

KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEK KURULUŞLARININ YÖNETİMLERİ ÜZERİNE BAZI DÜŞÜNCELER VE KAYSERİ TİCARET ODASI YÖNETİMİ SEÇİMLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Nurettin KADIRIMCI*
Arş. Gör. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU**

1. GİRİŞ

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları çeşitli meslek mensuplarının oluşturduğu, tüzel kişilikleri olan ve bir kısım kamu görevlerini yerine getiren organizasyonlardır. Ticaret ve Sanayi Odaları, Barolar, Tabip Odaları, Mimar ve Mühendis Odaları gibi meslek kuruluşları, toplumun ihtiyaç duyduğu önemli hizmetleri üreten, kişileri koordine ve kontrol eden, üretilen hizmetlerle ilgili birtakım standartlar belirleyen kuruluşlar olmaları hasebiyle, toplumsal refah ve kalkınmanın vazgeçilmez şartlarından biri olarak görülebilir. Çağdaş değişimlere paralel olarak gittikçe yaygınlaşan ve bir bakıma toplumsal kalkınma ve gelişme göstergesi olarak da kabul edilebilecek bu tür, «hizmet üreten organizasyonlar»'ın etkin şekilde yönetilmesine ilişkin bilgi birikimi son derece yetersizdir. Bu organizasyonların etkin şekilde yönetilmeleri durumunda, toplumsal statü ve fonksiyonları itibariyle zaten önemli ağırlıkları bulunan çeşitli meslek mensuplarının, toplumsal hayata katkıları daha olumlu olacaktır.

Hizmet üreten ve kârlılık gibi ekonomik bir amacın da ön planda olmadığı meslek kuruluşlarının yönetimlerinin etkinliğini artıracak bazı hususları gündeme getirmek bu çalışmanın temel amacıdır. Bu alandaki bilgi birikimini ve uygulamaları tatmin edici olmaktan uzak görmemiz, bizi böyle bir çalışma yapmaya teşvik etmiştir.

1.1. Genel Açıklamalar

Belli bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla, bir grup insanın işbirliği yaptığı organizasyonların varlığı toplumsal hayatın başlangıcına akdar gider. Yönetim ve organizasyonlarla ilgili «sistematik bilgi top-

(*) Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

(**) Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

luluğu» niteliğindeki yönetim ve organizasyon bilimi, her nekadardır 20. yy. içinde ortaya çıkmışsa da, insanlık tarihi boyunca, sezgi ve tecrübeye dayalı uygulamaların ağırlıklı olduğu ve daha çok, öğrenilen bir sanat niteliğindeki bir yönetim anlayışı hep geçerli olmuştur. Günümüzde, hem bir bilim ve hem de bir sanat olarak kabul edilen yönetimi ve organizasyonu ile ilgili bazı tarifler vererek, konunun, ferdi ve toplumsal önemi üzerinde kısaca durmak istiyoruz :

Yönetim, «birtakım amaçlara etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak için bir grup insanın işbirliği sağlama çabası» olarak tarif edilebilir. Bu tarifi yanısıra yönetim, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için «maddi ve beşeri kaynakların etkin kullanımı» (Glueck, 1979, s. 4), ya da «amaçların gerçekleştirilmesi için yapılması gereken faaliyetlerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordinasyonu ve kontrolü.» şeklinde de tarif etmek mümkündür (Baransel, s. 26).

Aynı zamanda bir yönetim fonksiyonu olarak da kabul edilebilecek «organizasyon» ise, birden fazla insanın ortak bir amaç için bir araya geldiği her yerde vardır. Tek başına ulaşamayan ferdi ve toplumsal amaçları, başka insanların yardımıyla gerçekleştirmek sözkonusu olunca, bu insanların neyi, nerede, nasıl ve ne zaman yapacağını belirlediği yapılar ya da sistemler ortaya çıkmaktadır. Yapılacak işlerin tespiti ve gruplandırılması, bu işleri yapacak personelin bulunması, gerekli yetki ve sorumluluklarla donatılması ile yer, araç, ve yöntemlerin belirlenmesi gibi üç temel aşamada yapılacak çalışmalarla oluşacak yapı ya da resmi organizasyon (Baransel, s. 24) bir takıma, yönetim madalyonunun öbür yüzüdür. Denebilir ki, yönetim için organizasyon, organizasyon için de yönetim bir varlık şartıdır.

Ekonomik, teknolojik, sosyal, kültürel, hukuki ve siyasi boyuttaki değişimler, günümüz toplumlarını «örgüt toplumu» şeklinde nitelermeye imkan verecek bir gelişme süreci içine sokmuştur (Özalp, s. 88). Ferdi ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla kurulan ve maddi ve beşeri kaynakların, birtakım hedefleri gerçekleştirmek amacıyla kendilerine tahsis edildiği organizasyonlar, çağdaş yönetim bilim ve sanatı anlayışına uygun şekilde yönetildikleri ölçüde etkin ve verimlidirler diyebiliriz. Şüphesiz «etkin yönetim»'in herkesin benimsediği, her yerde her zaman uygulanabilir «standart»'ları yoktur ama, her türlü organizasyonun kuruluş amaçlarına ne ölçüde ulaştığı; daha iktisadi ve daha verimli olmak için nasıl bir çaba sarfettiği, ekonomik ve teknik hedeflerin ötesinde, sosyal sorumluluk amacı çerçevesinde hangi konularda başarılı olduğu hususunda gittikçe artan bir «çevre» baskısı, bir kamuoyu hassasiyeti vardır. Bir yandan sınırlar koyarak

