savunulmuş ve oybirliği ile kabul edilmiş olan "Türk Kamu Yönetiminde Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Personel Sorunu" başlıklı doktora tezinden (Ulusal Tez Merkezi Tez No: 498215) üretilmiştir.

1. GİRİŞ

İki farklı personel rejimiyle istihdam edilen odalar ve borsalar personelinin genel statü, istihdam edilme, yükselme, hukuki korunma, emeklilik, sicil işlemleri, mali özlük hakları ve görev tanımlarına dair uygulamaları karşılaştırmak, ulaşılan sonuçlar ve yapılan tespitlerin ortaya konması ile bu alana katkıda bulunabilmek, bu personelin sorunlarını ortaya koyabilmek ve bu sorunların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla hazırlanan bu çalışmada saha araştırmasının sonuçları yer almaktadır.

Saha araştırmasında nicel araştırma tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler çapraz test ve Khi-kare testleri test edilerek sonuçları ortaya konmuştur. Yapılan araştırma sonucunda; iş güvencesinin yok olduğu, Yönetim kurullarının kurumu kendi işyerleri gibi yönettiği, fırsat ve imkânların adil ve şeffaf olarak tüm çalışanlara sunulmadığı, personelin başarılarının takdir edilemediği, kararların demokratik şekilde alınmadığı, kurum içinde yetki ve sorumluluklar dengeli şekilde dağıtılmadığı, yönetim kurulu yakını olmanın istihdamın ana şartı haline dönüştüğü, kurumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmediği, yazılı ve sözlü cezalandırmalarda personel arasında ayırım yapıldığı, çalışanların yarısından fazlasının geçim sıkıntısı çektiği, çalışanlar arasındaki maaş aralıklarının adil olmayan bir şekilde olduğu, maaşların yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmediği, çalışanların haklarını yeterince kullanamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada "Ticaret Odası" kavramıyla; 'Ticaret Odası', 'Ticaret ve Sanayi Odası', 'Sanayi Odası' ve 'Deniz Ticaret Odası' kavramlarının tamamına işaret edilmektedir.

2. ODALAR VE BORSALARIN TEMEL ÖZELLİKLERİ İLE PERSONELİNİN HUKUKİ DURUMU

Dünyadaki sosyo ekonomik, bilimsel ve teknolojik gelişmeler neticesinde devletin zamanla kamusal yükü artmıştır. Bunun karşısında devlet, bir taraftan kamu yararı ile yakın ilgisi bulunan meslekleri düzenlerken, bir taraftan da bu mesleklerden belirli bir olgunluğa erişmiş olanları özerk hale getirerek, kendisine ait bazı yetkileri bunlara devretmektedir (Özer, 1994:38). Böylece, bu teşkilatlar kamusal kuruluşlar haline gelmişlerdir.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, önceleri serbest meslek olarak adlandırılan mesleklerde üyelerinin çıkarlarını korumak için dernek veya cemiyet niteliğinde meslek kuruluşları şeklinde kurulmuş iken, zamanla kamusal kuruluşlar haline gelmişler ve sayıları da giderek artmıştır. Bu kuruluşlar, devletin bazı meslekleri kamu yararı ile fazla ilgili görmesi neticesinde, bu meslek mensuplarının faaliyetlerini düzenlemesi ve denetlemesi ihtiyacından doğmuştur (Versan, 1986:260).

1982 Anayasasının 135'nci maddesine göre kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının amacı; "*Belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplinini ve ahlakını korumak*"tır.

Odalar ve borsalar kamu tüzel kişiliğine sahiptirler. Bu bağlamda özel hukuk tüzel kişiliklerinden ayrılırlar. Kamu hukuku tüzel kişileri ile özel hukuk tüzel kişileri arasındaki farklar şu şekilde sıralanmıştır (Parlak ve Sobacı, 2012:32; Yıldırım, 2005:19);

- Gerçek kişilerin serbest iradelerine dayanan özel hukuk tüzel kişilerinin kuruluşu için kanuni dayanağa ihtiyaç yoktur. Kamu tüzel kişileri ise devlet tarafından kanunla veya kanunun verdiği açık yetkiye dayanılarak idari işlemle kurulurlar.
- Kamu tüzel kişileri kamu gücü ayrıcalıklarından yararlanır ve bu nedenle özel hukuk tüzel kişilerinden üstün konumdadırlar.
- Özel hukuk tüzel kişilerinin faaliyet amacı birtakım özel yararların gerçekleştirilmesidir. Kamu tüzel kişilerinin amacı ise kamu yararını gerçekleştirmektir.

Bir tüzel kişinin "Kamu Tüzel Kişisi" olmasının 2 şartı vardır. Bunlardan ilki, tüzel kişinin Devlet tarafından kurulmuş olmasıdır. Anayasanın 123'üncü maddesi çerçevesinde bir tüzel kişinin ya kanunla kurulmuş olması ya da kanun tarafından verilen açık bir yetkiye dayanılarak idarece kurulmuş olması gerekmektedir (Parlak ve Sobacı, 2012:33, Gözübüyük, 2010:92). İkinci şart ise, Devlet tarafından kurulan tüzel kişinin, kamu gücü ayrıcalıklarına sahip olmasıdır (Parlak ve Sobacı, 2012:33). Bir tüzel kişiliğin kamu gücü ile donatılması ile bu tüzel kişilik (Gözübüyük ve Tan, 2011:155-160, Günday, 2011:77-80, Gözler, 2003:143-165);

- Tek yanlı işlemler yapabilme ve resen icra yetkisine sahiptirler. Hak ve fiil ehliyetine sahip oldukları için hak ve borç altına girebilirler, hukuki işlemler yapabilirler, gerek özel kişilere, gerek diğer kamu tüzel kişilerine karşı mahkemelerde dava açabilirler.
- İşlemlerini yerine getirirken “hukuka uygunluk karinesi”nden yararlanırlar.
- Kendilerine ait mal varlığına sahiptirler ve malları kamu malı statüsüne tâbi tutulur.
- Gelirleri kamu gelirleri statüsünde sayılır ve tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun² uygulanır.
- Malları hakkında cebri icra hükümleri uygulanamaz, mallarının haczedilemez ve iflasları istenemez.
- İdari ve mali özerkliğe sahip olup, kendilerine ait bütçeleri ve personeli vardır. Türk ceza kanununun uygulaması bakımından personel, devlet memuru olarak kabul edilir.
- Üye olmak zorunludur ve bundan dolayı aidat ödenir.
- Kendi iradelerini yansıtabilecek organlara sahiptirler. “yönetmelik” çıkarma gibi düzenleme yetkilerine sahiptirler,

5174 sayılı Kanuna göre Odalar; üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, mensuplarının birbirleri ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslekî disiplin, ahlâk ve dayanışmayı korumak ve bu Kanunda yazılı hizmetler ile mevzuatla odalara verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.

Odaların, meslek ahlâkını, disiplini ve dayanışmanın korunması ve geliştirilmesi, ticaret ve sanayinin kamu yararına uygun olarak gelişmesine çalışılması, ticaret ve sanayiye ilgilendiren bilgi ve haberleri derleyerek ilgililere ulaştırılması, üyelerinin mesleklerini yerine getirmede ihtiyaç duyabilecekleri her çeşit bilgiyi, başvuruları durumunda kendilerine verilmesi veya bunların elde edilmesini kolaylaştırılması, elektronik ticaret ve internet ağları konusunda üyelerine yol gösterecek girişimlerde bulunulması, bu konularda gerekli alt yapıyı kurulması ve işletilmesi, ticaret ve sanayiye ait her türlü incelemeleri yapmak, bölgeleri içindeki iktisadî, ticarî ve sınaî faaliyetlere ait endeks ve istatistiklerin tutulması, başlıca maddelerin piyasa fiyatlarını takip ve kaydedilmesi ve bunların ilan edilmesi, fuarlara katılınması, kanunda sayılan belgeleri düzenlenmesi ve onaylanması, meslek faaliyetlerine ait konularda resmî makamlara teklif, dilek ve başvurularda bulunulması, mesleki menfaati olduğu takdirde dava açılması, ticarî ve sınaî örf, adet ve teamüllerin tespit edilmesi, üyeleri tarafından uyulması zorunlu meslekî karar alınması görev ve yetkileri bulunmaktadır.

Ticaret borsaları ise borsaya dahil maddelerin alım satımı ve borsada oluşan fiyatlarının tespit, tescil ve ilân işleriyle meşgul olmak üzere kurulan kamu tüzel kişiliğine sahip kurumlardır ve borsaya dahil maddelerin, borsada alım satımını tanzim ve tescil etme, borsaya dahil maddelerin borsada oluşan her günkü fiyatlarını usulü dairesinde tespit ve ilân etmek, alıcı ve satıcının, teslim ve teslim alma ile ödeme bakımından yükümlülüklerini, muamelelerin tasfiye şartlarını, fiyatlar üzerinde etkili şartları ve ihtilaf doğduğunda ihtiyari tahkim usullerini gösteren ve birliğin onayıyla yürürlüğe girecek genel düzenlemeler yapmak, yurt içi ve yurt dışı borsa ve piyasaları takip ederek fiyat haberleşmesi yapmak, elektronik ticaret ve internet ağları konusunda üyelerine yol göstermek, sayılan belgeleri düzenlemek ve onaylamak, borsaya dahil maddelerin tiplerini ve vasıflarını tespit etmek üzere lâboratuvar ve teknik bürolar kurmak veya kurulmuşlara iştirak etmek, bölgeleri içindeki borsaya ilişkin örf, adet ve teamülleri tespit ve ilân etmek, borsa faaliyetlerine ait konularda ilgili resmî makamlara teklif, dilek ve başvurularda bulunmak, üyelerinin tamamı veya bir kesiminin menfaati olduğu takdirde bu üyeleri adına veya kendi adına dava açmak, rekabeti bozucu etkileri olabilecek anlaşma, karar ve uyumlu eylem niteliğindeki uygulamaları izlemek ve tespiti halinde ilgili makamlara bildirmek görevleri bulunmaktadır.

Kamu kurumu nitelikleri, 18.05.2004 tarihli ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun³ 4 ve 28'nci maddeleriyle yasal hükme kavuşturulan ticaret odaları ve ticaret borsalarının personeline uygulanan hükümler mülga 1950 tarihli 5590 sayılı Kanuna⁴ dayanılarak çıkartılan 1983 tarihli Personel Yönetmeliği⁵ ile 1994 tarihli Personel Sicil Yönetmeliği⁶ ne dayanmaktadır.

2 28.07.1953 tarihli ve 8469 sayılı Resmi Gazete.

3 01.06.2004 Tarihli ve 25479 sayılı Resmi Gazete.

4 15.03.1950 Tarihli ve 7457 sayılı Resmi Gazete.

5 Bu yönetmelik, Bakanlar Kurulu'nun 18.5.1983 tarih ve 83/6620 sayılı Kararı ile kabul edilerek 05.08.1983 gün ve 18126 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 01.09.1983 günü yürürlüğe girmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde; 1925 tarihli 655 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanununda; odalar ve borsalarda istihdam edilen personel ile ilgili hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. 1943 yılına kadar devam eden bu süreç 4355 sayılı Kanunla kırılmıştır. 1943 yılında çıkarılan⁷ 4355 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu ve bu Kanun'un uygulanması ile ilgili olarak konulan 2/19900 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Nizamnamesi⁸, odalar ve borsalar için bazı ortak düzenlemeler getirmiştir. 1943 tarihli 2/19900 sayılı Tüzükte memurlar ve hizmetliler olarak ilk defa hizmet sınıfları dile getirilmiştir. Memurlar, hizmetliler ve yevmiyeli memurlar şeklinde hizmet sınıflandırılmasının yer aldığı 1951 tarihli 3/13070 sayılı Tüzükte memurlar daimi ve geçici olarak 2 farklı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur

Ticaret ve sanayi odaları ile ticaret borsalarının yeniden düzenlenmesi ihtiyacından dolayı hazırlanan 08.03.1950 tarihli 5590 sayılı Kanun; odalar ve borsalarda istihdam edilen memur ve hizmetlilerle ilgili tayin, terfi, çıkarma ve diğer özlük haklarına ilişkin hususların tüzükle düzenleneceğini ifade etmiş ve bu doğrultuda 3/13070 sayılı olarak anılan Tüzük 1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde, odalar ve borsalarda istihdam edilen personelle ilgili yapılan düzenlemelerden ikincisi olan ve 3/13070 sayılı tüzüğü değiştiren 1978 tarihli 7/15178 sayılı tüzük ise 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu esas alarak hazırlanmış ve 18.05.1983 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla 05.08.1983 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "*Türkiye Ticaret Odaları ve Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği*"ne (Personel Yönetmeliği) kadar yürürlükte kalmıştır.

5590 sayılı Kanun bağlamında düzenlenmiş bulunan 1983 tarihli Personel Yönetmeliğinde ele alınan hizmet sınıflandırmalarının temeli 1978 tarihli 7/15178 sayılı Tüzükte atılmıştır. Bu Tüzükte dile getirilen işçi kavramı personel yönetmeliğinde olmamasına rağmen 2004 tarihli 5174 sayılı Kanunla tam anlamıyla işçi istihdamına geçilmiştir. Hizmet sınıfları itibarıyla oda ve borsa personelinin statüsel bağlamda evrimi aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Personelin Evrimi

Kanun	Tüzük	Hizmet Sınıfları
22 Nisan 1925 tarihli 655 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu	-	-
11.01.1943 tarihli 4355 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu	21.05.1943 tarihli 2/19900 sayılı Tüzük	Memurlar Hizmetliler
08.03.1950 tarihli 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları", "Ticaret Odaları", "Sanayi Odaları", "Deniz Ticaret Odaları", "Ticaret Borsaları" ve "Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği" Kanunu	21.05.1951 tarihli 3/13070 sayılı Tüzük	Memurlar Daimi Memurlar Geçici Memurlar Hizmetliler Yevmiyeli Memurlar
	10.05.1978 tarihli 7/15178 sayılı Tüzük	Memurlar Sözleşmeli personel, Geçici personel İşçiler
	05/08/1983 tarihli Personel Yönetmeliği	Memurlar Hizmetliler Sözleşmeli Personel Geçici Personel
01.06.2004 Tarihli 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu		İşçiler

1983 tarihli Personel Yönetmeliği; odalar ve borsalar personelinin; memurlar, sözleşmeli ve geçici personel olarak sınıflandırmış, bunların ödev ve sorumlulukları ile onlar için konulan yasaklar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilişkilendirilmiştir. 5174 sayılı Kanun'un 73'ncü maddesiyle "*oda, borsa, birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler bu kanunda yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanununa tâbidir*" hükmü getirilmiş, böylelikle odalar ve borsalarda çalışan personelin istihdam rejiminde radikal bir değişiklik yapılarak istihdamda esneklemeye gidilmiştir.

