

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:4 Sayfa/Page: 159-182

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yardımcı Editör / Managing Editor**

Ulviye Tüfekçi Yaman

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2018

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2018

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2018 / Cilt: 20 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	<b>Prof. Dr. Nuran Bayram Arlı, Arş. Gör. Mine Aydemir, Arş. Gör. Elif Çelik,</b> “Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”,	5
2	<b>Doç. Dr. Sedat BOSTAN, Arş. Gör. Eyyüp YILDIZ,</b> “Kamu ve Özel İşletmelerin Acil Durum Planlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”	23
3	<b>Prof. Dr. Özlem ÇAKIR, Yavuz TANĞ</b> “Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Bir Meta Analiz Çalışması”	43
4	<b>Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN, Arş. Gör. Dr. Hilmi ETCİ</b> “Y Kuşağının Kariyer Değerleri ve Kişilik Özelliklerinin Araştırılması Ve Karşılaştırılması”	65
5	<b>Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Halil ERBİ,</b> “Bilgi Güvenliğinde Stres Faktörlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Ar-Ge Merkezi Olan İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma”	95
6	<b>Mert Okan YAZICI, Doç. Dr. Barış SEÇER</b> “İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm”	117
7	<b>Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN</b> “1980’li Yıllarda Türkiye’de Ekonomide Yaşanan Değişimler	141
8	<b>Arş. Gör. Mehmet ÖÇAL, Prof. Dr. Adem KORKMAZ,</b> “Türkiye’de Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanma Sorunsalı Üzerine Bir Araştırma”	163

# TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİNİN YENİDEN YAPILANMA SORUNSA LI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

*Arş. Gör. Mehmet ÖÇAL<sup>2</sup>  
Prof. Dr. Adem KORKMAZ<sup>3</sup>*

## ÖZET

Çalışma hayatı da dâhil olmak üzere tüm sosyal sorunlarla ilgilenebilecek, insan odaklı “Sosyal Politika” geleneği ile yetiştirilmiş bireyleri bir asırlık tecrübesi, 38 yıllık deneyimi ile topluma kazandıran Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümleri günümüzde bir takım akademik ve teknik sorunlar ile karşı karşıyadır. Bölümün içinde bulunduğu duruma ilişkin öne sürülen yeniden yapılanma önerileri ve tartışmaları ise, sosyal politika geleneğinden uzaklaşma, müfredat ve anabilim dallarının multi-disipliner yapıyı yansıtamaması, mezunların istihdam imkânlarının daralması gibi sorunlara dayanmakta ve bu sorunların üstesinden gelmek, bölümleri piyasa ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırmak gayesi gütmektedir.

Bu çalışma kapsamında ÇEEİ bölümlerinin karşı karşıya olduğu sorunların netleştirilmesi ve bu sorunların bölümün yeniden yapılanması gibi ciddi bir süreci gerektirip gerektirmediğinin ortaya çıkarılabilmesi için bölümlerin sorunları ve tarihsel gelişim süreçleri hakkında akademik çalışmalar yapmış 13 öğretim üyesi ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar sonucunda daha önceden tehdit olarak görülen bazı konuların artık fırsat olarak değerlendirildiği ve bölümlerin baştan aşağı bir yapılanmadan ziyade koordineli ve planlı güncellemeler, kamu otoritesi ve sivil toplum örgütleri ile etkin ve verimli işbirlikleri gibi eylemlere ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Sosyal Politika, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, ÇEEİ, Mülakat*

1 Bu çalışma “*Sosyal Siyaset Kürsüsünden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne: Türkiye’deki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Tarihsel Gelişimi ve Yeniden Yapılandırılması Sorunu Üzerine Bir İnceleme*” isimli tezin bölüm/bölümlerinden güncellenerek derlenmiştir.

2 Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mocal@mehmetakif.edu.tr, 05302069232

3 Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Rektörlük, ademkorkmazcan@hotmail.com, 05425756267

## A RESEARCH INTO THE ISSUE OF RECONSTRUCTION BASED ON DEPARTMENTS IN INDUSTRIAL RELATIONS AND LABOUR ECONOMICS IN TURKEY

### ABSTRACT

A century-old experience of individuals trained with the tradition of human-oriented "Social Policy" that can deal with all social problems including working life, Labor Economics and Industrial Relations (LEIR) sections that gathers conferences with 38 years of experience are now facing academic and technical problems. The restructuring debates are based on problems such as a departure from the social policy tradition, the failure of the curriculum and branches of education to reflect multi-disciplinary work, and the gradual employment opportunities of the graduates, and to overcome these problems restructure the departments in line with market needs.

Within the aim of this study, interviews were conducted with 13 faculty members who had academic work on the problems and and the historical development processes of the departments so that the problems faced by the LEIR departments could be clarified and whether these problems required a serious process such as reorganization of the department. As a result of the interviews, it was determined that some of the issues previously considered threats were now considered opportunities and that departments needed action, such as coordinated and planned updates, effective and efficient cooperation with public authorities and non governmental organizations, rather than a thorough restructuring.

**Key Words:** *Social Policy, Labor Economics and Industrial Relations, LEIR, Interview*

# 1. GİRİŞ

“Sosyal” ve “siyaset” kelimeleri farklı köken ve anlamdan gelen kelimelerdir. Bu kelimelerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan “sosyal siyaset” kavramı ise genel anlamda, tüm vatandaşlara eşit ve asgari refahı sağlamak amacıyla devlet tarafından uygulanan politikalar bütünüdür.

Sosyal siyaset, sanayi devrimi ile ortaya çıkmış olan bir kavram olup kapitalizmin pençelerini törpüleyerek sistemi daha yaşanır bir hale getirmeye çalışan kamu otoritesi tarafından uygulanan politikalar bütünüdür. Demokrasi ile yönetilen ülkelerde toplumun tüm kesimlerine karşılık beklemezsizin asgari yaşam standardı ve refahı sağlamaya çalışan devletlere sosyal devlet denilmektedir. Sosyal siyaset, günümüzde kullanılan adıyla sosyal politika sosyal koruma ilkesi üzerine şekillenmiş, ortaya çıktığı ilk yıllarda dar anlamda işçi-işveren sorunları ile ilgilenmiş ilerleyen zamanlarda ise tüm toplumu ilgilendiren sosyal sorunlara eğilen yani geniş anlamda sosyal politikaları da içeren bir yapıya kavuşmuştur.

Çalışma kapsamında incelenen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümlerinin temel yapı taşını sosyal politika meydana getirmektedir. 1930’lu yıllarda Gerhard Kessler ile Türkiye’ye taşınan sosyal politika hızlı bir gelişim göstermiş gerek akademik gerekse bürokratik açıdan diğer kurum ve sistemlerle hızlı bir etkileşim sürecine girmiştir. Gerhard Kessler tarafından “Sosyal Siyaset Kürsüleri” nin kurulması ile başlayan süreç 1981 sonrası kürsülerin kapatılarak ÇEEİ bölümlerinin oluşturulması ile günümüzdeki haline kavuşmuştur. Bir asırlık geleneğin ürünü olan ÇEEİ bölümleri günümüzde bir takım sorunlarla karşı karşıyadır. Akademik ve teknik anlamda karşı karşıya kalınan çeşitli sorunlar bölümü her açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmada, daha önce tespit edilen akademik ve teknik sorunların bölüme mevcut etkileri yapılan görüşmeler ile netleştirilmeye çalışılmış ve bölümün geleceğine yönelik bir yol haritası ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda tespit edilen sorunlara, alandan belirlenen 13 kişilik birim ile gerçekleştirilen yüz yüze derinlemesine yarı yapılandırılmış mülakatlar ışığında çözüm önerileri geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde bölümlerin bahsi geçen sorunların üstesinden gelebilmeleri için gerçekleşmesi gereken yapılanma ve iç düzenleme faaliyetleri belirlenmiştir.

## 2. TÜRKİYE'DE ÇEEİ BÖLÜMLERİNE DAİR

Sosyal siyaset kavramı yıllar boyunca ifade bakımından; sosyal politika, içtimai politika, içtimai siyaset gibi tabirlerle de kullanılmıştır. Bu kullanım şekillerini arttırmak mümkündür bunun sebebi ise söz konusu bilim dalının batı ülkelerinde farklı kavramlarla isimlendirilmiş olmasıdır. Sosyal siyaset kavramı dilimize Almandan geçmiş bulunmaktadır. Kavramının esas unsurunu teşkil eden "politika" kelimesi, Yunanca polis, "politeia" yani meşru devlet, şehir devleti anlamına gelmektedir. "Politik" kelimesi, batı dillerinde; pratik faaliyet, bir topluluğun menfaati namına yapılan fiil ve hareketler anlamında kullanılmaktadır. Kavramın ikinci kelimesini teşkil eden "sosyal" ise Latince "socius" yani ortak, arkadaş, yoldaş gibi anlamlar taşımaktadır. Böylece Yunanca ve Latince iki kelimededen meydana gelen Sosyal Siyaset Almanya'da bir bilim disiplinine isim olarak verilmiştir. Kavramın farklı tabirlerde kullanılmasının nedeni "sosyal" ve "siyaset" kelimelerinin dil bakımından değişik şekillerde ifade edilmesinden kaynaklanmaktadır. Türkiye'de ise Sosyal Politika kavramı ilk defa 1917 yılında Ziya Gökalp'in başında bulunduğu "İktisadiyat" dergisinde kullanılmıştır. 1933-1934 üniversite reformu ile birlikte bu terim ülkemize Alman Prof. Kessler tarafından "Sosyal Siyaset" adı altında getirilmiştir. Bu suretle bu bilim dalı sosyal bilimler terminolojisine iyice yerleşmiş, Alman menşeli "Sozialpolitik" tabiri bir bilim dalı olarak "Sosyal Siyaset" adı altında kullanılmaya başlanmıştır. (Vayni, 2012: 39; Tuna-Yalçıntaş, 1988: 21-26).

