

LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ ÇALIŞTAYI

BİLDİRİ ÖZET KİTAPÇIĞI & ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ

Nurettin KAYNAR

*Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı
Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı Düzenleme Kurulu Başkanı*

EDİTÖR KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN

*Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı Düzenleme Kurulu Başkanı*

Dr. Ufuk Cem KOMŞU

*Mersin Üniversitesi Erdemli Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU

*Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ

*Mersin Üniversitesi Erdemli Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM

*Aksaray Üniversitesi İİBF
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Garip YARŞI

*Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Gaye ONAN

*Mersin Üniversitesi Anamur Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ ÇALIŞTAYI

BİLDİRİ ÖZET KİTAPÇIĞI & ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ

Nurettin KAYNAR

*Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı
Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı Düzenleme Kurulu Başkanı*

EDİTÖR KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN

*Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı Düzenleme Kurulu Başkanı*

Dr. Ufuk Cem KOMŞU

*Mersin Üniversitesi Erdemli Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU

*Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ

*Mersin Üniversitesi Erdemli Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM

*Aksaray Üniversitesi İİBF
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Garip YARŞI

*Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

Dr. Gaye ONAN

*Mersin Üniversitesi Anamur Meslek Yüksekokulu
Strateji Çalıştayı Moderatörü*

LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ ÇALIŞTAYI

BİLDİRİ ÖZET KİTAPÇIĞI & ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ

EDİTÖR KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN
Dr. Ufuk Cem KOMŞU
Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ
Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM
Dr. Garip YARŞI
Dr. Gaye ONAN

©Çizgi Kitabevi
Aralık 2018

ISBN: 978-605-196-212-2

Yayıncı Sertifika No:17536

Baskıya Hazırlık: Çizgi Kitabevi Yayınları

Tel: 0332 353 62 65- 66

Baskı: Çimke Basımevi

Fevzi Çakmak Mh. 10453. Sok.

No:25 - Karatay/Konya - KTB. S. No: 21941

Cilt: Göksu Cilt

ÇİZGİ KİTABEVİ

Sahibiata Mah. M. Muzaffer Cad. No:41/1 Meram/ Konya	Alemdar Mah. Çatalçesme Sk. No:42/2 Cağaloğlu/ İstanbul	Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi No:6/31 Yeni Mahalle/ Ankara
---	--	--

(0332) 353 62 65 - (0212) 514 82 93

www.cizgikitavevi.com

📞 / cizgikitavevi

Not: Kitap içerisinde yer alan açıklamalar, ifadeler, tablolar, şekiller, grafikler ve diğer tüm içerikler ile ilgili bilimsel, hukuki, etik ve ahlaki yükümlülükler yazarlara aittir.

BİLGİ NOTU

“LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ ÇALIŞTAYI”

18-20 EKİM 2018 / ULU RESORT HOTEL

Etkinliğin Adı: Liderlik Akademisi ve Strateji alıştayı

Düzenleyenler: Silifke Ticaret ve Sanayi Odası, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Mersin Üniversitesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası ve Mersin Deniz Ticaret Odası

Katılımcılar: TOBB'a bağlı Oda ve Borsa Yönetim Kurulu Başkanları ve üyeleri, “Liderlik” konulu çalışma yapan Akademisyenler

Katılımcı Yoğunluğu: 310 Katılımcı

Amaç: Liderlik, günümüz yönetim stratejileri bağlamında anahtar kavram haline gelmiştir. Liderlerin toplumu etkileme ve yönlendirme becerileri sosyo-kültürel açıdan işletmeleri doğrudan etkilemekte ve kurumsallaşmanın önünü açmaktadır. Liderliğin doğuştan gelen bir yetenek olmadığından hareketle, örgütlü yaşamın gereği olarak Oda ve Borsa yöneticilerinin Liderlik eğitimlerini almalarının tüm sosyal paydaşları için olumlu çıktılar yaratacağı düşünölmektedir. Liderlik Akademisi ve Strateji alıştayı bu doğrutuda atılmış en önemli Üniversite-Sanayi işbirliği adımlarından birini oluşturmaktadır.

Programın Ana Hatları: 300'ün Üzerinde Aktif Katılımcı, 50 Farklı Kurum ve Kuruluş, 20 ağrılı Konuşmacı, 15 Konferans ve Seminer, 11 Akademik Tebliğ Sunumu, Kardeş Oda Protokolleri, B2B Görüşmeler, Liderlik Oyunları, Kitap İmza Etkinlikleri ve Söyleşiler, Sosyo-Kültürel Etkinlikler, K.K.T.C Özel Oturumu, Aynalığöl Mağarası Gezi Programı ve Gala Yemeğinde Songöl Karlı konseri.

Etkinlik Web Sitesi: www.sitsoakademi.com

Etkinlik Sosyal Medya: Facebook: / sitsoakademi
Instagram: /liderlikakademisi

KURULLAR

ONUR KURULU

- Tufan ERHÜRMAN - K.K.T.C. Başbakanı
- Lütfi ELVAN – AK Parti Genel Başkan Yardımcısı, 65. Dönem Kalkınma Bakanı
- Özdil NAMİ – K.K.T.C. Ekonomi ve Enerji Bakanı
- Ali İhsan SU - Mersin Valisi
- M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU - TOBB Başkanı
- Burhanettin KOCAMAZ – Mersin Büyükşehir Belediye Başkanı
- Prof. Dr. Ahmet ÇAMSARI - Mersin Üniversitesi Rektörü
- Prof. Dr. Güven SAK - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Rektörü
- Şevket CİNBİR - Silifke Kaymakamı
- Turgay DENİZ - Kıbrıs Türk Ticaret Odası Başkanı
- Mustafa TURGUT – Silifke Belediye Başkanı
- Mustafa Cihat LOKMANOĞLU - Mersin Deniz Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı
- Ayhan KIZILTAN - Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı
- Nurettin KAYNAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı

YÜRÜTME KURULU

- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN - Mersin Üni. & Silifke TSO Akademik Danışmanı
- Yıldırım BAYDAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri
- Gül BAYDAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreter Yrd.
- Abdülbaki UYSAL – Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Başkanı
- Erdin SOY - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkan Yrd.
- Hüseyin KASAP - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkan Yrd.
- Ali IŞIK - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi
- Alp KADIOĞLU - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi
- Mustafa UYSAL - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Muhasip Üyesi
- Osman TUĞRAN - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi
- Şebnem PEHLİVAN - TOBB ETÜ Sürekli Eğitim ve Arş. ve Uyg. Mrk. Koordinatörü

BİLİM KURULU

- Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi
- Prof. Dr. Erol YAŞAR - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Erdoğan ŞEKER - Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ - Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Kemal BİRDİR - Mersin Üniversitesi

- Prof. Dr. Meltem ONAY - Celal Bayar Üniversitesi
- Prof. Dr. Murat YAKAR - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- Prof. Dr. Şükrü AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi
- Doç. Dr. Ayşe CİNGÖZ - Erciyes Üniversitesi
- Doç. Dr. Burçin Cevdet ÇETİNSÖZ - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Esmâ DUMANLI KADIZADE – Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Hakan AKDAĞ - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU - Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
- Doç. Dr. Sevda SAHİLLİ BİRDİR - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Fatma İNCE - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM - Aksaray Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ATSAN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Salih AKSAY - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Serkan SAY - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU - Uşak Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÖK - Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi
- Dr. Arif YILDIZ - Adıyaman Üniversitesi
- Dr. Garip YARŞI – Mersin Üniversitesi
- Dr. Gaye ONAN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Murat Yusuf UÇAN - Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Ufuk Cem KOMŞU - Mersin Üniversitesi



Liderlik Akademisi ve Strateji
Çalıştayı

...

LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ
ÇALIŞTAYI
18-20 Ekim 2018
Ulu Resort Hotel / Mersin



Detaylı Bilgi: www.sitsoakademi.com

ETKİNLİK PROGRAMI

18 EKİM 2018 PERŞEMBE

Saat	Etkinlik	Yer
10.00 – 17.00	Kayıt İşlemleri	Kayıt Masası
13.00 – 13.30	Açılış Resepsiyonu	Lobby
13.30 – 14.20	PROTOKOL KONUŞMALARI	Kongre Salonu (2. Kat)
14.20 – 15.00	ÇAĞRILI KONUŞMACI * M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU - <i>TOBB Başkanı</i>	
15.00 – 15.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
15.10 – 16.00	PANEL - "KALKINMANIN ANAHTARI: GİRİŞİMCİLİK" Moderatör: * Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ - <i>TOBB ETÜ İİBF İşletme Bölüm Bşk.</i> Panelistler: * Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN - <i>Erciyes Üni. İİBF İşletme Bölüm Başkanı</i> * Esra ÖZDEN - <i>Girişimcilik Ekosistemi Derneği Başkanı</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
16.00 – 16.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
16.10 – 17.00	KONFERANS - "Geleceğin T-İnsanı Olmak" Prof. Dr. Meltem ONAY - <i>Manisa Celal Bayar Üniversitesi Öğretim Üyesi, Yaşam Koçu ve Mentör</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
17.00 – 17.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
17.10 – 18.10	TOBB - ODA VE BORSALAR İSTİŞARE VE İŞBİRLİĞİ TOPLANTISI Özel Gündem: K.K.T.C. İşbirliği ve TOBB Kardeş Oda Protokolleri	Aynalıgöl Salonu (1. Kat)
17.10 – 18.10	AKADEMİK OTURUMLAR- A1 ve A2 (Tebliğ Sunumları) (Detaylar "Akademik Programda" yer almaktadır.)	
19.30 – 21.00	Akşam Yemeği	Restaurant
21.00 – 22.00	ÖĞRETİM ÜYELERİ İSTİŞARE VE İŞBİRLİĞİ TOPLANTISI Özel Gündem: En İyi Bildiri Ödülü ve Liderlik Akademisi 2019	Anamuryum Salonu (2. Kat)
20.00 – 22.00	YAZAR SÖYLEŞİLERİ VE KİTAP TANITIMLARI (<i>Kunter Kurt / Serpil Ciritçi / İzzet Zülküf ÇELİK</i>)	Lobby

19 EKİM 2018 CUMA

Saat	Etkinlik	Yer
07.00 - 09.00	Kahvaltı	Restaurant
09.00 - 10.00	ATÖLYE ÇALIŞMASI - "BAŞARI İÇİN BAR MODELİ" İzzet Zülküf ÇELİK - <i>Uzman Psikolojik Danışman</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
10.00 - 10.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
10.10 - 11.00	KONFERANS - "POZİTİF DÜŞÜNCENİN HAYATIMIZA ETKİSİ" Serpil CİRİTÇİ - <i>Kuantum Yaşam Koçu</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
11.00 - 11.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
11.10 - 12.00	KONFERANS - "KAMU YÖNETİMİNDE ETİK LİDERLİK" Şevket CİNBİR - <i>Silifke Kaymakamı</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
12.00 - 13.00	Öğle Yemeği	Restaurant
13.00 - 14.00	KONFERANS - "KENDİNE YASLANAN DİK YÜRÜR" Kunter KURT - <i>Davranış Bilimleri Uzmanı</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
14.00 - 14.10	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
14.10 - 15.10	EĞİTİM - "İNOVASYON ODAKLI MENTÖRLÜK PROJESİ: INOSUİT" Dr. Murat Yusuf UÇAN - <i>Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, TİM İnoSuit Mentörü</i>	Kongre Salonu (2. Kat)
15.10 - 15.20	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
15.20 - 16.20	LİDERLİK OYUNLARI - Mersinium Akademi	Kongre Salonu (2. Kat)
16.20 - 16.30	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
16.30 - 17.10	AKADEMİK OTURUM - B1 (Tebliğ Sunumları) (Detaylar "Akademik Programda" yer almaktadır.)	
17.10 - 17.20	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
17.20 - 17.50	EĞİTİM - "ODA VE BORSALAR İÇİN STRATEJİK PLAN SÜRECİ" Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM - <i>Aksaray Üniversitesi</i> Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN - <i>Mersin Üniversitesi</i>	Afrodisias Salonu (2. Kat)
17.50 - 18.00	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	Fuaye Alanı
18.00 - 19.30	STRATEJİ ÇALIŞTAYI (Detaylar akademik programda yer almaktadır.)	Aynalıgöl Salonu (1. Kat)
20.00 - 23.00	GALA YEMEĞİ ve ÖDÜL / PLAKET / SERTİFİKA TÖRENİ	Kongre Salonu (2. Kat)
22.00 - 23.00	Songül KARLI Konseri	

AKADEMİK PROGRAM

18 Ekim 2018 - Perşembe Saat: 17.10-18.10	Akademik Oturum (A1)	Anamuryum Salonu (2. Kat)
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Şükrü AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi		
<i>Bildiri Adı</i>	<i>Bildiri Yazarları</i>	
Atasözleri ve Deyimler Bağlamında Liderliğe Kültürel Yaklaşım	Prof. Dr. Şebnem ASLAN Arş. Gör. Melek YAĞCI ÖZEN Arş. Gör. Şerife GÜZEL	
Pozitif Değişim (İnovasyon) Sürecini Yönetme: İnovasyon Liderliği nedir?	Dr. Murat Yusuf UÇAN	
Mersin Üniversitesindeki Özel Gereksinimli Bireylerin Liderlik Algısı	Öğr. Gör. Gülcan BOYRAZ	
Silifke Tarım Paneli Verimlilik Analizi Üzerine Bir Araştırma	Öğr. Gör. Esra SARIOĞLU DURAN Dr. Garip YARŞI	

