

# Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Mevcut Durumu ve Bölümlerin Karşı Karşıya Olduğu Sorunlara Bir Bakış\* \*\*

Mehmet ÖÇAL\*\*\*  
Adem KORKMAZ\*\*\*\*

**Öz:** Türkiye’de neredeyse 90 yıllık deneyim ve 36 yıllık tecrübeye sahip olan ÇEEİ bölümleri hiç şüphesiz sosyal politika öğretisinin ülkemizdeki temel aktörü vazifesini üstlenmiştir. Bölüm günümüze değin topluma akademik katkılarının yanında ülke bürokrasisinin şekillenmesinde de önemli bir rol oynamıştır. Ancak insan odaklı bakış açısının garantörü konumunda olan bölüm günümüzde bir takım problemler ile karşı karşıyadır. Son yıllarda ortaya çıkan ekonomik gelişmeler, piyasalardaki yeni yönelimler, bölümün dar anlamda sosyal politika çizgisinden sıyrılamaması, akademik anlamda sosyal politika çizgisinden kayma, bölümün profesyonelleşememesi gibi sorunlar bölümün diğer disiplinler nazarında güç kaybetmesine, bölüm mezunlarının istihdam olanaklarının daralmasına ve bölümümüzün diğer sosyal bilimlerin etkisi altına girmesine sebep olmaktadır. Çalışmanın gayesi yapılan araştırma sonucunda bölümünün etkinliği ve verimliliğinin yeniden sağlanmasıdır.

Çalışma kapsamında öncelikle bölümün kısa tarihçesine yer verilmiş ardından kapsamlı bir mevcut durum analizi yapılarak sorunlar teşhis edilmiştir. Tespit edilen sorunlar sınıflandırılarak çözüm önerileri geliştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda ÇEEİ bölümlerin akademik ve teknik birçok sorunla karşı karşıya olduğu tespit edilmiş ve bölümün gelecekteki fırsat ve tehditleri belirginleştirilmeye çalışılmıştır.

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

\* Bu çalışma yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

---

\* 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.

\*\* Makale Geliş Tarihi: 28.06.2018

\*\*\* Arş. Gör. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü

\*\*\*\* Prof. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

## **Labour Economics and Industrial Relations Departments in Turkey and a Problems Which is Encounter to Departmans\***

Abstract: LEIR, which has a nearly 90 years of tradition and 36 years experience in Turkey, part of the main actors in our country has undertaken the task of social policy is undoubtedly teachings. The department has played an important role in shaping the country bureaucracy as well as academic contributions to collectiveism. However, the departmans, which is the guarantor of human-focused viewpoint, faces a number of problems today. Problems such as economic developments in recent years, new orientations in the markets, narrowing of departments from social policy line in academic sense, shift from social policy line in academic terms, lack of professionalism in department are weak in the sense of other disciplines; departmental graduates' employment opportunities are narrowed and departmental is under the influence of other social sciences causes. The aim of the study is to restore the effectiveness and efficiency of the department as a result of the research.

Within the scope of the study, first of all a short history of the department was given and then a comprehensive current situation analysis was carried out to diagnose the problems. The identified problems have been classified and solution proposals have been developed. As a result of the study, it was determined that the LEIR departments faced many academic and technical problems and tried to clarify the future opportunities and threats of the department.

**Key Words:** Labour Economics and Industrial Relations, Social Policy, Social Politics

\* This work was compiled from a master's thesis.

## **Giriş**

“Sosyal” ve “siyaset” kelimeleri farklı köken ve anlamdan gelen kelimeler olmasına karşı bu kelimelerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan “sosyal siyaset” kavramı genel anlamda, tüm vatandaşlara eşit ve asgari refahı sağlamak amacıyla devlet tarafından uygulanan politikalar bütünüdür. Günümüzde kavram sıklıkla “sosyal politika” olarak kullanılmaktadır.

Sosyal politika, 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 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 Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümlerinin temel yapı taşını sosyal politika meydana getirmiştir. 1930'lu yıllarda Gerhard Kessler ile ülkemize 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 lağvedilerek ÇEEİ bölümlerinin oluşturulması ile günümüze değin gelmiştir. Temellerinin atıldığı 1933 yılından günümüze yaklaşık 90 yıllık bir geleneğin ürünü olan ÇEEİ bölümleri günümüzde bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Akademik ve teknik anlamda karşı karşıya kalınan bu sorunlar bölümü olumsuz yönde etkilemektedir. Akademik sorunlar, bölümün akademik açıdan karşı karşıya olduğu sosyal politika geleneğinden kopma gibi sorunları ifade ederken, teknik sorunlar ise bölümlerin akademik faaliyetlerinin çıktıları veya akademik faaliyetlerini etkileyen profesyonelleşme, mezunların istihdamı, iletişim ve işbirliği gibi konuları ifade etmektedir. Çalışmada, literatür taraması ve araştırmalar ile sınıflandırılıp belirlenen “akademik ve teknik” sorunlara yönelik çözüm yolları üretilerek bölümün günümüzde karşı karşıya olduğu belirsizliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

## Türkiye’de ÇEEİ Bölümlerinin Kısa Tarihçesi

Türkiye’de ÇEEİ bölümlerinin temelini oluşturan sosyal politika öğretimi batılı anlamda 1933 yılında gerçekleştirilen üniversite reformuyla birlikte başlamıştır. 1933 yılında kabul edilen 2252 sayılı kanunla, İstanbul Darülfünunu lağvedilerek yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Cumhuriyet’in 10. Yılında 18 Kasım 1933 tarihinde İstanbul Üniversitesi eğitime başlamıştır. İstanbul Üniversitesinin kurulmasıyla birlikte batıdan birçok bilim adamı Türkiye’ye gelmiş/getirilmiş ve üniversitenin enstitüler, laboratuvarlar ve araştırma merkezleri oluşturulmuştur. Bu enstitülerden birisi ise hukuk fakültesi bünyesinde İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü adı ile kurulmuştur. Sosyal politika öğretimi ülkemizde batıdan gelen öğretim üyeleri ile birlikte lisansüstü seviyede ilk bu enstitüde başlamıştır.

İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsünü Almanya’daki Nazi rejiminden kaçan ve Türkiye’ye davet edilen profesörlerden birisi olan Gerhard Kessler kurmuş ve 1951 yılında Türkiye’den ayrılıncaya kadar bu enstitünün müdürlüğünü sürdürmüştür. Kessler yaptığı yayınlarda sadece sosyal politikanın Türkiye’de gelişmesine yardımcı olmakla kalmamış, aynı zamanda bu alanda birçok bilim adamı da yetiştirmiştir. Kessler’in yetiştirdiği bilim adamlarının başında ise Orhan Tuna gelmektedir. İstanbul üniversitesinde sonraki yıllarda doktoralarını tamamlayan Nevzat Yalçıntaş, Turan Yazgan, Sabahattin Zaim, Nusret Ekin ve Toker Dereli ise ülkemizin birinci kuşak sosyal politikacılar arasında yer almaktadır (Altan, 2006: 34).