Sosyal siyaset'in eğitimi ise ülkemizde ilk olarak İstanbul Üniversitesi'nde verilmeye başlamıştır. İstanbul Üniversitesi'nde Prof. Dr. Orhan Tuna'nın kabul ettiği ve üzerinde durduğu terimde "*Sosyal Siyaset*" olmuştur. Ankara Üniversitesi'nin Siyasal Bilgiler Fakültesinde ise Prof. Dr. Cahit Talas'tan önce Fransız ekolünün etkisi ile "İçtimai Siyaset" adı altında okutulmuş, ilerleyen yıllarda Prof. Dr. Cahit Talas'ın etkisi ile Sosyal Siyaset tabiri benimsenmiştir (Zaim, 1960: 41).

Uzun yıllar sosyal politika alanında birçok araştırma ve esere zemin olmuş ve çeşitli bölümlere servis dersleri vermiş bu kürsü 1980'li yılların başındaki Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) oluşturulmasıyla birlikte fakültelerde bölümleşmiş ve birinci sınıftan itibaren öğrenci kabul ederek dört yıllık öğrenimin sonunda lisans diploması vermeye başlamıştır (Tınar, 2010: 48).

Bölümün "paradigma değişimi" yukarıda bahsedilen süreç içerisinde "YÖK" müdahalesi ile başlamıştır. 1982 yılında YÖK'ün göreve başlamasıyla birlikte Türkiye'deki yükseköğretim kurumları yeniden yapılanma süreci içine girmiş ve sosyal politika çalışmalarının sürdürüldüğü bölümler bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir (Murat-Omay, 2010: 40).

Bu süreç 1980 darbesi akabinde, 1981 yılında çıkartılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma şeklinde kendini göstermiştir. Kanunla Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumları YÖK çatısı altında toplanmış; akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş; konservatuarlar ile meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmış ve kürsüler kaldırılarak bölümler oluşturulmuştur. Bu yapılanma süreci içerisinde "üniversite", "sosyal", "politika" sözcüklerinin birlikte kullanılmasının "sakıncalı" olacağı düşünülerek "Sosyal Siyaset Kürsüsü" nün ismi ÇEEİ Bölümü olarak değiştirilmiştir. Koray'ın saptamasından hareketle sosyal politika isminde yaşanan değişimin aynı zamanda ideolojik bir dönüşüm anlamına geldiğini söylenebilir. Bu bağlamda 1980'li yıllarda hâkim hale gelen liberalleşme politikalarının, devletin küçülmesi, sosyal devletten uzaklaşılması gibi eğilimlerin sosyal politika kürsüsünün kapatılması ile sonuçlandığı ileri sürülmektedir (Altan, 2006: 16- Koray, 2013: 36).

Bölümün ÇEEİ ismi almasında ise o dönem ABD'deki Cornell Üniversitesi School of Industrial and Labor Relations'a doktora eğitimi veya doktora sonrası araştırma için giden akademisyenlerin etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu süreç içerisinde bölümün ismi önce "Sosyal Güvenlik ve Sosyal



Ekonomi” olarak belirlenmiş ancak daha sonra YÖK’e yapılan bir teklifle bölümün ismi “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri” olarak belirlenmiştir. Bölümün isminde yer alan “Endüstri İlişkileri” deyimini, Anglosakson bilimsel yapılanması içinde “Sosyal Siyaset” kavramı gösteren bir kullanıma sahiptir (Zaim, 2008: 465- Karşlıoğlu, 2010: 57).

Bahsedilen süreci izleyen zamanlarda ÇEEİ adının sosyal politikacılar tarafından benimsenmemesi nedeniyle başlayan tartışmaların son yıllarda farklı bir noktaya geldiği görülmektedir. Neo-liberal ekonomi politikalarının yükselişi ile birlikte ön plana çıkan insan kaynakları yönetimi konusundaki eğitimlerin Türkiye’de ÇEEİ bölümleri bünyesinde verilmesi, bölüm adlarının yeniden değiştirilmesi konusunda tartışmaları başlatmıştır. Bu bağlamda tartışma, zaten tam olarak kabul görmemiş olan ÇEEİ adının yerini İnsan Kaynakları Yönetimi’nin alması konusunda yoğunlaşmıştır. Yine günümüzde önem kazanan “sosyal hizmet”, alanına doğru bir evrilme düşüncesi de yapılan çalışmalarda görülmektedir (M. Atilla Güler, Türkiye’de Sosyal politika Alanında Yaşanan Güncel Tartışmalar Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, <http://toplumsalpolitika.blogspot.com.tr/2013/02/turkiyede-sosyal-politika-alaninda.html>, (29.12.2015)

İsim değişikliğine kadar sosyal politikanın bir alt dalı iken sonrasında üst alan haline gelen ÇEEİ disiplinleri, sosyal politika ile benzer paradigmalara sahip alanlar olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın Makal’a göre ÇEEİ bölümlerinin yerini İnsan Kaynakları Yönetimi’nin alması salt isim değişikliği ile değil aynı zamanda bir paradigma değişimiyle açıklanacak bir süreç olarak yorumlanmaktadır (2008: 15).

İsim değişikliği alanında yaşanan bu tartışmalara karşın sosyal politikanın bugün ÇEEİ bölümleri bünyesinde var olan tüm anabilim dallarının üstünde bir “şemsiye kavram” olduğu kabul edilmektedir. 1981 yılındaki üniversite sisteminde yaşanan dönüşümden önce, alana ait eğitim “sosyal politika kürsüleri ve enstitüleri” aracılığıyla sürdürülürken, bu tarihten itibaren ÇEEİ bölümleri bu alanın tek ve güçlü temsilcisi olmuştur. (Özaydın, 2010: 56- M. Atilla Güler, Türkiye’de Sosyal politika Alanında Yaşanan Güncel Tartışmalar Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, <http://toplumsalpolitika.blogspot.com.tr/2013/02/turkiyede-sosyal-politika-alaninda.html>, (29.12.2015).

Diğer bir deyişle ÇEEİ bölümleri günümüzde insani bakış açısında sahip sosyal korumacı ve sosyal politikacıların eğitimi üssü olarak pozisyonunu almıştır. Söz konusu iddia ÇEEİ’nin yapı taşı olan sosyal politika ve ilişkili disiplinlerinin insan odaklı bakış açıları ile desteklenebilecektir. Bölüm günümüzde 31 üniversite, 55 programda 423 öğretim elemanı ile lisans ve lisansüstü düzeyde eğitimi-öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.

### 3. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİNİN YENİDEN YAPILANMA SORUNLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

Çalışma kapsamında ÇEEİ bölümlerinin akademik ve teknik sorunları incelenerek, bölüm mensubu öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerle söz konusu sorunların geçerlilikleri, etkileri ve meydana getirdikleri olumsuzlukların giderilebilmesi amaçlanmaktadır. Gerçekleştirilen görüşmeler ile bölüm hakkındaki tartışmalar üzerinden bölümün yeniden yapılanmaya ihtiyaç duyup duymayacağı belirlenebilecektir.

ÇEEİ bölümlerinin tarihsel gelişimi ve sorunları üzerine yapılan çalışmalar, bu çalışmanın temel hareket noktasını meydana getirmiştir. Söz konusu çalışmalarda bölümlerin mevcut durumları ve sorunları yüzeysel olarak incelenmiş, daha kapsamlı çalışmaların yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

"...Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerine ilişkin bu tür değerlendirmelerin öğretim elemanları ve özellikle de genç meslektaşlarımız tarafından daha kapsamlı ve geniş biçimde yapılmasının, bu değerlendirmelerin camia içerisinde tartışılmasının ve gerekli sonuçların çıkartılarak uygulamaya aktarılmasının bölümlerimizin geleceği açısından faydalı olacaktır" (Makal, 2008: 14).

Ek olarak bölüme ilişkin sorun ve gelecek kaygısının da artmaya başlaması çalışmanın temel hareket noktalarından bir diğerini oluşturmaktadır. "...bir süredir Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin işlevi ve geleceğine ilişkin kaygıların arttığı ve nereye doğru gelececeği/gelişmesi gerektiği konuşulmaya başlandı. Bunun yanı sıra, yalnız bölümlerin değil, üniversitelerin nereye gittiğine ilişkin tartışmalar var. Yükseköğretim kanununda yapılacak değişiklikleri de hesaba katarsak, hem üniversiteler hem de sosyal politika gibi sosyal bilimlerin geleceği açısından kaygıların büyüdüğünü söylemek yanlış olmaz" (Koray, 2013: 16-17).

Çalışmaya şekli veren ve çalışmanın temel yapı taşını oluşturan "akademik" ve "teknik" sorunlar yapılan literatür taramaları ve çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde belirlenmiştir. Belirlenen sorunların geçerliliği yine görüşmeler sırasında görüşmeciler ile teyit edilmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı ÇEEİ bölümlerinin mevcut sorunları ve bu sorunlara bölümün öğretim üyeleri ile yapılacak görüşmeler sonucunda çözümler üretilmesi ile bölümün yeniden bir yapılanma sürecine ihtiyaç duyup duymayacağını ortaya çıkarılmasıdır. Söz konusu araştırma bölüm öğretim üyelerinin, bölümün geleceğine bakış açılarını ortaya koyacak ve bölümün geleceğinin şekillenmesi hususunda literatüre katkıda bulunacaktır. Bu araştırma ile bölüm mensubu öğretim elemanları ve öğrencilerinin bölümün geleceğine ilişkin tartışmalar hakkında fikir sahibi olmaları hedeflenmektedir. Araştırmanın sonuçlarını okuyan kişinin "Bölümü etkileyen güncel gelişmeler bölümü nasıl ve ne şekilde etkileyecek?" sorusunun cevabını zihninde şekillendirmesinin sağlanacağı düşünülmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma nitel bir araştırmadır. Araştırma, nitel araştırmaya dayalı veri tekniklerinden olan derinlemesine görüşme, yarı yapılandırılmış sorulardan oluşturulmuştur. Nitel araştırmayı, "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma" olarak tanımlamak mümkündür (Ekiz, 2003: 57; Yıldırım- Şimşek, 2011: 122-123).