tehdit eden, diğer yandan imkânlar doğurup fırsatlar sunan, çok farklı ve değişken şartlardan oluşan dış çevreye, maddî ve beşerî kaynaklardan oluşan iç çevresiyle uyum sağlayabilen kuruluşlar gelişip güçlenmekte, uyum sağlayamayanlar ise kaybolup gitmektedir. Dış çevreye uyum sağlama; mevcut değişikliklere kısa sürede intibak etmek kadar, değişimleri önceden tahmin edip tedbirler alma, organizasyonun amaç ve hedeflerini, politika ve programlarını, yapı ve işleyişini sürekli olarak gözden geçirme anlamına gelir. Ayrıca, gerekirse yeni düzenlemelere gidebilme gücünün varlığı da dış çevreye uyum sağlama süreci kapsamındadır. Böyle bir organizasyon anlayışının yaygınlık ölçüsünde, ferdi başarı ve mutlulukla, toplumsal kalkınma ve refah birleşebilecek, «fert ve toplum hayatının kalitesi» açısından yönetimin, yönetim bilgi ve becerisinin önemi ortaya çıkacaktır.

Çeşitli standartlar itibariyle gelişmiş sayılan ve yönetim biliminin ve mesleğinin önemini farkedildiği ülkelere karşılık, ihtiyaçların yoğun baskısı altında kitlelerin var olduğu, maddî ve beşerî kaynakları kıt, israf ve verimsizliğin ekonomik ve sosyal açıdan pek çok problemin kaynağı olduğu ülkelerde ne yazık ki, «yönetim kolaydır(!)». Doktorluk, avukatlık, mühendislik, muhasebecilik birer meslektir ve alın teri, göz nuru ister, diploma ister, kitabı vardır okunmalıdır, okulu vardır gidilmelidir. Fakat yöneticilik için «kitaba, diplomaya, derse, kursa, genel kültüre, tecrübeye ihtiyaç yoktur.» Bu bir yanılgıdır ve toplumların bir tür «çocukluk hastalığı»dır. Tabiidir ki, bütün kuruluşlar için diplomalı, profesyonel yönetici istihdamı mümkün değildir ama yönetimin ve yöneticiliğin önemini yeterince bilinmemesi, ülke ve toplum düzeyinde pek çok başarının ve güzelliğin asıl engeli- dir. Çağdaş toplumlar konunun farkındadırlar ve yönetici açığını gidermek için yoğun çabalar sarfetmektedirler.

1.2. Çalışmanın Sınırları ve Varsayımları

Bu makalade, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yönetim ve organizasyonlarının, niçin önemli olduğu vurgulanmış ve bu kuruluşların etkin şekilde yönetilmesi bakımından ele alınması gereken bazı faktörler üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, Kayseri Ticaret Odası yönetimi seçimleriyle ilgili yaptığımız bir araştırma da, bu tür organizasyonların yönetimine ilişkin bir genelleme iddiası olmaksızın bazı yorumlar için ipucu teşkil edebileceği düşüncesiyle makaleye dahil edilmiştir.

Makalede, meslek kuruluşlarının yönetiminde, yönetim ve organizasyonun kavram olarak yeterince ve modern anlamda benimsenip yaygınlaşmadığı, bunun için de amaçlara ulaşma derecesinin düşük

olduğu, temel varsayım olarak kabul edilmiştir. Modern yönetim anlayışı ve uygulamalarının geçerliliğinin savunulduğu bu çalışma, süphe-siz çok daha geniş kapsamlı araştırmaların ortaya koyabileceği sonuç-lara ulaşma iddiasından uzaktır ve esas itibarıyla de konuya ilişkin bir denemedir.

2. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEK KURULUŞLARININ YÖNETİMLERİ ÜZERİNE BAZI DÜŞÜNCELER

2.1 Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları ve Genel Nitelikleri

Meslekî teşekkül niteliğindeki Ticaret ve Sanayi Odaları, Barolar, Borsalar, Mühendis, Mimar ve Tabip Odaları gibi kuruluşlar kamu kurumuna sayılmaktadır. Bu kurumların, Anayasa ve diğer mevzuat çerçevesinde, temel kuruluş gerekçe ve özelliklerini teşkil eden ortak noktaları bir tarifde toplanabilir: Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, «belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetleri kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensupların birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere, meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadıyla kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzel kişileridir» (Versan, 1984, s. 260). Bu tarifden de anlaşılacağı gibi, hem meslek mensupları açısından hem de toplumsal açıdan çok önemli fonksiyonlar ifa edebilecek bu kuruluşların yönetim ve organizasyonları hayati bir önem arz etmektedir.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları da birer organizasyondur ve yukarıda tarifde sözü edilen amaçlara ulaşmak için çeşitli faaliyetlerin yapılmasına karar verecek, bu faaliyetleri planlayıp, örgütleyecek, icra edilmesini sağlayacak, gerekli koordinasyon ve kontrolü üstlenecek yöneticilerce yönetilirler. Bu yöneticilerin kuruluş üyesi kimseler olduğu, dolayısıyla farklı mesleklerden olan bu insanların, profesyonel bir şekilde kuruluşu yönetememelerinin normal karşılanması gerektiği söylenemez ya da savunulamaz. Çünkü, kanun koyucunun, ilgili mevzuatta üzerinde durduğu ve bu tür kuruluşların varlık gerekçesini teşkil eden amaçların gerçekleşmesi her bakımdan önemlidir ve bunun için gereken tedbirler alınmalıdır.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının genel nitelikleri de şu şekilde sıralanabilir (Gözübüyük, 1983, s. 93).