Kanun'da bulunan geçici 12'nci maddede ile; kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (01.06.2004) oda, borsa, birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilecekleri belirtilmiştir. Böylelikle odalar ve borsalarda 5590 sayılı kanuna dayanılarak çıkartılan personel yönetmeliğine

6 03.11.1994 Tarihli ve 22100 sayılı Resmi Gazete.

7 15.03.1950 Tarihli ve 7457 sayılı Resmi Gazete.

8 21.05.1943 Tarihli ve 5409 sayılı Resmi Gazete.

tabi statü hukuku uygulanan personel ile 5174 sayılı kanunun yayımından sonra istihdam edilen iş hukukuna tabi esnek hukuk uygulanan iki farklı personel rejimi ortaya çıkmış, asli ve sürekli görevlerde çalışan personelin sözleşmeli çalıştırılmasının önu açılmıştır. Bunun dışında; Personel Yönetmeliği'nde yer alan genel sektererlerin istihdamında bu kuruluşlardaki en üst karar organı Meclisin onayı kaldırılmıştır.

Odalar ve borsalarda istihdam edilen personelin hukuki durumlarını açıklayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından memur sayılıp sayılmadıkları ile anayasada belirtilen diğer kamu görevlileri kavramı içinde olup olmayacağı tartışılırken bazı mevzuat hükümleri karşısında Türk Ceza Kanunu açısından memur sayılmaktadırlar. Bu personel idari yargı kararlarından memurluk kavramının sağladığı güvenceye sahip oldukları ortaya çıkmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

2020 yılı itibarıyla ülkemizde 57 Ticaret Odası, 181 Ticaret ve Sanayi Odası, 113 Ticaret Borsası, 12 Sanayi Odası ve 2 Deniz Ticaret Odası olmak üzere toplam 365 adet Oda ve Borsa bulunmaktadır ve mevzuatla kendilerine verilen pek çok görevi yerine getirmek için personel istihdamında bulunurlar. Buralarda istihdam edilen personel sayısı konusunda yayımlanmış resmi bir istatistik bulunmamakla birlikte bunların bağlı bulunduğu Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Emekli Sandığı Vakfı'nın 2016 yılı Faaliyet Raporu ve 2018 Yılı İş Programı Bütçe kitapçığında, 2016 itibarıyla personel sayısının 6037 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (TOBB, 2017:12). Bu kuruluşlardaki statü hukuku ile esnek hukuka tabi personel olmak üzere iki farklı personel rejim politikası, 5174 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle değişikliğe uğramış, esnek hukuka tabi personel rejim politikasının öne çıkmasına ve önem kazanmasına neden olmuştur.

Araştırmanın amacı; bu kuruluşlardaki personelin statü, istihdam edilme, yükselme, hukuki korunma, emeklilik, sicil işlemleri, mali özlük hakları ve görev tanımlarına dair uygulamaları karşılaştırmak, ulaşılan sonuçlar ve yapılan tespitlerin ortaya konması ile bu alana katkıda bulunabilmek, odalar ve borsalarda istihdam edilen personelin sorunlarını ortaya koyabilmek ve bu sorunların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada, araştırmaya katılan odalar ve borsalar personelinin; "kurumsallaşma ve iç işleyiş", "istihdam" ve "özlük hakları"na yönelik sorunlara yaklaşım düzeyleri cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü, kurumun bulunduğu bölge, kurumun yerleşim yeri, çalışma yılı, (statü) işe giriş tarihi, aylık ortalama maaş aralığı ve pozisyonlara göre farklılaşmakta mıdır? sorusunun cevabı aranmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLARI

Odalar ve borsalarda 5590 sayılı Kanuna tabi (statü hukuku) ve 5174 sayılı Kanuna tabi personel (iş hukuku) ile dışarda hizmet satın alınma yoluyla çalıştırılan (taşeron) personele yönelik hazırlanmış anket soruları, kurum ve bölge sınırı gözetilmeksizin <http://www.surveey.com/> sitesi üzerinden oluşturulan özel link adresi üzerinden dağıtılmak suretiyle cevaplandırılması istenmiş, anket katılımcıları bu link üzerinden soruları cevaplamak suretiyle ankete katılım sağlamışlardır.

Alan araştırmasında kullanılan anket soruları öncelikli olarak "kurumsallaşma ve iç işleyiş", "istihdam" ve "özlük hakları" olmak üzere 3 başlık altında kategorileştirilmiştir. Anket sorularının belirlenmesinde öncelikli olarak odalar ve borsalar personelinin tabi olduğu mevzuat temel alınmış, internette çeşitli kurum ve kuruluşlar ile şirketlerin kendi çalışanlarına yönelik uyguladığı anket soruları odalar ve borsalar çalışanlarına uyarlanmıştır.

Araştırmanın evreni odalar ve borsalarda yukarıda bahsedildiği şekilde istihdam edilen 6037 kişidir. %5 hata payı ve %95 güven aralığı düzeyinde hesaplanan en az katılımcı sayısının üzerinde 739 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen anket sonuçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 istatistik programında işlenerek, elde edilen verilere ait frekans dağılımları ve hipotez sonuçları tablolar halinde verilmiştir. Anket soruları; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü, kurumun bulunduğu bölge, kurumun yerleşim yeri, çalışma yılı, (statü) işe giriş tarihi, son aldığı maaş aralığı, aylık ortalama maaş aralığı, pozisyon, kurumun toplam personel sayısı (taşeronlar hariç), kurumda dışardan hizmet alımı (taşeron) İle çalışan personel sayısı, son 4 yıl içerisinde kuruma alınan personel sayısı (taşeronlar hariç), son 4 yıl içerisinde kurumdan ayrılan personel sayısı (taşeronlar hariç) şeklinde demografik bilgileri içeren bağımlı değişkenleri içermektedir.

Araştırmada Likert ölçek modeli kullanılmıştır. Likert ölçek modeli, birey ve grupların tutum, eğilim ve görüşlerini ölçmek için Rensis Likert tarafından geliştirilen bir ölçek olup (Cramer ve Howitt, 2004:89;

İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016:175), uygulaması ve ölçmesi kolay olması sebebiyle sosyal bilimler, siyaset bilimi, psikoloji, pazarlama ve eğitim gibi alanlarda başvurulan bir tekniktir (Edmondson, 2017:128). Ankette, 34 adet kurumsallaşma ve iç işleyişe yönelik, 24 adet istihdama yönelik ve 28 adet özlük haklarına yönelik toplam 86 adet soru sorulmuş, katılımcılardan verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) tamamen katılıyorum (4) kısmen katılıyorum, (3) kararsızım, (2) kısmen katılmıyorum, (1) hiç katılmıyorum şeklinde bir Likert ölçek modeli kullanılmıştır.

Likert ölçek modeli kullanılarak elde edilen veriler çapraz test (çapraz tablo analizi) ve Khi-kare testine tabi tutulmuştur. Çapraz tablo analizi parametrik-olmayan istatistiksel analizlerden biri olup, kullanılan değişkenlerin normal dağılım göstermediği ve örneklem sayısının küçük olduğu durumlarda kullanılır ve iki kategorik değişken arasındaki ilişkiyi incelemeyi sağlar (Uçar, 2006:85-112; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016:459; Toy ve Tosunoğlu, 2007:17). Araştırmamızda sağlanan verilerin parametrik veriler olmaması ve koşulların sağlanması nedeniyle Khi-kare testi uygulanmıştır. Bulguların çapraz test ve Khi-kare değerlendirilmesinde bağımsız değişkenlerden cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü, kurumun bulunduğu bölge, kurumun yerleşim yeri, (statü) işe giriş tarihi, aylık ortalama maaş aralığı ve pozisyon ele alınmıştır. Bu araştırma; odalar ve borsalarda istihdam edilen tüm personelle, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen verilerle ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. ELDE EDİLEN VERİLERE İLİŞKİN DEMOGRAFİK BULGULAR

Ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla hazırlanan 17 adet soru ve cevap seçenekleri ile bu sorulara verilen cevapların sayıları ve yüzdelik dağılımları tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Alan Araştırmasında Demografik Özellikler

Bağımsız Değişkenler	Sayı	%
Cinsiyetiniz	Kadın	279 37,75
	Erkek	460 62,25
	Toplam	739 100,00
Yaşınız	18-25 Yaş	21 2,84
	26-33 Yaş	220 29,77
	34-41 Yaş	307 41,54
	42-49 Yaş	152 20,57
	50 yaş ve üzeri	39 5,28
	Toplam	739 100,00
Medeni Durumunuz?	Evli	587 79,43
	Bekar	152 20,57
	Toplam	739 100,00
Çocuk Sayısı	Yok	211 28,55
	1	237 32,07
	2	217 29,36
	3	57 7,71
	4 ve üstü	17 2,30
	Toplam	739 100,00
Eğitim Durumunuz (En son Mezun Olduğunuz Okul) ?	İlköğretim	11 1,49

	Ortaöğretim (lise)	153	20,70
	Yüksek Okul (2 yıllık)	87	11,77
	Fakülte (lisans)	430	58,19
	Yüksek Lisans ve Üzeri	58	7,85
	Toplam	739	100,00
Kurumunuz	Ticaret Odası	153	20,70
	Ticaret ve Sanayi Odası	323	43,71
	Sanayi Odası	12	1,62
	Deniz Ticaret Odası	16	2,17
	Ticaret Borsası	235	31,80
	Toplam	739	100,00
Kurumunuzun Bulunduğu Bölge	Marmara	153	20,70
	Ege	170	23,00
	Akdeniz	97	13,13
	Karadeniz	120	16,24
	İç Anadolu	91	12,31
	Doğu Anadolu	41	5,55
	Güneydoğu Anadolu	67	9,07
	Toplam	739	100,00
Kurumunuzun Yerleşim Yeri	İl	422	57,10
	İlçe	317	42,90
	Toplam	739	100,00
Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz	0-1 yıl	52	7,04
	2-8 yıl	288	38,97
	9-15 yıl	205	27,74
	16-20 yıl	101	13,67
	21 ve daha fazla	90	12,18
	Taşeron işçiyim (Dışardan Hizmet Satın Alma Yoluyla Çalışıyorum)	3	0,41
	Toplam	739	100,00
İşe Girme Tarihiniz (Statünüz)	5590 sayılı Kanuna Tabiyim (1.6.2004 öncesi işe girdim)	216	29,23
	5174 sayılı Kanuna Tabiyim (1.6.2004 sonrası işe girdim)	511	69,15
	Taşeron İşçiyim (Dışardan Hizmet Satın Alma Yoluyla Çalışıyorum)	12	1,62
	Toplam	739	100,00
Son Aldığınız Maaş Aralığınız	1600 TL -2000 TL	136	18,40
	2001 TL-2500 TL	165	22,33
	2501 TL-3000 TL	141	19,08

	3001 TL-3500 TL	108	14,61
	3501 TL-4500 TL	115	15,56
	4501 TL ve üzeri	74	10,01
	Toplam	739	100,00
Aylık Ortalama Maaş Aralığınız (İkramiyeler, Mesailer, İlave Ödemeler Dahil)	1600 TL-2000 TL	94	12,72
	2001 TL-2500 TL	141	19,08
	2501 TL-3000 TL	134	18,13
	3001 TL-3500 TL	139	18,81
	3501 TL-4500 TL	140	18,94
	4501 TL ve üzeri	91	12,31
	Toplam	739	100,00
Pozisyonunuz	Genel Sekreter (veya vekili)	109	14,75
	Genel Sekreter Yardımcısı, Birim Müdürü	63	8,53
	Şef/Birim sorumlusu	74	10,01
	Ticaret Sicili Müdürü/Yardımcısı	114	15,43
	Diğer Personel	373	50,47
	Taşeron işçiyim (Dışardan Hizmet Satın Alma Yoluyla Çalışıyorum)	6	,81
	Toplam	739	100,00
Kurumun toplam personel sayısı (taşeronlar hariç)	Bilmiyorum	12	1,62
	1-10 Kişi	298	40,32
	11-15 Kişi	107	14,48
	16-25 Kişi	141	19,08
	26-35 Kişi	45	6,09
	36 ve üstü	136	18,40
	Toplam	739	100,00
Kurumda Dışardan Hizmet Alımı (taşeron) İle Çalışan Personel Sayısı	Bilmiyorum	85	11,50
	Yok	359	48,58
	1-3 Kişi	144	19,49
	4-7 Kişi	77	10,42
	8-10 Kişi	46	6,22
	11-16 Kişi	19	2,57
	17 ve üstü	9	1,22
	Toplam	739	100,00
Son 4 yıl içerisinde Kuruma alınan personel sayısı (taşeronlar hariç)	Bilmiyorum	81	10,96
	0 kişi	82	11,10
	1-4 Kişi	415	56,16

	5-8 kişi	93	12,58
	9 ve üstü	68	9,20
	Toplam	739	100,00
Son 4 yıl içerisinde Kurumdan ayrılan personel sayısı (taşeronlar hariç)	Bilmiyorum	89	12,04
	0 Kişi	140	18,94
	1-3 Kişi	372	50,34
	4-7 Kişi	101	13,67
	8 ve Üstü	37	5,01
	Toplam	739	100,00

Yapılan araştırmaya göre ankete katılanların, 729 kişinin çoğunluğunu 460 kişi ile erkekler oluşturmakta, katılanların çoğunluğunu genç nüfus oluşturmaktadır. Oldukça yüksek çoğunluğunu evliler oluşturmakta, 1 ve 2 çocuk sahibi ile çocuk sahibi olmayanların yoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmiştir. 430 kişinin %58,18 kişi ile lisans mezunu olduğu, bunu 153 kişi ve %20,70 ile lise mezunlarının takip ettiği, 323 kişinin %43,70 ile Ticaret ve Sanayi Odalarında çalıştığı, bunu 235 kişi ve % 31,79 ile Ticaret Borsalarında çalışanların olduğu, bölgesel olarak en yüksek katılım Marmara Bölgesinden, en düşük katılım ise Doğu Anadolu Bölgesindedir, çalıştıkları kurumların buldukları yerleşim yerleri bağlamında dengeli bir dağılım söz konusudur.

Ankete katılan personelin çalışma yılının 2-8 yıl ve 9-15 yıl arasında yoğunlaştığı görülmüştür. Çalışma yılı olarak ankete katılanlar arasında dengeli bir dağılım vardır. Ankete katılanların büyük bir kısmının 01.06.2004 tarihinden sonra yani 5174 sayılı Kanuna tabi olduğu görülmektedir. Ankete katılanların aldıkları maaşa göre dağılımında dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir. Aylık ortalama maaş aralığı dağılımı da aylık maaş aralığı gibi dengelidir. Aylık ortalama maaş oranlarının aylık maaş oranlarına göre yükselmesinin sebebi personelin ikramiye, ek ücret gibi ödentileri de almasıdır. Ankete katılanların oldukça yüksek kısmı 373 kişi ve %50,47 oranla diğer personelden oluşmaktadır. Ankete katılanların çalıştıkları kurumlarda çalışan personel sayısına göre dağılımında 1-10 kişi ve 16-25 kişi yoğunluğu gözlemlenmiştir. 12 personel çalıştığı kurumda kaç personel çalıştığını bilmemektedir.