Araştırma kapsamında alandan elde edilen verilerin analizinde kategorik içerik perspektifi tekniği kullanılmıştır. Bu teknik ile çalışma:

**MODEL****Kategorik İçerik Perspektifi<sup>4</sup>****Ana Başlıklar (Bağlam)**

Sosyal Siyasetten ÇEEİ Bölümlerine Geçiş Süreci, Bölümün Eksen Kayması Yaşadığı Üzerine Tartışmalar, Bölümün Mevcut Durumu Üzerine Görüşler, Yeniden Yapılanma İhtiyacı



Her bir görüşmenin bağımsız metinler olarak kabul edilerek alt metinlerin oluşturulması.

**İçerik Kategorilerinin Tanımının Yapılması:**

Cümleler, cümle öbekleri, kelimeler, sıfat grupları, atasözleri, deyimler, benzetmeler, sloganlar, ve yaşam öykülerinin içeriği.

**Metaforik Kategorilerin Tanımlanması:**

**Belirlenen Metaforlar:** Kurucu Gerhard Kessler, Sosyal Politikayı Yeniden Ve Yenileyerek Düşünmek, Tehdit Algısından Fırsat Olgusuna, Perspektif Anlamında Bir Pergel: Sosyal Politika, Kalıbına Dar Gelen Bölüm, Müfredatın Belirlenmesinde İhtiyaç Ve Zorunluluklar, İstihdam Edilebilirliğin Arttırılmasına Yönelik Öneriler, Bölümün Yeniden Yapılanma İhtiyacı



İçerik kategorileri yapılmış metinlerin sıralanması, birleştirilmesi



Sonuçların dökümü, karşılaştırmalar ve yorumlamalar.

Şeklinde modellenmiştir. Gerçekleştirilen görüşme, amacına göre “araştırma”, katılanların sayısına göre “bireysel”, kuralların katılığına göre, “yarı yapılandırılmış-derinlemesine görüşme”, görüşülen kişiye göre, “uzmanlar” bütününde yapılmıştır.

**3.4. Araştırmanın Alan ve Birimi**

Araştırmanın alanı ÇEEİ bölümü öğretim üyelerini kapsamaktadır. Alanın büyüklüğü kurulu bulunan veya öğrenci alımı gerçekleştiren bölümlerin akademik kadro sayıları ile hesaplanmıştır. 2017 yılı Aralık ayı itibari ile araştırmanın evreni 233 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırma alanı olan 233 kişi arasında birim olarak 13 kişi belirlenmiştir. Araştırmanın birimi, alan içerisinde ÇEEİ bölümünün tarihsel gelişimi, sorunları ve yeniden yapılandırılması üzerine çalışmalar yapmış öğretim üyeleri dikkate

4 Tekniğin model olarak gösterilmesinde Cevdet Yılmaz’ın 2010 yılında yapmış olduğu çalışma temel alınmıştır. Aktaran: Hacer Ulusoy, Çalışan Kadınlarda Cinsiyet Roller ve Meslek Algısı(Güvenlik Görevlileri Örneği), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2017, s.6-7

alınarak oluşturulmuştur. Çalışma için 13 kişi ile görüşme yapılmıştır. Ek olarak araştırmanın birimini oluşturan 13 kişiye ulaşılmasında "kartopu örnekleme" de kullanılmıştır.

**Tablo 1: Görüşmeci Listesi**

Görüşmeci Kodu	Görüşme Süresi
1	54 Dakika 56 Saniye
2	1 Saat 36 Dakika 34 Saniye
3	1 Saat 52 Saniye
4	38 Dakika 54 Saniye
5	54 Dakika 39 Saniye
6	49 Dakika 1 Saniye
7	37 Dakika 40 Saniye
8	46 Dakika 18 Saniye
9	35 Dakika 59 Saniye
10	1 Saat 3 Dakika 54 Saniye
11	49 Dakika 18 Saniye
12	25 Dakika 41 Saniye
13	27 Dakika 14 Saniye

### 3.5. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde görüşmecilere sekiz soru sorulmuştur. Sorulan sorular kendi içlerinde konular analiz edilerek alt sorulara da indirgenmiştir. Ancak, görüşmecinin yanıtlarına dayalı olarak konuyla ilgili daha derin bilgi alabilmek adına sorular farklılaştırılmış ve çeşitlendirilmiştir.

Yapılan mülakatlar vasıtası ile elde edilen verilerin analizinde, 8 temel kategori ve 13 alt kategori incelenmiştir. Sosyal Siyasetten ÇEEİ Bölümlerine Geçiş Süreci, Bölümün Eksen Kayması Yaşadığı Üzerine Tartışmalar, Bölümün (müfredat, ders programları anabilim dalları, istihdam olanakları, ilişki ve iletişim faaliyetlerini içeren) Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılanma İhtiyacı ana kategorileri oluşturmaktadır. İlk kategori olan Sosyal Siyasetten ÇEEİ Bölümlerine Geçiş Süreci, Gerhard Kessler'in süreçteki Rolü ve Ekollerin oluşum safhası olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

Araştırmanın bir diğer temel kavramı olan Bölümün Eksen Kayması Yaşadığı Üzerine Tartışmalar, paradigma kayması, isim değişikliği hususu, lisans ve lisans üstü eğitimde durum ve insan kaynaklarının bölüm üzerindeki etkisi olarak alt kategorilere ayrılmıştır. Bölümün içerisinde olduğu durumun analiz edilmesi ve karşı karşıya kalınan sorunların netleştirilip çözüm yollarının oluşturulmasında en önemli kategorilerden bir tanesi Bölümün (müfredat, ders programları anabilim dalları, istihdam olanakları, ilişki ve iletişim faaliyetlerini içeren) Mevcut Durumu kategorisidir. Söz konusu kategori, bölümün multi-disiplinel yapısının bölüme etkisi, bölüm anabilim dallarının standartlığı ve yetersizliği sorunsalı, bölüm müfredatlarının temel disiplinden uzaklaşması ve standartlaşması sorunsalı, bölüm mezunlarının istihdam edilebilirliği açısından işbirliği, iletişim, müfredatların güncellenmesi sorunsalları olarak alt kategorilere ayrılmıştır.

Çalışmanın son temel kategorisi yapılan analizler ve görüşmeler sonucunda yeniden yapılanma ihtiyacı olarak belirlenmiştir. Mülakatların analizleri aşamasında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre 8

metafor belirlenmiş ve araştırmanın sonuçları belirlenen metaforlar altında verilmiştir. Belirlenen metaforlar araştırmanın “model” inde de belirtilmiştir.

### 3.5.1. Kurucu: Gerhard Kessler

Bölümün ülkemizdeki “taşınma” ve “olgunlaşma” süreçleri emek tarihi kapsamında incelenmesi gereken ancak ihmal edilmiş konulardır. Araştırma kapsamında görüşmecilere bölümün tohumlarının Türkiye’de atılması süreci hakkında sorular yöneltilerek özellikle Kessler’in süreç içerisindeki yeri bölüm açısından belirginleştirilmeye çalışılmıştır. Soruya ilişkin görüşmecilerin ifadeleri şu şekildedir:

*“Gerhard Kessler bu eğitimi de veren herkesin kabul edeceği gibi bir kurucudur. (Görüşmeci 2)”*

*“Gerhad Kessler, yahudi asıllı bir alman bilim adamı olarak Türkiye’ye çok önemli katkılar yapmıştır. Bu anlamda bu alanın kurucusudur (Görüşmeci 4).”*

*“Türkiye’de sosyal siyasetin öncüsününün bir yabancı olması tarihin bir cilvesi, ama insan iyi ki olmuş diye düşünüyor. Çünkü Türkiye’de sosyal politikanın disiplininin oluşmasında Kessler’in etkisi büyük (Görüşmeci 6).”*

*“Buradaki en önemli rol Gerhard Kessler’e ait İstanbul Üniversitesinde kurduğu kürsüyle başlıyor her şey (Görüşmeci 8).”*

*“Türkiye bence şanslıdır Gerhard Kessler’in Türkiye’de bulunması ve bu alanın öyle bir temel üzerinde gelişmesinde (Görüşmeci 9).”*

*“Türkiye’deki hemen hemen tüm kürsülerde olduğu gibi bizimkinde de yabancı bir hoca bu kürsüyü kuruyor. Gerhard Kessler kuruyor. Türkiye’nin o güne kadar sosyal siyasetle ilgili hiçbir şeyi yok (Görüşmeci 9).”*

*“Gerhard Kessler Türkiye’ye sosyal politikayı taşıyan kişi (Görüşmeci 10).”*

*“1930’lu yıllarda Gerhard Kessler’in Sosyal Siyaset Kürsüsünü İstanbul Üniversitesinin İktisat ve İktisadiyat Enstitüsünde kurması biraz bizde sosyal politikada korporatist özellikli alman modelinin güç kazanmasına sebebiyet verdi (Görüşmeci 5).”*

*“Gerhard Kessler ekoldür (Görüşmeci 2).”*

Fikir beyan eden görüşmecilerin ortak görüşü, Türkiye’deki sosyal politika eğitiminin taşıyıcısı ve kurucusunun Kessler olduğu yönündedir. Bu noktada günümüzde sosyal politika eğitiminin temel dinamiği olan ÇEEİ bölümlerinin de temelini Kessler tarafından atıldığı söylenebilecektir. 2 numaralı görüşmecinin Kessler’in ekol olduğu görüşüne karşın 10 numaralı görüşmecinin Kessler’in bir ekol olmadığı sosyal siyaseti Türkiye’ye taşıyan kişi yani taşıyıcı olduğu ekollerin onun taşıdığı kavramdan beslenerek dünya ve yaşam şekillerine göre sosyal politikayı şekillendirerek ortaya çıktıkları görüşü dikkat çekmektedir. Ek olarak 5 numaralı görüşmeci, Kessler ile birlikte Türkiye’de alman karakteristiğindeki sosyal politika anlayışının yerleştiğini vurgulamıştır.