- a) Bu kuruluşlar kanunla kurulur.
- b) Belli meslek mensuplarını içine alır.
- c) Uye olma zorunludur. Katılmadan meslekî faaliyet yapılamaz.
- d) Organları kendi mensupları tarafından ve kendi üyeleri arasından seçilir.
- e) Kuruluş amaçlarının dışında faaliyette bulunamazlar, siyasetle uğraşamazlar.
- f) Organların görevlerine mahkeme kararı ile son verilebilir.
- g) En büyük mülki amir, gerektiğinde geçici olarak, kuruluş yönetimine müdahale edebilir.
- h) Kanunlar çerçevesinde idarî ve malî denetime tabidirler.

Sayılan niteliklerin, bu kuruluşların yönetim ve organizasyonlarını nasıl etkilediği üzerinde ayrı ayrı durulabilir. Daha çok kamu yönetimi prensiplerinden kaynaklanan bu niteliklerin olumlu veya olumsuz etkilerini bir tarafa bırakarak, öncelikle, bu kuruluşların «hizmet üreten ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlar» olması özelliği üzerinde durmak istiyoruz.

2.2. Hizmet Üreten ve Kâr Amacı Gütmeyen Organizasyonlarda Yönetim Olgusu ve Meslek Kuruluşlarının Yönetimi

Çağdaş toplumsal gelişmeye paralel olarak gittikçe büyüyen bir «hizmet sektörü» gerçeği vardır. Artık ferdi ve toplumsal ihtiyaçlar, büyük oranda hizmetlerle karşılanabilmektedir. Buna karşılık, hizmet üreten özel ve kamu organlarının etkinliği ve verimliliği ile ilgili bilimsel çalışmalar son derece yetersizdir. Bu yetersizliğin temelinde, muhtemelen «ihtiyaçları karşılamak için üretilen mallarla, hizmetler arasında fazla bir fark olmadığı» gibi bir anlayış vardır. Halbuki hizmetlerin, somut mal üretiminden farklı yönleri vardır ve üstelik kâr amacı gütmemek de sözkonusu olabildiğinden, kamu kurumları, meslek kuruluşları, gönüllü kuruluşlar gibi organizasyonların etkililik, verimlilik ve genelde yönetim özellikleri diğer iktisadî organizasyonlardan farklılaştırabilmektedir. Tabiidir ki, bütün organizasyonlar için amaçlara ulaşma önemlidir. Amaçlara ulaşırken de, üretilen mal ve hizmetlerin ekonomik ve sosyal kriterler açısından uygun özelliklerde olması; maliyet, kalite, tatmin edicilik noktalarında yeterliliğin sağlanması organizasyonların ve yönetimlerin temel görevidir.

Hizmet üreten organizasyonlarda, hizmetlerin soyut olması ve depolanamaması yüzünden envanterin yapılamayışı, genellikle emek yoğun bir sistemin varlığı, amaçları miktar ve kalite ölçüleriyle tanımlama imkânının sınırlılığı, maliyet hesaplamalarının yapılmasının güçlüğü, problem doğuran hususlardan bazılarıdır. (Dinçer, 1991, ss.

321-322). Kurucularının veya yöneticilerinin ön plandaki amacı kâr olmayan, toplumsal amaçla ya da kamu yönetimi gereği kurulan meslek kuruluşlarının yöneticileri hizmet üretirken ve kuruluşu yönetirken bu hususları çoğu kere problem olarak bile görmemektedirler. Problem doğurucu olarak algılanmayan hususların ihmal edilmesinin yanı sıra, kamu amacı gütmedikleri için de, nihai bir kontrol kriterinin yokluğu, rekabetin olmayışı, politik yonlerin ortaya çıkması, yönetim yapısının ve kadrosunun zayıflığı, geleneklere bağlılık (Dinçer, 1991, ss. 321-322) gibi sebepler, meslek kuruluşlarının yönetiminin etkinliğini azaltmaktadır.

2.3. Meslek Kuruluşlarının Yönetimini Etkileyen Bir Faktör Olarak «İdeolojik Tercihler» ve «Oligarşik Eğilimler»

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında yönetim görevlerinin etkin olarak yerine getirilmesine ve başarılı olunmasına engel olan başka hususlar da vardır. Bunların içinde kuruluş mensupları arasındaki ideolojik denebilecek tutum ayrılıkları ile, «oligarşinin tunç kanunu» olgusu dikkati çekmektedir.

Ozellikle 1960'lardan itibaren, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yönetimini üstlenmek hususunda, kuruluşun üyeleri arasındaki yıpratıcı tartışma ve mücadeleler çoğalmış, dinî, siyasî, ekonomik görüş farklılıklarına dayanan gruplaşma eğilimleri ortaya çıkmıştır. Ülkemizdeki demokratikleşme süreci paralelinde geliştiğini söyleyebileceğimiz bu olgu, bu tür kuruluşlarda, üyeler arasında olması gereken dayanışma ve işbirliğini zayıflatmış, kuruluş yönetiminin fonksiyonel olmasını önlemiştir. Zaman zaman Barolarda, Mimar ve Mühendis Odalarında yaşanan, yönetimi ele geçirme çabalarının temel dinamiği «ideoloji» olmuştur denebilir. Toplumsal problemlerin çözümüne yönelik çabaların öne çıktığı bu dönemde, kuruluş mensuplarının asıl amacından uzaklaştığını düşünen pek çok üye, kuruluşla ilişkisini asgariye indirmiş, hukukî mecburiyetin ötesinde kuruluşla ilgilenme, faaliyetlerini takip etme vb. davranışlardan uzak kalmıştır.