5.2. ALAN ARAŞTIRMASI ANALİZİ

Anket formunda personel sorunlarını ölçmeye yönelik 111 tane ifade kullanılmıştır. 5'li liker ölçeği kullanılarak hazırlanan ifadeler ve bu ifadelerin tercih sayıları ile yüzdeleri toplu olarak tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 3. Alan Araştırmasında Kullanılan Değişkenler

	5- Tamamen Katılıyorum		4- Kısmen Katılıyorum		3- Kararsızım		2- Kısmen Katılmıyorum		1- Hiç Katılmıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
KURUMSALLAŞMA VE İÇ İŞLEYİŞE İLİŞKİN SORULAR										
Kurumumun misyon,vizyon,temel değerleri,strateji ve hedeflerinden haberdarım	508	68	157	21	35	4	18	2	21	2
Yönetim Kurulu kurumun yasal mevzuatına hâkimdir	230	31	242	32	111	15	78	10	78	10
Yönetim Kurulu kurumu kendi işyerleri gibi yönetmektedir.	233	31	207	28	107	14	70	9	122	16
Yönetim Kurulu, personeli kendi özel işlerinde de kullanmaktadır	122	16	140	18	69	9	100	13	308	41
Yönetim Kurulu, kurum bütçesini kullanırken tasarrufa riayet eder	293	39	216	29	110	14	57	7	63	8
Yaptığım işlerle ilgili görev tanımım ve sorumluluklarım açık bir şekilde dokümanlarla belirlenmiştir	424	57	187	25	51	6	42	5	35	4
Amirim konumu ve görevi ile ilgili yetkinlik ve yeterliliğe sahiptir	356	48	220	29	72	9	40	5	51	6
İşimle ilgili sorunlarımı amirim ile paylaşabiliyorum	386	52	190	25	63	8	46	6	54	7
İşimle ilgili sorunlarımı Yönetim Kurulu ile paylaşabiliyorum	167	22	174	23	131	17	88	11	179	24

Sorumlularım ölçüsünde yetkim bulunmaktadır.	299	40	244	33	92	12	53	7	51	6
İşimle ilgili en küçük aksaklıkta amirim tarafından bana olumsuz tavır alınmaktadır.	99	13	130	17	108	14	151	20	251	33
İşimle ilgili en küçük aksaklıkta Yönetim Kurulu tarafından bana olumsuz tavır alınmaktadır.	111	15	133	17	104	14	133	17	258	34
Fırsat ve imkânlar adil ve şeffâf olarak tüm çalışanlara sunulmaktadır.	173	23	155	20	125	16	77	10	209	28
Başarılarım amirim tarafından takdir edilmektedir.	186	25	218	29	117	15	91	12	127	17
Başarılarım Yönetim Kurulu tarafından takdir edilmektedir	141	19	182	24	146	19	86	11	184	24
Yönetim Kurulu, çalışanların iş yerindeki sorunlarının yanı sıra iş yeri dışındaki sorunlarıyla ilgilenir.	91	12	155	20	134	18	103	13	256	34
Amirim, çalışanların iş yerindeki sorunlarının yanı sıra iş yeri dışındaki sorunlarıyla ilgilenir	174	23	194	26	122	16	97	13	152	20
Yaptığım işte tüm potansiyelimi ve yaratıcılığımı kullanabiliyorum	278	37	248	33	111	15	53	7	49	6
Kurumumuzda çalışanlarla ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır.	127	17	162	21	146	19	78	10	226	30
Kurumumuzda çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır	153	20	226	30	121	16	100	13	139	18
Yönetim Kurulunun sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir	138	18	186	25	142	19	101	13	172	23
Amirim sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir.	195	26	210	28	130	17	85	11	119	16
Kurumumda görev, yetki ve sorumluluklar birimler arasında dengeli bir şekilde paylaştırılmıştır.	131	17	188	25	135	18	103	13	182	24
Kurumumda personel, birimler arasında dengeli ve adil bir biçimde dağıtılmıştır.	149	20	184	24	142	19	97	13	167	22
Yönetim Kurulu çalışanların mesleklerinde gelişmeleri (hizmet içi eğitimlere katılımlarda, yüksek lisans yapmada vs.) için gerekli desteği verir	196	26	189	25	158	21	67	9	129	17
Yönetim Kurulu iyi performans gösteren personeli aylıkla veya takdir, teşekkür vs ile ödüllendirir.	122	16	146	19	121	16	89	12	261	35
Kurumumda yaptığım iş için gerekli yetki, sorumluluk ve inisiyatif tanınmaktadır	202	27	265	35	121	16	83	11	68	9
Kurumumda, çalışanların duygu ve değerlerine saygı gösterilmektedir.	195	26	228	30	124	16	78	10	114	15
Yönetim Kurulu, işimi mevzuat çerçevesinde en iyi şekilde yapmam için beni serbest bırakır	221	29	237	32	139	18	71	9	71	9
Amirim, işimi mevzuat talimatlar çerçevesinde en iyi şekilde yapmam için beni serbest bırakır	271	36	254	34	99	13	60	8	55	7
Sorun çıktığında, birbirimizi suçlamak yerine çözümü araştırmayı tercih ederiz	253	34	208	28	123	16	62	8	93	12
Yönetim Kurulundan işimle ilgili görevden uzaklaştırma şeklinde tehdit almaktayım.	52	7	69	9	65	8	70	9	483	65
Yönetim Kurulundan dolaylı veya dolaysız olarak işime son verilme şeklinde tehdit almaktayım.	54	7	65	8	63	8	87	11	470	63
Başarılarım iş arkadaşlarım tarafından takdir edilmektedir.	198	26	233	31	156	21	65	8	87	11
İSTİHDAMA İLİŞKİN SORULAR										
Kurumumun ne iş yaptığımı bilerek burda çalışmaya başladım	349	47	230	31	53	7	57	7	50	6
Kuruma personel alınacağı zaman fikrim alınmaktadır.	89	12	108	14	66	8	71	9	405	54
İşimi kaybetme endişesi taşımaktayım.	167	22	138	18	115	15	110	14	209	28
Kuruma yeni alınacak personel için istihdamın nasıl sağlanacağına dair bir yöntem veya metod mevcuttur. Bunun dışında istihdam sağlanmaz.	164	22	156	21	165	22	68	9	186	25
Bu Kurumumun bir çalışanı olmaktan memnunum.	356	48	228	30	81	10	37	5	37	5

Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum.	418	56	198	26	67	9	25	3	31	4
Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	389	52	201	27	88	11	31	4	30	4
Kurumumda personelin problemleri süratle çözümlenmektedir.	145	19	194	26	170	23	99	13	131	17
Yönetim Kuruluna sorunlarımı iletme imkânı bulurum	193	26	193	26	128	17	90	12	135	18
Amirime sorunlarımı iletme imkânı bulurum	352	47	214	28	80	10	44	5	49	6
İşe başladığımda hizmet içi eğitimden geçtim	237	32	159	21	56	7	89	12	198	26
Kuruma personel alınırken KPSS puanı şart olmalıdır	216	29	115	15	153	20	44	5	211	28
Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalışıyorum.	323	43	211	28	83	11	45	6	77	10
Çalışma ortamım ve çalışma koşullarım ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşüme başvurulur.	193	26	217	29	110	14	68	9	151	20
Çalıştığım bölümün işleyişi konusunda önerilerim dikkate alınır.	241	32	269	36	79	10	67	9	83	11
Kurumum kariyer planlarımı gerçekleştirmemde bana olanaklar sunmaktadır.	147	19	182	24	178	24	81	10	151	20
Çalıştığım kurumdan ayrılmayı hiç düşünmem	265	35	177	23	150	20	65	8	82	11
İşe alınmamda Yönetim Kurulunun katkısı olmuştur.	236	31	189	25	100	13	64	8	150	20
Kuruma personel alınırken Yönetim Kurulu yakını olmak öncelik tercih sebebidir	184	24	129	17	117	15	96	12	213	28
Çalışabileceğim en iyi kuruluşun yine de burası olduğunu düşünüyorum.	264	35	189	25	168	22	52	7	66	8
Son 1 yıl içerisinde istifa etmeyi düşündüm.	127	17	93	12	89	12	60	8	370	50
Sebeatsız yere işten çıkarılan arkadaşımız bulunmaktadır.	81	10	50	6	80	10	66	8	462	62
Yönetim değişiklikleri beni tedirgin eder	241	32	150	20	118	15	70	9	160	21
Çalışma yaşamımda mobbinge karşı karşıya kalmaktayım	105	14	108	14	159	21	85	11	282	38
ÖZLÜK HAKLARINA İLİŞKİN SORULAR										
Haklarım, ödev ve sorumluluklarımla ilgili mevzuatı biliyorum.	415	56	248	33	39	5	17	2		
Geçim sıkıntısı çekiyorum.	209	28	208	28	89	12	105	14	128	17
Personel arasındaki maaş aralıkları dikkat çekici düzeydedir.	271	36	170	23	100	13	90	12	108	14
Personele verilen maaşlar yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmektedir.	166	22	161	21	118	15	81	10	213	28
Başka Oda/Borsalarda benimle aynı işi yapan daha fazla özlük haklarına sahiptir.	306	41	145	19	189	25	32	4	67	9
Yıllık izinlerimi istediğim zaman kullanabiliyorum.	334	45	191	25	62	8	52	7	100	13
Yıllık izinlerimi tam olarak kullanabiliyorum.	358	48	164	22	43	5	50	6	124	16
Mazeret İzinlerimi istediğim zaman kullanabiliyorum.	369	49	177	23	59	7	43	5	91	12
Mesaiden tam zamanında çıkamıyorum.	172	23	158	21	70	9	119	16	220	29
İkramiyelerimi, fazla mesai ücretlerimi zamanında ve eksiksiz alıyorum.	312	42	103	13	59	7	56	7	209	28
Hastalandığımda hastaneye gidip tedavide problem yaşıyorum.	239	32	145	19	43	5	67	9	245	33
Şehir dışında hastalandığımda hastaneye gidip tedavide problem yaşıyorum.	330	44	119	16	102	13	47	6	141	19
Hastalık raporu aldığımda buna ilişkin iznimi rahatlıkla kullanabiliyorum.	373	50	137	18	106	14	35	4	88	11
Kurumumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmektedir.	156	21	187	25	175	23	68	9	153	20
Yönetim tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı, vb.) mekanizmaları işletilmektedir.	122	16	125	16	124	16	83	11	285	38

Yazılı ve sözlü cezalandırmalarda personel arasında ayırım yapılmaktadır.	146	19	94	12	148	20	84	11	267	36
Disiplin uygulamaları dökümanlarla açık ve net olarak bildirilmiştir.	248	33	174	23	171	23	48	6	98	13
Her türlü ödüllendirme ve terfilerde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır.	139	18	133	17	157	21	86	11	224	30
En küçük hatamda bile sözlü ve yazılı uyarıyla karşılaşıyorum	100	13	107	14	107	14	134	18	291	39
Yönetim Kurulu kurumdan ayrılmadan işyerinden ayrılamıyorum.	179	24	102	13	68	9	78	10	312	42
Bir sendikaya üye olma hakkımın olduğunu biliyorum.	120	16	72	9	158	21	43	5	346	46
Bir Sendikaya üyeyim.	7	0	5	0	26	3	16	2	685	92
Faydasına inanmadığım için sendikaya üye olmadım.	152	20	28	3	190	25	38	5	331	44
Sendikaya üye olursam işimle ilgili sıkıntı yaşarım.	186	25	53	7	223	30	37	5	240	32
Başka bir Odaya/Borsaya tayin hakkımın olmasını isterdim.	476	64	83	11	77	10	15	2	88	11
5590 Sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim.	362	48	73	9	168	22	14	1	122	16
5174 sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim.	141	19	76	10	175	23	42	5	305	41
Devlette Kamu çalışanı statüsüne alınmak isterdim.	611	82	48	6	48	6	5	0	27	3

5.2.1. Anket Güvenirlilik Testi

Elde edilen verilerin analizin yapılmasından önce, verileri elde etmek için uygulanan anketin güvenilir olup olmadığı tespit edilmiştir. Güvenirlilik, ele alınan ölçüm aracının benzer şartlarda benzer girdilerle yapılan değişik ölçümlerde benzer sonuçları vermesidir (İslamoğlu ve Alınçık, 2016:291). En çok "Cronbach' alpha" testinin kullanıldığı güvenirlilik analizleri sonucunda bulunan değerler (Kayış, 2010:405);

- $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenirliliğe sahiptir denir (Kayış, 2010:405; İslamoğlu ve Alınçık, 2016:292).