1950’li yıllara gelindiğinde Kessler’in dikmiş olduğu sosyal politika fidanı Türkiye’deki toprağa uyum sağlayarak kök salmış Türk sosyal politika çizgisi ortaya çıkmaya başlamıştır. Siyasal Bilgiler Fakültesinde Cahit Talas öncülüğünde ortaya çıkan ilk yerli yaklaşımı, İstanbul Üniversitesinden Sabahattin Zaim öncülüğündeki ikinci ana akım izlemiştir. İlerleyen yıllarda kürsüler bu iki ana eksen temelinden akademik faaliyetlerini sürdürmüşlerdir.

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 öğrenci kabul ederek dört yıllık öğrenimin sonunda lisans diploması vermeye başlamıştır (Tınar, 2010: 48)

Sosyal politika geleneğinin “paradigma değişimi” YÖK ile başlamıştır. 1982 yılında YÖK’ün göreve başlamasıyla birlikte Türkiye’deki yükseköğrenim kurumları yeniden yapılanma süreci içine girmiş ve sosyal politika çalışmalarının sürdürüldüğü akademik yapılar 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 söylenebilecektir. 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).

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).

Bölümün ÇEEİ ismi almasında 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” kavramını gösteren bir kullanıma sahiptir (Zaim, 2008: 465- Karşlıoğlu, 2010: 57).

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 açısına sahip sosyal korumacı ve sosyal politikacıların eğitimi üssü olarak konumlanmaktadır. Söz konusu iddia ÇEEİ’nin yapı taşı olan sosyal politika ve ilişkili disiplinlerinin insan odaklı bakış açıları ile desteklenebilecektir.

## Dünya’da ÇEEİ Eğitiminin Mevcut Durumu

Endüstri ilişkileri eğitiminin Dünya’da bir kriz içerisinde olduğu ileri sürülmektedir (Bruce Kaufman, The Global Evolution of Industrial Relations, 2004, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_362\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_362_engl.pdf), e.t: 14.06.2017). Dünya’da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri adını taşıyan bölüm fazla değildir. Eğitim ve öğretim genellikle İktisat veya Sosyal Politika sürdürülmektedir. ABD, Çin ve Almanya’da benzer isimlerle fakülte veya bölümler bulunmaktadır (Karadeniz, 2010: 290).

ABD’de günümüzde 25’in üzerinde endüstri ilişkileri veya insan kaynakları yönetimi alanında akademik çalışmalarını devam ettiren oluşum mevcuttur (Whalen, 2008: 22-26). Genel hatları itibarıyla ABD’deki endüstri ilişkileri eğitimi ve araştırmaları tümdengelim ve istatistiğe dayanmaktadır. Araştırmacı ve akademisyenlerin çoğu iktisat ve psikoloji kökenlidir. Bu araştırmacı ve

akademisyenler genellikle iktisat ve psikolojiden alınan teorilerden türetilen hipotezleri test ederek endüstri ilişkileri çalışmalarını yürütmektedirler (Yıldırım, 2008: 55).

ABD'de çalışma ve endüstri ilişkileri alanında yapılacak temel lisans eğitimi tipik olarak işletme fakültesinde örgütlenmiştir. Söz konusu örgütlenme tipi son yıllar da ortaya çıkan gelişmeler ile İngiltere'de de görülmekte var olan bölümler ya kapatılmakta ya da insan kaynakları bölümlerinin departman veya programları haline getirilmektedir. Bu temel alan programın insan kaynakları yönetimi alanında yapılan temel alan lisans eğitimi ile benzer özellikler taşıdığı da görülmektedir. Ek olarak, az sayıda üniversitenin bağımsız çalışma ve endüstri ilişkileri bölümleri/fakülteleri olduğu görülürken, birçoğunda bu alan enstitü veya araştırma merkezi çatısı altında örgütlenmiştir. ABD'de çalışma endüstri ilişkileri eğitiminde, emek tarihi, sendikacılık, çalışma ekonomisi, insan kaynakları yönetimi, iş yasaları, çalışma ekonomisi gibi tipik dersler yer almaktadır. Bölüm veya programdan mezun olanların istihdam alanları ise yine diğer ülkeler ve ülkemizle benzer olarak, sendikalar, kamu kuruluşları veya endüstride personel çalışma ilişkileri uzmanı gibi sıralanabilmektedir (Özkaplan-Selamoğlu, 2005: 5; <https://www.ilr.cornell.edu/academics/degree-programs/graduate-degree-programs/master-industrial-and-labor-relations-milr>, e.t: 16.03.2017 ).

Çin Halk Cumhuriyeti, ÇEEİ eğitimi ile dikkat çeken bir diğer ülkedir. Ülkede gerek lisansüstü gerekse lisans düzeyinde hukuk ve endüstri ilişkileri ağırlıklı eğitim verilmektedir. Ülkenin ÇEEİ alanında önde gelen kuruluşları, Çin Endüstri İlişkileri Enstitüsü, Renmin Üniversitesi'dir (<http://www.ciir.edu.cn/en/index.html>, e.t: 27.07.2016).

Sanayi devriminin yaşandığı ülke olan İngiltere, ÇEEİ eğitimi açısından incelenmesi gereken bir ülke konumundadır. Nihayetinde bir Anglosakson ürünü olan endüstri ilişkilerinin gelişmesinde şüphesiz önemli bir rolü olan İngiltere'nin çoğu Dünya ülkesinde olduğu gibi ÇEEİ eğitimi açısından bir kriz içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Günümüzde İngiltere'de endüstri ilişkileri araştırmalarında kurumsal ve tümevarıma dayalı yaklaşım ağırlıktadır. İngiliz endüstri ilişkilerinde uygulamaya dönük politika sorunları nedeniyle araştırmacılar belirli sorunlar hakkında bilgi sağlamak ve analiz yapmak amacıyla saha çalışması veya örnek olay yönetimini ağırlıklı olarak benimsemişlerdir. İngiliz endüstri ilişkileri araştırmacılarının büyük bir bölümü sosyoloji ve tarih kökenlidir. Bu noktada endüstri ilişkileri öğretiminde sosyolojinin önemli yapı taşlarından bir tanesi olduğu hususu ön plana çıkmaktadır. İngiltere, ABD, Kanada, Avustralya ve Nijerya gibi ülkelerde üniversitelerde ayrı endüstri ilişkileri bölümleri var iken, Kıta Avrupa'sında ağırlıklı olarak endüstri ilişkileri, hukuk, sosyoloji, iktisat, siyaset bilimi ve psikoloji bölümleri içinde yer almaktadır (Yıldırım, 2008: 55-56).