### 3.5.2. Sosyal Politikayı Yeniden ve Yenileyerek Düşünmek

ÇEEİ bölümlerinin temel yapı taşını sosyal politika oluşturmaktadır. Ancak son yıllarda küresel çapta meydana gelen ekonomik değişimler, piyasanın ihtiyaçları, devlet yönetiminde meydana gelen dönüşümler gibi sebepler sosyal politikanın güç kaybetmesine sebep olmuştur. Bu açıdan bakıldığında ÇEEİ bölümlerinin de bahsedilen olumsuzluklardan etkilendiği söylenebilecektir. Bölümün sosyal politika çizgisine göre günümüzdeki konumu hakkında sorulan soruya ilişkin verilen cevaplar şu şekildedir:

*“Bölümün Kessler’den itibaren 90 yıllık geleneğinin bir tarafa itilmesine gönlüm razı olmuyor. Ben sosyal politika geleneğinin arkasındaki sosyal düşünce geleneğini korumamız gerektiğini düşünüyorum (Görüşmeci 6).”*

*"Bu tartışmalar neo-liberal politikaların ortaya çıkmasıyla yürütülen tartışmalar. Çalışma ekonomisi karakterinin korunması gerektiğine inanmaktayım (Görüşmeci 4)."*

*"Sosyal politika geleneğinin korunması taraftarıyım (Görüşmeci 2)."*

*"Biz ne sosyal politikayı nede endüstri ilişkilerini ikinci plana atmak istemedik. Ama piyasa bir miktar lisans düzeyinde bunu istedi (Görüşmeci 1)."*

*"Paradigma kayması son dönemin veya yakın geçmişin sorunu değil. Paradigma kaymasının temelinin oturduğu alan 1980'den sonra bu bölüm isminin bir türlü oturmaması (Görüşmeci 5)."*

*"Bu sadece Türkiye'ye has bir şey değil. Neo-liberal politikalarla birlikte sosyal politikadan uzaklaşma eğilimi ön plana çıktı. Peki akademik anlamda hocalarımız bundan etkilendi mi? Evet etkilendi. Üzülecek söylüyorum (Görüşmeci 9)."*

*"Endüstri ilişkileri veya sosyal politika neo-liberal politikalarla bir dönüşüm geçirmeye başlayınca önemi biraz azalmaya başladı (Görüşmeci 12)."*

*"Ben çok fazla uzaklaştığını düşünmüyorum. Piyasanın ihtiyaçlarını da göz ardı etmemek gerekiyor. Uzaklaşmadan yapmak gerekiyor bunu (Görüşmeci 8)."*

*"Eğer sosyal politikayı çalışma hayatı olarak düşünürsek sosyal politikadan koptuk doğru tamamen kopmadık ama başka bir alana geçtik. Kopma değil bu. Kopma paradigmatik değişimdir. Ama eğer sosyal politika çalışma hayatını dikkate alıyor ve bunun dışında sosyal hayatla da ilgileniyorsa bu sosyal politikanın genişlemesi ve çeşitlenmesidir olması gereken doğal bir şeydir (Görüşmeci 10)."*

*"Paradigma kayması son dönemin veya yakın geçmişin sorunu değil. Paradigma kaymasının temelinin oturduğu alan 1980'den sonra bu bölüm isminin bir türlü oturmaması (Görüşmeci 5)."*

Görüş beyan eden görüşmecilerden çoğu bölümün, mevcut gelişmeler sebebiyle sosyal politika çizgisinden uzaklaştığı görüşünü iddia etmişlerdir. Bu noktada neo-liberal politikaların yoğunlukla uygulanmaya başlaması gibi sebepler özellikle sosyal politikayı zayıflatmış olsa da son yıllarda sosyal politika harcamalarının da artması bir paradoksu beraberinde getirmektedir. Bu noktada, bölümün bel kemiği olan sosyal politikadan kopmaların yaşanması gerçekleşmiştir. Lakin görüşmecilerin vurguladıkları üzere bölümün sosyal politika çizgisinin güçlendirilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. İki görüşmeci söz konusu durumu bölümün isimi ve diğer koşullara bağlamıştır. Çalışma ekonomisi isminin geniş anlamda sosyal politikayı kapsamadığı son yıllarda bölümün geniş anlamda sosyal politika ile ilgilenmesinin ise eksen kayması olarak yorumlandığı ifade etmişlerdir. Görüşmecilerin ifadeleri kıyafetin bedene uymaması şeklinde de yorumlanabilecektir. Ancak bölümün özellikle 1980 yılından sonra gelenekten kopma yaşadığı gerek akademik gerekse teknik açıdan söylenebilecektir. Yaşanabilir bir dünyanın bekçisi olan sosyal politikaların korunup geliştirilebilmesi için, ülkemizde geleneğin eğitim üssü olan bölümlerin bu gelenekten kopmamaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### 3.5.3. Tehdit Algısından Fırsat Olgusuna

İnsan kaynakları neo-liberal politikaların yaygınlık kazanması ile önemi ve kullanımı daha da artan bir uygulama ve alan olmuştur. ÇEEİ bölümlerinin insan kaynaklarına ilişkin yaşadığı sorunun başında insan kaynaklarının, ÇEEİ bölümlerinin ilgi ve aksiyon alanlarını ele geçirme potansiyeli görülmektedir. Mevcut gelişmelere ayak uydurabilmek adına bölümün insan kaynakları alanına doğru evrilmesi düşüncesi ile akademik çalışmalar yapılmış, bölümün kongre ve toplantılarında ÇEEİ bölümlerinin insan kaynakları olarak yeniden yapılandırılması önerileri ortaya atılmıştır. Ancak yapılan araştırmada günümüzde insan kaynaklarının geçmişe nazaran bölüm öğretim üyelerince çok farklı değerlendirildiği

görülmüştür. İnsan kaynaklarına ilişkin alan, bölüm ve departmanların günümüzde bölüme etkisi hakkında sorulan soruya görüşmecilerin cevapları aşağıdaki gibi olmuştur:

*“Bölüm açısında insan kaynakları tehdit değildir. Aksine bu yönde bir yönelimi olan bir girişimdir (Görüşmeci 2).”*

*“Herkesin insan kaynakları olabileceği düşüncesi var. Hal böyle olunca insan kaynakları bölümleri veya varlığı ÇEEİ bölümleri için bir tehdit teşkil etmiyor. ÇEEİ insan kaynakları için bir tehdit değil ama şu var ÇEKO’cular İİBF’den gelen diğer çocuklara göre daha insancillar (Görüşmeci 3).”*

*“Bizim için bir rekabet unsuru olacak bölüm olduğu veya bizi tedirgin ettiği anlayışına katılmıyorum (Görüşmeci 5).”*

*“İnsan kaynakları bölümlerini bölüme hiç de tehdit olarak görmüyorum. İnsan kaynaklarının tehlikesi şurada ki, paranın olduğu bir alan (Görüşmeci 6).”*

*“Ben bunu bizim bölümler açısından bir tehdit olarak görmüyorum ancak bizim bölümün sürekli insan kaynakları ile karşı karşıya getirilmesindeki nedenin aslında piyasada İK’ya olan taleptir (Görüşmeci 7).”*

*“Ülkede ÇEEİ dışında bir insan kaynakları bölümü olması bir tehdit olmaz (Görüşmeci 10).”*

*“İnsan kaynakları saman alevi gibi bir olgu oldu. Bizimki gibi geniş bir alanı böylesine dar bir yapıya sığdırmak haksızlık olur. Bu sebeple insan kaynaklarını bölüme bir tehdit olarak görmüyorum. İşletmeci, iktisatçıdan daha iyi insan kaynakçı olduğumuz kanısındayım (Görüşmeci 13).”*

*“Bu alan tamamen işletmeye bırakılmamalı (Görüşmeci 2).”*

*“İşletmecilerin insaf ve inisiyatifine bırakılacak olursa bu insan gücünün istismar edilmesinin yeni seviimli bir yüzü olarak ortaya çıkacaktır (Görüşmeci 4).”*

*“İnsan kaynakları yönetimi alanındaki yeni gelişmeler bölüm programlarına monte edilebilir. Ama bölümün aslı fonksiyonu olan sosyal politikayı insan kaynakları içerisinde oturttuk yer bulamazsınız (Görüşmeci 4).”*

*“Tabiat boşluğu sevmez diyorum ben (Görüşmeci 9).”*

*“Biraz piyasa gerekliliğinden kaynaklanan bir yönelim ama makro düzeyde bir bölümün yerini tutabilecek bir program asla değildir. İnsan kaynakları yönetimi küçük bir alan bununla ilgili 4 yıl ne okutulabilir ki? (Görüşmeci 7).”*

İnsan kaynaklarının ortaya çıkış süreci ve amacı düşünüldüğünde her ne kadar bölüm açısından o yıllar da tehdit olarak algılsa da günümüzde konunun görüşmeciler tarafından bir tehdit değil fırsat olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Fikir beyan eden görüşmecilerin hiçbiri insan kaynaklarını ve insan kaynakları bölümlerini, ÇEEİ bölümleri açısından tehdit olarak görmemişlerdir. Ek olarak insan kaynaklarının günümüzdeki istihdam olanakları düşünülerek insan kaynakları konu ve ilgi alanlarının ÇEEİ bölümleri himayesi altına alınarak bölümün zenginleştirilebileceği vurgulanmıştır. Multi ve inter-disipliner bir bölüm olan ÇEEİ bölümlerinin söz konusu öneri ile daha da zenginleşebileceği varsayılmaktadır. Özellikle insan odaklı sosyal politika disiplinine haiz olan bölümün öğrencilerinin, insan kaynakları pozisyonlarında çalışmalarının insani yönü de dikkat edilmesi gereken bir diğer etmendirdir.