Demokratik kitle organizasyonlarında ve bu arada kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında, zamanla amaç ve prensiplerden sapma, belirli bir zümrenin hakimiyetini sürdürme eğiliminin ortaya çıktığını ileri süren Robert Michels, bu eğilime «oligarşinin tunç kanunu» adını vermiştir (Dereli, 1981, s. 16). Düşünüre göre, demokrasinin bünyesinde oligarşik eğilimler mevcuttur ve demokrasi zamanla mecburen oligarşiye dönüşür. Bu görüş, demokrasilerle ilgili olarak düşünüldüğünde nispeten kötümserdir ama, sendikalar, çeşitli odalar ve genel olarak yönetimin cazip imkanlar ihtiva ettiği diğer demokra-

tik organizasyonlarda, seçilen yönetici kadrosunun devamlı olarak yönetimde kalmak arzusu içinde olduğu, bunu sağlamak için de çeşitli tedbirler aldıkları yaygın bir olgudur. Şüphesiz, organizasyonun devamlılığı, tecrubeden yararlanma ve birtakım projelerin tamamlanması gibi sebeplerle seçilenlerin yeniden seçilmesi aydalıdır ancak, üyelerin her konuda bilgilendirilmesi, seçimlere katılmalarının teşvik edilmesi, iyi niyet ve tarafsızlıktan ayrılınmaması kaydıyla...

2.4. Kuruluş Mensuplarının İlgisizliği veya Demokratik Katılım Geleneğinin Yokluğu

Meslek kuruluşu üyelerinin, kuruluşun yönetim ve organizasyonu ile ilgili kayıtsızlığı ve ilgisizliğinin çeşitli sebepleri vardır. Organizasyonun imkânları, fonksiyonları ve önemi hakkındaki bilgisizlikten, kuruluşun yönetimine talip olanlar arasındaki çekişmeye taraf olmama arzusundan, sorumluluk alma ve riske girme arzu edilmediğinden dolayı çoğu üyeler, yönetimi belirleyecek seçimlere katılmadığı gibi, kuruluşun ne yaptığından ve ne yapması gerektiğinden de haberdar değildir. Böyle bir eğilim çoğu kere mevcut yöneticilerin de istediği bir durum olabilmektedir. Çünkü, daha az üyenin katıldığı seçimlerde başarılı olmak daha kolaydır. Örgütlü bir grup, yönetimi kolaylıkla üstlenebilir. Genel kayıtsızlık ve ilgisizlik, mevcut yönetim kadrosunun, mevcut yönetim politika ve uygulamalarının değiştirilmesi için ciddi baskı gücü olacak bir imkândan mahrumiyet olarak kabul edilebilir.

Demokratik gelenekler arasına giren seçim öncesi propaganda çalışmalarının oda yönetiminin daha etkili faaliyetler yapmasını sağlamak açısından olumlu olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü, bu tür çalışmalar, mevcut yönetimle ilgili kanaatleri etkilediği kadar, yönetime talip olanları, bu konuda iddia içinde bulunup, aday olanları da yeni sorumluluklar almaya, organizasyonun etkinliğini artırmak için çaba göstermeye hazırlar.

Toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak düşünebileceğimiz meslek kuruluşlarında, yönetim ve organizasyon etkinliğini belirleyen değişkenler son tahlilde sosyo - ekonomik ve kültürel kaynaklıdır diyebiliriz. Üstelik bu değişkenler aynı zamanda birbirleriyle içli dışlıdır ve etkileşim halindedirler. Yönetim ve organizasyon kalitesi ise, mevcut iç ve dış imkân ve sınırlamaları bilerek etkili kararlar almak, belirlenen amaçlara ulaşma çabasında etkin olmak demektir.

2.5. Meslek Kuruluşlarının Etkinliğinde Çağdaş Yönetim ve Organizasyon Anlayış ve Uygulamalarının Önemi

Bilindiği gibi, demokratik bir prosedür dahilinde, meslek mensuplarının kendi aralarından seçtiği yönetici kadrolar, etkili bir yönetim ortaya koymak için çeşitli imkânlarla sahiptir. Bu çerçevede, profesyonel yönetici (sekreterlik ve idari birimlerde görevlendirilecek diğer yönetici kadrolar) istihdam edilebilir veya çeşitli yönetim danışmanlarından istifade edilebilir. Meslekî dayanışmayı artıracak teşebbüsler; meslekî açıdan yenilikleri üyelere aktaracak, üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek dergi, bülten, kitap vb. yayınlanması, raporlar hazırlanması, konferans, panel, sempozyum vb., üniversitelerle işbirliğini gerektiren toplantılar düzenlenmesi, yurtiçi ve yurtdışı ilgili kuruluşlarla bilgi alışverişinin sürekli olarak yapılması, kuruluşların amaçlarını gerçekleştirmek bakımından yapmaları gereken faaliyetlerdir. Ayrıca, genel ve spesifik konularda üyelere veya daha geniş çaplı kamuoyuna dönük periyodik anket uygulamaları ve bütün bunları gerekirse koordine edecek, ayrıca tanıtıcı, bilgi verici, ve bilgi toplayıcı fonksiyonu olan dinamik bir halkla ilişkiler servisi veya bölümünün ihdas edilmesi etkin yönetiminin şartı gibi gözükmektedir. Bütün bu hususlar kanun, tüzük ve yönetmeliklerce belirtilen görev ve sorumluluklar çerçevesine girdiği gibi, çağdaş yönetim anlayışının gerekleri olarak da kabul edilebilir. Sonuç olarak, kuruluşun fonksiyonel olmasında, genel ve organizasyon düzeyindeki yönetim bilgi, görüş ve uygulamalarının niteliğinin stratejik bir önem arzettiğini söyleyebiliriz.