Ancak İngiltere'de endüstri ilişkileri eğitiminin ciddi bir sorunla karşı karşıya olduğu söylenebilmektedir. Son gelişmeler ışığında, ülkenin en büyük ÇEEİ eğitim

merkezi olan Keele Üniversitesinin, işçilerin işverenler ile mücadelelerinde artık entelektüel bir birikime sahip olmalarına gerek kalmadığı düşüncesi ile endüstri ilişkileri departmanını kapatarak bölümde görevli akademisyenlerin iş sözleşmelerinin sonlandırılması bu duruma örnek gösterilebilecektir. Gelişmeler bu uygulama ile de sınırlı kalmamaktadır. Aynı şekilde London School of Economics endüstri ilişkileri departmanını lağvederek yönetim departmanının alt disiplini haline getirmiş, While Warwick Üniversitesi ise sadece lisansüstü eğitim alan öğrencilere eğitim vermektedir. Endüstri ilişkilerinde meydana gelen bu gelişmelerin altında insan kaynakları yönetiminin hem üniversitelerde eğitim alanında “İnsan Kaynakları ve Yönetimi” olarak hem de piyasalarda sendikasızlaştırma, bireysel iş ilişkilerinin önem kazanması gibi alanlarda ön plana çıkması gibi nedenlerin yattığı söylenebilecektir. Söz konusu durum bazı kaynaklarca “Endüstri İlişkilerinin Ölümü” olarak adlandırılmaktadır (The Death of the Industrial Relations, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2008/jan/28/thedeathofindustrialrelations>, e.t., 14.03.2017).

İskandinav Ülkeleri uygulamakta oldukları sosyal politikalar ve bu politikaların başarısı göz önüne alındığında Dünya’da faklı bir konumda yer aldığı söylenebilmektedir. Bu ülkelerinin genelinde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde ÇEEİ eğitimi verilmektedir. Söz konusu verilen eğitimlerin içerikleri incelendiğinde sosyal demokrasi ve refah devleti anlayışının izlerine rastlanmaktadır.

Bahsedilen ülkelerin dışında Almanya, Nijerya, Fransa, Belçika gibi ülkelerde de enstitü veya fakülteler altında ÇEEİ’ye ilişkin endüstri ilişkileri veya sosyal politika eğitimi vermektedirler.

## **Türkiye’de ÇEEİ Bölümlerinin Mevcut Durumu**

ÇEEİ bölümleri, sosyal politika zeminine dayanarak ortaya çıkmış, disiplinler arası alana sahip bir bölüm olma niteliği taşımaktadır. ÇEEİ bölümü bünyesinde sosyal politika, sosyoloji, psikoloji, çalışma ekonomisi, iş ve sosyal güvenlik hukuku gibi bilim dallarını bünyesinde barındıran multi-disipliner bir alandır. Üniversitelerde ÇEEİ bölümleri 1982 ile birlikte varlık kazanmış, bu tarihten itibaren lisans ve lisansüstü düzeyinde bölüme ilişkin dersler vermeye başlanmıştır (Yılmaz, 2010: 53- Yorgun, 2010; 47).

ÇEEİ bölümü işletme, hukuk, iktisat, vb. gibi sosyal bilimleri de içeren multi-disipliner bir bölümdür. Bölüm 30’u aşkın üniversitede genel olarak dört anabilim dalında eğitim vermektedir. Bölümün eğitim süresi 4 yıldır. Bölümde, çeşitli üniversitelerde farklılık gösterebilmekle birlikte genel itibarıyla, sosyal düşünceler, sosyal politika tarihi, çalışma ekonomisi, sendikacılık, sosyal güvenlik, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi gibi derslerin yanı sıra hukuk, maliye, ekonomi ve işletmecilik yönetim bilimlerine ilişkin dersler de okutulmaktadır.

Lisans ve lisansüstü seviyede İktisat, İktisadi ve İdari Bilimler ve Siyasal Bilimler Fakültelerinde akademik faaliyetlerini sürdüren bölüm “çalışma ekonomisti” payesi ile mezun vermekte ve yine bu paye ile kamu alanında ilgili bakanlıklara KPSS Alan sınavı ile özel sektörde ise ağırlıklı olarak “İnsan Kaynakları Uzmanı” olarak istihdam imkânı sunmaktadır.

### **ÇEEİ Bölümlerinin Bulunduğu Üniversiteler, Öğretim Türleri ve Kontenjanlar**

Ülkemizde 2017 yılı ÖSYS kılavuzundaki veriler dikkate alındığında 30 üniversitede 56 program ile lisans düzeyinde ÇEEİ bölümü öğrenci alımı gerçekleştirmektedir. Bu bölümler eğitimlerini normal öğretim, ikinci öğretim, uzaktan eğitim, açık öğretim şeklinde gerçekleştirmektedirler. Ülkemizde 2017 yılında ÇEEİ bölümü bulunan ve eğitim veren üniversiteler şunlardır:



**Tablo 1:** 2017 Yılında ÇEEİ Bölümü Bulunan ve Öğrenci Alan Üniversiteler ile Kontenjanlar

Üniversite Adı	Öğretim Türü
Adnan Menderes Üniversitesi	Normal Öğretim (65), İkinci Öğretim (65)
Akdeniz Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Anadolu Üniversitesi	Normal Öğretim (80), Açık Öğretim (1500)
Ankara Üniversitesi	Normal Öğretim (50)
Atatürk Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Bandırma 17 Eylül Üniversitesi	Normal Öğretim (60)
Bülent Ecevit Üniversitesi	Normal Öğretim (90), İkinci Öğretim (90)
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Cumhuriyet Üniversitesi	Normal Öğretim (85), İkinci Öğretim (85)
18 Mart Üniversitesi	Normal Öğretim (90), İkinci Öğretim (90)
Çankırı Karatekin Üniversitesi	Normal Öğretim (65), İkinci Öğretim (65)
Dokuz Eylül Üniversitesi	Normal Öğretim (110), İkinci Öğretim (110)
Fırat Üniversitesi	Normal Öğretim (50), İkinci Öğretim (50)
Gazi Üniversitesi	Normal Öğretim (110)
Tokat Gaziosman Paşa Üniversitesi	Normal Öğretim (80), İkinci Öğretim (80)
İstanbul Üniversitesi	Normal Öğretim (100), Uzaktan Eğitim (150)
Karadeniz Teknik Üniversitesi	Normal Öğretim (80), İkinci Öğretim (80)
Kırklareli Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Kocaeli Üniversitesi	Normal Öğretim (100), İkinci Öğretim (100), KKTC U (2)
Marmara Üniversitesi	Normal Öğretim (90)
Mersin Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Normal Öğretim (70), İkinci Öğretim (70)
Namık Kemal Üniversitesi	Normal Öğretim (60)
Ordu Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Pamukkale Üniversitesi	Normal Öğretim (75), İkinci Öğretim (75)
Sakarya Üniversitesi	Normal Öğretim (110), İkinci Öğretim (110)
Süleyman Demirel Üniversitesi	Normal Öğretim (140), İkinci Öğretim (140)
Trakya Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)
Uludağ Üniversitesi	Normal Öğretim (100), İkinci Öğretim (100)
Yalova Üniversitesi	Normal Öğretim (60), İkinci Öğretim (60)

**Kaynak:** 2017 ÖSYS Kılavuzu

2017 yılında ÇEEİ bölümlerine toplam 4162 kontenjan açılmıştır. 2010 yılında bölüm için açılan kontenjan 3170 olmuştur. 6 yılda bölüm kontenjan

açısından ortalama %30'luk bir artış göstermiştir. Bu artışın altında bölüm sayılarının artması, bölümün ikinci öğretim programlarının yaygınlık kazanması, özellikle yeni kurulan üniversitelerin büyüme ve daha çok öğrenciyi bünyesinde barındırma stratejileri gibi etmenlerin etkili olduğu aşikârdır. Ek olarak, toplam sayıya eklenmemiş olan Anadolu Üniversitesi ÇEEİ Bölümü Açık Öğretim Programı 1500 kontenjana sahiptir.