### 3.5.4. Perspektif Anlamında Bir Pergel: Sosyal Politika

ÇEEİ bölümlerinin geleneği sosyal politikadır. Bölüm, sosyal politika çizgisi üzerine kurulup geliştirilmiş diğer disiplinlerle sıkı ilişkileri olan multi-disipliner bir yapıya sahiptir. Bölümün bu özelliği hiç şüphesiz sosyal politikanın kendisinden kaynaklanmaktadır. Kişinin sosyal sorunları analiz edebilmesi için toplum, ekonomik, psikoloji, hukuk gibi alanlara da hâkim olması sosyal politikacıların bu alanlarda da kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmıştır.

Ancak bahsedilen multi-inter disiplinler yapı bazı kaynaklarda bölüm mensubu öğrenci ve öğretim elemanlarınca "uzmanlaşma/profesyonelleşme" ye ilişkin sorunları beraberinde getirmekte, özellikle öğrenciler açısından "her şeyden az az biliyorum" gibi serzenişlere sebep olabilmektedir. Görüşmecilere yöneltilen multi/inter disiplinler yapının bölüme etkisine ilişkin soru ile konu netleştirilmeye çalışılmıştır. Buna göre:

*"Bölüm iktisat, sosyoloji, hukuk gibi birçok disiplini bünyesinde barındıran çok disiplinli bir bölümdür (Görüşmeci 1)."*

*"Bölümün multi-disipliner yapısı müthiş bir avantajdır (Görüşmeci 4)."*

*"Ben multi-disipliner yapının bir dezavantaj olduğunu düşünmüyorum (Görüşmeci 5)."*

*"Ben bu yapıyı inanılmaz bir zenginlik olarak görüyorum (Görüşmeci 6)."*

*"Sosyal politika multi-disipliner'dir, inter-disipliner'dir ve bu muazzam bir güçtür (Görüşmeci 10)."*

*"Pergelin sabit ayağı var sosyal politika ama hareketli ayağını koymazsanız düşer pergel (Görüşmeci 10)."*

*"Muti-disiplinerlik falan yok. Sadece söylev olarak kalıyor. Muti-disiplinerlik yüzeysel bir multi-disiplinerlik. (Görüşmeci 3)."*

*"Bir yerde hukuk, işletme, iktisat derslerinin verilmesi multi-disipliner yapmıyor sizi bunlar arasında multi-disipliner bağlantıyı gösterecek çalışma yapısını arttırmak gerekiyor (Görüşmeci 5)."*

*"Ben bunun zenginlik olduğunu düşünenlerdenim. Ama bu zenginliği yeterince kullanamadığımızı söyleyebilirim (Görüşmeci 9)."*

Fikir beyan eden görüşmecilerin ifadelerinden, multi/inter-disipliner yapıyı bölüm açısından endüstri ilişkileri ve sosyal politikanın tanımlanabilmesi için diğer disiplinler arası alanların bilinmesi zorunluluğunun bölüme kattığı zenginlik olduğu yorumu çıkarılmıştır. Bölümün zorunluluklardan gelen yapısı bölüm akademik personeli ve öğrencileri için önemli bir zenginlik kaynağıdır. Zira sosyoloji, hukuk, iktisat, psikoloji gibi alanların kesişim noktası olan ÇEEİ bölümlerinin ilgi alanlarının anlaşılıp, açıklanarak tanımlanabilmesi için tüm bu alanların bilinmesi gerekmektedir. Ancak zenginlik olduğu kabul edilen multi/inter-disipliner yapının akademik çalışmalar açısından yeterli düzeyde yansıtılmadığı iki görüşmeci tarafından iddia edilmiştir. Gerek ÇEEİ alanında yazılmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerine gerekse akademik yazın ve makalelere bakıldığında bazı alanlarda diğer alanlara nazaran çok daha yoğun çalışıldığı gözlemlenmiştir. Özellikle yüksek lisans tezlerine bakıldığında sosyal politika alanında yazılmış olan tezlerin diğer alanlara nazaran çok daha az olduğu görülebilecektir. Bahsi geçen fikir ve gözlemler dikkate alındığında bölümün multi/inter disiplinler yapısının bölüm açısından önemli bir zenginlik olduğu ancak bu yapının akademik çalışmalara yeterince yansıtılmadığı kanaatine varılmıştır.

### 3.5.5. Kalıbına Dar Gelen Bölüm

ÇEEİ bölümleri Türkiye'de genel olarak dört anabilim dalı üzerinde örgütlenmiştir. Bunlar; iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi ve çalışma sosyolojisidir. Bölümün temel yapı taşı olan sosyal politikanın sadece birkaç üniversitede anabilim dalı olarak kurulmuş olduğu görülmektedir. Multi/inter-disipliner bir bölüm olan ÇEEİ'nin sadece birkaç alan üzerinden akademik faaliyetlerini sürdürmesi bölümlerin sosyal politika çizgisinden çıkabilmeleri tehlikesini beraberinde getirmektedir. Sosyal politika alanında uzman öğretim üyelerinin sadece merkez üniversitelerde bulunmaları da bu öğretinin yaygınlaşmasını etkileyen diğer etmenlerden bir tanesidir. Bu hususta bölümlerin anabilim dalları açısından durumu ve çözüm önerileri hakkında görüşmecilere yöneltilen soruya ilişkin cevaplar aşağıdaki gibidir:



“Mevcut anabilim dalı yapılanması bölümü temsil etmekten uzak (Görüşmeci 13).”

“Bazı yeni anabilim dalları bizi güçlendirir (Görüşmeci 11).”

“Bölümlerimizden az 6-7 tane anabilim dalı olması lâzım. İnsan kaynaklarının, sendikacılığın, emek tarihinin mutlaka düşünülmesi lâzım. Bölümlerimiz dört anabilim dalı içerisine hapsolmuş durumdalar (Görüşmeci 6).”

“Anabilim dalı standartlığının çok sakıncaları var (Görüşmeci 6).”

“Anabilim dalları standartlığı sorunsalının bir tek nedeni var bu üniversite sistemiyle ilgili bir şey (Görüşmeci 4).”

“Emek tarihi ve Sosyal politika anabilim dalı olmalı kesinlikle (Görüşmeci 2).”

“Sosyal politika olmazsa olmazlardan bir tanesi. Bu anlamda bölüm toplantıları çok önemli (Görüşmeci 3).”

“Sosyal politikanın olması lâzım, endüstri ilişkileri, emek tarihi olabilir (Görüşmeci 8).”

“Biz nereye doğru gidiyoruz. Dünya nereye doğru gidiyor. Bizim alanımız nereye doğru gidiyor. Bu soruyu sorduktan sonra akademik olarak bu alan nereye gidiyor sorusuna cevap bulduktan sonra bölümünde o cevaba göre şekillendirilmesi gerektiğini düşünenlerdenim (Görüşmeci 9).”

“Sebebi şu o bölümlerin nasıl kurulduğuna bakmak lâzım. Yeni bir anabilim dalı açılırken de YÖK’den izin almak gerekiyor (Görüşmeci 8).”

“Anabilim dalları açısından YÖK’e kadar uzanan bir süreç var (Görüşmeci 6).”

“Anadolu’nun pek çok üniversite maalesef ki öğretim üyesi ihtiyacını karşılayamıyor. Hangi disiplinden nereden bulursa oradan programı veya bölümü yürütmeye çalışıyor (Görüşmeci 4).”

“Sosyal politika, iş sağlığı ve güvenliği, emek tarihi bunların anabilim dalları olamaz (Görüşmeci 1).”

Multi/inter-disipliner olan alanın standartlaşmış dört anabilim dalı ile temsil edilmesi gerek bölümün zenginliğinin yaşatılması gerekse sosyal politikanın geliştirilmesi açısından bir takım sorunlar teşkil etmektedir. Her ne kadar söz konusu durum bir sorunsal olarak değerlendirilecek kadar büyük bir sorun teşkil etmese de bölümün can damarı olan sosyal politika alanında dahi bir anabilim dalı olmaması dikkat çekmektedir. Fikir beyan eden görüşmecilerin ifadelerine göre anabilim dalı standartlığı her ne kadar bir sorunsal olmasa da bir takım iç düzenlemelere gidilebilecek bir yapılandırmaya ihtiyaç olduğu kanısına varılmıştır. Araştırma sonucunda anabilim dalları yapılanmasının standartlaşmasının temel sebepleri sosyal politika, endüstri ilişkileri veya emek tarihi gibi alanlarda uzmanlaşmış öğretim üyesi eksikliği, bölümlerin mevcut sayısının çok fazla artması ve yetişmiş eleman eksikliği sebebiyle yeni anabilim dallarının oluşturulamaması ve mevcut anabilim dalı yapılanmalarının güncellenmesinin önündeki bürokratik süreçlerin uzunluğu gibi etmenler ortaya çıkarılmıştır. Mevcut durumda bölüm anabilim dallarının sosyal politikanın olmazsa olmazları ile iç düzenlemeden geçmesi bölüm açısından faydalı olacağı kanısı ortaya çıkmaktadır. Sosyal politikanın bir anabilim dalı olması bölümlerin gelenekten kopmamaları ve geniş anlamda sosyal politikaların geliştirilmesi açısından gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Emek tarihi gibi anabilim dalları ise bölüm öğrencilerinin gerek dünyada gerekse Türkiye’de sosyal siyasetin gelişiminde etkili olayları ve Kessler, Tuna, Yalçıntaş, gibi isimler yani sosyal siyasetin tarihsel süreci hakkında bilgi sahibi olabilmeleri açısından bir öneri olarak sunulabilecek potansiyele sahiptir. Söz konusu düzenlemelerin bölümler içerisinde yapılabilmesi için olmazsa olmaz anabilim dallarının belirlenmesinde ise her sene gerçekleştirilen bölüm toplantılarında yapılacak tartışmalar ışığında belirlenip şekillendirilebilecektir.