3. KAYSERİ TİCARET ODASI YÖNETİMİ SEÇİMLERİYLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Ticaret ve Sanayi Odaları 5590 sayılı kanuna istinaden, meslek hizmetleri görmek, meslek ahlâk ve tesianüdünü korumak, ticaret ve sanayinin genel menfaatlere uygun surette gelişmesine çalışmak ve bu maksatla verilecek işleri yapmak üzere kurulan, tüzel kişiliği haiz meslek teşekkülü mahiyetindeki kamu kurumlarıdır. Bu kuruluşların başlıca görevleri şu şekilde sıralanabilir (Gözübüyük, 1983, s. 94) :

- a) Meslek ahlâkını ve birliğini korumak, ticaretin kamu yararına uygun bir biçimde gelişmesine çalışmak.
- b) Ticareti ve sanayii ilgilendiren bilgi ve haberleri derleyerek ilgililere ulaştırmak.
- c) Ticaret ve sanayie ait her türlü araştırma ve incelemeleri yapmak.
- d) Meslek etkinliklerine ilişkin konularda bakanlıklara, ilgili kişi ve kuruluşlara tavsiye ve tekliflerde bulunmak.

Ticaret Odalarının yönetimi ile ilgili ileri sürülebilecek ve ülkemizin içinde bulunduğu şartlardan soyutlanamayacak bazı problemler vardır. Birinci kısımda üzerinde durulan ve kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşların yönetim ve organizasyonunu etkileyecek bütün hususlar Ticaret Odaları için de geçerlidir.

3.1. Araştırma Konusu

Ticaret Odalarının yöneticileri, bir prosedür dahilinde yapılan demokratik seçimlerle iş başına gelmektedirler. Oda üyelerinin oda seçimlerine olan ilgisi, katılma arzusu ve bu konudaki genel tutumları oda yönetiminin etkinliği açısından önemli görülmüştür. Kayseri Ticaret Odası üyelerinin 1992 yılı oda seçimleri öncesi, oda faaliyetlerine ilişkin görüşleri, seçimlere hangi sıklıkta katıldıkları ve oda yönetimi seçimleriyle ilgili tutumları yapılan araştırma ile öğrenilmek istenmiştir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının değişen sosyal, kültürel ve ekonomik şartlar çerçevesinde, kuruluş üyesi meslek mensuplarının mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek kadar, sosyal sorumluluk inancı içinde topluma yönelik olumlu faaliyetler göstermeleri beklenir. Barolar, Mühendis Odaları, Tabipler Birliği ve Ticaret Odaları gibi sosyal bakımdan ciddi fonksiyonları olan kuruluşların genelde kamuoyunun, özellikle de bu kuruluşlara üye olan kişilerin ilgisi ve hassasiyeti oranında daha etkili yönetilecekleri açıktır. Sosyal bir problem, ilgi çekici bir çalışma alanı, dolayısıyla da akademik bir araştırma konusu olarak gördüğümüz Ticaret Odası Yönetimi Seçimleri çerçevesinde, oda üyelerinin seçim davranışlarını etkileyen faktörlerin neler olabileceği, oda yönetiminden beklenen faaliyetlerin nitelikleri, üyelerin seçimlere hangi sıklıkta katıldıkları, oda yönetimine ilişkin tutumlarının genel olarak ne olduğu anlaşılacak istenmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırları ve Varsayımları

Araştırma, 1992 yılı Mart ayında yapılan Ticaret Odası seçimleri öncesi Kayseri'de yürütülmüştür. Oda yönetimine ilişkin olarak, oda üyelerinin genel tutumlarının öğrenilmeye çalışıldığı araştırma, daha ziyade, oda seçimleri ile ilgili bilgi toplamaya yönelik bir özellik taşımaktadır. Oda üyelerinin yoğun meşgulliyetleri gözönüne alınarak, anket formunun ayrıntılı sorular ihtiva etmemesi uygun görülmüş, anketörlerin anket uygulamasından edindikleri izlenimler dikkate alınmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın temel varsayımı, «Ticaret Odası Üyelerinin, oda yönetiminin faaliyetlerine gösterecekleri ilgi ölçüsünde, odanın yönetim ve organizasyon etkinliğinin yükseleceğidir.» Ayrıca, oda yöneticilerinin oda üyelerini bilgilendirmesi gerektiği mesleki bir kuruluş olan Ticaret Odasının hem mevzuatla belirlenen hem de başta üyeler olarak zikredilebilir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

1. Oda üyelerinin seçimlere katılma oranı hayli düşüktür.
2. Seçimlerin ne zaman yapılacağı hususunda bilgi eksikliği vardır.
3. Oda faaliyetlerinin neler olması gerektiğini ve seçim tarihini bildikleri takdirde üyeler, seçimlere daha fazla ilgi göstereceklerdir.
4. Oda seçimlerine katılma bakımından meslek mensupları arasında önemli bir fark yoktur.
5. Anket çalışması oda seçimlerine olan ilgiyi artıracaktır.
6. Oda üyeleri, Kayseri Ticaret Odası faaliyetlerini tatmin edici bulmamaktadır.

3.5. Araştırma Metodu

Araştırma, konuyla ilgili kütüphane çalışmasıyla başlamış; bu çerçevede Ticaret Odaları ile ilgili hukuki mevzuat ve bu yöndeki uygulamalara ilişkin değerlendirmeler tespit edilmiştir. İstanbul Ticaret Odasının yönetim ve organizasyonunun önemli bir hareket noktası olacağı kanatıyla, ilgili kuruluş agidilerek doküman temin edilmiştir.