18 Ekim 2018 - Perşembe Saat: 17.10-18.10	Akademik Oturum (A2)	Afrodiasis Salonu (2. Kat)
Oturum Başkanı: Doç. Dr. Hakan AKDAĞ - Mersin Üniversitesi		
<i>Bildiri Adı</i>	<i>Bildiri Yazarları</i>	
Çevre Eğitim Paneli Verimlilik Analizi: Silifke Örneği	Öğr. Gör. Şanser DELİOĞLAN Öğr. Gör. Esra SARIOĞLU DURAN	
2016-2018 Yılları Olağanüstü Hal Uygulamasının Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi	Öğr. Gör. Aysegül GÜVEN	
Turizm Sektörü Vaka Analizi: Ulu Resort Hotel	Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN	
Kobi Kredileri Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU	

19 Ekim 2018 - Cuma Saat: 16.30-17.10	Akademik Oturum (B1)	Afrodiasis Salonu (2. Kat)
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Murat YAKAR - Mersin Üniversitesi		
<i>Bildiri Adı</i>	<i>Bildiri Yazarları</i>	
Akraba Kayırmacılığının, Çalışanların Yabancılaşmasına ve Psikolojik İyi Oluşlarına Etkileri	Prof. Dr. Şebnem ASLAN Arş. Gör. Şerife GÜZEL Arş. Gör. Melek YAĞCI ÖZEN	
Çalışanlarda Haset Davranışlar: Nedenleri ve Sonuçları	Dr. Öğr. Üyesi Fatma İNCE Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA	
Kadın Çalışanların Suskunluk Sarmalı Kuramı Bağlamında İncelenmesi	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA Dr. Öğr. Üyesi Fatma İNCE	

İÇİNDEKİLER

“Kurullar”	vi
“Etkinlik Programı”	viii
“Akademik Program”	xi
“Editör Notu” Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN.....	13
“Önsöz” Nurettin KAYNAR- SİTSO Yönetim Kurulu Başkanı.....	16
Strateji Çalıştayı Sonuç Bildirgesi:	17
Tema: Oda ve Borsaların İhracata Katkıları	18
Tema: Oda ve Borsaların İstihdam Yaratma Potansiyeli	21
Tema: Oda ve Borsaların Üye İlişkileri	24
Tema: Oda ve Borsalarda Personel Eğitimi	28
Tema: Oda ve Borsaların Sosyo-Kültürel Etkinlikleri	31
Genel Değerlendirme	34
Bildiri Özetleri:	
ATASÖZLERİ VE DEYİMLER BAĞLAMINDA LİDERLİĞE KÜLTÜREL YAKLAŞIM	36
Şebnem ASLAN, Melek Yağcı ÖZEN, Şerife GÜZEL	
AKRABA KAYIRMACILIĞININ, ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMASINA VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINA ETKİLERİ	38
Şebnem ASLAN, Şerife GÜZEL, Melek Yağcı ÖZEN	
POZİTİF DEĞİŞİM (İNOVASYON) SÜRECİNİ YÖNETME: İNOVASYON LİDERLİĞİ NEDİR? ...	40
Murat Yusuf UÇAN	
2016-2018 YILLARI OLAĞANÜSTÜ HAL UYGULAMASININ TÜRKİYE EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	41
Ayşegül GÜVEN	
MERSİN ÜNİVERSİTESİNDEKİ ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERİN LİDERLİK ALGISI	42
Gülcan BOYRAZ	
TURİZM SEKTÖRÜ VAKA ANALİZİ: ULU RESORT HOTEL	43
Muhammet SAYGIN	
KOBİ KREDİLERİ VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ	44
Mustafa Can SAMIRKAŞ, Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU	
ÇALIŞANLARIN HASET DAVRANIŞLARI NEDENLERİ VE SONUÇLARI	45
Mustafa KARACA, Fatma İNCE	
KADIN ÇALIŞANLARIN SUSKUNLUK SARMALI KURAMI BAĞLAMINDA İNCELENMESİ.....	46
Mustafa KARACA, Fatma İNCE	
ÇEVRE EĞİTİM PANELİ VERİMLİLİK ANALİZİ: SİLİFKE ÖRNEĞİ.....	47
Şanser DELİOĞLAN, Esra SARIOĞLU DURAN	
SİLİFKE TARIM PANELİ VERİMLİLİK ANALİZİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	48
Esra SARIOĞLU DURAN, Garip YARŞI	

EDİTÖR NOTU

Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı, Silifke Ticaret ve Sanayi Odası tarafından Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Mersin Üniversitesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası ve Mersin Deniz Ticaret Odası işbirliğiyle, 18-20 Ekim 2018 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

Etkinlik kapsamında tüm katılımcılara; Takım Oluşturma, Vizyon Sahibi Olma, Etik Davranma, Karizmatik Liderlik, Stratejik Düşünme, İşbirliğine Yatkın Olma, Koordinasyonu Gözetme, Kurumsallaşma ve İhracat Fikrini Geliştirme gibi konuları kapsayan Sertifikalı Eğitim Programı sunulmuştur. Bu bağlamda, liderliğin ilham veren gücüne ve insanları etkileme becerisine odaklanan çeşitli eğitim-öğretim etkinlikleri, seminerler, akademik oturumlar, paneller, B2B görüşmeler ve atölye çalışmalarıyla 3 gün boyunca tüm katılımcıların beşeri ve sosyal sermayelerine katkı yapmaları hedeflenmiştir.

Yerleşim yerlerinin kentleşmesi ve markalaşması, **kurumsal işbirliğine ve yönetim** algısına dayanmaktadır. Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı, 2 aylık ön hazırlık süreci ve 7 aylık aktif çaba ile yoğun emek harcayarak hazırlanan 3 günlük akademik ve sosyo-kültürel programı içermiştir. Etkinliğimizin, iş süreçlerinize katkı sağlamasını, **kurumlararası diyalogu** artırmasını ve **somut işbirliklerinin** önünü açmasını temenni ediyoruz.

Etkinliğimizden duyduğunuz memnuniyet, bizler için birer motivasyon kaynağı oluştururken, önerilerinizin ve yapıcı eleştirilerinizin **“daha ileriye en iyiye”** giden yolda rehber niteliğinde olacağına şüphemiz yoktur. Kişisel ve örgütsel gelişime önem veren, vizyon sahibi nitelikli bireyler olarak yöneticisi ya da mensubu olduğunuz kurum/kuruluşların liderlik süreçlerinde anahtar rol üstlenen siz değerli katılımcımız sayesinde; **Üniversite-Sanayi işbirliğinin** en önemli örneklerinden birini oluşturma hedefimize emin adımlarla yaklaşmaktayız.

Liderlik günümüz yönetim stratejileri bağlamında anahtar kavram haline gelmiştir. Liderlerin toplumu etkileme ve yönlendirme becerileri sosyo-kültürel açıdan işletmeleri doğrudan etkilemekte ve kurumsallaşmanın önünü açmaktadır. Liderliğin doğuştan gelen bir yetenek olmadığından hareketle, örgütlü yaşamın gereği olarak Oda ve Borsa yöneticilerinin Liderlik eğitimlerini almalarının tüm sosyal paydaşları için olumlu çıktılar yaratacağı

düşünülmektedir. Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı bu doğrultuda atılmış en önemli **Üniversite-Sanayi İşbirliği** adımlarından birini oluşturmaktadır.

Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı, Türkiye’de bir ilki ve yeniliği temsil etmektedir. Silifke Ticaret ve Sanayi Odası, tamamen kendi imkanları dahilinde herhangi bir dış kaynak kullanımı yapmadan kendi personeli ve akademik danışmanı vasıtasıyla; faaliyet gösterdiği ve sorumlu olduğu Mersin ili Silifke ilçesinin tüm Türkiye’ye tanıtımı noktasında yoğun çaba göstermiş ve ulusal düzeyde gerçekleşen bir etkinliğe imza atmıştır.

Yoğun protokol katılımı ile gerçekleşen etkinlikte; TOBB Başkanı Sayın M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU çağrılı konuşmacı olarak yer almış ve deneyimlerini katılımcılara aktarmıştır. Etkinliği onur konuğu olarak davet edilen KKTC Başbakanı Sayın Tufan ERHÜRMAN, konuşmalarında ticaretin geliştirilmesi ve diyalogun artırılmasına değinmiş ve etkinliğe katılımından dolayı duyduğu memnuniyeti ifade etmiştir.

Etkinliğe, Türkiye’nin çeşitli bölgelerinden oda ve borsa temsilcilerinin katılmış olması, etkinliğin çıktılarının maksimize edilmesine vesile olmuştur. Buna göre, yeni diyalog ortamları oluşturulmuş, ticaret fırsatlarının altyapısı sağlanmış, kurumlararası işbirliğinin önü açılmıştır. Oda ve borsalar arasında “Kardeş Oda Protokolleri” imzalanmış ve oda/borsa temsilcilerinin düzenli olarak bir araya gelmesi, iletişimin artırılması yönünde görüş birliğine varılmıştır.

Etkinliğe Yönetim Kurulu/Meclis Başkanı düzeyinde aktif katılım sağlayan oda ve borsalar aşağıda listelenmiştir;

- Aksaray Ticaret Borsası
- Antakya Ticaret Borsası
- Antakya Ticaret ve Sanayi Odası
- Bünyan Ticaret Odası
- Ceyhan Ticaret Borsası
- Çaycuma Ticaret ve Sanayi Odası
- Dörtüol Ticaret ve Sanayi Odası
- Düzce Ticaret ve Sanayi Odası
- Erdemli Ticaret ve Sanayi Odası
- İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası
- Karaman Ticaret ve Sanayi Odası
- Kayseri Develi Ticaret Odası
- Kayseri Ticaret Borsası
- Kıbrıs Türk Ticaret Odası

- Kozan Ticaret Odası
- Mersin Deniz Ticaret Odası
- Mersin Ticaret ve Sanayi Odası
- Mut Ticaret ve Sanayi Odası
- Reyhanlı Ticaret Odası
- nyne Ticaret ve Sanayi Odası
- Yahyalı Ticaret Odası
- Yerköy Ticaret Borsası
- Yüksekova Ticaret ve Sanayi Odası

Etkinlik süresince tüm akademik etkinliklere yoğun katılımın olduğu gözlenmiş ve etkinliğin ikinci gününde gerçekleştirilen Strateji alıştayı'nda katılımcı oda ve borsa temsilcilerinin görüşleri, beyin fırtınası yöntemiyle alıştay bildirgesinin verilerini oluşturmuştur. Elde edilen verilerden Silifke TSO Stratejik Plan hazırlıklarında ve alıştay sonuç bildirgesinde yararlanılmıştır.

Sonuç olarak, Liderlik Akademisi ve Strateji alıştayı, **niversite-Sanayi işbirliğinin** en önemli örneklerinden biridir. Akademisyenlerle iş insanlarının  gün boyunca bilgi alışverişinde bulunmaları sosyal sermaye artışına vesile olmuştur. Katılımcılardan elde edilen memnuniyet verilerine göre, etkinliğin sürekli hale getirilmesi yönünde geribildirimler alınmış ve görüş birliğine varılmıştır. Etkinliğin ardından yayımlanan alıştay sonuç bildirgesi ve bildiri zet kitapçığı, etkinliğin akademik yönünü vurgulaması ve kalıcı bir eser bırakması adına olumlu çıktılar yaratmıştır.

Editör Kurulu Adına
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN
Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Akademik Danışmanı

ÖNSÖZ

Sayın Katılımcımız,

Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı'na gösterdiğiniz ilgi, hassasiyet ve aktif katılımınız için ekibimiz adına şükranlarımızı sunuyorum. **110. kuruluş yılını** kutladığımız **Silifke Ticaret ve Sanayi Odası**'nın süreklilik arz eden akademik ve sosyal etkinliklerinde sizlerle birlikte olmanın gururunu yaşıyoruz. Anadolu'nun eşsiz tarihi içinde çok önemli bir yere sahip olan Silifkemiz, tarihi doku ve doğal güzelliklerin birleşmesiyle oluşan tabiat harikalarıyla örülü muhteşem bir coğrafyadır. Mavinin her tonunu bulabileceğiniz birbirinden güzel koyları, denizin kıyısında kıvrılan altın rengindeki plajları ve yeşilin bin bir çeşidiyle hem eğlence hem de huzur arayanlara hitap eden ilçemiz; tarihi zenginlikleri, yılın her mevsimi, her günü mutlaka gezilip görülmesi gereken bir yerdir. Tüm bunların ötesinde özenle koruduğu yörük kültürü, gelenek ve görenekleri, güler yüzlü insanlarıyla Silifke, her bir metrekaresinden ayrı bir tat almanın mümkün olduğu kültürel bir kavşaktır.