### 3.5.6. Müfredatın Belirlenmesinde İhtiyaç ve Zorunluluklar

Günümüzde ÇEEİ bölümlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte müfredatlar da bir takım farklılaşmalar hatta gelenekten kopmalar meydana gelmeye başlamıştır. Şüphesiz müfredat mevcut geleneğin yeni nesle aktarılmasındaki ilk ve en önemli basamaklardan bir tanesini oluşturmaktadır. Bu noktada bölüm ders içeriklerinin güncel gelişmelerin gerisinde kalmadan sosyal politika geleneği terk edilmeksizin düzenlenmesi ve gerektiğinde güncellenmesi bölümün geleceği açısından elzem bir konuyu teşkil etmektedir. Bu konuda bölümün müfredatlar açısından güncel durumu ve çözüm önerilerine ilişkin sorulan soruda görüşmecilerin ifadeleri aşağıdaki gibidir:

*"Bizim olmazsa olmaz derslerimiz mutlaka verilmeli ardından diğer dersler devreye girmeli (Görüşmeci 3)."*

*"Ben bütün bölümlerin aynı ders programına sahip olmalarını sakıncalı görürüm. Verilmesi gereken temel derslerin ortak olması lâzım. Ama onun üzerine, değişik çizgilerin varlığı bence bir zenginliktir (Görüşmeci 6)."*

*"ÇEEİ bölümlerinde olmazsa olmaz dersleri belirlemek gerekiyor (Görüşmeci 7)."*

*"Standartların zaman içinde ortaya çıkan değişime adaptasyonu engelleyeceğini düşünmekteyim. Ama ÇEEİ bölümlerinde sosyal politika endüstri ilişkileri olmadan olur mu dersiniz olmaz derim (Görüşmeci 9)."*

*"Bir hoca yetersizliği var bu ise neye sebep oluyor uzman olmadığınız alanlarda ders vermenizi gerektiriyor. Hoca hangi alanda uzmansa o alanda ders açılıyor (Görüşmeci 1)."*

*"Müfredatlar hocaların uzmanlık alanlarına göre oluşturuluyor. bölümün ruhuyla ilişkisi olmayan dersler müfredata giriyor (Görüşmeci 3)."*

*"Bölüm yapılanmasını akademik ihtiyaçlara göre mi yoksa mevcut personelinize göre mi yapıyorsunuz(-Görüşmeci 5)."*

*"Hocanın özelliklerine dersler açılıyor daha çok. Müfredatın günümüz şartlarına uygun güncellenmesi gerekiyor (Görüşmeci 8)."*

*"Bölümler iktisat, işletme bölümlerinin arka bahçesi olmamalı (Görüşmeci 12)."*

Bölüm ders programları açısından incelendiğinde birçok üniversitede sosyal politikanın multi/inter-disipliner alanlarının ötesinde, olmazsa olmaz sosyal politika, endüstri ilişkileri gibi derslerinin olmadığı görülmüştür. Bu durumun altında yatan temel gerekçe bölümün ilgili alanlarda uzman yetişmiş elemanının sınırlı olmasına rağmen program sayısının 4. ve 5. Dalgalar ile çok fazla artış göstermesi olarak düşünülmektedir. Görüşmeciler, sosyal politika alanında yetişmiş öğretim üyesi bulunmayan bölümlerin ders programı veya müfredatları belirlenmesinde gerekliliklerden ziyade zorunluluklara göre yani mevcut kadronun uzmanlık alanlarına göre dersler açılarak bölümlerin sosyal politika merkezinden sapması olayının gerçekleştiğini vurgulamışlardır. Bu noktada bölümlerin müfredatlarında bulunması gereken olmazsa olmaz derslerin belirlenmesi eksen kaymasını önleyecek bir adım olarak ön plana çıkarılabilecektir. Bahsi geçen süreç için her yıl yapılan bölüm toplantılarının da açılacak yeni oturum ve çalıştaylar yön gösterici olabilecektir.

### 3.5.7. İstihdam Edilebilirliğin Arttırılmasına Yönelik Öneriler

Bölüm mezunlarının istihdamı, istihdam imkânlarının geliştirilmesi ÇEEİ bölümlerinin geleceği açısından büyük önem arz etmektedir. Kendini kabul ettirme süreci nispeten sancılı geçen bölümün, mezunlarının istihdamı konusu kuruluşunun ilk yıllarda sıkıntılı geçmiş ilerleyen yıllarda bölümün tanınırlığı arttıkça gerek devlette gerekse özel sektörde mezunlarımıza tanınan istihdam olanakları artmıştır. Her ne kadar bölümün istihdam olanaklarının genişlediği söylenebilse de bölümün tanınırlığı,

iletişim problemleri gibi zayıf yönler diğer sosyal bilimlere ilişkin bölümlere nazaran ÇEEİ’yi dezavantajlı bir konuma çekmektedir. Bu hususta, bölüm mezunlarının istihdam imkânlarının geliştirilmesi, bölümün tanınırlığı ve işbirliği/iletişim faaliyetlerinin geliştirilmesi için görüşmecilere yöneltilen soruya cevaplar aşağıdaki gibidir:

*“2000’li yıllardan sonra Türkiye’de bürokrasi yeniden yapılandı ve yapılıyor. Ama maalesef orada da biz hak ettiğimiz yeri bulamadık (Görüşmeci 13).”*

*“Bölüm mezunları için tahsis edilmiş bir uzmanlık alanı yok çünkü bölüm mezunları için bir unvan yok (Görüşmeci 1).”*

*“Bölüm mezunlarına ‘çalışma ekonomisti’ deniliyor ben ne demek olduğunu bilmiyorum. En azından ‘sosyal politika uzmanı’ denebilir (Görüşmeci 13).”*

*“İstanbul’da bile sendikalar tarafından istihdam edilmiş mezun sayısı 10-15’i geçmez (Görüşmeci 1).”*

*“Bir hesap yapmak lazım Türkiye’de sendikalar her yıl kaç kişi istihdam ediyor diye. Belki 10 değil (Görüşmeci 13).”*

*“Oradan bize ekmek yok. Sendikasız olmayız ama sendikayı öğrenciye bir ümit olarak veremeyiz (Görüşmeci 11).”*

*“Bizim İŞKUR nezninde, ÇSGB nezninde, ÇASGEM nezninde, sendikalar nezninde konferanslar düzenlemek, dergiler basmaktan öte olarak dirsek temasları kurmamız lazım (Görüşmeci 2).”*

*“Öğrenci kamu odaklı veya özel sektör meylli olarak yetiştirilir ona uygun derslere girer. Yani burada öğrenciye 2 veya 3 paket sunulur (Görüşmeci 3).”*

*“Ben ÇEEİ bölümünde meslek kazandırmıyorum. Ama bu bölümde okuyup bir meslek kazanmak isteye yardımcı olabilir miyim? Evet. Bunu ise seçmeli derslerle sağlayabilirim (Görüşmeci 9).”*

*“Bölümün mezuniyet kriterine 3. ve 4. Sıfta olmak üzere seçmeli dersler üzerinden %20-%30 gibi oran koyup uzmanlaşma sağlanabilir (Görüşmeci 10).”*

*“Kesin bilgi veremem ama bazı sınavlara bizim bölümlerin mezunlarının girmesi baştan engelleniyor (Görüşmeci 6).”*

*“Yeni gelişmeleri öğrenciye sunmamız gerekir (Görüşmeci 7).”*

*“Genişleyen hizmet sektöründe çocuğa, hastaya, yaşlıya bakıma yönelik işlerin organizasyonuna yönlendirmemiz lazım. Sosyal hizmet sunan birimlerin koordinasyonu (Görüşmeci 11).”*

*“Kesinlikle iletişim ve işbirliği faaliyetlerimizi güçlendirmemiz gerekiyor (Görüşmeci 8).”*

*“ÇEEİ kökenli bürokrat ve siyasilere, devlet personel başkanlığı gibi kurumların ziyaret edilmesi ve bölümün tanıtılması gerekir (Görüşmeci 13).”*

*“İletişim ve tanınırlık bizim için en büyük handikap. Bu sorun ÇEEİ kongrelerinde inisiyatifini gerçekten alıp karar alıp o kararı takip gerekir. 30 bölüm birlikte bunun için bütçe ayırmak lazım, sponsor bulmak lazım, Türkiye çapında tanıtım yapılması lazım (Görüşmeci 10).”*

*“ÇEEİ dediğiniz zaman liselerdeki PDR’lere tanıtmamız gerekiyor. Bakın bu çok kritik bir şey. Çünkü bizim bölüm çok yönlü bir düşünme tarzı ve niteliği gerektiriyor. Nitelikli öğrenciyi buraya çekebilirsek başarılı olabiliriz (Görüşmeci 8).”*

*“Öğrencinin kamu sınavlarında başarılı olması için müfredatı değiştirmen gerekiyor. Bu bir açmazı da beraberinde getiriyor (Görüşmeci 11).”*

*“Müfredat güncellemesini eğer iş sınavları, meslek sınavları, KPSS ye uyumlu hale getirmeye çalışırsanız akademik düşünmeye ve bölümün akademik kimliğini ön plana çıkarmada sorunlar yaşarsınız (Görüşmeci 5).”*