Yüzyüze görüşmek suretiyle cevaplandırılacak bir anket formu geliştirilmiştir (Bkz: Ek 1). Yanlış anlamaları önlemek amacıyla, anketörlerin soruları açıklaması imkânının da bulunduğu anket, önceden konu hakkında bilgilendirilen ve anketin nasıl uygulanacağı ile ilgili eğitimden geçen üniversite öğrencileri tarafından 831 (*) oda üyesine uygulanmıştır.

(*) Mart 1992 Kayseri Ticaret Odası yönetimi seçimlerine esas olan liste ve Ticaret Odası Genel Sekreterinin konuyla ilgili yaptığı sözlü açıklamalarına göre, odaya kayıtlı üye sayısı 10.400 iken, aktif üye sayısı 8.500 civarındadır. 19 meslek grubuna göre anket yapılan üye sayısı, ilgili meslek dalları itibariyle aşağıdadır.

Tohum-Hububat-Bakliyat Tacirleri ...	15	Züccaciye-Plastik akm-satımı	25
Gıda ma-Yiyeyecek Tacirleri	96	Oto Yedek Parça-Oto Lastik Sat.	32
Demir-Çimento-İnş. Mlz. Satıcıları ...	50	Kereste-Mahrukat-Mobilya İmlt.	80
Tekstil-Kumaş-Manifatura st. ve İml. 60		Dayanıklı Tük. Mam.-Madeni Eşya ...	55
Otel-Lokanta-Eğlence Yerleri	5	Halı ve halı ipi imalatçıları	55
Bankalar ve Sarraflar	45	Deri-Yün-Yapağı Tac ve İmlt.	8
İnşaat-Plan-Proje Mütcahitleri	45	Matbaacılar ve kağıtçıları	25
Kavafiye Tacirleri ve İmalatçıları ...	25	Nakliye ve Sigortacılar	18
Bilumum Halı ve Kilim Satıcıları ...	60	Yakacak ve akaryakıt Tacirleri	10
Tuhafiye-Konfeksiyon-Parfümeri	11		

Takriben bir hafta boyunca bütün Kayseri taranmış, çeşitli bölgeler ağırlıkları oranında uygulamaya dahil edilmiştir. Her meslek grubundan ve toplam olarak ana kitleyi temsil edecek özellikler taşıyan, tesadüfi örnekleme metoduyla seçilen, en az % 10 oda üyesiyle anket yapılması amacına ulaşmaya çalışılmıştır. Oda üyelerinin önemli bir kısmının oda üyeliğinden ayrıldığı (daha ziyade, yeni kurulan meslek odalarının Ticaret Odası üyeliğine tercih edilmesi sebebi ile) ve iş değiştirme, ölüm, göç gibi sebeplerle çok sayıda oda üyesinin fiilen üye sıfatlarının kalmadığının tespit edildiği araştırmada, karşılaşılan zorlukların başında, ankete cevap verecek ilgilinin işyerinde bulunmaması gelmiştir. Ayrıca, anketin resmî bir amaçla yapıldığını zanneden çok az bir üyenin çekingen davranışı dışında, önemli sayıda oda üyesinin ortak tavrı ise ankete fazlasıyla ilgi göstermek şeklinde olmuştur.

3.6. Sonuçlar ve Değerlendirme

1. Anketimiz sözlü olarak muhataba, odaya üye olup olmadığı sorusu ile başlamış ve sadece üye olanlarla sürdürülmüştür. Ankete katılan üyelerin % 48'inin 1-10 yıldır. % 52'sinin 10 ve daha fazla yıldır üye oldukları tespit edilmiştir.

2. Oda üyelerinin, ticaret odası seçimlerinde şimdiye kadar hiç oy kullanıp kullanmadıkları, oy vermişlerse kaç kere verdikleri ile ilgili sorulan soruya verilen cevaplara göre:

Üyelerin % 70'i şimdiye kadar hiç oy kullanmamıştır. Sadece % 30'u oy kullanmıştır. Geçmiş seçimlerde oy kullanmış üyelerin % 81'inin de 1-5 kere seçimlere katıldığı tespit edilmiştir. Buna göre, 1 numaralı hipotezde ileri sürülen görüşün doğruluğu ortaya çıkmıştır.

3. Ticaret odası seçimlerinin yaklaşması sebebi ile oda üyelerinin bu seçimlerden haberdâr olup olmadıkları öğrenilmek istenmiştir. Sonuçlar şöyledir :

Üyelerin % 63'ü seçimlerden habersizdir. Ancak % 37'lik bir kısmı bu seçimlerden haberdardır. Üyelerin % 70'inin geçen seçimlere katılmadıkları da gözönünde bulundurulursa, 2 numaralı hipotezde belirtilen, «Seçimlerin ne zaman yapılacağı hususunda bilgi eksikliği vardır.» hükmü doğrulanmış olmaktadır.