Tarım kenti olan Silifke'nin **turizm ve sanayi potansiyelini** keşfetmesi ve bu algının kamuoyunda oluşturulması, hepimiz için büyük önem arz etmektedir. Gayretimizin temelinde bu düşünce yatmaktadır. Bu doğrultuda, Silifke Ticaret ve Sanayi Odası olarak bizler, üyelerimize ve tüm sosyal paydaşlarımıza nitelikli eğitimlerin verilmesi, işbirliklerinin geliştirilmesi ve kurumlararası diyalogun artırılması noktasında akademik faaliyetlerin düzenlenmesi hususunu önemsiyoruz. Kentimizin markalaşması için elimizi taşın altına koyma noktasında üzerimize düşen rolü oynamaya devam edeceğimizi belirtmek isteriz. Yaptığımız tüm akademik ve sosyo-kültürel faaliyetler, **daha yaşanabilir bir Silifke** amacı taşımaktadır. **Refah düzeyi daha yüksek, yaşam standartları gelişmiş, akademik faaliyetleriyle adından söz ettiren bir kent** yaratma noktasında tüm gayretimiz yönetim kadromuzun öncülüğünde üyelerimizle ve paydaşlarımızla olan **sinerjimiz** ve **birliktelüğümüzden doğmaktadır**. 2018 yılında 110. kuruluş yılını çeşitli etkinliklerle kutladığımız odamızın Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı'nı katılımlarınızla düzenliyor olması, **işbirliğine** ve **sinerji odağına** gösterdiğimiz ilginin bir göstergesi niteliğindedir. Etkinliğimizin düzenlenmesinde katkılarını esirgemeyen Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Mersin Üniversitesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası ve Mersin Deniz Ticaret Odası'na teşekkürlerimizi sunuyoruz. Markalaşmayı başaran bir kentin ekonomik, sosyal ve kültürel alanda birçok çıktı elde edebileceği unutulmamalıdır. Saygılarımla...

Nurettin KAYNAR
Silifke Ticaret ve Sanayi Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

LİDERLİK AKADEMİSİ VE STRATEJİ ÇALIŞTAYI ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ

Liderlik Akademisi ve Strateji Çalıştayı kapsamında oda ve borsaların katılımlarıyla çalıştay düzenlenmiştir. Etkinlik programında katılımcılara duyurulan çalıştay bilgileri aşağıda sunulmaktadır.

19 Ekim 2018 - Cuma Saat: 18.00- 19.30	STRATEJİ ÇALIŞTAYI	Aynalıgöl Salonu (1 Kat)
Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM - Akşaray Üniversitesi		
<ul style="list-style-type: none">○ Yuvarlak masa etrafında her masada 1 Akademisyen (Moderatör), 1 Raportör ve en az 4 en fazla 6 katılımcı olmak kaydıyla belirtilen TEMA üzerinde beyin fırtınası yöntemiyle bilgi alışverişinde bulunulacaktır.○ Oda ve Borsaların Yönetim Kurulu Başkanları/Meclis Başkanları/Genel Sekreterleri, Yönetim Kurulu/Meclis Üyeleri katılımcı olarak yer alacaklardır.○ Her bir masada en az bir yönetim kurulu başkanının yer alması önem taşımaktadır.○ Her masanın ayrı bir teması bulunmaktadır. Oturum Başkanı, uygulanacak yöntemi ve süreci katılımcılara açıklayacaktır.○ Her masadan elde edilen düşünceler bir araya getirilip gözden geçirilecek ve Çalıştay sonuç bildirgesi oluşturulacaktır.○ Katılımcıların bu etkinlikte aktif olarak yer almak için isimlerini ve hangi masada bulunmak istediklerini Kayıt Masasındaki görevlilere yazdırmaları gerekmektedir.		
Masa No 1 Tema: Oda ve Borsaların İhracata Katkıları	Moderatör: Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU Raportör: Ali İŞİK – Silifke TSO Yön. Kurulu Üyesi	
Masa No 2 Tema: Oda ve Borsaların İstihdam Yaratma Potansiyeli	Moderatör: Dr. Gaye ONAN Raportör: Erdin SOY – Silifke TSO Yön. Kurulu Üyesi	
Masa No 3 Tema: Oda ve Borsaların Üye İlişkileri	Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ Raportör: Alp KADIOĞLU – Silifke TSO Yön. Kur. Üyesi	
Masa No 4 Tema: Oda ve Borsalarda Personel Eğitimi	Moderatör: Ufuk Cem KOMŞU Raportör: Hüseyin KASAP – Silifke TSO Yön. Kur. Üyesi	
Masa No 5 Tema: Oda ve Borsaların Sosyo-Kültürel Etkinlikleri	Moderatör: Dr. Garip YARŞI Raportör: Osman TUĞRAN- Silifke TSO Yön. Kur. Üyesi	

Buna göre, çalıştay masalarından elde edilen veriler ışığında, konulara göre derlenen saptamalar aşağıdaki gibidir:

MASA NO 1

“ODA VE BORSALARIN İHRACATA KATKILARI”

Moderatör: Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU – Mersin Üniversitesi

Raportör: Ali IŞIK – Silifke TSO Yön. Kurulu Üyesi

Çalıştayı bu kısmında, altı temel başlık altında, oda ve borsaların ihracata katkılarını ölçmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak katılımcılara ihracat yapıp yapmadıkları, hangi ürünleri ihraç ettikleri ve yıllık ihracata katkıları sorulmuştur. Katılımcılardan Silifke Ticaret Odası ve Kayseri Ticaret Borsasından katılan katılımcılar kendilerinin ve üyelerinin çoğunun ihracat yaptıkları belirtmişlerdir. Kayseri Ticaret Borsasından katılımcı en fazla yumurta ihraç ettiklerini çünkü yumurtanın krizden en az etkilenen sektör olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca diğer tarımsal ve hayvansal ürünlerle birlikte yıllık ihracata katkılarının yaklaşık olarak 135 milyon dolar olduğu belirtilmiştir. Silifke Ticaret Odasından katılan katılımcılar ise özellikle çilek başta olmak üzere yaş sebze ve meyve ihraç ettiklerini bu ihracattan yıllık ekonomiye katkılarının ise 100 milyon dolar olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte Silifke yılda 50 milyon dolarlık mermer ihracatı yapmaktadır.

İkinci olarak, katılımcılarla, pazar payı, ihracat kapasitesi ve Türk markalarının bilinirliğinin artırılması için neler yapılması gerektiği tartışılmıştır. Öncelikle pazar payı, ihracat kapasitesi ve Türk mallarının bilinirliğinin artırılması için **katma değeri yüksek kaliteli ürünler üretilmesi** gerektiği vurgulanmıştır. Diğer önemli bir nokta ise ihracatımızın ithalata göre az olduğu aynı zamanda ülkemizde yapılan çoğu ihraç ürünlerinin hammaddesi ve ara malını ithal ettiğimiz için (başka bir ifade ile ihracatın ithalata bağımlı olması) döviz kurunda meydana gelen yükselmelerin fırsata çevrilmediği ifade edilmiştir. **İhracatın artırılması için öncelikle iç pazarda kendine yeterli bir ülke olmak gerektiği** bununla birlikte **ürün çeşitlendirilmesine gidilmesi ve yeni pazar kanallarının bulunması** gerektiği belirtilmiştir. İhracatçıların Türkiye ve dünyadaki gelişmeleri takip etmesi ve E-Ticarete önem vermeleri gerekmektedir. İhracatçılara yönelik eğitimlerde bu noktada önemli olmaktadır. Diğer bir önemli konu ise geri dönüşüm sorunudur. Geri dönüşüm ile tasarruf sağlayıp birçok ürünü ülkede üretebiliriz. İhracatı arttırabilmemiz için sanayi ve teknoloji geliştirmemiz gerekmektedir. Örneğin, Türkiye fındık ihraç ederken, yabancı marka fındık kremalarını

yurt dışından ithal etmektedir. Türk markalarının bilinirliği konusunda da hep kaliteli ürün üretmek hem de reklamlar önemli rol oynamaktadır.

Diğer önemli konular ise; **ihracata dönük altyapılar, ihracat işbirlikleri ve ihracat teşvikleridir**. Katılımcıların çoğu ihracata dönük altyapı yatırımlarının olmadığını belirtmiştir. İhracat işbirlikleri ise yurtdışına gidilip iki görüşmeler sayesinde gerçekleşmektedir. Sayın Cumhurbaşkanımızın yurtdışı gezilerinde iş çevresini de götürmesi bu tür işbirliklerine ciddi katkı sağlamaktadır. Ancak yurtdışı gezilerinde yer alan heyetlerin sadece İstanbul, Ankara çevresi ile sınırlı kalınmaması gerekmektedir. Ayrıca işadamları yurt dışı gezilerinde devlet desteği sağlanmasını beklemektedir. Uluslararası çalıştaylar ve toplantılar işbirlikleri açısından önem arz etmektedir. Örneğin **Euro Chambers** ve **TOBB**'un düzenlemiş olduğu çalıştay ve kongreler hem işbirliklerini arttırmakta hem de ihracat kültürüne katkılar sağlamaktadır. Yine bu noktada ticaret odalarının ve borsaların özellikle üniversitelerle olan iş birlikleri de önemlidir. İhracatta önemli olan diğer bir konu ise teşviklerdir. İhracat teşvikleri geçmişe göre azaldığı belirtilmekle birlikte bazı sektörlerde de devam ettiği (hayvancılık gibi) ifade edilmiştir. Ancak teşvikler verilirken iyi analiz yapılmalı etkili olacak sektörler veya işletmelere verilmelidir. Kurumsallaşmış, ihtisaslaşmış büyük ölçekli şirketlere verilen teşvikler yararlı olurken küçük ve orta boy işletmelere verilen teşviklerin bir karşılığı olmamaktadır. Ülkemizde katma değeri yüksek olan ürünlere teşvik verilmeli ve en önemlisi teşviklerin denetiminin yapılması gerekmektedir.

Son olarak, ihracat ve pazarlama ile ilgili sorunlar tartışılmış ve bunları çözmek için neler yapılabilir noktasında bir takım önerilerde bulunulmuştur. İhracatla ilgili temel sorunlarımız şu şekilde açıklanabilir:

- Katma değeri yüksek, kaliteli ürünler üretmiyoruz. İhracatımız ithalata bağımlı ve kendimize yeterli bir ülke olma konusunda sıkıntılarımız var. Markalaşamıyoruz, Türkiye'nin prestiji, yurtdışı algısı ile ilgili sorunlar yaşıyoruz. İhracat kültürümüz yok, eğitim ile ilgili sıkıntılarımız var, yabancı dil bilmiyoruz, ihracat yaptığımız coğrafyayı tanımıyoruz, fizibilite çalışmalarımız zayıf, ihracat kanallarını genişletemiyoruz ve yeni pazarlar oluşturamıyoruz. Kurumsallaşmamız zayıf, aynı zamanda ticari işbirlikleri oluşturmada da sorunlar yaşıyoruz. Türkiye'de network ve lobicilik faaliyetleri yeterli değildir. Türkiye'de ki ve dünyadaki gelişmeleri yeterince takip edemiyoruz, E-Ticaret alanında kendimizi geliştirmiyoruz.

İhracatla ilgili sorunların çözümü için önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

- Katma değeri yüksek ürünler üretilmeye çalışılmalı bu konuda Ar-Ge çalışmalarına önem verilmelidir.
- Üretim konusunda kendine yeterli bir ülke olma yolunda ciddi adımlar atılmalıdır.
- Ülkede siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması için öncelikle hukukun üstünlüğünün sağlanması gerekmektedir.
- Marka yaratmak için kaliteli ürünler üretmeliyiz, bununla ilgili yarışmalar yapılabilir.
- Türkiye'nin prestijini arttırmak için reklam ve algı yönetimi ile ilgili çalışmalar yapmalıyız.
- İnovasyona önem vermeliyiz bu alanda çalışmalar yapmalıyız.
- Türkiye'deki ve dünyadaki gelişmeleri yakından takip etmeliyiz.
- İhracat kanallarını çeşitlendirmeli ve geliştirmeliyiz. Böylece kriz dönemlerin de daha az etkileniriz.
- Pazarlara girmeden önce fizibilite çalışmaları yapmalıyız, bölgesel ihtiyaçları tespit edip ona göre mal ve hizmet üretip pazarlamalıyız.
- İkili ve çoklu ticari işbirliklerini yapmalıyız, STK ve üniversitelerle işbirliklerimizi arttırmalıyız.
- Devlet tarafından verilen teşvikler, katma değeri yüksek ürünler üreten ihtisaslaşmış büyük işletmelere doğru yönlendirilmelidir. Ayrıca verilen teşviklerin amacına ulaşmış ulaşmadığı denetlenmelidir.
- Türkiye'de yaşanan beyin göçünü önlemeye yönelik de çalışmalar yapılmalı ayrıca hem kurum içi hem de kurum dışı eğitime önem verilmeli en azından bir yabancı dil öğrenilmesi için çalışmalıdır.
- İhracat ile ilgili mevzuat düzenlemelerinde gereksiz olan formalitelerin kaldırılması gerekmektedir.
- İhracatçıları zor duruma sokan dumping uygulamalarına karşın devlet önlem almalıdır.
- Yapılan çalıştay ve kurultay tarzı çalışmalar sadece kağıt üzerinde kalmamalı hayata geçirilmelidir.