Tablo 4. Anket Güvenirlilik Analizi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	739	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	739	100,0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
,893	86		

Araştırmamızda uygulanan anket için yapılan güvenirlilik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri 0,893 çıktığından anketin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

5.2.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Frekans Dağılımları

Odalar ve borsalar personel sorunları anketinde kullanılan bağımsız değişkenlerin frekans dağılımları aşağıdaki gibi hazırlanmıştır. Bağımlı değişkenlerde kullanılan 5’li likert ölçeklerden “*Tamamen Katılıyorum*” ile “*Kısmen Katılıyorum*” ve “*Hiç Katılmıyorum*” ile “*Kısmen Katılıyorum*” ölçeklerinin sorular niteliğinde birbirine yakın olması sebebiyle, ölçekler 3’e indirilerek “*Katılıyorum*”, “*Kararsızım*” ve “*Katılmıyorum*” şeklinde ele alınarak frekans dağılımları yeniden hesaplanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5. Bağımlı Değişkenlerin 3’lü Frekans Dağılımları

Bağımlı Değişkenler	3’lü li Frekans Dağılımları		
	Ölçekler	Sayı	%
KR (Kurumunun misyon,vizyon,temel değerleri,strateji ve hedeflerinden haberdarım)	Katılıyorum	665	89,99
	Kararsızım	35	4,74
	Katılmıyorum	39	5,28
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu kurumun yasal mevzuatına hâkimdir)	Katılıyorum	472	63,87
	Kararsızım	111	15,02
	Katılmıyorum	156	21,11
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu kurumu kendi işyerleri gibi yönetmektedir.)	Katılıyorum	440	59,54
	Kararsızım	107	14,48
	Katılmıyorum	192	25,98
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu, personeli kendi özel işlerinde de kullanmaktadır)	Katılıyorum	262	35,45
	Kararsızım	69	9,34
	Katılmıyorum	408	55,21
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu, kurum bütçesini kullanırken tasarrufa riayet eder)	Katılıyorum	472	69,62
	Kararsızım	110	16,22
	Katılmıyorum	96	14,16
	Toplam	678	100,00
KR (Yaptığım işlerle ilgili görev tanımım ve sorumluluklarım açık bir şekilde dokümanlarla belirlenmiştir)	Katılıyorum	611	82,68
	Kararsızım	51	6,90
	Katılmıyorum	77	10,42
	Toplam	739	100,00
KR (Amirim konumu ve görevi ile ilgili yetkinlik ve yeterliliğe sahiptir)	Katılıyorum	576	77,94
	Kararsızım	72	9,74
	Katılmıyorum	91	12,31
	Toplam	739	100,00

KR (İşimle ilgili sorunlarımı amirim ile paylaşabiliyorum)	Katılıyorum	576	77,94
	Kararsızım	63	8,53
	Katılmıyorum	100	13,53
	Toplam	739	100,00
KR (İşimle ilgili sorunlarımı Yönetim Kurulu ile paylaşabiliyorum)	Katılıyorum	341	46,14
	Kararsızım	131	17,73
	Katılmıyorum	267	36,13
	Toplam	739	100,00
KR (Sorumluklarım ölçüsünde yetkim bulunmaktadır.)	Katılıyorum	543	73,48
	Kararsızım	92	12,45
	Katılmıyorum	104	14,07
	Toplam	739	100,00
KR (İşimle ilgili en küçük aksaklıkta amirim tarafından bana olumsuz tavır alınmaktadır.)	Katılıyorum	229	30,99
	Kararsızım	108	14,61
	Katılmıyorum	402	54,40
	Toplam	739	100,00
KR (İşimle ilgili en küçük aksaklıkta Yönetim Kurulu tarafından bana olumsuz tavır alınmaktadır.)	Katılıyorum	244	33,02
	Kararsızım	104	14,07
	Katılmıyorum	391	52,91
	Toplam	739	100,00
KR (Fırsat ve imkânlar adil ve şeffaf olarak tüm çalışanlara sunulmaktadır.)	Katılıyorum	328	44,38
	Kararsızım	125	16,91
	Katılmıyorum	286	38,70
	Toplam	739	100,00
KR (Başarılarım amirim tarafından takdir edilmektedir.)	Katılıyorum	404	54,67
	Kararsızım	117	15,83
	Katılmıyorum	218	29,50
	Toplam	739	100,00
KR (Başarılarım Yönetim Kurulu tarafından takdir edilmektedir.)	Katılıyorum	323	43,71
	Kararsızım	146	19,76
	Katılmıyorum	270	36,54
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu, çalışanların iş yerindeki sorunlarının yanı sıra iş yeri dışındaki sorunlarıyla ilgilenir.)	Katılıyorum	246	33,29
	Kararsızım	134	18,13
	Katılmıyorum	359	48,58
	Toplam	739	100,00

KR (Amirim, çalışanların iş yerindeki sorunlarının yanı sıra iş yeri dışındaki sorunlarıyla ilgilenir)	Katılıyorum	368	49,80
	Kararsızım	122	16,51
	Katılmıyorum	249	33,69
	Toplam	739	100,00
KR (Yaptığım işte tüm potansiyelimi ve yaratıcılığımı kullanabiliyorum)	Katılıyorum	526	71,18
	Kararsızım	111	15,02
	Katılmıyorum	102	13,80
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumuzda çalışanlarla ilgili kararlar, çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınır.)	Katılıyorum	289	39,11
	Kararsızım	146	19,76
	Katılmıyorum	304	41,14
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumuzda çalışanların dile getirdiği şikâyet ve öneriler dikkate alınmaktadır)	Katılıyorum	379	51,29
	Kararsızım	121	16,37
	Katılmıyorum	239	32,34
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulunun sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir)	Katılıyorum	0	0,00
	Kararsızım	142	34,22
	Katılmıyorum	273	65,78
	Toplam	415	100,00
KR (Amirim sergilediği tutum ve davranışlar, çalışanları motive edici yöndedir.)	Katılıyorum	405	54,80
	Kararsızım	130	17,59
	Katılmıyorum	204	27,60
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumda görev, yetki ve sorumluluklar birimler arasında dengeli bir şekilde paylaştırılmıştır.)	Katılıyorum	319	43,17
	Kararsızım	135	18,27
	Katılmıyorum	285	38,57
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumda personel, birimler arasında dengeli ve adil bir biçimde dağıtılmıştır.)	Katılıyorum	333	45,06
	Kararsızım	142	19,22
	Katılmıyorum	264	35,72
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu çalışanların mesleklerinde gelişmeleri (hizmet içi eğitimlere katılımlarda, yüksek lisans yapmada vs.) için gerekli desteği verir)	Katılıyorum	385	52,10
	Kararsızım	158	21,38
	Katılmıyorum	196	26,52
	Toplam	739	100,00

KR (Yönetim Kurulu iyi performans gösteren personeli aylıkla veya takdir, teşekkür vs ile ödüllendirir.)	Katılıyorum	268	36,27
	Kararsızım	121	16,37
	Katılmıyorum	350	47,36
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumda yaptığım iş için gerekli yetki, sorumluluk ve inisiyatif tanınmaktadır)	Katılıyorum	467	63,19
	Kararsızım	121	16,37
	Katılmıyorum	151	20,43
	Toplam	739	100,00
KR (Kurumumda, çalışanların duygu ve değerlerine saygı gösterilmektedir.)	Katılıyorum	423	57,24
	Kararsızım	124	16,78
	Katılmıyorum	192	25,98
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulu, işimi mevzuat çerçevesinde en iyi şekilde yapmam için beni serbest bırakır)	Katılıyorum	458	61,98
	Kararsızım	139	18,81
	Katılmıyorum	142	19,22
	Toplam	739	100,00
KR (Amirim, işimi mevzuat talimatlar çerçevesinde en iyi şekilde yapmam için beni serbest bırakır)	Katılıyorum	525	71,04
	Kararsızım	99	13,40
	Katılmıyorum	115	15,56
	Toplam	739	100,00
KR (Sorun çıktığında, birbirimizi suçlamak yerine çözümünü araştırmayı tercih ederiz)	Katılıyorum	461	62,38
	Kararsızım	123	16,64
	Katılmıyorum	155	20,97
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulundan işimle ilgili görevden uzaklaştırma şeklinde tehdit almaktayım.)	Katılıyorum	121	16,37
	Kararsızım	65	8,80
	Katılmıyorum	553	74,83
	Toplam	739	100,00
KR (Yönetim Kurulundan dolaylı veya dolaysız olarak işime son verilme şeklinde tehdit almaktayım.)	Katılıyorum	119	16,10
	Kararsızım	63	8,53
	Katılmıyorum	557	75,37
	Toplam	739	100,00
KR (Başarılarım iş arkadaşlarım tarafından takdir edilmektedir.)	Katılıyorum	431	58,32
	Kararsızım	156	21,11
	Katılmıyorum	152	20,57
	Toplam	739	100,00

İS (Kurumumun ne iş yaptığını bilerek burda çalışmaya başladım)	Katılıyorum	579	78,35
	Kararsızım	53	7,17
	Katılmıyorum	107	14,48
	Toplam	739	100,00
İS (Kuruma personel alınacağı zaman fikrim alınmaktadır.)	Katılıyorum	197	26,66
	Kararsızım	66	8,93
	Katılmıyorum	476	64,41
	Toplam	739	100,00
İS (İşimi kaybetme endişesi taşımaktayım.)	Katılıyorum	305	41,27
	Kararsızım	115	15,56
	Katılmıyorum	319	43,17
	Toplam	739	100,00
İS (Kuruma yeni alınacak personel için istihdamın nasıl sağlanacağına dair bir yöntem veya metod mevcuttur. Bunun dışında istihdam sağlanmaz)	Katılıyorum	320	43,30
	Kararsızım	165	22,33
	Katılmıyorum	254	34,37
	Toplam	739	100,00
İS (Bu Kurumumun bir çalışanı olmaktan memnunum.)	Katılıyorum	584	79,03
	Kararsızım	81	10,96
	Katılmıyorum	74	10,01
	Toplam	739	100,00
İS (Yaptığım işten zevk alıyorum ve işimi seviyorum.)	Katılıyorum	616	83,36
	Kararsızım	67	9,07
	Katılmıyorum	56	7,58
	Toplam	739	100,00
İS (Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.)	Katılıyorum	590	79,84
	Kararsızım	88	11,91
	Katılmıyorum	61	8,25
	Toplam	739	100,00
İS (Kurumumda personelin problemleri süratle çözümlenmektedir.)	Katılıyorum	339	45,87
	Kararsızım	170	23,00
	Katılmıyorum	230	31,12
	Toplam	739	100,00
İS (Yönetim Kuruluna sorunlarımı iletme imkânı bulurum)	Katılıyorum	386	52,23
	Kararsızım	128	17,32
	Katılmıyorum	225	30,45
	Toplam	739	100,00

İS (Amirime sorunlarımı iletme imkânı bulurum)	Katılıyorum	566	76,59
	Kararsızım	80	10,83
	Katılmıyorum	93	12,58
	Toplam	739	100,00
İS (İşe başladığımda hizmet içi eğitimden geçtim)	Katılıyorum	396	53,59
	Kararsızım	56	7,58
	Katılmıyorum	287	38,84
	Toplam	739	100,00
İS (Kuruma personel alınırken KPSS puanı şart olmalıdır)	Katılıyorum	331	44,79
	Kararsızım	153	20,70
	Katılmıyorum	255	34,51
	Toplam	739	100,00
İS (Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalışıyorum.)	Katılıyorum	534	72,26
	Kararsızım	83	11,23
	Katılmıyorum	122	16,51
	Toplam	739	100,00
İS (Çalışma ortamım ve çalışma koşullarım ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşüme başvurulur.)	Katılıyorum	410	55,48
	Kararsızım	110	14,88
	Katılmıyorum	219	29,63
	Toplam	739	100,00
İS (Çalıştığım bölümün işleyişi konusunda önerilerim dikkate alınır.)	Katılıyorum	510	69,01
	Kararsızım	79	10,69
	Katılmıyorum	150	20,30
	Toplam	739	100,00
İS (Kurumum kariyer planlarımı gerçekleştirmemde bana olanaklar sunmaktadır.)	Katılıyorum	329	44,52
	Kararsızım	178	24,09
	Katılmıyorum	232	31,39
	Toplam	739	100,00
İS (Çalıştığım kurumdan ayrılmayı hiç düşünmem)	Katılıyorum	442	59,81
	Kararsızım	150	20,30
	Katılmıyorum	147	19,89
	Toplam	739	100,00
İS (İşe alınmamda Yönetim Kurulunun katkısı olmuştur.)	Katılıyorum	425	57,51
	Kararsızım	100	13,53
	Katılmıyorum	214	28,96
	Toplam	739	100,00

İS (Kuruma personel alınırken Yönetim Kurulu yakını olmak öncelik tercih sebebidir)	Katılıyorum	313	42,35
	Kararsızım	117	15,83
	Katılmıyorum	309	41,81
	Toplam	739	100,00
İS (Çalışabileceğim en iyi kuruluşun yine de burası olduğunu düşünüyorum)	Katılıyorum	453	61,30
	Kararsızım	168	22,73
	Katılmıyorum	118	15,97
	Toplam	739	100,00
İS (Son 1 yıl içerisinde istifa etmeyi düşündüm.)	Katılıyorum	220	29,77
	Kararsızım	89	12,04
	Katılmıyorum	430	58,19
	Toplam	739	100,00
İS (Sebepsiz yere işten çıkarılan arkadaşımız bulunmaktadır.)	Katılıyorum	131	17,73
	Kararsızım	80	10,83
	Katılmıyorum	528	71,45
	Toplam	739	100,00
İS (Yönetim değişiklikleri beni tedirgin eder)	Katılıyorum	391	52,91
	Kararsızım	118	15,97
	Katılmıyorum	230	31,12
	Toplam	739	100,00
İS (Çalışma yaşamımda mobbinge karşı karşıya kalmaktayım)	Katılıyorum	213	28,82
	Kararsızım	159	21,52
	Katılmıyorum	367	49,66
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Haklarım, ödev ve sorumluluklarımla ilgili mevzuatı biliyorum.)	Katılıyorum	663	89,72
	Kararsızım	39	5,28
	Katılmıyorum	37	5,01
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Geçim sıkıntısı çekiyorum.)	Katılıyorum	417	56,43
	Kararsızım	89	12,04
	Katılmıyorum	233	31,53
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Personel arasındaki maaş aralıkları dikkat çekici düzeydedir)	Katılıyorum	441	59,68
	Kararsızım	100	13,53
	Katılmıyorum	198	26,79
	Toplam	739	100,00

ÖZ (Personele verilen maaşlar yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmektedir)	Katılıyorum	327	44,25
	Kararsızım	118	15,97
	Katılmıyorum	294	39,78
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Başka Oda/Borsalarda benimle aynı işi yapan daha fazla özlük haklarına sahiptir.)	Katılıyorum	451	61,03
	Kararsızım	189	25,58
	Katılmıyorum	99	13,40
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Yıllık izinlerimi istediğim zaman kullanabiliyorum.)	Katılıyorum	525	71,04
	Kararsızım	62	8,39
	Katılmıyorum	152	20,57
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Yıllık izinlerimi tam olarak kullanabiliyorum.)	Katılıyorum	522	70,64
	Kararsızım	43	5,82
	Katılmıyorum	174	23,55
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Mazeret İzinlerimi istediğim zaman kullanabiliyorum.)	Katılıyorum	546	73,88
	Kararsızım	59	7,98
	Katılmıyorum	134	18,13
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Mesaiden tam zamanında çıkamıyorum)	Katılıyorum	330	44,65
	Kararsızım	70	9,47
	Katılmıyorum	339	45,87
	Toplam	739	100,00
ÖZ (İkramiyelerimi, fazla mesai ücretlerimi zamanında ve eksiksiz alıyorum.)	Katılıyorum	415	56,16
	Kararsızım	59	7,98
	Katılmıyorum	265	35,86
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Hastalandığımda hastaneye gidip tedavide problem yaşıyorum)	Katılıyorum	384	51,96
	Kararsızım	43	5,82
	Katılmıyorum	312	42,22
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Şehir dışında hastalandığımda hastaneye gidip tedavide problem yaşıyorum)	Katılıyorum	449	60,76
	Kararsızım	102	13,80
	Katılmıyorum	188	25,44
	Toplam	739	100,00