Fakültelerin ve öğretim üyelerinin amaçları her ne kadar bilim üretmek ve bakış açısı kazandırmak olsa da öğrencilerin istihdam edilmesini kolaylaştıracak bilgilerin aktarılması da 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer almaktadır. Bunun yanında konu insani açıdan da önem arz etmektedir. İletişim ve işbirliği faaliyetleri, tanınırlık faaliyetleri ve istihdam imkânlarının geliştirilebilmesi için iç düzenlemeler hakkında yöneltilen sorularda fikir beyan eden görüşmecilerden öncelikle bölümün tanınırlığının artırılabilmesi için bürokrat, siyasi ve özel sektör ile ilişkilerin geliştirilmesi önerisi gelmiştir. Özellikle görüşmeci 10 bölüm toplantılarını hareket ederek bu konu hakkında sponsorlar bulunması ve bütçe ayrılması suretiyle harekete geçilmesini önermiştir. Görüşmeci 8 ise bölümün tanınırlığının temeline işaret ederek nitelikli öğrencinin bölüme kazandırılabilmesi amacıyla liselerin "PDR" alanlarında bölümün tanıtılması önerisini getirmiştir. Bölümün mevcut gelişmelere ayak uydurma bilmesi piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için iç düzenlemeler büyük önem arz etmektedir. Görüşmeci 3, 5, 9 ve 10, müfredatların seçmeli dersler şeklinde üçüncü ve dördüncü sınıftan sonra kamu veya özel sektör olacak şekilde öğrencinin yönelmek isteği alana göre tercih yapabileceği şekilde düzenleme önerisi getirmiştir. Söz konusu önerinin sosyal politika çizgisinin kaybedilmemesi şartı ile bölüm mezunlarının istihdam olanaklarını arttıracak bilgi ve beceriye kavuşabilmeleri adına faydalı olabilecek bir öneri olduğu varsayılmaktadır. Bölümlerin mezunlarına vermiş oldukları unvanlar da yine istihdamı etkileyen bir diğer unsurdur. "Çalışma Ekonomisti" unvanı görüşmeci 1 ve 13 tarafından eleştirilmiş ve bir meslek ve uzmanlık tanımı içermediği gerekçesi ile istihdam konusunda mezunları dezavantajlı konuma düşürdüğü ileri sürülmüştür. Gerekli iç düzenlemeler sonrası mezunlara verilebilecek "sosyal politika uzmanı" payesinin doğrudan bakanlık ile ilişkili olan konusu ile mezunların istihdam olanaklarının geliştirilebileceği düşünülmektedir. Sendikalar bölümün her ne kadar olmazsa olmazları olsa da istihdam bakımından sendikaların öğrencilere bir umut olarak verilemeyeceği çok sınırlı istihdam olanakları gerekçe gösterilerek öne sürülmüştür. Son olarak görüşmeci 11 tarafından bölümün sosyal hizmet alanında "sosyal hizmet koordinatörlüğü" adı altında istihdam olanağı yakalayabileceği ileri iddia edilmiştir. Aile ve Sosyal politika Bakanlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı gibi alanlarda mezunlarının istihdam olanaklarını istenildiği düzeyde sağlayamamış olan bölümlerin mevcut öneriyi dikkate alması bir fırsatın değerlendirilmesi olarak görülebilecektir.

### 3.5.8. Bölümün Yeniden Yapılanma İhtiyacı

Bölümlerin günümüzde karşı karşıya olduğu akademik ve teknik sorunların çözümlenebilmesine yönelik ÇEEİ bölümlerine yol haritası çizmek çalışmanın amacını meydana getirmektedir. Gerek literatürden gerekse gerçekleştirilen görüşmelerin analizi sonucu belirlenen sorun veya sorunsalların üstesinden gelenebilmesi için bölümlerin yeniden bir yapılanma sürecine gerekliliği, görüşmecilere yöneltilen soru ile netleştirilmeye çalışılmıştır. Bölümün günümüzde karşı karşıya olduğu akademik ve teknik sorunlara karşı yeni bir modelle yeniden yapılanmaya ihtiyacı var mıdır, sorusuna verilen cevaplar şu şekilde olmuştur:

*"Biz köksüz müyüz? 40 yıllık tecrübenin hiç mi doğru tarafı yok. Onun için iyileşme olabilir ama yeniden yapılanma gibi sil baştan anlamına gelen şeyleri doğru bulmuyorum (Görüşmeci 11)."*

*"Doğrudan şu modele geçiyoruz demek bölüme çok büyük zarar verir. Bu alanda yapılmış çalışmalar azalır ve bu eksik daha sonra kapatılamaz da (Görüşmeci 2)."*

*"Bölümün yeniden yapılandırılmasında ziyade öğrencilerimizin daha iyi nasıl yetiştire bilineceği üzerine çalışılmalıdır. Piyasanın ihtiyaç duyduğu profili yetiştirmek üzerinde durmalıyız (Görüşmeci 3)."*

“Ben ÇEEİ bölümleriyle ilgili geleneksel yapımızın kalite anlamında ciddi bir rahatsızlık alanı olduğunu düşünmüyorum. Sadece günün ve çağın ihtiyaçlarına uygun olarak güncellenebilir (Görüşmecisi 4).”

“Bölümün programlarını gelişmelere uyarlamak zorundasınız öğrencileri gelişmelere uyarlamak zorundasınız ama bu paradigmayı değiştirecek şeyler değildir. Bölümün genel olarak bir paradigma değişimine ihtiyaç yoktur (Görüşmecisi 4).”

“Yeniden yapılanma adına şart değil ismini değiştirmek. Gerekirse adını değiştiririz, gerekirse ders koyabiliriz ama hocaların her yıl dersini güncellemesi gerekiyor. Her yıl yeni çıkan literatürü araştırması yeni yapılan çalışmalara bakması gerekiyor. Bu yeterlidir (Görüşmecisi 7).”

“Benim gönlümde yatan isimin sosyal politika olması. Ondan sonra alt anabilim dalları da oluşur. Ama şu andan sonrada isim değişikliği öğrencinin iş bulmasını zorlaştırır. Artık iyi ya da kötü yerleşti. (Görüşmecisi 12).”

“Bölümünde şu anda bir isim değişikliğine gitmesi mesela sosyal politika olmasının da bir dezavantajı var, piyasada iş bulamıyor. ÇEEİ tutmuş (Görüşmecisi 13).”

“Sosyal politikayı biraz daha temel tepe kavram olarak çevreleyen kavram olarak kullanıp çalışma hayatı, sosyal güvenlik, bakım güvencesi, gelir garantileri gibi birçok iktisadi ve sosyal kavram üzerinden etki-leşim oluşturacak bir bölüm yapılandırmasına doğru bu işin dönüştürülmesi taraftarıyım (Görüşmecisi 5).”

“Bölümlerimizin bir duyarlılık içerisinde yeniden yapılanmaya ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. De-diğim gibi, müfredattan anabilim dallarına, öğretim üyelerimizin yetiştirilmelerinden genel kalite sorunlarına, öğrencilerimizin eğitim sorunlarına kadar çok ciddi sorunlarımız var (Görüşmecisi 6).”

“Hem günümüz koşullarına hem de geleceğe odaklanabilen bir bölüm gerekiyor. Bunun içinde sürekli yenilenmemiz gerekiyor. Sorunlara odaklanmamız gerekiyor (Görüşmecisi 8).”

“Var ve bu modelin merkezinde sosyal politika olması lazım (Görüşmecisi 9).”

“Bölümün ikiye ayrılabilceğini düşünüyorum. Birincisi çalışma ilişkileri ekseninde giden bir bölüm. Diğeri ise sosyal politika (Görüşmecisi 13).”

“ÇEEİ bölümü yerine sosyal politika yüksek lisans ve doktora kürsüleri. Bölümlerin kürsü formatında olmasının daha verimli olacağı kanaatindeyim (Görüşmecisi 10).”

Bölümün akademik ve teknik sorunlarının ortadan kaldırılarak akademik anlamda daha güçlü bir konuma gelmesi, mezunlarının piyasa şartlarında istihdam olanaklarının geliştirilebilmesi amacıyla yeniden yapılandırma hususunda bölümlerin mevcut durumları da göz önüne alınarak bazı öneriler üretilmiştir. ÇEEİ bölümlerinin mevcut gelişmeler ışığında gerek müfredat gerekse anabilim dallarının yeniden yapılandırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Görüşmecisi 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12 bölümlerde paradigma ve isim değişikliği gibi kökten bir yeniden yapılandırmaya gidilmesinin bölüme zarar vereceğini, mevcut modelin işlevselliğine dayandırıarak reddetmişlerdir. Ancak bu görüşmecilerden 3, 4, 5, 6, 8 ve 9 bölüme güncel gelişmelerin yansıtılabilmesi için sosyal politika çizgisinden bölümü koparmadan iç düzenlemelere gidilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Her ne kadar bölüm isminin bölümün yaptığı işi tam manası ile karşılayamaması eleştirileri-ki bu eleştiriler sosyal politika çizgisinden kaymayı da isim süreci ve içeriğine bağlamaktadır - beraberinde getirdiği iddia edilmekte olsa da görüşmecisi 12 ve 13 tarafından getirilen süreç tartışması göz önüne alındığında bölümün isminin aynı kalarak iç düzenlemeler vasıtasıyla bölümün güçlendirilmesi önerisi dikkat çekmiştir. Bunun yanında farklı görüşmeciler tarafından bölümün sosyal hizmet ve sosyal politikanın entegre bir biçimde yapılanması, bölümün sosyal siyaset kürsülerinde olduğu gibi lisans üstü eğitim veren akademik birimler şeklinde yapılanması, geniş anlamda ve dar anlamda sosyal politika ile ilgilenen iki ayrı bölüm şeklinde yapılanması gibi yapılanma fikirleri de ileri sürülmüştür. Görüşmeciler tarafından tavsiye edilen iç düzenleme

ve yapılanma faaliyetlerinin Kürsülerden bölümlere geçiş sürecinde olduğu gibi bölüm dışı bir müdahale yerine bölüm mensuplarının iradeleri ile yapılması bölümlerin 1980 sürecinde yaşadığı sorun ve sıkıntıları tekrar yaşamamaları açısından büyük önem arz etmektedir. Bu noktada çalışmada öneri olarak sunulmuş olan yapılanma ve iç düzenleme modellerinin bölüm kongrelerinde tartışılması söz konusu tehdidi ekarte edebilecektir.