MASA NO 2

“ODA VE BORSALARIN İSTİHDAM YARATMA POTANSİYELİ”

Moderatör: Dr. Gaye ONAN – Mersin Üniversitesi

Raportör: Erdin SOY - Silifke TSO Yön. Kurulu Üyesi

Silifke Ticaret Odası'na kayıtlı altı kadın girişimcinin katılımı ile gerçekleşen ve “Oda ve Borsaların İstihdam Yaratma Potansiyeli” konulu oturum altı farklı konu başlığı altında tartışılmıştır. Bu konular, faaliyet gösterilen sektörde istihdamı arttırmanın yolları, eğitim-istihdam ilişkisi, nitelikli insan sermayesinin arttırılması için yapılması gerekenler, asgari ücret, genç işsizlik ve genel işsizlik problemi olarak belirlenmiştir.

Girişimciler faaliyet gösterdikleri sektördeki istihdamı arttırmak için en önemli unsurun sektörel eğitim olduğunu ifade etmişlerdir. Sorunun asıl temeli ülkemizde mesleğe yönelik eğitimin olmamasıdır. Meslek liselerinin eğitim kalitesinin yeterli düzeyde olmaması aileleri normal liselere yönlendirmekte ve meslek liseleri hiçbir yeri kazanamayan çocukların tercih ettiği okullar olmaktadır. Bu çocukların bu liselerde mesleğe yönelik nitelikli eğitim alamaması vasıfsız işsiz sayısının çoğalmasına neden olmaktadır. Üniversite mezunları ise iş seçmekte ve her işi beğenmemektedir. Tüm bu sebepler sektörle ilgili bilgili ve eğitilmiş ara eleman eksikliğine sebep olmaktadır. Bu tarz ara elemana ihtiyaç duyan sektörler gerekli niteliklere sahip personel bulamadıkları için istihdam konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Çıracılık eğitiminin geri gelmesi, meslek liselerinin eğitiminin kaliteli ve uygulamaya yönelik hale getirilmesi ve özendirilmesi ile bu sorunun önüne geçilebilir. İstihdamın arttırılmasına yönelik bir diğer önemli unsur ise maddi yetersizlikler olarak belirtilmiştir. Özellikle mikro ve küçük işletmelerin istihdam ettikleri personel ile ilgili vergi yüklerinin fazla olması bu işletmeleri ihtiyaçlarından daha az personel istihdam etmeye yönlendirmektedir. Bu işletmelere sağlanacak vergi kolaylıkları, teşvikler vs. gibi uygulamalar sonucunda daha fazla istihdam olanağı yaratılacağı düşünülmektedir.

Eğitim-istihdam ilişkisinin (*eğitilmiş personelin tercih edilmesi, var olan personelin eğitimi vb.*) güçlendirilmesi için yapılması gerekenler konusunda ise durumun sektörden sektöre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Bazı sektörlerdeki işletmeler tecrübesiz eleman istihdam edip şirket kültürünü, işverenin çalışma prensiplerini ve iş ahlakını benimsemesini tercih ederken, daha teknik alanlarda faaliyet gösteren işletmeler daha önce

iş tecrübesi olan kişilerle çalışmayı tercih etmektedir. Yalnız bu hususta tüm işverenler Silifke’de tecrübeli ve nitelikli eleman bulmanın zor olduğunu ve tecrübeli eleman ihtiyaçları olsa dahi eğitimi ve tecrübesi olmayan personeli istihdam etmek mecburiyetinde kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Türkiye’deki asgari ücret tutarı hakkında ise ortak görüş bu tutarın şehre ve sektöre göre belirlenmesi gerektiği olmuştur. İstanbul’daki hayat şartları, hayat pahalılığı ile Mersin ilindeki şartlar bir değildir. Öncelikle asgari ücret tutarı en az 2.000 TL düzeyine çıkarılıp, daha sonra sektördeki çalışma şartları ile yaşanan il veya ilçedeki yaşam şartlarına göre belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Silifkeli kadın girişimcilerin işsizlik ve genç işsizler (15-24 yaş arası) hakkındaki görüşleri ise gençlerin iş beğenmemelerinin işsizlik algısını arttırdığı yönde olmuştur. Üniversite mezunu gençlerin iş hayatı ile ilgili beklentilerinin yüksek olması başvurdukları veya çalışmaya başladıkları işleri beğenmemelerine yol açmaktadır. Bunun nedeni ise temel olarak ailelere dayanmaktadır. Ailelerin gençleri özellikle belirli mesleklere yönlendirmek istemesi, mutlaka üniversitede okumalarını istemesi, gençlerin üniversite boyunca herhangi bir işte çalışmaması, sorumluluk almaması ve hazıra alışması olarak belirtilmiştir. Bunun ile ilgili öncelikle ailelerin eğitilmesi gerekmektedir. Bu da başta eğitim kurumları olmak üzere odalar ve STK’ların düzenleyeceği faaliyetler ve farkındalık çalışmaları ile gerçekleştirilebilir. Bununla birlikte bir diğer sorun ise üniversitelerin eğitim kalitesidir. Gençlerin almış olduğu üniversite eğitiminin karşılığı bir iş alanının olmadığı durumlar bulunmaktadır. Her il ve ilçede üniversite olması elzem değildir. Bunun yerine mevcut üniversitelerin eğitim kalitesinin artırılması ve daha zaruri bölümlere ağırlık verilmesinin de genç işsizliğe bir faydası olacağı ifade edilmiştir.

İşsizlik probleminin çözümü için ise ortaya atılan çözüm önerilerinin başında yeni iş alanlarının yaratılması ve yeni yatırımların yapılması gelmektedir. Özellikle Silifke’de yeterli yatırım yapılmamaktadır. Silifke Organize Sanayi’nin bir bölümü atıl durumdadır. Meyve üretimi yapılan ilçede bir tane bile meyve suyu fabrikası bulunmamaktadır. Teşvik ve destek olmaması, ulaşım konusunda sıkıntılar yaşanması sebebi ile sanayi, tarım ve turizm yeterince canlanmamaktadır. Bu sorun havaalanı ile çözülebilir. Bununla birlikte Silifke’nin yerlisi ilçe için yatırım yapmaya hevesli değildir. Toprak analizinin yapıp çiftçinin yeni tarım ürünlerine yönlendirilmesi ile tarım konusunda yeni alanlar yaratılabilir. Kooperatifçilik

geliştirilmelidir. Silifke'nin teşvik kapsamına alınması sanayi yatırımlarını arttırabilir. Bununla birlikte Silifkelilerin girişimcilik konusunda potansiyelleri yüksek olmakla birlikte girişimci özgüvenlerinin eksik olduğu ve bu durumun iyileştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Özellikle maddi durumu iyi olan ve bankada yüklü miktarda birikimi olan kişilerin bu birikimlerini yatırıma yönlendirmenin yolları aranmalıdır. Antalya ve Mersin'e uzak olan Silifke'nin il olma potansiyeli yüksektir, bu konuda çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Sonuç olarak Silifke'de "Oda ve Borsaların İstihdam Yaratma Potansiyeli" başlıklı oturumda istihdamın artırılmasına yönelik önerilen çözüm önerilerinin başında mesleki eğitimin kalitesinin artırılması, işverenin personel istihdamına yönelik vergi ve sigorta yükünün hafifletilmesi, ailelerin gençlerin mesleki eğitime yönlendirilmesi konusunda bilinçlendirilmesi, Silifkeli girişimcilerin yatırıma teşvik edilmesi ile ilgili bir faaliyet planı oluşturulması, Silifke'nin yatırım teşvikleri kapsamına alınması konusunda çalışma başlatılması gelmektedir. Silifkeli girişimciler tarafından ortaya atılan bu çözüm önerilerinin başta Silifke olmak üzere ülke genelinde istihdam sorununa büyük ölçüde yardımcı olacağı düşünülmektedir.

MASA NO 3

“ODA VE BORSALARIN ÜYE İLİŞKİLERİ”

Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ – Mersin Üniversitesi
Raportör: Alp KADIOĞLU – Silifke TSO Yön. Kur. Üyesi

Ticaret ve Sanayi Odaları 5174 Sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Kanunu çerçevesinde tanımlanmış, organizasyon yapısı bu kanun çerçevesinde oluşturulmuş ve bu kanunun verdiği yetkiler çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Odalar resmi olan bütçe komisyonu, mevzuat komisyonu ve kültür komisyonlarının yanında kendilerinin buldukları il ve bölgeye göre, gelişmişlik düzeylerine ve ihtiyaçlara göre münferit olarak oluşturdukları çevre, ticareti geliştirme, tarım ve hayvancılık, AR&GE, sanayi ve üniversite işbirliği gibi komisyonlar oluşturulmaktadır. Bununla birlikte odalar meslek komiteleri ile etkin çalışmalar sürdürmeyi hedeflemektedirler.

Oda yönetim kurulu ve meclisinde yapılan toplantılara üyelerinin katılımında herhangi bir sıkıntı olmazken, komite ve komisyonlara etkin katılımın düşük olduğu tüm oda temsilcileri tarafından belirtilmiştir. Bu sorunun temel nedenlerinden birisinin gerek meslek komitelerinde gerekse komisyonlarda alınan kararlarının önemli bir kısmının uygulamaya konulamaması ya da sonuçlandırılmaması olarak ifade edilmektedir. Odalarda alınan kararlarının tavsiye niteliğinde kalması, odaların geneli etkileyecek bütüncül bir düzenleme ve yaptırım yetkilerinin olmaması, üyelerin odaları şikayetlerinde çözücü ve arabulucu mercii olarak görmesinde olumsuz etki yaratmaktadır. Özellikle meslek komitelerinde tartışılan sorunların ilgili meslek grupları için çözüme ulaşmaması durumu bu komitelerin etkinliğini, komite toplantılarına katılımı azaltmaktadır. Bununla birlikte üyeler sorunları için meslek komiteleri yerine başka mercilere başvurmayı tercih yöntemine gidebilmektedirler. Üyelerin sorunları için komitelere başvurmaması komitelerin etkin çalışmasını da engellemektedir. Bu nedenle komitelerin üyelere ulaşması sorunları hakkında bilgi toplaması ve sürekli iletişim halinde olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu durum da Türkiye geneli meslek komitelerinin standart olmamasına ve birbirlerinden farklı olmasına neden olmaktadır. İlçelerdeki ve küçük yerlerdeki meslek komiteleri üyelerine daha rahat ulaşırken, büyük yerlerdeki ve yüksek üye sayısına sahip yerlerdeki meslek odalarının üyelerle ilişkilerini geliştirmek için daha fazla çaba harcaması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Gerek komisyonlara ve komitelere katılımların artırılması gerekse üyelerle ilişkilerin güçlendirilmesi adına odalar farklı uygulamalar geliştirmekte ve böylece etkinliklerini arttırmaya çalışmaktadırlar. Bazı odalar meslek komitesi kararlarını resmi internet sayfasından yayınlamaya sorunların takip edildiğinin üyeler tarafından izlenmesini amaçlamaktadırlar. Komitelerde alınan kararların yönetim kurulunda da görüşülmesi ve karara bağlanmasını bununda internet ortamında paylaşımı sağlamaktadırlar. Ayrıca Kayseri Ticaret Borsası bünyelerinde üye ilişkileri birimi oluşturduklarını her gün dört üyenin ziyaret edilerek bunların raporlandığını belirtmiş, böylece üyeler ile sıcak temasın korunduğu, sürekli olarak sorunların takip edildiği bu raporlara ilişkin stratejiler belirlendiği belirtilmiştir.

Odaların üyelere katkıları:

Odalar kanunun kendilerine verdiği yetki ve görevler çerçevesinde hareket etmekte bununla birlikte sektörel gerekliliklerin tamamlanması, yeni uygulamalara adaptasyon, bilgilendirme, bilinçlendirme, hedef belirleme ve vizyon oluşturma faaliyetleri hususunda üyelerine destekler sağlandığı belirtilmiştir. Bu destekler seminerler, eğitimler, sürekli iletişim ve fuarlara katılımın desteklenmesi şeklinde uygulanmaktadır. Bazı odalar tarafından üyelerinden talep formları alınmakta bu formlar çerçevesinde üye ihtiyaçları belirlenerek gerekli destekler sağlanmaktadır.