ÖZ (Hastalık raporu aldığımda buna ilişkin iznimi rahatlıkla kullanabiliyorum.)	Katılıyorum	510	69,01
	Kararsızım	106	14,34
	Katılmıyorum	123	16,64
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Kurumumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmektedir.)	Katılıyorum	343	46,41
	Kararsızım	175	23,68
	Katılmıyorum	221	29,91
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Yönetim tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı, vb.) mekanizmaları işletilmektedir.)	Katılıyorum	247	33,42
	Kararsızım	124	16,78
	Katılmıyorum	368	49,80
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Yazılı ve sözlü cezalandırmalarda personel arasında ayırım yapılmaktadır.)	Katılıyorum	240	32,48
	Kararsızım	148	20,03
	Katılmıyorum	351	47,50
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Disiplin uygulamaları dökümanlarla açık ve net olarak bildirilmiştir.)	Katılıyorum	422	57,10
	Kararsızım	171	23,14
	Katılmıyorum	146	19,76
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Her türlü ödüllendirme ve terfilerde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır.)	Katılıyorum	272	36,81
	Kararsızım	157	21,24
	Katılmıyorum	310	41,95
	Toplam	739	100,00
ÖZ (En küçük hatamda bile sözlü ve yazılı uyarıyla karşılaşıyorum)	Katılıyorum	207	28,01
	Kararsızım	107	14,48
	Katılmıyorum	425	57,51
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Yönetim Kurulu kurumdan ayrılmadan işyerinden ayrılamıyorum)	Katılıyorum	281	38,02
	Kararsızım	68	9,20
	Katılmıyorum	390	52,77
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Bir sendikaya üye olma hakkımın olduğunu biliyorum)	Katılıyorum	192	25,98
	Kararsızım	158	21,38
	Katılmıyorum	389	52,64
	Toplam	739	100,00

ÖZ (Bir Sendikaya üyeyim)	Katılıyorum	12	1,62
	Kararsızım	26	3,52
	Katılmıyorum	701	94,86
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Faydasına inanmadığım için sendikaya üye olmadım)	Katılıyorum	180	24,36
	Kararsızım	190	25,71
	Katılmıyorum	369	49,93
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Sendikaya üye olursam işimle ilgili sıkıntı yaşarım.)	Katılıyorum	239	32,34
	Kararsızım	223	30,18
	Katılmıyorum	277	37,48
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Başka bir Odaya/Borsaya tayin hakkımın olmasını isterdim)	Katılıyorum	559	75,64
	Kararsızım	77	10,42
	Katılmıyorum	103	13,94
	Toplam	739	100,00
ÖZ (5590 Sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim)	Katılıyorum	397	61,84
	Kararsızım	144	22,43
	Katılmıyorum	101	15,73
	Toplam	642	100,00
ÖZ (5174 sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim)	Katılıyorum	217	29,36
	Kararsızım	175	23,68
	Katılmıyorum	347	46,96
	Toplam	739	100,00
ÖZ (Devlette Kamu çalışanı statüsüne alınmak isterdim)	Katılıyorum	659	89,17
	Kararsızım	48	6,50
	Katılmıyorum	32	4,33
	Toplam	739	100,00

5.2.3. Araştırma Sonucunda Elde Edilen Bulgular⁹

5.2.3.1. Kurumsallaşma ve İç İşleyişe Yönelik Elde Edilen Bulgular

“Kurumsallaşma ve iç işleyiş”e yönelik toplam 56 adet hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezler ve bunlara

9 Bu bölüm altında yer alan tablolardaki ‘Yorum’ sütunlarında yer alan harflerin açıklamaları şu şekildedir;

- Hipotez tam olarak kabul edilmiştir. Hipotez bağımsız değişkenler bağlamında anlamlı fark kesinlikle göstermemektedir.
- Hipotez kabul edilmiştir. Hipotez bağımsız değişkenler bağlamında anlamlı fark kesinlikle göstermemekle birlikte Khi-kare Significiant değeri kritik noktadır. Veri sayısı artarsa anlamlı fark olma ihtimali bulunmaktadır.
- Hipotez reddedilmiştir. Bağımsız değişkenler çerçevesinde anlamlı fark vardır. Khi-kare Significiant değeri %4-%1 arasındadır. Veri sayısı arttığında fark kapanma ihtimali bulunmaktadır.
- Hipotez güçlü bir şekilde reddedilmiştir. Bağımsız değişkenler bağlamında anlamlı fark vardır. Khi-kare Significiant değeri %1-%0,1 arasındadır.
- Hipotez çok güçlü bir şekilde reddedilmiştir. Anlamlı fark vardır ve keskindir. Khi-kare Significiant değeri %0,1’ den küçüktür.

yönelik uygulanan çapraz test ile khi-kare sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. Kurumsallaşma Ve İç İşleyişe Yönelik Kurulan Hipotezlere Uygulanan Çapraz Test İle Khi-Kare Sonuçları

Hipotez Açıklaması	Bağımsız Değişkenler	Khi Kare Significiant Değeri	Sonuç	Yorum
Yönetim Kurulunun, Kurumu Kendi İşyerleri Gibi Yönettiği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,076	Kabul	b
	Eğitim	0,263	Kabul	a
	Kurum	0,869	Kabul	a
	Bölge	0,474	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,539	Kabul	a
	Statü	0,054	Kabul	b
	Maaş	0,00	Ret	e
Personelin İşiyile İlgili Sorunlarını Yönetim Kurulu İle Paylaşıp Paylaşmamasının Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği.	Pozisyon	0,777	Kabul	a
	Cinsiyet	0,129	Kabul	b
	Eğitim	0,01	Ret	d
	Kurum	0,280	Kabul	a
	Bölge	0,30	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,00	Ret	e
	Statü	0,04	Ret	d
Personelin İşiyile İlgili En Küçük Aksaklıkta, Yönetim Kurulu Tarafından Kendisine Olumsuz Tavır Alınıp Alınmadığının, Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği.	Maaş	0,06	Ret	d
	Pozisyon	0,00	Ret	e
	Cinsiyet	0,539	Kabul	a
	Eğitim	0,337	Kabul	a
	Kurum	0,00	Ret	e
	Bölge	0,61	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,430	Kabul	a
Çalışanlarla İlgili Kararların, Çalışanların Katılımıyla Demokratik Bir Şekilde Alınmadığı Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği	Statü	0,750	Kabul	a
	Maaş	0,379	Kabul	a
	Pozisyon	0,098	Kabul	a
	Cinsiyet	0,825	Kabul	a
	Eğitim	0,030	Ret	c
	Kurum	0,060	Ret	c
	Bölge	0,362	Kabul	a
Kurumda Görev, Yetki Ve Sorumlulukların Birimler Arasında Dengeli Bir Şekilde Paylaşılmadığı Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği	Yerleşim Yeri	0,128	Kabul	a
	Statü	0,026	Ret	d
	Maaş	0,013	Ret	d
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,060	Kabul	b
	Eğitim	0,047	Ret	c
	Kurum	0,558	Kabul	a
Personelin, Birimler Arasında Dengeli ve Adil Bir Biçimde Dağıtılmadığı Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği	Bölge	0,188	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,142	Kabul	a
	Statü	0,08	Ret	d
	Maaş	0,000	Ret	e
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,051	Kabul	b
	Eğitim	0,725	Kabul	a
İyi Performans Gösteren Personelin Ödüllendirilmediği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği	Kurum	0,797	Kabul	a
	Bölge	0,11	Kabul	c
	Yerleşim Yeri	0,158	Kabul	e
	Statü	0,216	Kabul	d
	Maaş	0,08	Kabul	d
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,420	Kabul	a
İyi Performans Gösteren Personelin Ödüllendirilmediği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklilik Gösterip Göstermediği	Eğitim	0,20	Kabul	c
	Kurum	0,000	Ret	e
	Bölge	0,053	Kabul	b
	Yerleşim Yeri	0,764	Kabul	a
	Statü	0,018	Ret	c
	Maaş	0,017	Ret	c
	Pozisyon	0,03	Ret	d

Kurumsallaşma ve iç işleyişe yönelik kurulan hipotezler ve yapılan khi kare test sonuçlarına göre, odalar ve borsalarda çalışan personel yönetim kurulunun, kurumu kendi işyerleri gibi yönettiği düşüncesine hakimdir ve bu düşünce cinsiyet, eğitim, çalışılan kurum, bölge, yerleşim yeri, işe girme tarihi (statü), bağımsız değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Sadece alınan ortalama maaş açısından anlamlı farklılık vardır ve bu farklılığın sebebi maaşların 1600 TL den başlama üzere 4500 TL' yi geçecek biçimde

dengelessiz bir biçimde olması ve bunun ise personelin yönetim kuruluna bakış açısına yansımından kaynaklanmaktadır.

Personelin işiyle ilgili sorunlarını yönetim kurulu ile paylaşıp paylaşmaması cinsiyet, bölge ve çalışılan kurum bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemekte, ancak, eğitim, statü, maaş, pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların sorunlarını yönetimle paylaşmadığı fikri artmaktadır. 5174 sayılı kanuna tabi personel sorunlarını yönetim kurulu ile paylaşma noktasında daha çekingenlik içindedir. Personelin maaşları arttıkça yönetim kurulu ile olan ilişkilerinin daha sık olduğu ve sorunlarını paylaştığı anlaşılmaktadır. Benzer durum pozisyonla da alakalıdır. Amir konumundaki personel yönetim kurulu ile daha çok mesai harcadıkları için bu soruya “katılıyorum” cevabı verme oranları daha yüksektir.

Personelin işiyle ilgili en küçük aksaklıkta, yönetim kurulu tarafından kendisine olumsuz tavır alınıp alınmadığı, bağımsız değişkenlerden “çalışılan kurum” hariç olmak üzere diğerlerinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Genel olarak, en küçük aksaklıkta yönetim kurulunun kendisine olumsuz tavır alındığı düşüncesi oranı %33’tür. Kurum bazlı anlamlı fark çıkmasının sebebi bu oranın Deniz Ticaret Odasında %6,25’e inmesidir.

Çalışanlarla ilgili kararların çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınmadığı düşüncesi bağımsız değişkenlerden cinsiyet, bölge ve yerleşim yerine göre anlamlı fark göstermemekte, diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark ortaya çıkmaktadır. Genel olarak %41,14’lük şekilde “katılmıyorum” cevabı eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Kurum bazında anlamlı fark çıkmasının sebebi sanayi odalarındaki oranın %25 olmasından kaynaklanmaktadır. Statü bağlamında anlamlı fark çıkmasının sebebi taşeron personelin katılmama oranının oldukça yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Katılmama oranı maaş miktarı ile ters orantılıdır. Maaş miktarı yükseldikçe katılmama oranı düşmektedir. Amir konumundakilere göre çalışanlarla ilgili kararlar çalışanların katılımıyla demokratik bir şekilde alınırken genel sekreter dışındaki personele göre bu, tam tersidir.

Odalar ve borsalarda çalışan personel, kurumda görev, yetki ve sorumlulukların birimler arasında dengeli bir şekilde paylaştırılmadığı düşüncesine sahiptir ve bu; eğitim, statü, aylık maaş ve pozisyona göre anlamlı fark çıkmakta, diğer bağımsız değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. Genel olarak %38,57’lik oranda kurumda görev, yetki ve sorumlulukların birimler arasında dengeli bir şekilde paylaştırılmadığı düşüncesi vardır. Eğitim düzeyi bağlamında dengeli bir dağılım bulunmaktadır ve khi kare test sonucu kritik eşiktir. 5174 sayılı Kanuna tabi personelin katılmama oranı 5590 sayılı Kanuna tabi personele göre yüksektir. Düşük maaş alan personelin katılmama oranı yüksek maaş alanlara göre oldukça yüksektir. Ayrıca, genel sekreterlerin katılmama oranı diğer personellere göre oldukça düşüktür.

Anket sonuçlarına göre, personelin birimler arasında dengeli ve adil bir biçimde dağıtılmadığı düşüncesi hakimdir ve bu düşünce bağımsız değişkenlerden pozisyon hariç diğerlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Bunun sebebi, pozisyonlar içinde yer alan anket katılımcıları arasında amir konumunda olan kurum genel sekreterlerinin olması olarak gösterilebilir. Ortalama olarak %35,72’lik katılmama oranı genel sekreterlerde %14,68’e düşmektedir.

İyi performans gösteren personelin ödüllendirilmediği düşüncesi; cinsiyet, eğitim, bölge ve yerleşim yeri bağımsız değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemekte iken, kurum, statü, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklar ortaya çıkmaktadır. Kurum bazında anlamlı fark çıkmasının sebebi genel oran olan %47,36’lık oranın sanayi odalarında %33,33’ e düşmesidir. 5174 sayılı Kanuna tabi personelin yarısı iyi performansın ödüllendirmediğini düşünürken bu oran 5590 sayılı Kanuna tabi personelde %38,89’a düşmektedir. Maaşları yüksek olan personel, kurumdaki personelin performansına bağlı olarak ödüllendirildiğini düşünmektedir. Benzer şekilde genel sekreterlerin %50,46’ sı da aynı düşünceye sahiptir. Bütün bunlar ise istatistiki olarak anlamlı farkları oluşturmaktadır.