ÇEEİ bölümleri Makal ve Yıldırım'ın da ifadelerinden de anlaşılacağı üzere "*kendi yağında kavrula gelmiş*", "*dışa kapalı*" bölümlerdir. Bu noktada bölümler için önerilen faaliyet ve eylemlerin yine bölümlerin kendileri tarafından, kendi inisiyatifleri ile uygulanması girift etkilerin verimliliğini maksimize edecektir (Makal, 2008; Yıldırım: 2008).

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

ÇEEİ bölümleri yaklaşık bir asırlık tecrübeye sahip, günümüzde üç farklı fakültede akademik faaliyetlerini sürdüren bölümlerdir. Ancak bir asırlık bir çınar haline gelmiş olan bölümler günümüzde bir takım akademik ve teknik sorunlarla karşı karşıyadır. Bahsi geçen sorunların bölüme olan etkileri her geçen gün daha da hissedilmekte ve önlem alınmasını gerekli kılmaktadır. Bölümün bahsi geçen sorunlarının ortadan kaldırılabilmesi için bölüm kongreleri dâhilin de alınacak kararlar ile belirtilen çözüm yollarının yapılanma, iç düzenlemeler ve iyileştirmeler şeklinde bölümlere uygulanması gerekliliği ortaya çıkarılmıştır.

Bölümlere ilişkin tespit edilen akademik ve teknik sorunların çözümünde yapılan mülakatlar ışığında şu öneriler geliştirilmiştir:

- Bölümün son yıllarda meydana gelen gelişmeler ve sosyo-ekonomik politikalar gibi sebeplerle sosyal politika ekseninden bir nebze kayma yaşadığı,
- İnsan kaynakları anlayışı ve bölümlerinin sanıldığı gibi bir tehdit olarak algılanmadığı aksine insan kaynaklarının bölüm içerisine anabilim dalı veya dersler suretiyle dâhil edilmesinin bölümün zenginleşmesine katkı sağlayacağı,
- Multi/inter-disipliner yapının bölüm açısından bir sorun olmayıp aksine bir zenginlik olduğu ancak söz konusu yapının gerçekleştirilen akademik çalışmalara yansıtılmadığı,
- Anabilim dalı örgütlenmesinin sosyal politika çizgisi korunarak güncel gelişmeler, bölüm tarihinin aktarılabilmesi ve piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmesi ve bir ÇEEİ bölümünde bulunması elzem olan anabilim dallarının belirlenmesi,
- Müfredatın, gelenekten kopmadan öğrencilerin istihdam olanaklarını arttıracak biçimde güncellenmesi, bir bölüm müfredatında olması elzem olan derslerin bölüm toplantılarında belirlenmesi,
- Uzman öğretim üyesi eksikliğinden kaynaklanan eksen kayması probleminin önüne teknolojik imkânların kullanılarak uzaktan eğitim veya tele-ders gibi yöntemlere geçilmesi,
- İletişim ve tanınırlık faaliyetleri için sponsorlar bulunarak büyük etkinlikler düzenlenmesi,
- Bölümün tanıtım faaliyetlerine liselerden başlanması,
- Siyasi, bürokrat ve iş adamları ile ilişkilerin geliştirilerek yeni istihdam imkânlarının ortaya çıkarılması,
- Sendikalar ile olan ilişkilerin güçlendirilmesi.

Bahsi geçen sorunlar için geliştirilen çözüm önerileri gerek bölümlerin bölüm başkanlıklarınca alınacak inisiyatifler gerekse her yıl gerçekleştirilen bölüm toplantılarında alınacak kararlar ile bölümlere

uygulanabilecektir. Geliştirilen çözüm önerilerinin tespit edilen sorunların üstesinden gelinmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Tarafımızca gerçekleştirilen araştırma çıktıları, Kırel ve diğerleri tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile de benzerlik taşımaktadır. Özellikle, Kırel ve diğerleri tarafından tespit edilen, müfredatın yeni değişim ve gelişimler ışığında yeniden güncellenmesi, sosyal tarafların duyarlılığının arttırılması, “*çalışma ekonomisti*” payesinin düzenlenmesi, bölüm tercih edilirliliğinin arttırılması gibi faaliyet önerileri bölümlerin ortaya çıkan güncellenme ihtiyacının farklı ağızlardan da benzer şekillerde ifade edilmesi ile zorunluluk haline geldiğinin göstergesi niteliğindedir. Benzer şekilde, sağlanması mezun/mensupların istihdam olanakları açısından tarafımızca tavsiye edilen piyasa-bölüm ilişkilerinin güçlendirilmesi Yorgun tarafından da tavsiye edilerek desteklenmiştir (Kırel, vd., 2018; Yorgun, 2009).

Bölüm hakkında yıllardır süre gelen bir diğer tartışmada isim değişikliği hakkındadır. Bölümün isminin geniş anlamda sosyal politikaları bünyesinde barındırmadığı gerekçesi ile farklı bilim insanları tarafından farklı çalışmalarda bölüm adının değiştirilmesi ve bölümün güncel gelişmeler ışığında günümüz şartlarına uygun bir isim ile akademik faaliyetlerine devam etmesi hususu ortaya çıkmıştır. ÇEEİ bölümlerinin özellikle istihdam açısından yakın tarihte birçok fırsatı kaçırdığı aşikârdır. Özellikle son yıllarda sosyal politikanın bir alt disiplini olan sosyal hizmete ilişkin ortaya çıkan istihdam olanaklarından faydalanılabilmesi için bölümün içerisine sosyal hizmet alanının da dâhil edilmesinin bölüm lehine bir hareket olacağı düşünülmektedir. Sosyal politikanın teorik temeli ve sosyal hizmetin uygulama sahasının bir araya gelerek oluşturacağı akademik oluşumda hem multi-disiplinerliği en büyük zenginliği olan bölümün bu özelliği daha da ön plana çıkacak hem de bu bölüm mezunlarının istihdam olanakları genişletilmiş olacaktır. Söz konusu birleşim de bölüme yönelik yeni isim önerisi ise, “Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet”dir.

Hızla değişen, gelir adaletsizliklerinin arttığı, kesimler arası uçurumların daha da açıldığı, uluslararası şirketlerin yönetimde etkin olduğu, sosyal kesimlerin değiştiği ve yeni dezavantajlı grupların ortaya çıktığı günümüz dünyasında sosyal politikaya her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Yaşanabilir bir dünyanın bekçisi olan sosyal politika geleneğinin ülkemizdeki yaşatıcısı olan ÇEEİ bölümlerinin yetiştirdiği insan odaklı bireylerin gerek kamu gerekse özel sektörde söz sahibi olmaları sosyal politikanın bel kemiği olan sosyal korumanın sağlanmasında belki atılabilecek en büyük adım olacaktır. Ancak bazı belirsizlik ve eksen kaymaları ile karşı karşıya olan bölümlerin bu gayeyi yaşatıp sağlayabilmesi için önerilen yapılanma faaliyetleri ve iç düzenlemelerle akademik ve teknik sorunlarının üstesinden gelmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Altan, Ö., Z., (2006), Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ekiz, D., (2003), Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Karshoğlu, G., (2010), ÇEEİ Bölümleri, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.1-2.
- Kırel, Ç., vd., (2018), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, S.20, c.3, ss.1-30.
- Koray, M., (2013), Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36 ss.15-40.
- M, Atilla Güler, Türkiye’de Sosyal politika Alanında Yaşanan Güncel Tartışmalar Üzerine Kısa Bir Değerlendirme (2015), <http://toplumsalpolitika.blogspot.com.tr/2013/02/turkiyede-sosyal-politika-alaninda.html>.
- Makal, A., (2008), Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerine Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.11-25.
- Murat, S.-Omay, U., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Geleceği, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.40-44.
- Öçal, M., (2017), Sosyal Siyaset Kürsüsünden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne: Türkiye’deki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Tarihsel Gelişimi ve Yeniden Yapılandırılması Sorunu Üzerine Bir İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Özaydın, M., M., (2010), Sosyal politika Geçmişinden İnsan Kaynakları Yönetimi Geleceğine: Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.55-59.
- Tınar, M., Y., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi Mezunların İstihdamına Öncelik Vermelidir, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.48-50
- Tuna, O- Yalçıntaş, N., (1981), Sosyal Siyaset, İstanbul, Der Yayınevi.
- Vayni, C., (2012), Ziya Gökalp’in İktisadi Görüşleri, Sosyoloji Konferansları; Kırk Altıncı Konferans, ss.35-43.
- Yıldırım, A.-Şimşek, H., (2011), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, E., (2008), Bizim Alanın Serencamı, Çalışma İlişkileri Kongresi Kitabı, Ankara TÜRK-İŞ Yayınları.
- Yorgun, S., (2009), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.20, c.1, ss. 45-60
- Zaim, S., (1960), Sosyal Siyaset Araştırmaları, 40 Sosyoloji Konferansları; Dördüncü Konferans, ss.45-67.
- Zaim, S., (2008), Bir Ömrün Hikayesi, İstanbul, İşaret Yayınları.