Kontenjanlarda meydana gelen artışlar özellikle disiplinler arası bir bölüm niteliğinde olan ve öğretim üyesi sayıları bakımından bazı yetersizliklerin görüldüğü bölüm açısından bir takım sorunlara sebep olmaktadır. Örneğin 2010 yılında toplam 130 kontenjan açmış olan Süleyman Demirel Üniversitesi, 2017 yılında %100'ün üzerinde bir artışla 280 Kontenjan açmıştır. 2010 yılında üniversitede 1 Prof, 2 Doç.Dr., 1 Dr.Öğr.Üyesi bulunmaktadır. 2017 yılında bu sayılar, 2 Prof, 2 Doç.Dr., 1 Dr.Öğr.Üyesidir. Bu durum, öğretim üyelerinin üzerindeki ders yükünü arttırmının yanında verilmekte olan eğitimin kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Genel itibari ile üniversitelerdeki bölüm sayısındaki artış bölümün öğrenci sayısını da arttırmaktadır. Bu durum, öğretim elemanı sayısında nispeten sınırlı olan bölümde verilen eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilecek bir olumsuz gelişme olarak yorumlanabilecektir.

### **Mevcut Bölümlerin ÖSYS Başarı Sırası ve Puan Durumları**

Çalışmanın yapıldığı dönemde üniversite giriş sınavları iki aşamalı şekilde gerçekleşmektedir. Aday ilk olarak Yüksek Öğretime Geçiş(YGS) sınavına girmekte, sınavda 6 puan türünün her hangi birinden 150 puan ve üzerinde başarı elde edenler ön lisans veya açık öğretime ilişkin bazı bölümleri tercih edebilmektedirler. YGS sınavından 150 puan barajını aşabilen adaylar ikinci aşama olan Lisans Yerleştirme Sınavına girmeye hak kazanmaktadırlar. ÇEEİ bölümü LYS sınavının Türkçe-Matematik puan türü olan TM-1 sınav türüne göre tercih edilebilmektedir. Tercih edilecek puan türünün hesaplanmasında YGS ve LYS sınavlarının puanları belirli oranlarda harmanlanarak puan hesaplaması yapılmaktadır. 2018 yılı ile birlikte üniversite sınav sistemi değişmiştir.

Üniversitelerde lisans düzeyinde öğrenci alımı gerçekleştiren ÇEEİ bölümlerinin 2017 yılı LYS TM-1 tavan ve taban puan türüne göre sıralanan başarı sırası aşağıdaki gibidir:

**Tablo 2:** ÇEEİ Bölümlerinin LYS TM-1 Tavan ve Taban Puanlarına Göre Başarı Sırası

Başarı Sırası	Üniversite	TM-1 Taban Puan
1	Ankara Üni.	364,777
2	Marmara Üni.	328,802
3	Gazi Üni.	325,111
4	İstanbul Üni.	323,431
5	Dokuz Eylül Üni.	306,437
6	Anadolu Üni.	302,886
7	Uludağ Üni.	298,527
8	Kocaeli Üni.	291,118
9	Akdeniz Üni.	290,288
10	Dokuz Eylül Üni. (İ.Ö)	288,402
11	Sakarya Üni.	282,619
12	Manisa Celal Bayar Üni.	280,762
13	Uludağ Üni. (İ.Ö)	279,623
14	Muğla Sıtkı Koçman Üni	274,111
15	Pamukkale Üni.	272,269
16	Mersin Üni.	271,052
17	Akdeniz Üni. (İ.Ö)	270,812
18	Kocaeli Üni. (İ.Ö)	269,678
19	Trakya Üni.	269,176
20	Karadeniz Teknik Üni.	268,508
21	Yalova Üni.	265,588
22	Adnan Menders Üni.	263,324
23	Manisa Celal Bayar Üni. (İ.Ö)	262,690
24	Çanakkale 18 Mart Üni.	261,876
25	Sakarya Üni. (İ.Ö)	260,162
26	Namık Kemal Üni.	259,387
27	Pamukkale Üni. (İ.Ö)	257,367
28	Bülent Ecevit Üni.	252,950
29	Süleyman Demirel Üni.	251,903
30	Yalova Üni. (İ.Ö)	250,358
31	Atatürk Üni.	249,858

32	Ordu Üni.	249,268
33	Karadeniz Teknik Üni. (İ.Ö)	248,290
34	Adnan Menderes Üni. (İ.Ö)	247,673
35	Trakya Üni. (İ.Ö)	246,970
36	Kırklareli Üni.	245,695
37	Mersin Üni. (İ.Ö)	244,647
38	Çankırı Karatekin Üni.	244,719
39	Çanakkale 18 Mart Üni. (İ.Ö)	244,610
40	Cumhuriyet Üni.	238,610
41	Süleyman Demirel Üni. (İ.Ö)	235,350
42	Gazi Osman Paşa Üni.	233,368
43	Bülent Ecevit Üni. (İ.Ö)	233,193
44	Çankırı Karatekin Üni. (İ.Ö)	232,633
45	Atatürk Üni. (İ.Ö)	231,987
46	Kırklareli Üni. (İ.Ö)	231,979
47	Ordu Üni. (İ.Ö)	231,658
48	Cumhuriyet Üni (İ.Ö)	222,778
49	Gazi Osman Paşa Üni. (İ.Ö)	205,412
50	Muğla Sıtkı Kocaman Üni. (İ.Ö)	-
51	İstanbul Üni. (Uzaktan Öğretim)	-
52	Anadolu Üni. (Açık Öğretim)	-

**Kaynak:** 2017 ÖSYS Kılavuzu

Üniversitelerde öğrenci alımı gerçekleştiren ÇEEİ bölümleri taban puanları yukarıda verilmiştir. Bu sıralamaya göre en yüksek başarı sırası ve puan ile almı yapan üniversite Ankara Üniversitesi ÇEEİ bölümü olmuştur. Bölüm, 364,777 taban puan ile almı gerçekleştirmiştir. Ancak, gerek kontenjanların artması gerekse 4, 5, 6. Kuşak ÇEEİ bölümlerinin kurulması gibi sebeplerden ötürü bölümün giriş puanları sürekli bir düşüş eğilimindedir. Yine uzaktan öğretim ve açık öğretim bölümleri de bu eğilimi etkilemektedir. Özellikle ikinci öğretimi bulunmayan bölümlerin başarı sıralarının yüksek olması ve sıralama da son 10 yıldır aynı yerde durmaları dikkat edilmesi gereken bir unsurdur. Ancak puan ve başarı sıralarındaki azalış eğilimi günümüzde tüm sosyal bilimlerin karşı karşıya olduğu bir sorunsaldır.