4. Bir başka soru ile, Ticaret Odalarının kuruluş amaçları ve mevzuat icabı yapması gereken bir takım faaliyetlerden bahsedilmiş ve bunların hangilerinin daha önemli oldukları ile ilgili üyelerin düşünceleri ve istekleri belirlenmeye çalışılmıştır. Buna ilişkin tablo aşağıdadır:

TABLO : 1 Kayseri Ticaret Odası Üyelerinin Oda Faaliyetlerinin Önemine İlişkin Görüşleri

FAALİYETLER	Çok		
	Önemsiz	Önemli	Önemli
	%	%	%
Dergi, bülten ve broşürlerle üyelere bilgi vermek	3	70	27
Maliye, Banka, sigorta vb. konularda üyelere yüzyüze veya telefonla hizmet verebilecek uzmanlar istihdam etmek, telefonla bilgi servisi kurmak	3	60	37
Oda üyelerinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri verecek bir bilgi bankası oluşturmak	7	61	32
Oda üyelerinin dayanışma ve işbirliğini geliştirecek organizasyonlar kurmak	8	65	27
Oda üyelerinin eğitimi ve aydınlatılması amacıyla seminer, toplantı ve konferanslar düzenlemek	6	60	34
İthalat ve ihracat imkanlarının araştırılarak üyelerin bu konuda bilgilendirilmesini sağlamak	8	53	39
Mümkün olduğunca çok sayıda oda üyesinin iştirak edeceği yurtiçi ve yurtdışı iş gezileri düzenlemek	8	56	36
Oda üyeleri ile tüketiciler arasındaki ilişkileri geliştirecek tedbirler almak	9	64	27
İşletmelerin yönetim ve organizasyon sorunlarını azaltmak ve kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak üzere üniversite ile işbirliği yapmak, kurslar düzenlemek.	11	59	30

Tablodan da anlaşılacağı üzere bu faaliyetlerin hemen hemen hepsi önemli addedilmiştir. Bu faaliyetler, önemli ve çok önemli seçenekleri birleştirildiğinde, ortalama olarak üyelerin % 93'ü tarafından önemli kabul edilmiştir.

En önemli görülen faaliyetlerin başında, dergi, bülten ve broşürler aracılığı ile üyelerin bilgilendirilmesini sağlamakla ilgili faaliyet gelmiştir. Diğer bir önemli faaliyet ise, maliye, banka, sigorta vb. konularda üyelere hizmet verecek uzman elemanların istihdamı ve telefonla bilgi servisi ile ilgili olmaktadır.

5. Ticaret Odalarının yapması gereken faaliyetlerin, önem derecelerinin sorulduğu sorudan sonra, bir başka soru ile Kayseri Ticaret Odasının yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Yani, bu faaliyetlerin Kayseri Ticaret Odasınca yerine getirilip getirilmediği öğrenilmek istenmiştir. Oda üyelerinin % 85 gibi büyük bir çoğunluğu odanın tamamen yetersiz olduğunu, % 10'u kısmen yeterli olduğunu ve % 5'i ise yeterli olduğunu düşünmektedir. 6. sıradaki hipotezin doğrulandığı bu soruya verilen cevaplar, oda yönetiminin üyelerle ilişkisinin ne kadar yetersiz olduğunu göstermesi bakımından da anlamlıdır.

6. Bir başka soru ile, oda gelirlerinin (aidatlar vs.) nasıl kullanıldığının üyeler tarafından bilinip bilinmediği öğrenilmek istenmiştir. Bu soruya verilen cevaplara göre:

Oda üyelerinin % 97'si gibi büyük bir çoğunluğu (hemen hemen hepsi) bu konuda bir bilgi sahibi değildir. % 3'lük bir kısmı bu harcamalardan haberdar olduğunu beyan etmiştir.

7. «Önümüzdeki seçimlerde oy kullanacak mısınız?» şeklinde tertip edilen bir sorumuza verilecek cevaplar bizim için son derece önemli idi. Çünkü, bu soru diğer bazı sorularımızla ilişkili idi. Ayrıca, üyelerin seçimlerden haberdar olması ve oda faaliyetlerinin neler olduğu konusunda bilgilenmeleri durumunda, seçimlere daha çok iştirak edecekleri şeklindeki hipotezimiz bu soruyla test edilmiş olacaktır.

Neticede, üyelerin % 76'sı seçimlere iştirak edeceğini, % 15'i karsız olduğunu ve % 9'u oy kullanmayacağını bildirmiştir. Buna göre, 3 ve 5 numaralı hipotezlerimiz doğrulanmış olmaktadır. Burada önemli olan husus, odanın yerine getirmesi gerekli faaliyetleri duyan üyelerin oy kullanmaya istekli görünmesidir. Yani, % 70 gibi bir çoğunlukla hiç oy kullanmamış üyeler, anket sonrası % 76 gibi bir oranda seçime katılma kararı almıştır.

8. «Oda seçimlerine katılma bakımından meslek grupları arasında önemli bir farkın olmadığı» şeklindeki 4. hipotezimizin doğruluğu, daha önce oda seçimlerine katılan oda üyelerinin hangi meslek grubuna dahil olduğundan hareketle anlaşılmaya çalışılmıştır. Hipotezimizin genel olarak doğru olduğu anlaşılmalı fakat, mevcut yönetimde üst seviye temsilcileri olan meslek gruplarının seçimlere daha fazla ilgi gösterdiği de dikkati çekmiştir. Bu durumun, yönetim seviyesinde (oda başkanı, başkan yardımcısı, meclis başkanı vb. gibi) temsil edilen grupların, daha önce seçtikleri temsilciler tarafından hem bilgilendirilmeleri, hem de seçimlere katılmaları yönünde teşvik edilmelerinden kaynaklandığı, yapılan çeşitli görüşmelerle anlaşılmıştır.