5.2.3.2. İstihdama Yönelik Elde Edilen Bulgular

İstihdam sorunlarına yönelik toplam 48 adet hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezler ve bunlara yönelik uygulanan çapraz test ile khi kare sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 7.İstihdama Yönelik Kurulan Hipotezlere Yönelik Uygulanan Çapraz Test İle Khi-Kare Sonuçları

Hipotez Açıklaması	Bağımsız değişkenler	Khi Kare significant değeri	Sonuç	Yorum
İş Kaybetme Endişesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,06	Ret	d
	Eğitim	0,301	Kabul	a
	Kurum	0,10	Ret	c
	Bölge	0,21	Ret	c
	Yerleşim Yeri	0,305	Kabul	a
	Statü	0,000	Ret	e
	Maaş	0,000	Ret	e
Kurumda Çalışmaya Başladığında Hizmet İçi Eğitim Alınmasının Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,246	Kabul	a
	Eğitim	0,370	Kabul	a
	Kurum	0,154	Kabul	a
	Bölge	0,699	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,237	Kabul	a
	Statü	0,198	Kabul	a
	Maaş	0,151	Kabul	a
Kuruma Personel Alınırken KPSS Puanı Şart Olmalıdır Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,046	Ret	c
	Eğitim	0,491	Kabul	a
	Kurum	0,051	Kabul	b
	Bölge	0,699	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,360	Kabul	a
	Statü	0,013	Ret	c
	Maaş	0,912	Kabul	a
İşe Alınmada Yönetim Kurulunun Katkısının Olduğu Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,091	Kabul	a
	Eğitim	0,030	Ret	d
	Kurum	0,263	Kabul	a
	Bölge	0,011	Ret	c
	Yerleşim Yeri	0,656	Kabul	a
	Statü	0,331	Kabul	a
	Maaş	0,388	Kabul	a
Kuruma Personel Alınırken Yönetim Kurulu Yakını Olmak Öncelik Tercih Sebebidir Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,241	Kabul	a
	Eğitim	0,103	Kabul	a
	Kurum	0,115	Kabul	a
	Bölge	0,000	Ret	e
	Yerleşim Yeri	0,207	Kabul	a
	Statü	0,083	Kabul	a
	Maaş	0,030	Ret	c
Yönetim Değişiklerinin Çalışanları Tedirgin Etmesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,340	Kabul	a
	Eğitim	0,404	Kabul	a
	Kurum	0,001	Ret	d
	Bölge	0,000	Ret	e
	Yerleşim Yeri	0,362	Kabul	a
	Statü	0,015	Ret	c
	Maaş	0,087	Kabul	a
Pozisyon	0,250	Kabul	a	

Odalar ve borsalarda çalışan personelin yaklaşık %79'luk gibi önemli bir oranı kurumun ne iş yaptığını bilerek çalışmaya başladığını ifade etmiştir. Aynı oranda da kurumun çalışanı olmaktan memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. %43,17 gibi yüksek bir oran da odalar ve borsalar personelinde işlerini kaybetme endişesi bulunmaktadır. Personelin %31'ine göre kurumda personelin sorunlarının çözümü yavaş yürümektedir. Aynı oranda ise personel, yönetim kuruluna sorunlarını iletme imkânı bulamamaktadırlar.

Personelin yaklaşık %39'u iş başlangıcında hizmet içi eğitimden geçmediğini ifade etmiştir. Personelin yaklaşık %35'i kuruma personel alınırken KPSS puanının şart olması gerektiğini vurgulamıştır. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşünün alınmadığını söyleyen %30'luk, Kurumlarının kariyer planlarını gerçekleştirmesinde kendisine olanaklar sunmadığını belirten %32'lik bir oran bulunmaktadır.

Odalar ve borsalarda çalışan personelin %60'ının işe alınmasında yönetim kurulunun katkısı olmuştur ve personelin yaklaşık %43'üne göre kuruma personel alınırken Yönetim Kurulu yakını olmak öncelik tercih sebebidir. Personelin yaklaşık 1/3' ü son 1 içinde istifa etmeyi düşünmüştür. Ve yarısından fazlaya denk gelecek

biçimde yaklaşık %53' ü yönetim değişikliklerinin kendisini tedirgin ettiğini beyan etmiştir. Dikkate değer bir husus olarak personelin yaklaşık %29' u mobbinge karşı karşıya kaldığını belirtmiştir.

Oda ve borsalarda çalışan personeldeki işi kaybetme endişesi, eğitim, yerleşim yeri ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermezken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark ortaya çıkmaktadır. İş kaybetme endişesi genel olarak %41,17'lik orana sahiptir ve erkeklerin oranı kadınlara orana daha yüksek çıkmıştır. Kurumlara göre anlamlı fark çıkmasının sebebi deniz ticaret odası çalışanlarının "katılıyorum" cevabı verme oranının %6,25 gibi oldukça düşük oranda olmasıdır. Bölge dağılımlarında Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayanlar en yüksek şekilde endişe duyar iken, Karadeniz Bölgesinde yaşayanlar nispeten daha az oranda endişe duymaktadır. 5590 sayılı Kanuna tabi personelin işlerini kaybetme endişesi 5174 sayılı Kanuna tabi personel ve taşeron personele göre oldukça düşük orandadır. Maaş miktarı arttıkça işi kaybetme endişesi de tersi oranda azalmaktadır.

Kurumda çalışmaya başladığında hizmet içi eğitim alınması sadece pozisyona göre anlamlı fark göstermekte iken, diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. İşe başlamada hizmet içi eğitimden geçmeme oranı %38,84'lük ortalamaya sahiptir ve bu oran amir konumundaki personellerde daha fazla çıkmaktadır. Bu, personelin işi ve mevzuatı iş başında öğrendiğini, tesadüfi ve kurumsal ve biçimsel olmayan eğitime tabi tutulduğunu göstermektedir.

Ankete katılanlarda kuruma personel alınırken KPSS puanı şart olmalıdır düşüncesi hakimdir ve bu düşünce cinsiyet, statü ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterirken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermemektedir. "Katılıyorum" cevabı verme oranı erkeklerde oldukça yüksektir. 5174 sayılı Kanuna tabi personelin katılma oranı 5590 sayılı Kanuna tabi personele göre düşük olduğu dikkat çekmektedir. Çalışılan pozisyonlar anlamında bu soruya "katılıyorum" cevabı verme oranları dikkat çekmektedir. Genel olarak %44,79'lük oran ticaret sicili müdürü ve yardımcısında %65,79' a çıkmaktadır.

İşe alınmada yönetim kurulunun katkısının olduğu bölge ve eğitim bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir fark göstermemektedir. İşe alınırken yönetim kurulunun katkısı olduğunu söyleyenlerin oranı %57,51' dir ve bu oran Doğu Anadolu Bölgesinde 73,17' ye çıkmaktadır.

Kuruma personel alınırken yönetim kurulu yakını olmak öncelik tercih sebebidir düşüncesi bölge, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı fark gösterirken diğer bağımsız değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. %42,35lik genel orana göre kuruma personel alınırken yönetim kurulu yakını olmak gerekir. Bu oran, Doğu Anadolu Bölgesinde %70,73' e çıkmakta, Marmara Bölgesinde ise %31,37' ye inmektedir. Bu ise bize, bölgelerin kurumsallaşma kültürünü yansıtmaktadır. Pozisyonlara göre taşeron personel kuruma personel alınırken yönetim kurulu yakını olmanın öncelik sebebi olduğunda neredeyse hemfikirlerdir. Bu oran, genel sekreterlerde çok daha düşmektedir.

Yönetim değişikliklerinin çalışanları tedirgin etmesi kurum, bölge ve statü bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark oluşmamaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesindekiler yönetim değişikliklerinde diğer bölgedekilere göre daha fazla tedirginlik duyarken Marmara Bölgesindekiler ise daha az tedirginlik duymaktadır. Burada şaşırtıcı olan ise Ege Bölgesindekilerin tedirginlik oranının 54,71 çıkmasıdır. Ancak genel olarak yönetim değişiklikleri iş güvencesi anlamında çalışanları tedirgin edecek düzeydedir.

5.2.3.3.Özlük Haklarına Yönelik Elde Edilen Bulgular

Özlük haklarına yönelik toplam 104 adet hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezler ve bunlara yönelik uygulanan çapraz test ile khi kare sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 8. Özlük Haklarına Yönelik Kurulan Hipotezlere Yönelik Uygulanan Çapraz Test İle Khi-Kare Sonuçları

Hipotez Açıklaması	Bağımsız Değişkenler	Khi Kare Significiant Değeri	Sonuç	Yorum
Geçim Sıkıntısının Olmasının Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,055	Kabul	b
	Eğitim	0,167	Kabul	a
	Kurum	0,07	Kabul	b
	Bölge	0,109	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,391	Kabul	a
	Statü	0,01	Ret	d
	Maaş	0,00	Ret	e
	Pozisyon	0,00	Ret	e

Personel Arasındaki Maaş Aralıklarının Dikkat Çekici Düzeyde Olduğu Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği.	Cinsiyet	0,337	Kabul	a
	Eğitim	0,037	Ret	d
	Kurum	0,118	Kabul	a
	Bölge	0,151	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,01	Kabul	a
	Statü	0,005	Ret	d
	Maaş	0,000	Ret	e
Personele Verilen Maaşların Yetki, Görev Ve Sorumluluk Dikkate Alınarak Belirlenmediği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği.	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,240	Kabul	a
	Eğitim	0,022	Ret	c
	Kurum	0,174	Kabul	a
	Bölge	0,315	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,462	Kabul	a
	Statü	0,169	Kabul	a
Başka Oda/Borsalarda Kendisiyle Aynı İşi Yapan Personelin Daha Fazla Özlük Haklarına Sahip Olduğu Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Maaş	0,000	Ret	e
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,160	Kabul	a
	Eğitim	0,736	Kabul	a
	Kurum	0,225	Kabul	a
	Bölge	0,011	Ret	c
	Yerleşim Yeri	0,069	Kabul	a
Şehir Dışında Tedavide Problem Yaşandığı Düşüncesinin Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Statü	0,926	Kabul	a
	Maaş	0,001	Ret	e
	Pozisyon	0,003	Ret	e
	Cinsiyet	0,081	Kabul	a
	Eğitim	0,014	Ret	c
	Kurum	0,000	Ret	e
	Bölge	0,003	Ret	d
Kurumda Yapılan Atama Ve Terfilerde Liyakate Dikkat Edilmediği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Yerleşim Yeri	0,167	Kabul	a
	Statü	0,317	Kabul	a
	Maaş	0,673	Kabul	a
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,930	Kabul	a
	Eğitim	0,421	Kabul	a
	Kurum	0,103	Kabul	a
Personeli Ödüllendirilme Mekanizmalarının İşletilmediği Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Bölge	0,089	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,002	Ret	d
	Statü	0,055	Kabul	a
	Maaş	0,000	Ret	e
	Pozisyon	0,000	Ret	e
	Cinsiyet	0,922	Kabul	a
	Eğitim	0,561	Kabul	a
Her Türlü Ödüllendirme Ve Terfilerde Bireysel Performans Değerlendirme Sonuçları Esas Alınmadığı Düşüncesinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Kurum	0,026	Ret	c
	Bölge	0,056	Kabul	b
	Yerleşim Yeri	0,892	Kabul	a
	Statü	0,591	Kabul	a
	Maaş	0,010	Ret	c
	Pozisyon	0,001	Ret	d
	Cinsiyet	0,350	Kabul	a
Bir Sendikaya Üye Olma Hakkının Olduğunu Bilmemenin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Eğitim	0,040	Ret	c
	Kurum	0,198	Kabul	a
	Bölge	0,098	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,437	Kabul	a
	Statü	0,159	Kabul	a
	Maaş	0,205	Kabul	a
	Pozisyon	0,003	Ret	d
Başka Bir Odaya/Borsaya Tayin Hakkının Olmasını İsteğinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,260	Kabul	a
	Eğitim	0,617	Kabul	a
	Kurum	0,909	Kabul	a
	Bölge	0,064	Kabul	b
	Yerleşim Yeri	0,504	Kabul	a
	Statü	0,718	Kabul	a
	Maaş	0,395	Kabul	a
5590 Sayılı Kanuna Tabi Olmaktan Memnun Olma/Tabi Olmayı İstemenin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Pozisyon	0,034	Ret	d
	Cinsiyet	0,814	Kabul	a
	Eğitim	0,209	Kabul	a
	Kurum	0,000	Ret	e
	Bölge	0,055	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,138	Kabul	a
	Statü	0,201	Kabul	a
5590 Sayılı Kanuna Tabi Olmaktan Memnun Olma/Tabi Olmayı İstemenin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Maaş	0,301	Kabul	a
	Pozisyon	0,012	Ret	c
	Cinsiyet	0,494	Kabul	a
5590 Sayılı Kanuna Tabi Olmaktan Memnun Olma/Tabi Olmayı İstemenin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamli Farklılık Gösterip Göstermediği	Eğitim	0,453	Kabul	a
	Kurum	0,000	Ret	e

	Bölge	0,261	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,026	Ret	c
	Statü	0,001	Ret	d
	Maaş	0,024	Ret	c
	Pozisyon	0,006	Ret	e
5174 Sayılı Kanuna Tabi Olmaktan Memnun Olma/Tabi Olmayı İstemenin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,103	Kabul	a
	Eğitim	0,006	Ret	d
	Kurum	0,135	Kabul	a
	Bölge	0,139	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,011	Ret	c
	Statü	0,000	Ret	e
	Maaş	0,000	Ret	e
	Pozisyon	0,000	Ret	e
Devlette Kamu Çalışanı Statüsüne Alınma İsteğinin Bağımsız Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği	Cinsiyet	0,941	Kabul	a
	Eğitim	0,788	Kabul	a
	Kurum	0,076	Kabul	b
	Bölge	0,087	Kabul	a
	Yerleşim Yeri	0,185	Kabul	a
	Statü	0,021	Ret	c
	Maaş	0,000	Ret	e
	Pozisyon	0,619	Kabul	a

Geçim sıkıntısının olmasının kurum, statü, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Bunun sebebi, “Geçim sıkıntısı çekiyorum” sorusuna “katılıyorum” cevabı verenlerin oranı kurumlara göre ortalama %59,83 iken, aynı oran 5590 sayılı Kanuna tabi personelde % 45,37, 5174 sayılı personelde %60,47, taşeron işçilerde % 83,33 şeklinde değişmesi, bu oranın aylık ortalama maaşlara göre çapraz dağılımında %75,53'ten %26,37'ye incek şekilde maaş miktarı arttıkça azalması ve pozisyonlara göre oranın değişmesinden kaynaklanmaktadır.

Odalar ve borsalar personeli personel arasındaki maaş aralıklarını dikkat çekici düzeyde olduğu düşüncesindedir ve bu düşünce eğitim, statü, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı fark gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık oluşmamaktadır. Bunun sebebi; “Personel arasındaki maaş aralıkları dikkat çekici düzeydedir” sorusuna “katılıyorum” cevabı verenlerin oranı, eğitim seviyesi arttıkça düşmesinden, 5590 sayılı Kanuna tabi personelin soruya “katılıyorum” cevabı verme oranının 5174 sayılı Kanuna tabi personele göre oldukça düşük olmasından, yüksek maaş alan personelin daha düşük maaş alanlara göre oransal olarak daha düşük “katılıyorum” cevabı vermesinden ve Genel Sekreter pozisyonunda olan personelin diğer personele göre maaş aralıklarının dikkat çekici bulmamasından kaynaklanmaktadır.

Personele verilen maaşların yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmediği düşüncesi eğitim, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. Bunun sebebi “Personele verilen maaşlar yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmektedir” sorusuna “katılıyorum” cevabı verenlerin oranının eğitim seviyesi yükseldikçe azalmasından, yüksek maaş alanların oransal olarak daha yüksek bir şekilde katılıyorum demesinden ve amir konumundaki Genel Sekreterlerin oransal olarak daha yüksek şekilde katılıyorum cevabı vermesinden kaynaklanmaktadır.