Oda temsilcilerinin önemli bir kısmı üyelerin talepleri halinde odaların her türlü yardım ve desteğe açık olduğunu, talep bulunduğu kısa süre içinde yardım talep edilen konu hakkında etkinlikler düzenlendiğini belirtmiştir. Fakat gerek taleplerin yetersiz olması gerekse yapılan etkinliklere katılımın yeterli düzeye ulaşmaması bu desteklerin verimliliğini düşürmektedir. Üyelerin özellikle yapılan eğitimler ve seminerlere ilgisinin düşük olduğu katılımın düşük düzeyde kaldı belirtilmektedir.

Odaların üyelere sağladığı katkıların bazılarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Kadın Girişimciler Derneğiyle İletişimin artırılarak Kadın Girişimcilere Destekler konusunda yardım sağlamak
- KOSGEB Eğitimleri
- İşyeri açmada bilgilendirici faaliyetler
- Kredi imkanları hakkında bilgilendirme ve yardım
- Üyelerin münferit olarak çözemedikleri uyuşmazlıklarda Oda olarak devreye girilmesi

Yukarıda belirtilen etkinlikler birçok oda tarafından uygulanmakta olup, ayrıca farklı uygulamalar yapan odalar da bulunmaktadır. Sakarya Ticaret ve Sanayi Odasının üniversite ile işbirliği yaparak AR&GE komisyonu oluşturması ve bu komisyon çerçevesinde üyelere proje desteklerinin sağlanması örnek bir uygulama olarak ifade edilebilmektedir.

Odalar arası işbirliği:

Odaların Deniz Ticaret Odası, Ticaret Borsası, Sanayi Odası, Ticaret Odası gibi sınıflandırılarak ayrılması bir yandan odaların uzmanlaşmasına, üyeleriyle uzmanlık alanları çerçevesinde daha yakın ilişkiler kurulmasına neden olurken, diğer yandan odalar arasında rekabeti arttırmakta ölçek olarak küçülen odalar açısından da bu durum etkinliği düşüren unsurlardan birisi olarak kabul edilebilmektedir.

Ülke çapında TOBB'a bağlı birçok oda bulunmakta olup, bu odalarında birbiriyle TOBB bünyesinde ilişkileri bulunmasına karşı birebir işbirliklerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Zaman zaman buldukları ildeki Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları ortak eğitimler düzenleyerek üyelerini bilgilendirmektedir. Odalar arası işbirliğinin etkin görüldüğü alan meslek komitelerinde görülmekte olup, gerek tematik toplantılarla gerekse mesleklere yönelik etkinliklerle aynı (yakın) bölgelerdeki odaların meslek komiteleri işbirliği yapmaktadır.

Yapılan konumuz çalıştayı odalar arasında işbirliğinin artırılması yönünde önemli katkılar sağlayacağı yönünde beklentiler oluşturduğu oda temsilcileri tarafından beyan edilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, STK'larla işbirliği:

Odalar buldukları ildeki valilikler, kaymakamlıklar, belediye başkanlıkları, STK'lar ve üniversitelerle işbirlikleri olduğunu belirtmiştir. Fakat işbirliklerinin tamamen odaların yönetimine bağlı olduğu bazı odalarda özellikle STK'lar ve üniversitelerle olan ilişkinin sınırlı kaldığı bazı odaların ise STK'lar ve üniversitelerle yoğun ilişki ve işbirliği içinde olduğu belirtilmiştir.

- Sakarya Ticaret ve Sanayi Odasının Sakarya Üniversitesi işbirliği ile başkanı akademik personel olan AR&GE komisyonu oluşturması,
- Kayseri Ticaret Borsasının Erciyes Üniversitesi, Ziraat Odası ve Tarım İl Müdürlüğü işbirliği ile Çin ürünü olan tohumların

kullanımı yerine tohum ıslahı projesi (Ayçekirdeği ve Kabak Çekirdeği)

- Kayseri Ticaret Borsasının Erciyes Üniversitesi işbirliği ile topraksız tarım projesi
- Kayseri Ticaret Borsasının Belediye işbirliği ile besi yeri projesi, odaların diğer kurum ve kuruluşlarla olan işbirliğine örnek olarak verilebilmektedir.

Odalarmın problemleri:

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, Esnaf ve Tüccar ayrımında sıkıntılar olduğu ifade edilmiştir. Esnaf Kefalet Kredisi avantajından dolayı ticaretle uğraşanların Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıt olma eğilimlerinin yüksek olduğu, ticaret odasına kayıt olma şartlarına ulaşan esnafların ticaret odası yerine Esnaf ve Sanatkarlar Odasındaki kayıtlarını devam etmesini arzu ettikleri belirtilmiştir. Birçok odada da hem Ticaret Odasına Kayıtlı hem de Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıtlı üyelerin bulunduğu, tespit edilenlerin oda kaydının silinmesi yönünde girişimlerde bulunduğu belirtilmiştir. Üyelerin Ticaret ve Sanayi Odalarına zorunluluktan dolayı kayıt yaptırarak Ticaret ve Sanayi Odalarının avantajlarının artırılması gerektiği belirtilmektedir.

Ticaret ve Sanayi Odalarının üyeleri ile olan ilişkilerinde ise temel olarak "aidiyet" ve "aidat" konularında problemler yaşandığı belirtilmiştir. Üyelerin aidat ödemekten imtina ettikleri görülmekte ve üyelerin odaya bağlılıklarında ve üyelerle sürdürülebilir ilişki kurmada sıkıntılar olduğu ifade edilmiştir.

Üyelerin odaya bağlılıkları ve sürdürülebilir ilişki kurulamamasının temel nedenlerini şu şekilde belirtmek mümkündür:

- Odaya üyeliğin zorunlu olduğundan yapılması, bir avantajının olacağı düşünülmemesi,
- Üyelerin bilinç düzeylerinin farklı olması,
- Üyelerin odalarda temsil yetilerinin gerçekleşmediği düşüncesi
- Seçim zamanında yoğun ilişki kurulmasına karşın seçimden sonra üyelerle iletişimin düşmesi
- Oda içerisindeki iletişim kopukluğu
- Oda içerisindeki kişisel çekişmeler
- Odaların yaptırım gücünün olmaması
- Üyelerin bilgilendirilmesinin yetersiz olması.

MASA NO 4

“ODA VE BORSALARDA ÜYE VE PERSONEL EĞİTİMİ”

Moderatör: Dr. Ufuk Cem KOMŞU – Mersin Üniversitesi

Raportör: Hüseyin KASAP – Silifke TSO Yön. Kur. Üyesi

Yaklaşık yetmiş dakika süren ve moderatörle birlikte toplam sekiz kişinin katılımıyla gerçekleştirilen değerlendirme ve tartışmalar sonucunda dile getirilen görüş ve öneriler özetle şöyledir:

- Anadolu'daki Ahilik geleneği, uzun yüzyıllar boyunca hem toplumsal hem de mesleki dayanışmanın, meslek eğitiminin ve meslek ahlakının temeli olmuştur. Ahilik sisteminde çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarıyla meslek eğitimi ve mesleğe başladıktan sonra meslek ahlakının denetimi titizlikle yürütülmüştür. Fakat günümüzdeki ticaret ve meslek odalarının aynı işlevleri yeterli biçimde sürdürebildiğini söyleyebilmek zordur.
- Hem meslek odalarını ve borsaları oluşturan meslek sahiplerinin hem de bu meslek erbabının çalıştırdığı personelin mesleki bilgi ve beceri düzeyi, Türkiye'nin iş ve meslek kalitesinin temelidir. Ne yazık ki, Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin bugünkü durumunun yeterli olmadığı ortadadır. Özel sektörde, meslek eğitimi ve diplomalıların yeterli değer ve talep görmemesi, haksızlıklara ve mesleğin gelişmemesine yol açabilmektedir. Mesleki eğitim, liselerde değil, ilkokul düzeyinden başlatılarak aktarıldığında daha başarılı sonuçlar alınabilmektedir. Bu uygulamayı, Batı ülkeleri yıllardır yapmakta ve çocukları küçük yaşlardaki eğilimlerine göre mesleklere yönlendirmektedir.
- Meslek eğitimine ve meslek liselerine olan talebi artırabilmek için ailelerin ve gençlerin yönlendirilmesi ve bilgilendirilmesi şarttır. Ayrıca, meslek liselerinde altyapı eksikliğinin bulunduğu gözlemlenmektedir. Mesleklerin tanıtımı, Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde yapılmalıdır. Çıraklık Eğitim Merkezlerinin eski işlevleri kalmamıştır ve birçok meslekte usta bulmak gittikçe zorlaşmaktadır. Bu nedenle, işkollarına göre çırak, kalfa ve usta ihtiyaçları belirlenerek yıllık veya orta vadeli eğitim planları yapılmalıdır.

- Esnaf, meslek ve ticaret odaları ile borsalar, üyelerin eğitimine ve mesleğin gelişimine yönelmek yerine, sadece aidat toplamakla ilgileniyor. Eğitim faaliyetlerine önem veren bazı odalar olsa bile, üyelerinin ilgisizliğinden ve isteksizliğinden dolayı bu tür etkinliklerden çekilmek zorunda kalabiliyor. Meslek odalarımız ve borsalarımız, aidat toplama ve üyelerine kredi kullandırma hizmeti veren birimlere dönüşmüştür. Bununla birlikte, meslek eğitiminin sadece meslek odalarına bırakılması doğru ve yeterli değildir; çünkü meslek eğitiminin de temelini aileden geçtiği düşünülmektedir. Bu nedenle, Milli Eğitim Bakanlığı ve Halk Eğitim Merkezlerinin işbirliğiyle ailelerden başlayan meslek eğitimi ve toplumu bilinçlendirme süreçleri planlanmalıdır. Toplumdaki kısa yoldan zenginleşme hevesi, mesleklere olan ilginin de azalmasına yol açmıştır. Nitekim hem meslek eğitiminden hem de çalıştığı iş ortamından kaçarak mesleği terk eden gençlerin sayısı artmaktadır.
- Yüksekokul ve fakültelerdeki meslek eğitimi kötü görünmemektedir. Fakat okul dışı uygulamalı meslek eğitimine daha fazla ağırlık verilmesi şarttır.
- Mesleki gelişim, kişi işine/mesleğine devam ettikçe sürecektir. Ancak, buna kişisel gelişimin de eşlik etmesi elzemdir. Bununla birlikte, kişisel gelişimle ilgili öğrenmelerin ve eğitimlerin zorla olması da mümkün değildir. Üyelerimizin ve/veya çalıştırdığımız personelin bu tür gelişime açık ve istekli olması gerekir. Üyelerimiz, İş Güvenliği gibi yasal olarak zorunlu bazı konular dışında hiçbir eğitim etkinliğine ilgi göstermemektedir. Avrupa Birliği'ne uyumlu ilgili yeni düzenlemeler getirilmiş olmasına rağmen, bunların uygulamadaki durumu yeterince denetlenmiyor.
- Oda ve borsa üyelerinin kişisel gelişimle ilgili etkinliklere yönlendirilmesi için yeni çalışmaların veya modellerin uygulanması gereklidir. Sertifikalı ve üyeleri cezbedici eğitim programları (*yemekli, tatilli,...vb.*) düzenlenmelidir. Oda ve borsa üyeleri zorla ısrarla eğitimlere getiriliyorlar. Ticaret ve meslek odaları ile borsaların en alt gruplarından başlanarak, mesleki gelişim ve kişisel gelişim amaçlı eğitim programları teşvik edilmelidir. Bu teşvikler idari ve mali araçlarla uygulanabilir. Örneğin, üyelerin ve personelin bu tür eğitimlere katılmasını teşvik edici bir puanlama veya karne sistemi getirilebilir.

- Yaşam boyu kişisel gelişim, yaşam boyu öğrenmeyi hedeflemekle olanaklıdır. Bu süreç, aileden başlar. Milli Eğitim Bakanlığı, Odalar ve Borsaların işbirliğiyle, ailelerden işverene uzanan bir model kurulmalıdır. Bu süreçte, işveren eğitiminin kilit rol oynadığına inanıyoruz. Çünkü işverenlerin bilinçlendirilmesi, personelin mesleki ve kişisel gelişiminin de desteklenmesini sağlayacaktır.
- Sonuç olarak, ticaret ve meslek odaları ile borsalar olarak, öncelikle işveren olarak faaliyet gösteren üyelerimizin mesleki eğitimini ve kişisel gelişimini destekleyici faaliyetler düzenlemeliyiz. Bu tür etkinlikler için hem yeni teşvik yöntemleri geliştirilmeli hem de etkinliklerin yaygın biçimde tanıtımı için sosyal medyadan da yararlanılmalıdır. Borsalar ile ticaret ve meslek odaları, bu tür eğitim etkinliklerinde işbirliği ve koordinasyon sağlamalıdır.