9. Ankete katılanlara genel olarak, Kayseri Ticaret Odası ile ilgili söylemek istediği bir hususun var olup olmadığının sorulduğu son sorumuza hayli farklı cevaplar gelmiştir. Üzerinde durulan hususlar arasında dikkati çekenler şu şekilde özetlenebilir: Üyeler, oda faaliyetlerinin kendilerine duyurulması, mevcut yönetim ve kadrosunun son derece pasif çalışıyor olması, seçimlerin kendilerinin haberleri dışında yapılması gibi hususlar üzerinde ısrarla durmuşlardır. Bir çok üye oda için «zararı var faydası yok» değerlendirmesini yapmıştır. Üzerinde durulan başka bir husus da, odanın özellikle küçük esnafı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin problemleriyle ilgilenilmesi yönündeki istek olmuştur. Ayrıca, personel kadrosunun dinamikleştirilmesi, yönetimin şeffaflaştırılması, aktif bir faaliyet programının hazırlanıp üyelere duyurulması, her türlü iş imkanının tüm üyelere yönelik olarak araştırılması ve duyurulması gibi pek çok nokta da üyelerin ortak temennisi idi.

4. SONUÇ

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının etkili ve verimli bir şekilde yönetilmeleri toplum refahının önemli şartlarından biridir. İnsan ve toplum hayatı açısından çok önemli hizmetler üreten meslek mensuplarının bir araya geldiği bu organizasyonlar, hem meslek mensuplarına hem de topluma yönelik sorumluluklarını, çağdaş yönetim ve organizasyon anlayışı çerçevesinde yönetildikleri ölçüde yerine getirebileceklerdir. Bu sonucun elde edilmesinde, meslek mensuplarının kendi kuruluşlarının yönetimine ilişkin katılım ve hassasiyetleri kadar, akademik kuruluşların, kitle haberleşme araçlarının ve genelde kamuoyunun konuya ilgisi de etkili olacaktır. Meslek kuruluşlarının, kamu yönetimince kanunî temellere dayandırılmasının gerekçesinde, bu kuruluşların toplumsal fonksiyonlarının ne kadar önemli olduğu gerçeği vardır. Resmî düzenlemelerin, istenildiği gibi hayata geçirilmesi ise, konuyla ilgili herkesin sözkonusu organizasyonların etkin çalışması hususunda göstereceği çabayla sınırlıdır.

Kayseri Ticaret Odası seçimleriyle ilgili yaptığımız anket çalışması ise, bu tür kamuoyu araştırmalarının yönetim açısından ne kadar gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Oda yönetimlerinin, oda üyelerinin yönetimle ilgili görüşlerini ve beklentilerini öğrenmek için yapacakları sistematik anket, mulâkat vb. çalışmalar, hem yönetim etkinliğini belirlemek hem de etkinliği artırıcı yeni düzenlemeler içine girmek bakımından önemli ipuçları verecektir. Ortaya konulan araştırma hipotezlerinin hepsinin doğrulandığı araştırmamızın, oda yöneticileri için yol gösterici nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

B İ B L İ Y O Ğ R A F Y A

Baransel, Atilla, **ađdař Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, 2. b., C .1., İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını.

Dereli, Toker, 1981, **Organizasyonlarda Davranış**, İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.

Dinçer, Ömer, 1991, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, İstanbul

Glueck, William F. 1979, **Management Essentials**, Illinois: The Dryden Press.

Gözübüyük, A. Şeref, 1983, **Yönetim Hukuku**, Ankara: S. Yayınları.

Özalp, İnan. **Yönetim**, Eskişehir: Bayteř Yayınları.

Versan, Vakur, 1984, **Kamu Yönetimi**, İstanbul.

EK : 1

KAYSERİ TİCARET ODASI YÖNETİMİ VE SEÇİMLERİ
KAMUOYU ARAŞTIRMASI

*Mesleğiniz *Kayseri Ticaret Odasına kaç yıldır üyesiniz

1. Şimdiye kadar yapılan Kayseri Ticaret Odası seçimlerinde hiç oy kullan. mı?
 Evet Hayır
2. Önümüzdeki günlerde Ticaret Odasında seçim yapılacağını biliyor musunuz?
 Evet Hayır
3. Ticaret Odalarının kuruluş amaçları ve mevzuat icabı yapması gereken aşağıdaki faaliyetler hakkında kanaatiniz nedir?

	Önemsiz	Önemli	Çok Önemli
*Dergi, bülten ve broşürlerle üyelere bilgi vermek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Maliye, Belediye, Banka, Sigorta vb. konularda üyelere yüzyüze veya telefonla hizmet verebilecek uzmanları istihdam etmek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Oda üyelerinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri verecek bir Bilgi Bankası oluşturmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Oda üyelerinin dayanışma ve işbirliğini sağlayıp geliştirecek organizasyonlar oluşturmak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Oda üyelerinin dayanışma ve işbirliğini sağlayıp geliştirecek organizasyonlar oluşturmak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Oda üyelerinin eğitimi ve aydınlatılması amacıyla seminer, toplantı ve konferanslar düzenlemek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*thalat ve ihracat imkânlarının araştırılarak üyelerin bu konularda bilgilendirilmesini sağlamak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Mümkün olduğunca çok sayıda oda üyesinin iştirak edeceği yurtiçi ve yurtdışı iş gezileri düzenlemek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*Oda üyeleriyle tüketiciler arasında ilişkileri geliştirecek tedbirler almak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*İşletmelerin yönetim ve organizasyon sorunlarını azaltmak ve kalifiye personel ihtiyacını karşılamak üzere Üniversite ile işbirliği yapmak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Bu faaliyetleri gözönüne aldığınızda Kayseri Ticaret Odasının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Kısmen yeterli

5. Oda gelirlerinin nerelerde harcandığından ve hangi faaliyetlerin yapıldığından haberdar mısınız?

Evet Hayır Bilgi verilmiyor

6. Önümüzdeki günlerde yapılacak seçimlerde oy kullanacak mısınız?

Evet Hayır Kararsızım

7. Konuyla ilgili söylemek istediğiniz bir husus var mı?