Şöyle ki, Ankara Üniversitesi ÇEEİ bölümü 2014 yılında, 351.000 taban puan ve 66.600 başarı sırasına göre yerleştirme yapılmıştır. Söz konusu durum diğer üniversiteler içinde geçerliliğini korumaktadır. Örneğin Marmara Üniversitesi ÇEEİ bölümü normal öğrenim lisans programı, 2014 yılında, 324.000 taban puan ve

102.000 başarı sırasına göre yerleştirme yapmışken, 2017 yılında 328,802 taban puan ve 131.000 başarı sırasına gerilemiştir. Aynı durum Süleyman Demirel Üniversitesi ÇEEİ bölümünde de görülmüştür. Normal öğretim lisans programı 2014 yılında, 249.000 taban puan ve 289.000 başarı sırasına göre yerleştirme yapmış iken, 2017 yılında 251,903 puana gerilemiştir. Bölüme giriş puanının azalma eğiliminin bölüm açısından bir sorun olarak değerlendirilebilmektedir.

### **Bölümlerin Anabilim Dalları Açısından Durumu**

Bölümler çeşitli akademik alt birimlerden oluşmaktadırlar. ÇEEİ bölümü de disiplinler arası anabilim dallarından oluşmuş bir bölümdür. 1982 yılında kurulan bölümün alt yapısının oluşturulmasında bir takım rol modellere başvurulmuştur. ÇEEİ bölümlerine ilişkin model üniversitelerden birisini oluşturan ABD Cornell Üniversitesi, Endüstri ve Çalışma ilişkileri Fakültesi'nde, Çalışma ilişkileri, hukuk ve tarih, İnsan Kaynakları, Uluslararası ve Karşılaştırmalı Emek, Çalışma Ekonomisi, Sosyal İstatistik, Organizasyonel Davranış adında altı bölüm bulunmaktadır. Diğer modellerden birisi olan İngiltere Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Konseyindeki merkezlerden birisi olan Warwick Business School'da yer alan "Endüstri İlişkileri ve Örgütsel Davranış" çalışma grubunda ise, Endüstri İlişkileri Araştırma Birimi, İnovasyon Bilgi ve Örgütsel Ağlar, örgüt Teorisi alanlarında araştırmalar yapılmaktadır (Yılmaz, 2010: 54).

Ülkemizdeki ÇEEİ bölümlerinin ana bilim dalları üniversitelere ve üniversitelerin yakın olduğu ekollere göre farklılık göstermektedir. Anabilim dalları ve üniversiteler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

**Tablo 3:** 2017 Yılı Türkiye’de ÇEEİ Bölümlerinin Mevcut Anabilim Dalı Yapılanması

Üniversite	Çal. Eko.	Yön ve Çal. Sos.	Yön ve Çal. Psi.	İş Huk. ve Sos. Güv.	End. İliş.	Sos. Pol.	İKY	Sos. Siy. ve Sos. Güv	İş. Huk.	Çal. Eko. ve End. İliş.	İky ve End İliş.
Adnan Menderes Üni.	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
Akdeniz Üni.	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
Anadolu Üni.	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-
Ankara Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Atatürk Üni.	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-
Bandırma 17 Eylül Ün	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
Bülent Ecevit Üni.	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
Celal Bayar Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Cumhuriyet Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
18 Mart Üni.	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
Çankırı Karatekin Üni.	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	-
Dokuz Eylül Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Fırat Üni.	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Gazi Üni.	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
Gaziosman Paşa Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
İstanbul Üni.	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-
Karadeniz Teknik Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Kırklareli Üni.	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-
Kocaeli Üni.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
Marmara Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Mersin Üni.	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓
Muğla Sıtkı Koçman Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-

Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Mevcut Durumu

Namık Kemal Üni.	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
Ordu Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Pamukkale Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Sakarya Üni.	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-
Süleyman Demirel Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Trakya Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Uludağ Üni.	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Yalova Üni.	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-

**Kaynak:** Bölüm İnternet Sitelerinden Derlenmiştir.

Tablodan da görüleceği üzere bölümler ağırlıklı olarak, çalışma ekonomisi, yönetim ve çalışma sosyolojisi, yönetim ve çalışma psikolojisi, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dallarından oluşmaktadır. Özellikle çalışma ekonomisi anabilim dalı 29 üniversitede bulunmaktadır. Buna karşılık bölümün adının kaynağı olan ve disiplinler arası bir niteliğe sahip olan endüstri ilişkileri anabilim dalı 7 üniversitede bulunmaktadır. İnsan kaynaklarının artan önemi ve bölüm içerisinde eksen kaymaları eleştirilerine rağmen 29 üniversiteden sadece 4 üniversitede ilgili anabilim dalı bulunmaktadır. Aynı durum sosyal politika anabilim dalı için de geçerlidir. Üniversiteler içinde sadece 6 sosyal politika anabilim dalı bulunmaktadır. Anabilim dallarındaki görülen yapılanma eksen kayması veya gelenekten kopma olarak yorumlanabilmektedir.

### **Bölümlerin Akademik Personel Açısından Durumu**

Mevcut durumun analiz edilmesinde akademinin en önemli parçası olan akademik personel sayıları da önem arz etmektedir. Şüphesiz, akademik personel akademik birimlerin en önemli yapı taşını tek başına oluşturmaktadır. ÇEEİ bölümü, İİBF Fakültesindeki diğer bölümlere kıyasla yeni bir bölüm olarak göze çarpmasına rağmen yeterli akademik personele sahip bir bölüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son 10 yılda açılan bölümler ile birlikte akademik kadro daha da güçlenmiştir. Bölümün 2017 detaylı akademik personel sayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir.