Katılımcılara Yöneltilmiş Temel Sorular/Konular:

- *Türkiye’de meslek eğitiminin geçmişi ve bugünü*
- *Meslek liseleri, yüksekokullar ve üniversitelerde meslek eğitiminin durumu*
- *Meslek ve ticaret odaları ile borsaların meslek eğitimindeki yeri ve önemi*
- *Yaşam boyu öğrenme ve kişisel gelişim için odalarda yapılabilecek çalışmalar*
- *Meslek eğitimi, personel eğitimi ve kişisel gelişimle ilgili sorunlara dönük çözüm ve strateji önerileri*

MASA NO 5

“ODA VE BORSALARIN SOSYO-KÜLTÜREL ETKİNLİKLERİ”

Moderatör: Dr. Garip YARŞI – Mersin Üniversitesi

Raportör: Osman TUĞRAN – Silifke TSO Yön. Krl. Üyesi

Amaç: Oda ve Borsaların kendi çalışanlarına ve üyelerine yönelik sosyo-kültürel etkinliklerini belirlemek ve mevcut etkinliklerin geliştirilmesi ve yeni etkinliklerin belirlenerek sürdürülebilirliklerini sağlamak.

Hedef: Çalışanların ve üyelerin aidiyet duygularını geliştirmek, birbirleri ile iletişimi güçlendirmek, iş kollarının birlikte çalışmalarını teşvik etmek ve oda ve borsaların buldukları bölgede farkındalığını arttırmak.

Toplam 7 kişinin katılımı ile yapılan “*Oda ve Borsaların Sosyo-Kültürel Etkinlikleri*”ni değerlendirme çalışmasında, katılımcıların her biri değerli katkılarına sunarak Odalar ve Borsaların sosyo-kültürel etkinlikleri değerlendirilmiş ve ortak bir görüş ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda; Odalar ve Borsaların sosyo-kültürel etkinliklerinin daha aktif ve geleneksel hale getirilmesi hem üyelerin iç dinamiklerinin gelişmesini hem de buldukları yöreyle arasındaki bağların güçlenmesini sağlayacaktır. İç ve dış paydaşlarla yapılacak sosyo-kültürel etkinlikler sonucunda yeni fikirlerin ortaya çıkması ile bunların sürdürülebilirliği daha rahat sağlanacaktır. Yerelde öne çıkan iş kollarının yapılacak etkinliklerle öne çıkarılması ve farkındalık yaratılması, hem üyelere hem de paydaşlara yeni bir heyecan ve canlılık getirecektir. Yöreyle özgü bazı ürünlerde markalaşmaya gidilmesi ve bunların tanıtımında sosyo-kültürel faaliyetlerin kullanılması pozitif bir etki yaratacaktır. Ayrıca. Oda ve Borsaların değişik meslek gruplarından seçilecek önder kişilerle yapacakları yurtiçi ve yurtdışı geziler, yeni bağlantıların ve yeni atılımların oluşmasına yardımcı olacaktır. Oda ve Borsalarda oluşturulacak danışma ofislerinde (*ki üniversitelerden akademik destek alınması daha faydalı olacaktır*) yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip uzman kişilerin bulundurulması önemlidir. Böylece mevcut üyelere ve yeni girişimcilere sağlam bir teknik destek sunulabilecektir.

Yapılan bu çalıştay kapsamında oluşan yeni düşüncelerin ışığında, Oda ve Borsaların yapabilecekleri sosyo-kültürel etkinlikler için bazı öneriler geliştirilmiş ve bunlar aşağıdaki şekliyle sunulmuştur.

YAPILABİLECEK SOSYO-KÜLTÜREL ETKİNLİKLER

- 1- Çalışanların ve üyelerin hem kendi aralarındaki hem de buldukları toplumlarla olan iletişimi güçlendirmek için her yıl tekrarlanabilecek piknik düzenlemek. Böylece ailelerin ve çocukların gelecekteki iletişimi ve oda ve borsalara bakışını pozitif yönde güçlenecektir (Örneğin Silifke için Nisan ayında batırık günü gibi).
- 2- Her yıl geleneksel olarak en çok üretim yapan, vergi veren ve ihracat yapan işletmelere ödül verilebilir.
- 3- Buldukları bölgede seçilecek bir meslek lisesi ile proje kapsamında lisenin makine-teçhizat ve laboratuvar olanaklarının iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.
- 4- Çalışanlarına, üyelerine ve ilgili paydaşlara mesleki ve kişisel gelişimleri için eğitimler verilmelidir.
- 5- Odalar bünyesinde yöreye uygun ve gerekliliği kaçınılmaz olan projeler üretmek, yazımlarını yapmak ve takip etmek için bir proje ofisinin oluşturulması gerekir.
- 6- İş kollarında yapılan üretimler ilgili alanlarda oluşturulan jüriler tarafından değerlendirilmeli ve ödüller verilmeli. Özellikle bu ödüller yörede yapılan festivallerde öne çıkarılırsa diğer üreticiler için teşvik edici bir güç oluşturabilir (*en iyi çilek üreten çiftçi, en kaliteli mermer işleyen işletme gibi*).
- 7- Düzenli olarak bazı iş kollarında fuarlar açılmalı veya yine yörenin festivallerinde bu organizasyonlar tüm iş kollarının katıldığı ortak bir fuar haline getirilmeli. Böylece dışardan gelebilecek işletme sahipleri ile ortak iş yapma şansı da arttırılabilecek ve mesleki teknolojik gelişmelerin takibi daha kolay olabilecektir.
- 8- Engelli üyelerle veya iş sahipleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir. Ayrıca oluşturulacak bir komisyon aracılığı ile odaların buldukları il veya ilçelerde engelli vatandaşların yararlanabileceği ve istihdam edilebileceği işletmelerin açılmasına önderlik edilmelidir.

- 9- Odaların işlerliğini güncellemeleri ve yeni gelişimlerden haberdar olmaları diğer odalarla kurulacak bağlantılar oldukça önemlidir. Bu bağlamda: yurtiçi ve yurtdışı odalarla işbirliği içine girilmelidir. Özellikle yurtdışında benzer odalarla yapılacak protokoller çerçevesinde seyahatler yapılabilir ve ortak projeler geliştirilebilir.
- 10- Odaların bu tür faaliyetleri yürütmek için oluşturmaları gereken bütçelerin kullanılmaları denetlenebilir fakat kolay uygulanabilir olmalıdır.
- 11- Odaların sosyal ağ üzerinden etkinliklerini arttırmak için web tasarımları ve kullanımları daha aktif hale getirilmelidir. Üyelerine bunların kullanımları ile ilgili bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.
- 12- Yılın uygun aylarında üyelerin katılımları ile doğa yürüyüşleri yapmak. Oda bünyesinde doğa yürüyüşü, müzik, spor gibi alanlarda grupların oluşması teşvik edilmeli ve bunların organizasyonlarına öncülük edilmelidir.

“GENEL DEĞERLENDİRME”

Çalıştay sürecinde dile getirilen görüşlerin, önerilerin ve eleştirilerin odak noktası, Türkiye'deki odaların ve borsaların mevcut sisteminde **yeni stratejilerin uygulanmasına** ve bu tür yenilikleri yürütecek liderlerin varlığına olan ihtiyaçtır. Nitekim gerek **işletmecilik bilimi** gerekse de **kamu yönetiminin temel ilkeleri** açısından, **yönetim süreci bir bütün olup, insan ögesine ilişkin tüm bileşenlerin sistemci bir felsefeyle uygulanabilme becerisi** gerektirir.

Bu etkinlikte açılmış tartışma başlıkları olan ihracata yönelik katkılar, istihdam yaratma, üyelerle ilişkiler, üyelerin ve personelin eğitimi ve sosyo-kültürel etkinlik konuları, aslında bir örgütsel yapının işleyişine dair farklı boyutları yansıtıyor gibi görünse de, **insan ögesinin niteliğine ilişkin gereksinimleri** ortaya koymuştur. Oda ve borsaların işleyişine ilişkin fiziksel, hukuksal ve yönetsel düzlemlerde ortaya çıkan sorunların aynı içerikle üyelerin işletmelerine, personeline, müşterilerine ve nihayetinde tüm topluma yansması kaçınılmazdır. Bu nedenle, **insan ögesinin niteliğini artırıcı etkinliklerin ve politikaların aileden ve mesleki eğitimden gelen bir gelenekle tasarlanması kilit bir öneme sahiptir.**

Bir sistemi yenilemeyi hedefleyen geniş kapsamlı ve uzun vadeli tüm eylem planlarında ise, bu süreçleri başlatabilecek ve sonuçlandırabilecek düzeyde nitelikli yöneticiler ve liderlerin başrolü oynaması beklenir. Bu rolü oynayabilecek liderlik modellerinin kurgusunda ekonomiden sosyolojiye, tarihten iletişime dek uzanan geniş bir alanda bilgi ve beceri ihtiyaçları tanımlanmalıdır. Dolayısıyla, hem **uzun soluklu öğrenme süreçlerinin** hem de **bilgi ve becerilerin paylaşılarak** yaygınlaştırılmasını sağlayan etkinliklerin önünü açacak bu tür çalışmaların **süreklilik** kazanması şarttır. Bu süreçlerin sonunda doğacak liderlerin öncülüğünde, her alanda yeni stratejilerin doğması ve yeni başarıların yakalanması mümkün olacaktır.

BİLDİRİ ÖZETLERİ

ATASÖZLERİ VE DEYİMLER BAĞLAMINDA LİDERLİĞE KÜLTÜREL YAKLAŞIM

CULTURAL APPROACH TO CULTURE WITHIN THE CONTEXT OF PROVERBS AND IDIOMS

Şebnem ASLAN

Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
sebnemaslan27@hotmail.com

Melek Yağcı ÖZEN

Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
melekyagci@selcuk.edu.tr

Şerife GÜZEL

Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
serife_eren.89@hotmail.com

ÖZET

Liderlik kavramı her ne kadar küresel boyutta yaklaşımlara sahip bulunsa da toplumların kültürlerinden de şekillenmektedir. Bu sebeple liderlerin buldukları toplumların kültürel yapılanmalarını iyi okumaları gerekmektedir. Nitekim kültürel okumalardan biri de sözel iletişimde önemli yer tutan atasözleri ve deyimlerdir. Nesilden nesile aktarılacak günümüze kadar ulaşan, önceki kuşakların yaşamları hakkında öngörülerde ve kültürel aktarımlarda bulunmamıza olanak sağlayan atasözü, uzun deneme ve gözlemlere dayanılarak söylenmiş ve halka mal olmuş öğüt verici nitelikte söz olarak tanımlanmaktadır. Deyim ise, genellikle gerçek anlamından çok az ayrı, kendine özgü bir anlam taşıyan kalıplaşmış söz öbeği olarak kavramsallaşmıştır. Kültürel aktarımları sağlaması dolayısı ile toplum hakkında önemli bilgiler veren atasözleri ve deyimler liderler için de önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Bu çalışmada liderliğin kültürel yaklaşımlarında önemli yer tutan atasözleri ve deyimlerin Türkiye kültüründe liderlik kuramları açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada liderlik kuramlarının tümü esas tutularak, Türkiye’de Aksoy (1993)’un Atasözleri ve Deyimler Sözlüğünde geçen tüm atasözü ve deyimler, liderlik kuramları açısından incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda Türkiye’de atasözleri ve deyimlerde liderlik yaklaşımlarına geniş ölçüde değinildiği görülmektedir. Detaylı bilgiler, çalışmanın içeriğinde geniş olarak tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Atasözü, Deyim, Türkiye Liderliği, Liderlikte Kültürel Boyut

ABSTRACT

Although the concept of leadership has approaches in cultural perspective, it is also formed by the cultures of the societies. For that reason, it is necessary for the leaders to read the cultural structures of their societies. Hence, one of the cultural readings is the proverbs and idioms having significant role in verbal communication. Reaching up to our day by being passed down, proverbs, which provide cultural transmission and foreseeing on the lives of previous generations, are defined as sayings having the characteristic of advice made public and said basing on long-lasting trials and observations. Idioms are conceptualized as word heaps having a meaning specific to it and quite different from its real meaning. Providing important information on the society thanks to their providing cultural transmission, proverbs and idioms

constitute substantial sources for leaders. It is aimed to analyze the proverbs and idioms having significant role in cultural approaches of leadership in terms of theories on leadership in Turkish culture. Basing on all theories on leadership all proverbs and idioms in Turkey included in Aksoy (1993)'s Dictionary on Proverbs and Idioms were analyzed in this study in terms of theories on leadership. It is observed in this study that approaches on leadership are widely mentioned in proverbs and idioms in Turkey. Detailed information is provided in the context of the study.