Personel, başka oda/borsalarda kendisiyle aynı işi yapan personelin daha fazla özlük haklarına sahip olduğu düşüncesine sahiptir ve bu düşünce bölge, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. Bunun sebebi; “Başka Oda/Borsalarda benimle aynı işi yapan daha fazla özlük haklarına sahiptir” cümlesine “katılıyorum” cevabı verenlerin bölgesel anlamda oranların farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Öyle ki, Marmara Bölgesinde yaşayanlar bu soruya %52,29'luk oranla katılıyorum derken bu oran İç Anadolu Bölgesinde %71,43'e, Doğu Anadolu Bölgesinde ise %80,49'a çıkmaktadır. Ayrıca maaşı miktar olarak yüksek olanlar daha düşük oranda katılırlarken, miktar olarak maaşı yüksek olan Genel Sekreterlerin başka oda ve borsalarda kendileriyle aynı işi yapan kişilerin daha fazla özlük hakkına sahip olduğunu belirtme oranı %67,89 gibi oldukça yüksek orana sahiptir.

Personel şehir dışında tedavide problem yaşadığı düşüncesindedir ve bu düşünce eğitim, kurum, bölge ve pozisyon bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. “Şehir dışında hastalandığımda hastaneye gidip tedavide problem yaşıyorum” sorusuna “katılıyorum” cevabı verenlerin oranı eğitim düzeyi arttıkça ve pozisyonlar değiştiğinde yükselmektedir. Bunun sebebi, personelden şehir dışına yapılan görevlendirmelerin çoğunluğunun pozisyon itibarıyla Genel sekreterler, yardımcılarını ile Ticaret Sicili Müdürü ve yardımcısı olması ve bunların şehir dışında rahatsızlanma ihtimallerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, kurum türü bağlamında da değişkenlik gösteren “katılıyorum” cevabının sebebi ticaret sicili personelinin sadece ticaret odası ile ticaret ve sanayi odalarında

istihdam ediliyor olmasıdır. Öte yandan, bölgelerin gelişmişlik düzeyleri ile “katılıyorum” cevaplarının ters orantılı olduğu ortaya çıkmaktadır. Marmara bölgesi oransal olarak düşük iken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi oransal olarak en yüksek orana sahiptir.

Kurumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmediği düşüncesi yerleşim yeri, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. “Kurumumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmektedir” sorusuna “katılıyorum” cevabı verme oranının ilçe yerleşim yerlerinde daha fazla çıkma oranının sebebi ilçelerdeki kurum personel sayısının azlığından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, maaş miktarı arttıkça “katılıyorum” cevabı verme oranının düşmesi kazanç ile fikir arasındaki bağlantıyı net bir şekilde ortaya koymaktadır. Kişiler gelirleri arttıkça liyakatin olduğunu savunmaktadır. Aynı durum pozisyonlar için de geçerlidir. Amir konumunda olan genel sekreterler ve yardımcılarda oran yüksek iken diğer personelde oran düşmektedir.

Personeli ödüllendirilme mekanizmalarının işletilmediği düşüncesi kurum, maaş ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. “Yönetim tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme ilave puanı, vb.) mekanizmaları işletilmektedir” sorusuna “Katılmıyorum” cevabı verme oranı kurumlara göre birbirine yaklaşık biçimde değişiklik göstermektedir. Ayrıca, maaş yükseldikçe katılmama oranı da doğal olarak düşmekte, benzer şekilde amir pozisyonunda olan genel sekreter ve yardımcısı pozisyonlarında olanlara göre personele ödüllendirme mekanizması işletilmektedir.

Her türlü ödüllendirme ve terfilerde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmadığı düşüncesinin eğitim ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. “Her türlü ödüllendirme ve terfilerde bireysel performans değerlendirme sonuçları esas alınmaktadır” sorusuna “katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı ilköğretim, lisans ve yüksek lisans mezunu kişilerde daha yüksek iken diğerlerine göre daha düşüktür. Amir pozisyonunda olan Genel Sekreterlerin katılmama oranı diğerlerine göre daha düşüktür. Esasında %32,11 oranında katılmıyorum cevabı veren genel sekreterlerdeki bu oranın ödüllendirme hususunun ana aktörü olmaları nedeniyle daha düşük çıkması gerekmektedir.

Bir sendikaya üye olma hakkının olduğunu bilmeme sadece pozisyon anlamında anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. Sendika hakkı olduğunu bilmeme oranı genel olarak 52,64'lük bir yüzdeye sahip iken bu oran amir konumundaki genel sekreter ve yardımcılarında sırasıyla %55,96 ve %61,90 oranına çıkmaktadır.

Başka bir odaya/borsaya tayin hakkının olması isteği kurum ve pozisyon bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark çıkmamaktadır. Bu soruya “katılıyorum” cevabı verenlerin oranı genel olarak %75,64'lük orana sahipken deniz ticaret odasında çalışanlarında bu oran %31,25'e kadar düşmektedir. Bunun sebebi Deniz Ticaret Odasının sayısının ülkemizde sadece 2 adet olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, katılma oranı pozisyonlara göre değişiklik göstermektedir.

5590 sayılı Kanuna tabi olmaktan memnun olma/tabii olmayı isteme, bölge, eğitim ve cinsiyet bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermez iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermektedir. “5590 Sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim” sorusuna “katılıyorum” cevabı verme oranı genel olarak % 61,84 iken Deniz Ticaret Odasında %7,14'e düşmektedir. Pozisyon ve statü anlamında farklı çıkmasının sebebi taşeron personelde bu oranın %50 oranına düşmesi ve muhtemelen sorunun anlamını bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Yerleşim yerleri bağlamında kararsızların oranının anlamlı farklılığı etkilediği düşünülmektedir. Statü hukukunun vermiş olduğu iş güvencesi soruya verilen cevabın oranında yatmaktadır. Birbirine yakın oranlar olsa bile eğitim düzeyi yükseldikçe katılma oranı da düşmektedir.

5174 sayılı Kanuna tabi olmaktan memnun olma/tabii olmayı isteme ise kurum, bölge ve cinsiyet bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermez iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermektedir. “5174 sayılı Kanuna tabi olmaktan memnunum/tabii olmayı isterdim” sorusuna “katılıyorum” cevabı verenler %29,96 gibi oldukça düşük orandadır. Anlamlı fark çıkmasının sebebi taşeron işçilerin bu soruyu anlamamalarından kaynaklanmaktadır. Maaş miktarı arttıkça katılma oranı da artmaktadır.

Devlette kamu çalışanı statüsüne alınma isteği statü ve maaş bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterir iken diğer bağımsız değişkenlere göre anlamlı fark göstermemektedir. Oransal olarak %89,17'lük orana sahip “katılıyorum” cevabı, maaş miktarı arttıkça düşmektedir. Ayrıca, statüye göre anlamlı fark çıkma khi kare test sonucu 0,021 gibi kritik eşige yakın olduğundan veri sayısı arttıkça anlamlı fark çıkmama ihtimali çok fazladır.

SONUÇ

Kuruluş dayanağını anayasamızın 135'nci maddesiyle almış bulunan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzel kişilikleridir ve ortaya çıkış nedeni, kamu hizmeti niteliğine sahip bazı faaliyetlerin topluma daha faydalı hale getirilmesi amacıyla düzenlenmesi gereğinden kaynaklanmaktadır.

13. yy'da ortaya çıkan ahilik sisteminde yer alan fütüvvetnameden hâlihazırda geçerli olan 5174 sayılı kanuna gelen evrilme sürecinde oda ve borsalarda kamusal görüntünün ön plana çıkması dikkati çekmektedir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte anayasal çerçevede ilk defa 1961 anayasasında yerini bulması, daha sonraki dönemde ise daha geniş bir düzenleme ile 1982 anayasasında yerini alması odalar ve borsaların kamusal yönünün daha ağır basmasına yol açmıştır.

1943 sayılı kanunla ticaret, sanayi ve küçük sanat erbabı ve esnaf topluca teşkilatlandırılarak şahsiyetlendirilen odalar, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde resmî makamların yardımcı organları olarak görülmüş, kuruluş ve özellikle görevleri itibarıyla, kamu kurumu karakterine sahip olmuşlardır. Bu dönemde; Ticaret Bakanlığı, odaların her birinin nezdinde, bir genel sekreter ve gerektiğinde bir de genel sekreter yardımcısı atmasına yetkili kılınmıştır. 1950 yılında ise 5590 sayılı "*Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği*" kanunu çıkartılarak bu kuruluşlar özerklik kazanmıştır.

Tarihsel süreç içerisinde bu kuruluşlarda istihdam edilen personelin hukuki durumları da evrilmiştir. 08.03.1950 tarihli 5590 sayılı kanunu'ndan önce odalar ve borsalarda istihdam edilen personelin hukuksal durumlarını ortaya koyacak bütün oda ve borsalar için geçerli olacak yazılı bir metin ve yasal bir dayanak yoktur. 1943 tarihine kadar odalarda ve borsalarda istihdam edilmiş tüm personel, odaların ve borsaların kuruluşları tarafından değişik tarihlerde çıkarılmış ayrı ayrı metinlere göre bu kuruluşların karar organlarıncı atanmakta, ancak bu metinlerde atanmanın usul ve esaslarına yönelik açıklama bulunmamaktadır. 1943 yılında çıkarılan 4355 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu ve bu kanun'un uygulanması ile ilgili olarak konulan 2/1990 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Nizamnamesi, odalar ve borsalar için bazı ortak düzenlemeler getirmiştir. Bu dönemde oda ve borsa genel sekreterleri ve yardımcıları Ticaret Bakanlığınca atanmaktadır. Odalar ve borsalarda çalışan diğer personel; memurlar ve hizmetliler olarak ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulmuş, bu personelin atanması, yükselmesi, disiplin işlemleri ve görevine son verilmesindeki tüm yetkiler yönetim kurullarına verilmiştir. Ancak bunların nasıl yapılacağını gösterir usul ve esaslar belirlenmemiştir.

5590 sayılı kanuna bağlı olarak 1983 tarihinde personel yönetmeliği yayımlanmış ve bu kuruluşlardaki personele ortak hükümler getirilmiş ve personeli memurlar, sözleşmeli ve geçici personel ile hizmetliler olarak sınıflandırmış, bu personelin ödev ve sorumlulukları ile onlar için konulan yasaklar ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilişkilendirilmiştir. 1984 tarihinde ise sicil işlemlerine yönelik olarak Personel Sicil Yönetmeliği yayımlanmıştır.

01.06.2004 tarihli 5174 sayılı kanun, tüm düzenlemeleri bir kenara bırakarak buralarda istihdam edilen personel ile iş kanunu özdeşleştirilmiştir. O anda hali hazırdaki personelin statülerinin devam edeceği hüküm altına alınmış, o tarihten sonra işe alınanların ise iş kanununa tabi oldukları hüküm altına alınmıştır. Böylelikle odalar ve borsalarda statü hukuku uygulanan personel ile iş hukukuna tabi esnek hukuk uygulanan iki farklı personel rejimi ortaya çıkmıştır.

Odalar ve borsaların esas üretim alanının kamu hizmeti olması, personele yönelik hukuki dayanağın evrilme süreci içerisinde, buralarda istihdam edilen personel ile odalar ve borsalar arasındaki çalışma ilişkisi, özünü statülerde bulan statüsel çalışma ilişkisi ve özünü sözleşmede bulan sözleşmesel çalışma sistemi olarak ikiye ayrılmıştır (Gülmez, 1996:3).

Statüsel çalışma ilişkisinde çalışanın devlet ile olan ilişkilerinin kural olarak yasa ile belirlenmesi, temel haklar, ödev ve sorumlulukların mevzuat ile ortaya konması, statü çalışma ilişkisinin ana unsurları olan güvence, süreklilik, tarafsızlık ilkeleri sözleşmesel çalışma sisteminde belirsizliğe doğru gitmiştir.

Geleneksel kamu yönetiminin Yeni Kamu Yönetimi (YKİ) anlayışına dönüşümünün yansımaları olarak oda ve borsalarda personel istihdamında bu dönüşüme uygun istihdam politikalarının getirilmesi, böylelikle işe alınma, eğitim, hak ve sorumluluklar, yasaklar ve özellikle ise son vermede tamamen odalar ve borsalar yönetimi ile çalışanlar arasında yapılan sözleşmeye dayanmasına yol açmıştır.

Oda ve borsalarda 5174 sayılı kanun öncesi istihdam edilmeye başlanılan personelin kamu görevlisi olduğuna yönelik yargı kararlarında yerini bulan ve yeri sağlamış personelden İş Kanununa tabi ve sözleşmeye dayalı işçi niteliğine yönelik personele dönüşen anlayışın tezahürü olarak çalışma ilişkilerinde en önemli olarak görülen “iş güvencesi” kavramı rafa kalkmış görünmektedir. İş hukukunun temel mantığında yer alan haksız yere iş çıkarma karşılığı ödenilen tazminatların anlamı, haksız yere işten çıkartılan kişilerin (yönetim kurulu) bu tazminatları kurum bütçesinden ödemesi nedeniyle, kalmamaktadır. Odalar ve borsalarda 4 yılda bir yapılan seçimler sonucunda erki ellerine geçiren kişilerin ele geçirdikleri erki istediğini istihdam etme, özlük haklarını dilediği gibi düzenleme, kolaylıkla işten çıkarma yönünde kullanabilme özgürlüğü ve bu özgürlüğü kullanırken mevzuat dışı uygulamalardan kaynaklanan tazminatların kendi parasal kaynaklarından karşılanmayıp kurum bütçesinden karşılanması özgürlüğün sınırlarını genişletmektedir.

Geleneksel statü güvencesinde çalışanın ömür boyu istihdamı temel ilkedir. Oysa sözleşmesel çalışma ilkesinde bu iş güvencesi bulunmamakta, belirli süreli sözleşmelerle işe alınan personelin işinin korunması amirinin değerlendirildiği performansla bağlı hale getirilmiştir. Statü hukukuna bağlı, ömür boyu süreni katı kuralları olan ve güvenceli bir çalışma sisteminden sözleşme hukukuna bağlı, esnek kuralları olan ve güvencesi karar vericilere dayalı olan bir çalışma sistemine geçiş olmuştur.

Geleneksel statü güvencesinde çalışan merkezi bir personel rejimine tabidir. Tüm çalışanlar için uygulanacak hükümler ortaktır ve bu değişmez. Oysa sözleşmesel çalışma sisteminde her oda ve borsa kendi düzenlemesini kendisi yapar. Her kurum kendi personel rejimini kendisi oluşturmakta, hatta her çalışan için ayrı ayrı bir şekilde sözleşme ile düzenlenebilmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan kurumlararası farklılaşma personel rejimini de alt üst etmiştir.

Oda ve borsalarda gerek 5590 sayılı kanun döneminde gerekse 5174 sayılı kanun döneminde sınavla işe alma genel kuralı ve rejimi yaygın değildir. Yani tüm odaları ve borsaları kapsayacak biçimde işe alma rejimi hiçbir şekilde uygulanmamıştır. İstihdam kurumsal düzeyde yapılmaktadır.