**Tablo 4:** 2017 Yılı Türkiye ÇEEİ Bölümleri Akademik Personel Sayıları

Üniversite	Prof.Dr.	Doç.Dr.	Dr.Öğr.Ü.	Arş.Gör.	Öğr. Gör.	Uzm./Okt.
Adnan Menderes Üni.	-	2	1	3	-	-
Akdeniz Üni.	2	1	5	3	-	-
Anadolu Üni.	6	4	4	4	-	-
Ankara Üni.	7	3	2	9	-	-
Atatürk Üni.	1	1	3	1	-	-
Bandırma 17 Eylül Üni.	1	1	2	4	-	-
Bülent Ecevit Üni.	-	-	7	2	-	-
Celal Bayar Üni.	-	1	2	3	-	-
Cumhuriyet Üni.	2	1	3	4	1	-
18 Mart Üni.	1	2	3	3	-	-
Çankırı Karatekin Üni.	-	-	3	1	-	-
Dokuz Eylül Üni.	10	4	4	12	-	-
Fırat Üni.	-	-	3	3	-	-
Gazi Üni.	4	5	-	13	-	-
Gaziosman Paşa Üni.	-	-	6	2	-	-
İstanbul Üni.	8	6	7	16	-	-
Karadeniz Teknik Üni.	2	2	4	4	1	-
Kırklareli Üni.	-	-	5	3	-	-
Kocaeli Üni.	2	2	5	7	-	-
Marmara Üni.	4	4	4	11	2	-
Mersin Üni.	1	1	3	1	-	-
Muğla Sıtkı Koçman Üni.	2	4	3	3	-	-
Namık Kemal Üni.	1	1	2	5	-	-
Ordu Üni.	-	2	3	1	-	-
Pamukkale Üni.	1	3	5	3	1	-
Sakarya Üni.	3	4	5	8	-	-
Süleyman Demirel Üni.	2	2	1	5	-	-
Trakya Üni.	-	1	4	1	1	-
Uludağ Üni.	8	-	4	15	1	-
Yalova Üni.	3	3	1	7	-	-
<b>TOPLAM</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>94</b>	<b>183</b>	<b>7</b>	<b>-</b>

**Kaynak:** Bölüm İnternet Sitelerinden Derlenmiştir.

Bölümün akademik personel sayısının bölüm açısından yeterli olduğu bölümlerin öğrenci sayısı göz önüne alınarak söylenebilmektedir. Özellikle 2010 yılı ve sonrasında öğrenci alımı yapan bölümlerin, akademik personel sayısının artmasında önemli katkıları olmuştur.

Kıyaslama yapılacak olursa 2010 yılında 56 olan Profesör sayısı, 2016 yılında 72'ye, 37 olan Doçent sayısı 67'ye, 70 olan Araştırma Görevlisi sayısı ise 183'e yükselmiştir (Yılmaz, 2010: 53).

Geçen 6 yılda meydana gelen büyümü göz ardı edilemeyecek önemli bir gelişmedir. Özellikle araştırma görevlisi sayısında %100'ün üzerinde bir artış meydana gelmiştir. Bahsi geçen akademik kadroda bulunanların niteliklerinin yanında bölümün geleceğine yön verecek olan söz konusu kitlede meydana gelen artış bölüm geleneğinin devamının garantisi niteliğindedir. Ancak 2015 yılında kaldırılan Öğretim Elemanı Yerleştirme Programı (ÖYP) nın bu artışı olumsuz yönde etkileyip etkilemeyeceği ancak gelecek yıllarda görülebilecektir. Zira her sene ortalama 10 araştırma görevlisinin bölüme ÖYP ile ataması gerçekleşmiştir.

### **Bölümün Lisansüstü Eğitimi Durumu**

ÇEEİ bölümlerinin yüksek lisans ve doktora eğitimi sunan üniversiteleri, yüksek lisans ve doktora tez sayıları ve bu tezlerin anabilim dallarına göre dağılımları bölümlerin içinde bulunduğu eksenin yönelimi hakkında fikir sahibi olma açısından önem arz etmektedir.

İlgi alanları ve disiplinleri gereğince ÇEEİ, sürekli yenilenen ve güncellenen bir bölümdür. Söz konusu yenilik ve gelişimlere verilen tepkiler ise yüksek lisans ve doktora tezleri ve bu tezlerin araştırmalarıyla mümkün olabilmektedir. Belirtilen araştırmalar ve öneriler sayesinde gerek dar gerekse geniş manada sosyal politikaya ilişkin önlem ve tedbirler alınabilmekte, geleceğe ilişkin stratejiler yapılabilmektedir. ÇEEİ bölümlerinde yüksek lisans ve doktora eğitimi veren üniversiteler, programların ana bilim dalları aşağıdaki tabloda detaylı olarak verilmiştir:

**Tablo 5:** 2017 yılı ÇEEİ Bölümü Lisansüstü Eğitim Veren Üniversiteler ve Anabilim Dalları

Üniversite	Tezsiz YL	Tezli YL	Doktora
Adnan Menderes Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D.	-
Akdeniz Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D.	-
Anadolu Üni.	E.İ ve İ.K. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Ankara Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Atatürk Üni.	-	-	-
Bandırma 17 Eylül Üni	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	-
Bülent Ecevit Üni.	-	-	-
Celal Bayar Üni.	-	-	-
Cumhuriyet Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	-
18 Mart Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	-
Çankırı Karatekin Üni.	-	-	-
Dokuz Eylül Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Fırat Üni.	-	-	-
Gazi Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D SOSYAL POL. A.B.D
Gaziosman Paşa Üni.	-	-	-
İstanbul Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Karadeniz Teknik Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	-
Kırklareli Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Kocaeli Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Marmara Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Mersin Üni.	-	-	-
Muğla Sıtkı Koçman Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Namık Kemal Üni.	ÇALIŞMA İKT. A.B.D	ÇALIŞMA İKT. A.B.D	-
Ordu Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	-
Pamukkale Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Sakarya Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Süleyman Demirel Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	-
Trakya Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	-
Uludağ Üni.	-	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D
Yalova Üni.	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D	ÇEEİ. A.B.D

**Kaynak:** Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüleri İnternet Sitelerinden Derlenmiştir.

Bölümün lisansüstü eğitim faaliyetleri son 5 yılda önemli ölçüde yaygınlık kazanmış ve genişlemiştir. Mevcut durumda öğrenci alımı gerçekleştiren 30 üniversitenin ÇEEİ bölümlerinden 25 tanesi tezli-tezsiz yüksek lisans veya doktora düzeyinde lisansüstü eğitim vermektedir. Verilen lisansüstü eğitim, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı altında farklı bilim dallarında gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında Süleyman Demirel Üniversitesi ve birkaç üniversitede daha Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans programları mevcuttur. Özellikle uzaktan eğitim ve tezsiz yüksek lisans programlarının yaygınlaşması bölümün lisansüstü eğitim profilini güçlendirmiş ve bölümün tanınırlığını arttırmıştır. Genel itibarı ile Gazi, Namık Kemal, Sakarya, Bandırma 17 Eylül Üniversiteleri farklı anabilim dalları ile lisansüstü eğitim vermektedir. Tüm çevrelerce inter ve multi-disipliner bir alan olarak kabul edilen bölümün lisansüstü eğitiminin birkaç anabilim dalı üzerinden yapılmasının bahsedilen disiplinler arası boyutun yüzeysel kaldığı kanısı uyandırmaktadır. Ek olarak insan kaynaklarına ilişkin program ve bilim dallarının birçok üniversitede açıldığı buna karşılık sosyal politikaya yönelik program ve anabilim dallarının sayılarının İKY programlarının yanında az sayıda kaldığı görülmektedir.