Key Words: Proverb, Idiom, Leadership in Turkey, Cultural Dimension in Leadership

AKRABA KAYIRMACILIĞININ, ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMASINA VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINA ETKİLERİ

THE AFFECT OF NEPOTISM ON EMPLOYEES OF ALIENATION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Şebnem ASLAN

Prof. Dr., Selcuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
sebnemaslan27@hotmail.com

Şerife GÜZEL

Arş. Gör., Selcuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
serife_eren.89@hotmail.com

Melek Yağcı ÖZEN

Arş. Gör., Selcuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
melekyagci@selcuk.edu.tr

ÖZET

Bir kimsenin bilgi, beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler açısından değil de yalnızca kan bağı ve akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam ve terfi ettirilmesi olarak tanımlanan nepotizm, özellikle yeni ve küçük işletmelerde sıkça karşılaşılan bir durumdur. Örgütlerde işin/görevin sıkıcı olması, kötü çalışma koşulları, yapılan işe bir anlam verilememesi ve daha birçok neden ile çalışanın işine karşı geliştirdiği doyumсуuzluk olarak tanımlanan yabancılaşma da benzer şekilde son yıllarda oldukça sık duyulan ve örgüt hastalığı olarak nitelendirilen bir kavramdır. Psikolojik iyi oluş ise yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal meydan okumaları (anamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma gibi) yönetme olarak tanımlanan bir kavramdır. Söz konusu bu kavramların örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde ve başarıya ulaşmalarında önemi göz ardı edilemez. Bu amaçla çalışmada, çalışanlarda akraba kayırmacılığı (nepotizm), yabancılaşma ve psikolojik iyi oluş ilişkilerinin araştırılması hedeflenmiştir. Araştırma Türkiye'nin Konya ilinde üç hastanede sağlık sektöründe 600 çalışanla yürütülmüştür. Araştırmada Abdalla, Magharabi ve Raggab'ın (1998) "Nepotizm, (Akraba Kayırmacılığı), Nepotism Scale", Banai ve Weisberg'in (2003) "Yabancılaşma, Alienation scale", Page ve Vella-Brodrick'in "Psikolojik İyi oluş, Psychological Well-Being scale" ölçekleri kullanılmıştır. Veriler SPSS 10.0 programıyla değerlendirilmiş, LISREL VIII programıyla doğrulayıcı factor analiziyle ölçeklerin geçerliliği araştırılmış ve Lisrel VIII programıyla yol analiziyle ilişki analizi yapılmıştır. Bunun yanında tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, çalışanlarda akraba kayırmacılığı, yabancılaşmayı pozitif etkilemekte; yabancılaşma da psikolojik iyi oluşu negatif etkilemektedir. Akraba kayırmacılığı ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Yabancılaşma, Psikolojik İyi Oluş, Çalışan.

ABSTRACT

Defined as employment and promotion of someone basing only on blood relation and line of descent rather than knowledge, skills, capabilities, achievement and

educational level etc. factors, nepotism is a situation frequently encountered especially in new and small enterprises. Alienation, explained as dissatisfaction because of duty/works' being boring, poor working conditions, not making sense of the work done and for any other reasons in the organization is also commonly heard concept in the recent years which is qualified as organization sickness. Psychological welfare is a concept specified as managing existentialist challenges faced in life (sustaining meaningful targets, individual development and establishing quality relationships with others). Significance of these aforementioned concepts in achieving the purposes of organizations and organizations' being successful cannot be ignored. With this purpose, it was aimed to research nepotism, alienation and psychological welfare relationships among employees. Our surveys were carried out with 600 employees in the health sector providing services at three hospitals in the province of Konya, Turkey. In the study Abdalla, Magharabi and Raggab's (1998) "Nepotism Scale", Banai and Weisberg's (2003) "Alienation scale" and Page and Vella-Brodrick's "Psychological Well-Being scale" were used. The data were evaluated by the packet programme of SPSS 10.0. In order to examine the content validity of those measures, we performed confirmatory factor analysis (CFA) and path analysis with LISREL VIII. Besides the descriptive statistics, correlation analyses were also carried out. In the result of the study, nepotism affected alienation positively; alienation affected psychological well-being negatively; but nepotism has no significant relationship with psychological well-being on employees.

Key Words: Nepotism, Alienation, Psychological Well-Being, Employee

POZİTİF DEĞİŞİM (İNOVASYON) SÜRECİNİ YÖNETME: İNOVASYON LİDERLİĞİ NEDİR?

MANAGING THE POSITIVE CHANGE PROCESS: WHAT IS INNOVATION LEADERSHIP?

Murat Yusuf UÇAN

Dr., Öğr.Gör. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

ÖZET

İnovasyon pozitif bir değişimdir. Pozitif değişimin iki yönü bulunmaktadır. Birincisi yüksek değer, ikincisi uzun vadeli güçlü ilişkidir. Bu iki amacı yerine getirmede organizasyonların inovasyon odaklı stratejileri olmalıdır. Bu stratejilerin başarılı olmasında birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birisi de liderliktir.

Bu çalışmada inovasyon liderliği açıklanmıştır. İnovasyon liderliğinin iki bileşeni bulunmaktadır. Birincisi, liderliğe inovatif bir yaklaşım; ikincisi, inovasyon için liderliktir. Bu çalışmanın amacı bu iki bileşenin kavramlarını açıklamak ve pozitif değişim süreçlerinin yönetimindeki önemini belirtmektir. Literatüre dayanan bu çalışmada iki sonuç elde edilmiştir. Birincisi, organizasyonların sürdürülebilirliğini başarmada liderlerin zorluklara, risklere ve belirsizliklere karşı öğrenme ihtiyacı vardır. İkincisi liderler inovasyon çalışmalarının başarısı için organizasyonlarında inovasyon iklimini oluşturmaları gerekir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon Liderliği, Liderliğe İnovatif bir Yaklaşım, İnovasyon İçin Liderlik, Değişim Yönetimi,

ABSTRACT

Innovation is a positive change. A positive change has two components. The first is a high value, the second is a long term strong relationship. The fulfillment of these two objectives should be the innovation-focused strategies of organizations. There are many factors in the success of these strategies. One of these factors is leadership.

This study intends to explain innovation leadership. Innovation leadership has two components. The first is an innovative approach to leadership; the second is leadership for innovation. The aim of this study is to explain the concepts of the two components of innovation leadership and to indicate the importance of the positive change process management. Two results were obtained in this study based on literature. First, leaders need to learn about the challenges, risks and uncertainties in achieving the sustainability of organizations. Second, leaders need to establish the climate of innovation in their organization for the success of innovation

Keywords: Innovation Leadership, An Innovative Approach to Leadership, Leadership for Innovation, Change Management

2016-2018 YILLARI OLAĞANÜSTÜ HAL UYGULAMASININ TÜRKİYE EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION FOR THE STATE OF EMERGENCY EFFECTS ON TURKISH ECONOMY IN 2016-2018 YEARS

Ayşegül GÜVEN

Öğr. Gör., Mersin Üniversitesi, Mersin MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,
guvenaysgl@hotmail.com

ÖZET

Ekonomik bunalım, salgın hastalıklar, doğal afetler ve temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik tüm yaygın şiddet hallerinde; kamu düzenini yeniden tesis etmek adına olağanüstü hal ilan edilmesi demokrasilerin başvurduğu bir yöntemdir. Türkiye demokrasi tarihinde birden fazla kez görülen bu uygulamaya, son olarak 2016 yılı Temmuzunda yaşanan hain darbe girişiminin ardından başvurulmuştur. 2018 Temmuz ayına dek uygulanan olağanüstü hal döneminde, oldukça önemli hukuki, siyasal ve ekonomik gelişmeler yaşanmış; Türkiye Cumhuriyeti Devleti, tarihindeki ciddi bir dönemi arkasında bırakmıştır. Bu çalışma meydana gelen ekonomik gelişmelerin, alınan makroekonomik kararların etkilerinin neler olduğunu açıklamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple temel makroekonomik değişkenlerin 2016-2018 yılları arasındaki seyri incelenmiş ve her birinde yaşanan değişim tablolar ve grafikler halinde sunulmuştur. 2 yıllık OHAL uygulamasının ekonomik etkilerinin neler olduğu tartışılmış ve bir durum değerlendirmesi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: OHAL, Ekonomi, Türkiye Ekonomisi, Makroekonomi.

ABSTRACT

In all cases of widespread violence aimed at eradicating economic crises, epidemics, natural disasters and fundamental rights and freedoms; a state of emergency to restore public order is a method that democracies apply to. Turkey seen more than once in the history of democracy in this application, finally, it was consulted after the treacherous coup attempt occurred in July 2016. During the state of emergency, which had been implemented until July 2018, significant legal, political and economic developments took place. The Republic of Turkey has left behind a serious period in its history. This paper aims to explain what economic developments are taking place and what are the effects of the macroeconomic decisions taken. For this reason, the course of the main macroeconomic variables between 2016-2018 has been examined and the changes in each of them are presented in tables and graphs. The economic impact of the 2-year State of Emergency implementation was discussed and a case assessment was conducted.

Key Words: State of Emergency, Economy, Turkish Economy, Macroeconomics.

MERSİN ÜNİVERSİTESİ'NDEKİ ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERİN LİDERLİK ALGISI

Gülcan BOYRAZ

Öğr. Gör., Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Mersin
gulcanboyraz@mersin.edu.tr

ÖZET

Ülkemizde görme, işitme, ortopedik veya zihinsel yetersizlikten etkilenmiş pek çok özel gereksinimli (engelli) birey üniversitelere yerleştirme puanları veya özel yetenek sınavları ile yükseköğrenim görmektedir. Yükseköğrenim gören özel gereksinimli öğrencilerin eğitim şartlarındaki nitelikleri arttırmak ve onların sosyal gelişimine katkı sunmak adına, gerek Yüksek Öğreti Kurulu (YÖK) gerekse de üniversiteler kendi bünyesinde pek çok birim veya topluluk kurmuşlardır. Bu sayede bu öğrencilerin kayıtlı olduğu programdan en çok verim alması ve üniversitelerinin imkanları sayesinde sosyalleşmeleri hedeflenmektedir. Bu çalışmada, bu öğrenciler akademik olarak gelişmekle birlikte sosyalleştikleri bu süreçte liderlik algıları nedir? Buldukları eğitim ortamında liderlik özelliği gösterme imkanı bulabilmişler midir? Gelecek yaşamlarında liderliğe ilişkin hedefleri var mıdır?, gibi özel gereksinimli öğrencilerin liderlik algılarını ortaya koymayı hedefleyen soruların cevabı aranmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, yükseköğrenim gören farklı engel türlerinden etkilenmiş özel gereksinimli bireylerin liderlik algılarını belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, Mersin ilinde Mersin Üniversitesinde öğrenim görmekte olup özel gereksinim raporu olan 127 öğrenciden, kendisine ulaşılabilen ve çalışmaya katılma konusunda gönüllü olan 78 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için, araştırmacı tarafından yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiş ve görüşme formunun geçerliğini sağlamak için Mersin Üniversitesi, 2 uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Veriler, öğrencilerin tamamıyla yüz yüze yapılan görüşmeler ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde öğrencilerden konuşma yetisi bulunanların kendisinden onay alındıktan sonra ses kaydı alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş, işitme ve konuşma yetisi olmayan öğrencilere ise görüşme formu yazılı olarak sunulmuş ve cevaplar yazılı olarak alınmıştır. Veriler, görüşmenin gerçekleştirildiği her bireyin bireysel özellikleri ve yetersizlik türleri dikkate alınarak toplanmıştır. Görüşmeler esnasında her bir öğrenciye 5 adet soru sorulmuştur. Görüşmeler 8 - 15 dakika arasında sürmüştür. Verilerin analizinde öncelikle, görüşmede yer alan 5 adet (açık uçlu) sorunun her birine verilen yanıtlar, üzerinde herhangi bir değişiklik veya düzeltme yapılmadan, araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizler bu ifadelerin betimsel dökümü üzerinden yapılmıştır. Araştırma sürecindeki görüşmeler sırasında öğrencilerin, lider olarak ifade edilen birinin özellikle biyolojik olarak noksansız/eksiksiz bir birey olması gerektiğini ifade etmeleri dikkat çeken bir konu olmuştur. Yine temalar oluşturulurken, liderlik edebilecekleri bir ortamın pek onlara yaratılmadığı, birkaç liderlik teşebbüsleri olsa da, belli bir süre sonra bu teşebbüslerinden de vazgeçtiklerini ifade etmeleri ve gelecekte de toplum algısı bu şekilde sürerse kendilerinin lider olacağına inanmadıkları dikkat çeken bir başka konu olmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler ışığında, yüksek öğrenimdeki 78 öğrenciden %88'inin (69 öğrenci) düşük liderlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Anahtar Kelimeler: Liderlik Algısı, Özel Gereksinimli Bireyler, Liderlik Özellikleri

TURİZM SEKTÖRÜ VAKA ANALİZİ: ULU RESORT HOTEL

Muhammet SAYGIN

Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu
msaygin@mersin.edu.tr

ÖZET

Ulu Resort Hotel, Mersin ili Gülnar ilçesinde Ortaburun Turizm Merkezi'nde konumlanmış bölgenin en iddialı turizm işletmelerinin başında gelmektedir. Gazipaşa ve Adana Havalimanlarına olan uzaklığı ve diğer turizm merkezlerindeki rekabet-fiyat dengesi dezavantajına rağmen, bulunduğu konumun özelliklerini kullanarak krizi fırsata dönüştürebilen bir işletme örneğidir. Otel, 600 yatak kapasitesi ve sunduğu her şey dahil sistemi ile bölgede niceliksel ve niteliksel açıdan tek işletme olma özelliğini sürdürürken, bölge insanına istihdam yaratması, staj imkanları sunması bakımından da göze çarpmaktadır. Söz konusu işletme, Silifke Ticaret ve Sanayi Odası üyesi olup bağlı bulunduğu odanın en büyük turizm işletmesi olma özelliğini de taşımaktadır.