Kariyer yani kurum içinde derece ve kademe yükselmesi ve buna bağlı olarak maaş ve gösterge artışları belirli bir kurala tabi iken esnek çalışma düzeninde bundan tamamen vazgeçilmiştir. Derece ve kademe ilerlemesi ortadan kalktığı için buna bağlı olarak belirlenen maaş belirlenmesi ve yükselmesi yönetim kurullarının insafına ve inisiyatifine terkedilmiş bulunmaktadır. İş Kanununa hakim olan eşit işe eşit ücret veya eşit işlem görme hakkı uygulama zeminini bulamamaktadır. Böylelikle değişik miktarlarda ücret alan personel yapısı ortaya çıkarak kurumsal barışı ortadan kaldırmıştır. Eksikleri olsa da 5590 sayılı kanun dönemindeki eşitlikçi, görelî, tek biçimli maaş rejimi farklılaşmış, eşitlikçi bir biçime ve rekabetçi bir yapıya kavuşmuştur. Maaş rejimi kurumsal ve bireysel düzeyde değişmiştir. Maaş artışları performansa göre belirlenmeye yönelik bir yapıya bürünmüştür. Hiyerarşideki pozisyona dayalı, diploma ve kıdemin dayandığı standart bir modelden performansa dayalı, farklılaştırılmış ücrete dayalı bir modele geçiş yapılmıştır.

Statüler çalışma ilişkisinde 5590 döneminde personelin sicillerinin değerlendirme usulleri belirli iken sözleşmesel çalışma düzeninde bir düzene bağlı olmayan sicil değerlendirme usulleri ortaya konmuştur. Performansın temel alındığı düzende bireysel performans ölçütleri doğrultusunda maaş artışları yapılmaktadır. Ancak performansların neye ve kime göre belirlendiği açık olmadığı için kurumsal olmayan ölçütler ön plana çıkmaktadır.

Sözleşmesel çalışma döneminde çalışanların statüsünden emekliliğine kadar her türlü uygulamaların sonucu olan iş güvencesizliği, çalışanlarda korku, endişe ve kaygıyı da beraberinde getirmiştir. Çalışanların hizmet ilişkisinin yönetim kurulları tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin sona erdirilmesini sınırlayan iş güvencesi statüler çalışma düzeninde idari yargıya korunurken, sözleşmesel çalışma düzeninde çoğunlukla ortadan kalkmıştır. Bu düzenin yarattığı bireysel ve örgütsel sonuçları da göz ardı etmemek gerekmektedir. İş güvencesizliğinin yarattığı işten çıkarılma tehdidi çalışanların karar verme yetilerini de ellerinden almaktadır. İstihdamı sözleşmesel çalışma düzeneğinde yapılan çalışanların eylem ve işlemlerinin Türk Ceza Kanunundaki memur yargılanmaları çerçevesinde değerlendirilmesi iş kabiliyetini iyice sınırlar hale getirmiştir.

Odalar ve borsalarda sözleşmesel çalışma düzeneğine evrilen çalışma ilişkilerinde statüler çalışma düzeneğine hakim olan istihdam şartları da rafa kaldırılmıştır. Statüler çalışma düzeneğindeki istihdam edebilme şartları olarak uygulanan yasal metinlerde yer alan yaş, sağlık, adli sicil gibi asgari şartların artık bir hükmü

bulunmamaktadır. Bu keyfiyet ticaret sicili müdür ve yardımcılığının istihdamında ortaya konulan istihdam şartları ile kısmen de olsa önlenmiş ancak genel itibarıyla düzensiz bir personel politikasının önüne geçilmesini engelleyememiştir. Odalar ve borsalardaki düzensiz personel istihdamı, 4 yılda bir yapılan yönetim kurulları seçiminin ortaya çıkardığı nepotizm politikasının doğrusal bir sonucu olarak dikkati çekmektedir. Kurumlarda uzun vadeli herhangi bir personel politikası olmaması kurum ihtiyacı-istihdam ilişkisinden ziyade tanıdıklarının işe alma uygulamalarına dönüşmüştür. Bazı kurumların toplam personel sayısı 5 iken bunun 2 veya 3'ünün destek hizmetinde çalışan personel olması tesadüfi değildir.

Tersine bir durum olarak da; kurumların bütçelerinin özerk olması ve yetersiz olmaları da eğitim düzeyi yüksek personel alımını engellemektedir. Bu tür kurumlarda maaş yapısı asgari ücretle ilişkilendirildiği ve eğitim düzeyi yüksek personelin bu maaşla çalışmaya razı olmaması kurumlardaki personelin eğitim kalitesinin düşük olmasına sebep olmaktadır.

Odalar ve borsaların kendi kurumsal iç işleyişlerindeki personel uygulamalarının hemen hepsinin belirli bir rejime tabi olmaması, düzenek içerisinde yürümemesi, personel özlük haklarının verilmesi ve kullanılmasında kanuni bir haktan öte lütfmuş gibi davranılması hem yasal hem de ussal biçimde uygulanmaması sonucunu doğurmaktadır. Hem personel bazında hem de kurumsal bazdaki düzensizlik kurum içi çalışma barışını da zedelemektedir.

Kişilerin çalışma ve ev geçindirme zorunluluğu ve işsiz kalma endişesi hakları verilmeyen personelin ses çıkaramamasına neden olmaktadır. İş hukukuna hakim olan ilkelerden işçinin korunması ilkesi ve bu ilkenin vermiş olduğu yargıya ve üst makamlara başvuru hakkı böylece sadece kağıt üzerinde kalan bir haktan öte anlam taşımamaktadır. Kamu kurumu olarak kabul edilen ve kamusal faaliyet yükümlülüğü bulunan odalar ve borsalarda yönetme erkine verilen istihdam serbestiyeti, kamusal faaliyetin mecbur kıldığı işlemleri gerçekleştiren personelin gerçekleştirdiği bu faaliyetin yönetme erkine sahip olanların zararına bir sonuç olması halinde kötüye kullanılmaktadır. Bu serbestiyet genellikle yönetim erkine başkan sıfatında toplandığı için kararların alınış biçimi tek kişi iradesine dayanmaktadır. Ticaret borsalarında tescil edilmemesi gereken bir alım satımın tescil ettirilme, ticaret odalarında tescili imkânsız bir hususunun tescil ettirilme yönündeki iradenin yasal yönden imkânsız olması karşısında personel ile yönetim karşı karşıya kalmaktadır.

Odalar ve borsalarda statüler düzeneğinde çalışan personelin mevcut durumlarından memnun olması, sözleşmesel çalışma düzeneğinde çalışan personelin durumundan memnun olmaması ve statüler çalışma düzeneğinde yer alma isteği ve hem statüler hem de sözleşmesel çalışma düzeneğindeki personelin devletle kamu çalışanı statüsünde olma isteği, odalar ve borsaların kurumsal ve iç işleyiş, istihdam ve özlük hakları sorunlarını bir arada değerlendirildiğinde şaşırtıcı değildir. Araştırmada, odalarda ve borsalarda istihdam edilen 5590 sayılı kanuna tabi statü hukukuna bağlı personel ve 5174 sayılı kanuna tabi iş hukukuna tabi personel ile bu kuruluşların esas personeli olmayıp kuruluşlardaki çoğunluk itibarıyla yardımcı hizmetleri yerine getiren dışardan hizmet satın alma yoluyla çalıştırılan personelin kurumsallaşma ve iç işleyiş, istihdam sorunları ve özlük hakları ilgili 8 bağımsız değişken grup üzerinden analizler yapılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda; odalar ve borsalarda istihdam edilen personelin kendilerini istihdam eden yönetim kurulunun kurumu kendi işyerleri gibi yönettiğini belirtmeleri, en küçük aksaklıkta olumsuz tavır alındığını vurgulamaları, fırsat ve imkânların adil ve şeffaf olarak tüm çalışanlara sunulmadığını, başarılarının takdir edilmediği, kararların demokratik şekilde alınmadığını, işlerine motive olmadıklarını belirtmeleri, kurum içinde yetki ve sorumlulukların dengeli şekilde dağıtılmadığını belirtmeleri kurumsallaşma ve iş işleyişteki sorunları göz önüne sermektedir.

Araştırma, odalar ve borsalarda çalışan personelin yüksek yoğunlukta iş kaybetme endişesi taşıdığını göstermektedir. Personelin işe alınmasında yönetim kurulunun katkısı olduğunu belirtmesine rağmen (muhtemelen yönetimin değişmesi durumunda) işini kaybetme endişesi taşıması dikkati çekecek bir durumdur. “Yönetim Kurulu yakını olmak”, odalar ve borsalarda istihdamın ana şartı haline dönüşmüştür. Mülga 5590 sayılı kanun döneminde geçerli olan istihdam şartlarının 5174 sayılı kanun ile birlikte artık aranmamaya başlaması “Yönetim Kurulu yakını olmak” uygulaması ile bu kurumlarda kurumsallaşmanın tamamen rafa kalkmasına neden olmuştur. Bu istihdam rejimi kurum içi uygulamalara yansımakta, kurumda yapılan atama ve terfilerde liyakate dikkat edilmemekte, yazılı ve sözlü cezalandırmalarda personel arasında ayırım yapılmaktadır.

Alan araştırması çalışanların yarıdan fazlasının geçim sıkıntısı çektiğini ortaya koyar iken aynı zamanda çalışanlar arasındaki maaş aralıklarının dikkat çekici düzeyde, adil olmayan bir şekilde olduğunu göstermiştir. Bunun yanısıra maaşların yetki, görev ve sorumluluk dikkate alınarak belirlenmediği düşüncesi adil olmayan düzenin yansımasıdır.

Çalışanların anayasal hakları olan yıllık izin, sağlık izni, mazeret izni gibi haklarını yeterince kullanamaması, tam zamanında mesaiden çıkamamaları, ikramiyelerini, fazla mesai ücretlerini zamanında ve eksiksiz alamamaları çalışanlara bakış açısının kurumsal düzeyde yansımalarıdır. Çalışanların örgütlenme özgürlüğünün kurumsal yansımaları olan sendikalaşma bu kuruluşlara uğramamıştır. Çalışanlar adeta sendikalar tarafından keşfedilmeyi beklemektedir.

Alan araştırması, buralarda çalışan personelin kurumsallaşma, istihdam ve özlük hakları bağlamında mutsuz olduğu gerçeğini bizlere açık ve net göstermektedir. Personel kendilerine uygulanan istihdam rejiminden memnun olmadığını, iş güvencesizliği taşıdığını göstermiştir.

KAYNAKÇA

CRAMER, Duncan ve HOWITT, Dennis Laurence (2004), **The SAGE Dictionary of Statistics: A Practical Resource For Students in The Social Sciences**, Sage Publications, Londra.

EDMONDSON, Diane R. (2005), "*Likert Scales: A History*", **Proceedings of The 12th Conference on Historical Analysis And Research in Marketing** (Ed. Leighann C. Neilson), (CHARM), 28 Nisan-1 Mayıs 2005, Sage: Thousand Oaks, Long Beach - CA - USA, ss.127-133, <http://faculty.quinnipiac.edu/charm> (Erişim Tarihi: 18.11.2017).

ERYILMAZ, Bilal (2009), **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara, 2.Baskı.

GÖZLER, Kemal (2003), **İdare Hukuku**, Ekin Yayınları, Bursa, C.1.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref (2010), **Türkiye'nin Yönetim Yapısı**, Turhan Kitapevi, Ankara, 11.Baskı.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref, TAN, Turgut (2011), **İdare Hukuku**, *Cilt 1*, Turhan Kitabevi, Ankara.

GÜLMEZ, Mesut (1996), **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, TODAİE Yayınları, Ankara.

GÜNDAY, Metin (2011), **İdare Hukuku**, İmaj Yayınları, Ankara, 10.Baskı.

İSLAMOĞLU, Ahmet Hamdi ve ALNIAÇIK, Ümit (2016), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Beta Yayınları, İstanbul.

KAYIŞ, Aliye (2010), "*Güvenirlilik Analizi*", **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri** (Ed. Şeref KALAYLI), Asil Yayınları, Ankara, 5.Baskı, ss.404-419.

ÖZER, Atilla (1994), **Türkiye'de Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları (Anayasa Hukuku Açısından)**, TUGİAD Yayınları, Ankara.

PARLAK, Bekir ve SOBACI, Zahid (2012), **Kamu yönetimi**, MKM Yayınları, Bursa, 4.Baskı.

TAN, Turgut (2013), **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara.

TOBB (2017), **2016 Faaliyet Raporu ve 2018 Yılı İş Programı ve Bütçesi**, TOBB Yayını, Ankara.

YÜCEL TOY, Banu ve GÜNERİ TOSUNOĞLU, Nuray (2007), "*Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci, İstatistiksel Teknikler ve Hatalar*", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.1, ss.1-20.

UÇAR, Nezihe (2006), "*Parametrik Olmayan (Non-Parametric) Hipotez Testleri*", **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri** (Ed. Şeref KALAYLI), Asil Yayınları, Ankara, 5.Baskı, ss.83-112.

VERSAN, Vakur (1986), **Kamu Yönetimi Siyasi ve İdari Teşkilat**, Der Yayınları, İstanbul.

YILDIRIM, Turan (2005), **Türkiye'nin İdari Teşkilatı**, Alkım Yayınevi, İstanbul.

YILDIRIM, Turan, YASİN, Melikşah, KAMAN, Nur, ÖZDEMİR, Halit Eyüp, ÜSTÜN, Gül ve TEKİNSOY, Özge (2012), **İdare Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (09.11.1982 tarih ve 17863 sayılı Resmi Gazete).

657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

4857 sayılı **İş Kanunu** (10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete).

- 5174 sayılı **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu** (01.06.2004 tarih ve 25479 sayılı Resmi Gazete).
- 5590 sayılı Mülga "**Ticaret Ve Sanayi Odaları**", "**Ticaret Odaları**", "**Sanayi Odaları**", "**Deniz Ticaret Odaları**", "**Ticaret Borsaları**" Ve "**Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği**" **Kanunu** (15.03.1950 tarih ve 7457 sayılı Resmi Gazete).
- Bakanlar Kurulu'nun 5590 sayılı kanuna dayanılarak 18.5.1983 tarih ve 83/6620 sayılı kararı ile kabul edilen **Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi; Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği** (05.08.1983 tarih ve 18126 sayılı Resmi Gazete).
- Bakanlar Kurulu'nun 5590 sayılı kanuna dayanılarak 21.09.1994 tarih ve 94/6101 sayılı kararı ile kabul edilen **Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi; Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Sicil Yönetmeliği** (03.11.1994 tarih ve 22100 sayılı Resmi Gazete).