## **Bölümün Akademik ve Teknik Sorunları**

Üniversitelerdeki bilim alanları arasında ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerden en çok etkilenenden bir tanesi şüphesiz ÇEEİ bölümüdür. Türkiye'de konuyla ilgili akademik anlamda bilimsel faaliyetlerin başlangıcı sayılabilecek, 1934 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsünün Kessler tarafından kurulmasından bu yana alanın isim ve içeriği gelişmeler dâhilinde değişiklik göstermiş veya günümüzdeki gibi tartışmalara sebep olmuştur (Tınar, 2000: 893).

Bölümün sorunlarını tek düzeyde araştırmanın yeterli olmayacağı düşüncesi ile söz konusu sorunların “teknik” ve “akademik” sorunlar olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmesi sorunların tespiti ve çözüm yollarının üretilebilmesinde daha etkin olacağı düşünülmüştür.

## **Bölümün Akademik Sorunları**

ÇEEİ bölümlerinin işlevi ve geleceğine ilişkin kaygı ve endişelerin arttığı, bölümün nereye doğru gelişeceği/gelişmesi gerektiği konuları tartışılmaktadır. Bunun yanında aynı tartışma üniversitelerin de nereye gittiğine yönelik olarak sürmektedir. Tüm bunlardan yola çıkarak hem bölüm hem de sosyal politikaya ilişkin bir takım kaygıların ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Koray, 2013: 16-17). Bölümün günümüzde karşı karşıya olduğu akademik ve teknik sorunların yalnızca küreselleşme, neo-liberal politikalar ve buna bağlı olarak paradigma kaymasından ibaret görmek ise karşı karşıya olunan resmi bulanıklaştırmaktadır (Özaydın, 2010: 57).

Bölümün akademik anlamda başlıca sorunları, sosyal politika geleneğine yabancılaşma, endüstri ilişkileri geleneğinden uzaklaşma, insan kaynakları yönetiminin bölümü etkisi altına alması, bölümün isim değişikliği tartışmaları, emek tarihi ve sendikacılık gibi temel konuların göz ardı edilmesi olarak tespit edilmiştir.

## Sosyal Politika Geleneğine Yabancılaşma

Sosyal politika, gerek ilk ortaya çıktığı yıllardaki dar manada işçi odaklı politikalar anlamında, gerekse toplumdaki tüm sosyal kesimlerin çeşitli sorunlarını ele alan politikalar bakımından güncelliğini ve önemini korumaktadır. Sosyal politikanın bahsedilen önemi, “refah devleti” süreci olarak da ifade edilen ve 1945-75 yılları arasındaki dönemi kapsayan “altın çağ” içerisinde daha net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Ancak 1980’li yıllara gelindiğinde sosyal politika, küreselleşme ve neo-liberal uygulamaların gölgesinde bir seyir takip etmiştir (Taşçı, 2010: 191).

Bu açıdan günümüzde meydana gelen gelişmeler nedeniyle sosyal politikanın hem anlam hem de uygulamalar açısından ciddi bir değişim içerisinde olduğu söylenebilmektedir. Sosyal politika devlet ve topluma ait politikalar dizisidir. Bu alanda meydana gelen değişimler sosyal politikanın da söz konusu değişimlere ayak uydurmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Ancak bu “ayak uydurma süreci” günümüzde meydana gelen değişimlerin çok yönlü olması sebebiyle karmaşık bir hale bürünmektedir. Özellikle piyasanın küreselleşmesinden doğan çok yönlü etki ve sorunlar söz konusudur. Bu durum beraberinde devlet yapısı ve anlayışında bir takım değişiklikleri getirmiştir. Bununla birlikte toplumsal yapıdaki değişimlerden kaynaklanan yeni ihtiyaç ve sorunlarla karşılaşmaktadır (Koray, 2007: 67).

Bölümün sosyal politika geleneğinden uzaklaşmasında genel anlamda iki önemli olay/olaylar etkili olmuştur. Bunlardan ilki bölümün YÖK tarafından yeniden “yapılandırılması” sürecinde meydana gelmiştir. Bu süreçte bölümün isimi çeşitli iddialarla kıta Avrupası ekolü olan sosyoloji ağırlıklı modelden, istatistik ve ekonometri ağırlıklı Amerikan modeline geçiş ile meydana gelmiştir. Gelenekten uzaklaşma ile sonuçlanabilecek ikinci silsile ise küresel bir yönelim olan neo-liberal politikalar, küreselleşme gibi akımlar ile sosyal politikanın etkisinin ve öneminin görece olarak azalması olarak verilebilecektir. Sosyal politika disiplininin ekonomi ve siyaset ile sıkı dirsek temasının olması sosyal politikanın ve disiplininin bu alanlardaki değişimlerden doğrudan etkilenmesine sebep olmaktadır.

1980’li yıllarda bölümün isim değişiminin bir paradigma değişimi olup olmadığı tartışmalarının günümüzde dahi devam etmesine rağmen yukarıda belirtilen değişimlerin ÇEEİ bölümleri zayıflatığı söylenebilecektir. Özellikle son yıllarda yazılan lisansüstü tezler ve bölüm için açılan akademik kadrolar incelendiğinde bahsedilen durumun farkına varılabilecektir (Makal, 2008: 34).

Sosyal politika çizgisinden uzaklaşma ÇEEİ bölümlerinin bel kemiğini oluşturan sosyal politika disiplininin diğer alanların etkisi altına girmesi gibi bir tehlike de ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra Türk ÇEEİ camiasının uluslararası endüstri ilişkileri camiası ile ilişki kurmadaki yetersizlikleri ÇEEİ bölümlerinin

“kendi yağında kavrulmaları” durumunu ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2010: 58-59).

Bu noktada cevap verilmesi gereken soru sosyal politika açısından bir değişim mi yoksa dönüşüm mü olduğu olgusudur. Yaygın görüş sosyal politika alanında bir paradigma değişiminden ziyade kısmi bir paradigma dönüşümü olduğu yönündedir.

Değişim daha ziyade sosyal politikanın daha geniş alanlara da sirayet etmesinden dolayı kaynaklanmaktadır. Bu sebeple sosyal politika alanında bir süreklilikten bahsedilebilmektedir (Taşçı, 2010: 212). Her ne kadar sosyal politika alanında farklı üniversitelerde oluşturulan çeşitli forum, araştırma merkezi, kürsüler ile alana ilişkin güncel araştırmalar ve tartışmalar yürütülmekte ise de yukarıda bahsedilen sürekliliğin yakalanabildiği görülememektedir. Ek olarak ülkemizde sosyal politika kavramı, sosyal hizmet ve sosyal bakım konuları ile sınırlı kalmaktadır. Türkiye’de sosyal politikanın bir alt disiplini olan sosyal hizmetin, alanı hegemonyası altına almaya başlamasında, günümüzde Çalışma Bakanlığı ile birleştirilen “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı”nın, sosyal politikaya, sosyal hizmet ağırlıklı bir bakış açısıyla yaklaşmasından kaynaklanabilecektir (Koray, 2013: 15-40)

Sonuç olarak; bölümde meydana gelen değişimler sağlam bir temel üzerine kurulmuş olan sosyal politika geleneğinden uzaklaşmayı beraberinde getirmemeli bölümün temel taşı olan gelenekten uzaklaşıcı yönelimlerde bulunulmamalıdır.