Araştırmada vaka olarak belirlenen Ulu Resort Hotel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmin düzeyleri ve presenteeism eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, gerekenin ötesinde sergilenen iş davranışını ifade ederken iş tatmini kavramı kişinin harcadığı emek karşılığında edindiği motivasyon unsurları olarak tanımlanabilmektedir. Presenteeism kavramı ise rahatsızlık durumuna rağmen iş yerinde çalışma eğilimi olarak ifade edilmektedir. Araştırmada, Ulu Resort Hotel çalışanları veri toplama sürecine dahil edilmiş ve işletme yöneticilerinin idari izinleri kapsamında tüm çalışanlara veri toplama formu dağıtılmıştır.

Anket formunun kullanıldığı araştırma sürecinde veriler, Stanford Presenteeism Ölçeği (6) (2002), Minnesota İş Tatmini Ölçeği (36) ile Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (18) kullanılarak 121 otel çalışanından elde edilmiştir. Veri toplama formunun son kısmında, katılımcılardan açık uçlu sorular yardımıyla turizm sektörünü seçme nedenleri, işlerinden memnuniyet düzeyleri ve kurumlarını birkaç kelime ile ifade etme şekilleri belirlenmek istenmiştir. Ayrıca, otele ilişkin kapsamlı internet taraması yapılmış, müşteri öneri ve şikayetleri ile yorumların tasniflenmesi sağlanarak içerik analizi yöntemiyle elde edilen nitel verilerin incelenmesi sağlanmıştır. Bölgenin turizm arz potansiyeli göz önüne alındığında, sektörünün öncü kuruluşlarından biri olan söz konusu turizm işletmesinin akademik bakış açısıyla ele alınmasının sektörel anlamda olumlu çıktılar yaratabileceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Vaka Analizi, Turizm İşletmesi, Ulu Resort Hotel

KOBİ KREDİLERİ VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ

THE RELATION WITH SME LOANS AND ECONOMIC GROWTH

Mustafa Can SAMIRKAŞ

Dr. Öğretim Üyesi, Mersin Üniversitesi, Erdemli MYO, Bankacılık ve Sigortacılık
Bölümü, mcsamirkas@gmail.com

Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU

Doç. Dr. Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm işletmeciliği Bölümü,
msamirkas@gmail.com

ÖZET

KOBİ'ler; değişen piyasa koşullarına hızlı uyum yetenekleri, esnek üretim yapıları, bölgeler arasında dengeli büyüme, işsizliğin azaltılması ve yeni iş alanları açılmasındaki katkıları gibi bir dizi olumlu özellikleri nedeniyle, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli roller oynamaktadır. Ekonomik kalkınmada önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler, yapısal olarak sınırlı öz kaynaklarla kurulduklarından büyümeleri için zorunlu olarak dış finansmana ihtiyaç duymaktadırlar. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kurumsal anlamda kreditor kuruluş denildiğinde akla ilk bankalar gelmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bankaların elde ettikleri fonları etkin dağıtmaları ve bu fonları üretimi ve yatırımı destekleyecek şekilde kullandırmaları ülkenin kalkınmasında hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda birçok kredi ürünü olan bankaların ülkemizdeki işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ'lere sundukları kredi imkanları hem bu firmaların gelişmesinde ve büyümesinde hem de ülkenin kalkınmasında önemli bir role sahiptir. Bu çalışma kapsamında KOBİ kredileri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre KOBİ kredileriyle Ekonomik büyüme arasında uzun dönemli eşbütün ilişki olduğu, KOBİ kredileri ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisinin ise çift yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Banka, KOBİ Kredileri, Ekonomik Büyüme

ABSTRACT

SMEs have very important roles for countries economical and social development with their positive properties such as ability of rapid adaptation to changing market conditions, flexible production structures, balanced growth among regions, contribution to reducing unemployment and contributions to opening new business areas. SMEs, which have an important place in economic development, are required to have external financing as they are established with structural self-limited resources. As many developed and developing countries, banks are the main creditor institutes in Turkey. Especially in developing countries, the fact that banks effectively distribute the funds which they obtain and use them in such a way as to support production and investment is vital in the development of the country. In this context, Banks's credit facilities offered to SMEs, which are the majority of enterprises in Turkey, have an important role both in the development and growth of these companies and in the development of the country. In this study, the relationship between SME loans and economic growth was analyzed. As a result of the analysis there are cointegration relation and bidirectional causality between SME loans and economic growth.

Key Words: SME, Bank, SME Loans, Economic Growth

ÇALIŞANLARIN HASET DAVRANIŞLARI NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Mustafa KARACA

Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi İletişim Fakültesi

Fatma İNCE

Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmada haset kavramının etimolojik kökenleri ve hasedin diğer duygular ve davranışlar ile benzer ve farklı yönleri irdelenecek ayrıca çalışanların sergilediği haset davranışların nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır. Genellikle kıskançlık ile karıştırılan hasetlik daha ziyade bakış açısı ile ilgilidir ve ötekinin sahip olduğu bir şeye sahip olunmadığında ortaya çıkan sahip olma arzusudur. Diğer bir deyişle; haset eksiklikler ve bu eksikliği giderme yönündeki kuvvetli arzuyu ifade eder. Örgütlerde çalışanların haset davranışlarının nedenleri arasında bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler bulunmakta çalışanların haset davranışlarının sonuçları ise örgüte verdiği zararlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışanların sergilediği haset davranışların nedenleri ve sonuçlarını tespit etmeye yönelik yapılan yarı yapılandırılmış mülakat ile 10 farklı çalışandan pilot olarak veri toplanmış ve elde edilen bulgular neticesinde bir ölçek geliştirme denemesi de yapılmıştır. Çalışanların katıldıkları mülakat esnasında önce haset davranışların neler olabileceği konusunda tartışma planlanmış ve bu davranışları sergileyip sergilemedikleri sorulmuştur. Evet cevabı verilen davranışların nedenleri ve sonuçları üzerine mülakat soruları yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular haset davranışların nedenlerini bireysel, örgütsel ve toplumsal nedenler şeklinde bir ayrıma sevk etmiştir. Çalışanların haset davranışlarının sonuçlarını ise örgütsel sonuçlar özelinde değerlendirmek üzere bir planlama yapılmıştır. Konunun henüz bir ölçeğinin olmaması da ayrıca ölçek geliştirme çabalarının hızlandırılmasına neden olmaktadır. Çalışmanın neticelenmesinin akabinde elde edilen bulgular akademik dünya ile paylaşılacaktır.

Anahtar Kavramlar: Hasetlik, haset davranışlar, üretkenlik karşıtı davranışlar, örgütsel psikoloji

KADIN ÇALIŞANLARIN SUSKUNLUK SARMALI KURAMI BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Mustafa KARACA

Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi İletişim Fakültesi

Fatma İNCE

Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi

ÖZET

Suskunluk sarmalı kuramı Alman siyaset bilimci Elisabeth Noelle-Naumann tarafından 1970'li yılların başlarında geliştirilen bir kuramdır. Bu kuram kitle iletişim araçlarının bireyleri ve toplumu susturabilme ve kimi gruplara da konuşma cesareti verebilme gücü üzerinde durmaktadır. Bu çalışmanın amacı suskunluk sarmalı teorisinin kadın çalışanlar özelinde incelenmesidir. Bireylerin toplumdan dışlanma ve baskıya maruz kalma endişesiyle sessizleşmesinde ve örgüt çalışanlarının bu doğrultuda sessiz kalmasında özellikle sosyal medyanın etkin rol oynadığı saptanmıştır. Son zamanlarda ülkemizde de suskunluk sarmalı teorisinin ileri sürdüğü görüşlerle örtüşen bir kadın sessizliğinin var olması, bu konuda sosyal medyanın etkin rolünün bulunması ve bu alandaki çalışmaların yetersiz oluşu bu çalışmayı önemli kılacaktır. Planlanan çalışmada kadın çalışanlara uygulanan anketler yoluyla kadın çalışanların sessizliği suskunluk sarmalı ekseninde incelenecek ve örgütsel iletişim amaçlı kullanılan sosyal medyanın bu etkileşimdeki rolü tespit edilecektir. Pilot uygulamanın Sakarya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde yapılmasının ardından çalışmanın genişletilmesi ve elde edilen bulguların yeterli örneklem sayısına ulaşması hedeflenmektedir. Özellikle dışlanma ve tecrit edilme korkusu ile bağdaştırılan sarmalın daha farklı korku ve kaygılara ev sahipliği yaptığı da ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır. Bulguların ilerleyen süreçte akademik dünya ile paylaşılması planlanmaktadır.

Anahtar Kavramlar: Kadın Çalışanları, Suskunluk Sarmalı, Sosyal Medya

ÇEVRE EĞİTİM PANELİ VERİMLİLİK ANALİZİ: SİLİFKE ÖRNEĞİ

PRODUCTIVITY ANALYSIS WITH ENVIRONMENTAL EDUCATION PANEL; SİLİFKE EXAMPLE

Şanser DELİOĞLAN

Öğr. Gör. , Mersin Üniversitesi, sdelioglan@mersin.edu.tr

Esra SARIOĞLU DURAN

Öğr. Gör. , Mersin Üniversitesi, sariogluessa@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışma, Mersin Üniversitesi Silifke Meslek Yüksekokulu tarafından düzenlenen “2018 Silifke ve Çevre Sorunları” paneline katılan, 43’ü kadın ve 72’si erkek olmak üzere toplam 115 kişi ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Çalışmada basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara anketler dağıtılmış ve anketlerden alınan sonuçlar katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtlar SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Alınan sonuçlar üzerinden güvenilirlik analizi, T Testi analizi ve ANOVA testi analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; katılımcıların aylık gelirleri, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, ailedeki çalışan sayısı, yaşı ve eğitim durumunun çevre duyarlılığı üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. ancak cinsiyetin kadın yada erkek olmasının çevre duyarlılığı algısında anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Silifke, Çevre, Duyarlılık, Kadın, Erkek

ABSTRACT

This study was conducted by face to face interviewing a total of 115 people, 43 women and 72 men, participated in the "2018 Silifke and Environmental Problems" panel organized by Mersin University Silifke Vocational School. In this study, Simple random sampling method was used. Participatory questionnaires were distributed and the responses from the questionnaires and the participants' responses to the questionnaire were analyzed with the SPSS package program. Reliability analysis, T test analysis and ANOVA test analysis were performed on the results obtained. According to the results of the study; it was determined that the monthly incomes of the participants, the number of people who were obliged to care of, the number of employees at the family, the age and educational status weren't significant effect on the environmental sensitivity. However, it was determined that gender is female or male, which is a significant difference in perception of environmental sensitivity.

Keywords: Silifke, Environment, Sensitivity, Woman, Man

SİLİFKE TARIM PANELİ VERİMLİLİK ANALİZİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON PRODUCTIVITY ANALYSIS OF SİLİFKE AGRICULTURAL PANEL

Esra SARIOĞLU DURAN

Öğr. Gör. , Mersin Üniversitesi, sariogluusra@hotmail.com

Garip YARŞI

Öğr. Gör. Dr. , Mersin Üniversitesi, ggvars@gmail.com

ÖZET

Bu çalışma, Silifke Meslek Yüksekokulu ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü tarafından düzenlenen " **1. Silifke Tarım Paneli**" nde katılımcılarla yüz yüze anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete 26 kadın ve 24 erkek olmak üzere toplam 50 kişi katılmıştır. Panelde tarımsal üretim, pazarlama ve tarımsal alanda karşılaşılan hastalık ve zararlılar konularında bilgilendirme sunumları yapılmıştır. Sunumların sonunda karşılıklı soru-cevap bölümü ile panel sonlandırılmıştır. Panel sonunda katılımcılara toplam 12 soru sorulmuştur. Katılımcıların bazı özelliklerinin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, ailede çalışan sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı) tarıma yönelmelerinde etkisi olup olmadığı SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değeri 0.941 olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Silifke, Tarım, Üretim, Pazarlama

ABSTRACT

This study was conducted by conducting a face-to-face survey with participants from the "**Silifke Agriculture Panel 1**" organized by Silifke Vocational School and Food, Agriculture and Livestock Directorate. A total of 50 people, 26 females and 24 males, participated in the survey. The panel presented presentations on agricultural production, marketing and agricultural diseases. At the end of the presentations, the panel was ended with mutual question and answer section. At the end of the panel a total of 12 questions were asked. Whether or not some of the characteristics of the participants (gender, age, educational status, monthly income, number of employees in the family, number of people who are obliged to care) were influenced on their orientation to agriculture was analyzed using the SPSS package program. The Cronbach's alpha value obtained from the analysis was found to be 0.941.

Keywords: Silifke, agriculture, production, marketing