## Bölümün Çok Disiplinli Yapısı

ÇEEİ bölümlerinin yapısını perspektif anlamında bir pergele benzetmek mümkündür. Bölümün ana ayağı sosyal politikadır. İktisat, hukuk, sosyoloji, psikoloji gibi disiplinlerde pergelin diğer ayağıdır. Pergel bir ayak ile kullanılmaz olduğu gibi bölümde ilişkili disiplinleri olmaksızın akademik zenginliğini kaybedecektir.

Kessler’in “*iyi bir sosyal siyasetçinin ervela cemiyeti yani toplumu bilmesi gerekir. Yani sosyoloji bilmesi gerekir. Ondan sonra iktisadın nasıl teşekkül ettiğini, hangi doktrinlerle geliştiğini yani iktisadi doktrinleri bilmesi gerekir. Sonra iktisat teorisini bilmesi gerekir. Ondan sonra sosyal siyaset yapabilecektir.*” Tespiti alanın disiplinler arası yapısının kanıtı niteliği taşımaktadır. Ancak disiplinler arası özelliği bazı görüşlere göre zenginlik olarak değerlendirilirken diğer taraftan, alanın sınırlandırılması açısından zorluklar getirdiği ve akademik bir disiplin olma özelliği kazanamadığı ileri sürülmektedir.

Bölümün söz konusu yapısını tek başına bir sorun olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Çok disiplinli yapı bir takım avantaj ve fırsatların yanında bazı sorunları da beraberinde getirmektedir.

Her alanda çalışabilme ve uzmanlaşabilme avantajının yanında özellikle mezunlar açısından “hangi alanda uzmansınız” sorusunun temeli olan profesyonelleşmeyi olumsuz etkileyebilmektedir.

Konu farklı akademisyenlerce farklı açılardan yorumlansa da Makal ve Yorgun görüşlerine göre söz edilen multi-disipliner yapı yüzeysel kalmakta ve yapılan akademik çalışmalara yansıtılmamaktadır. Bu açıdan bölümün multi-disipliner yapısı bölümler açısından bir sorudan ziyade bir avantaj olsa da bu avantajın yeteri kadar kullanılamaması bir sorun teşkil edebilecektir.

## **İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Alanının Bölüm Üzerindeki Etkisinin Artması ve Bölümün İKY’ye Yönelimi Sorunu**

ÇEEİ bölümlerinin özellikle 1990’lı yıllardan sonra ortaya insan kaynaklarının popülerliğine bağlı olarak gereksizleştiği öne sürülmüştür. Özellikle bu yıllarda sermayenin egemenliğini pekiştiren sermaye tarafından desteklenen araştırmaların yoğunlaşması, sosyal politika ve endüstri ilişkisi alanlarının geri plana itilmesine sebep olmuştur (Yorgun, 2010: 45- Yorgun, 2009: 46-47).

İnsan kaynakları son yıllarda giderek gelişen ve popüler bir alandır. Özellikle son yıllarda ÇEEİ bölümü lisans ve lisansüstü eğitimlerinde bu konuya ilişkin ders ve seminerlerin sayısında artış meydana gelmektedir. Konuya ilişkin araştırma merkezleri kurulmakta, konuyla ilgilenen öğretim üyeleri bulunmaktadır. Ek olarak bazı üniversitelerde endüstri ilişkileri ve insan kaynakları isminde yüksek lisans programları başlatılmıştır. Bu durumun insan kaynaklarının bağımsız bir bilim dalı veya anabilim dalı haline geldiğinin bir göstergesi niteliği taşıdığı ileri sürülmektedir. Tüm bu gelişmeler doğal olarak karşılanmaktadır. Ancak insan kaynaklarının bölümün geniş uğraş alanlarını “egemenliği altına alması” tehlikesi ÇEEİ bölümleri açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu tehlikenin ütöpik bir durum veya bir varsayım olmadığı ÇEEİ bölümlerinin isminin “insan kaynakları” olarak değiştirilmesi ve bu amaçla birtakım çalışmaların yapılmasından çıkarılabilmektedir. Belirtilen isim değişikliği sadece bir isim değişikliğinin ötesinde bir paradigma değişikliği olarak anlandırılmaktadır. Çünkü sosyal politika ve dolayısıyla ÇEEİ’nin ortaya çıkış paradigması insan kaynaklarının aksine örgütlü topluma ulaşma hedefidir (Makal, 2008: 17-18).

Mevcut tartışma bir diğer yoruma göre endüstri ilişkileri-insan kaynakları arasındaki fırsat alanı rekabetidir. Bu görüşe göre her iki alanı da çalışma ilişkilerinin bir alt disiplini olarak görmek yerine, kendi başlarına ayrı bir akademik disiplin olarak kabul edildiğinde metodolojik açıdan bir sonuç alınamamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi endüstri ilişkilerinin fırsat alanının daraldığı bir dönem olan 1990’lı yıllardan itibaren işletme ölçeğindeki bireysel çalışma ilişkilerinin ön plana çıkmasıyla popülerliği artan bir alandır. Tam bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, insan kaynakları yönetiminin her ne kadar işletme bilimi içerisinde gelişmiş olsa da bu alanın esas unsurunun insan olmasından dolayı bu disiplinin çalışma ilişkilerinin bir disiplini olarak ele alınması gerekmektedir (Akan, 2011: 35)

ÇEEİ insan odaklı bir disiplindir. Tam bu noktada Yıldırım’ın “*insan kaynakları gibi bir alanın sadece işletmecilerin insafına bırakılmaması...*” görüşü bölümün kar odaklı bir düşünce yapısına teslim edilmemesi görüşü ile benzerlik taşımaktadır.

Metodolojisi insan temelli olan bölümümüz insan kaynakları yönetimi disiplini göz ardı etmemektedir. Gerek lisans gerekse lisansüstü düzeyde disipline ilişkin dersler verilmekte, gerekli bilim veya ana bilim dalları her iki düzeyde de açılmaktadır. Ancak, Makal'in da belirttiği üzere insan kaynakları bölümünün ÇEEİ bölümünü "egemenlik altına alması" veya bölümün isim ve müfredatının bu yönde dengesiz bir şekilde değiştirilmemesi hususlarına olası bir eksen kayması için dikkat edilmesi gerekmektedir.

## Anabilim Dalı Yapılanması İlişkin Sorunlar

ÇEEİ bölümü çok disiplinli bir alandır. Ancak bu çok disiplinli yapı bölümlerin lisans, lisansüstü anabilim dalı oluşumlarına yansımamakta/yansıyamamaktadır. Bölümlerin faaliyet gösterdiği 30 üniversitenin bir çoğunda bölüm 4 standart anabilim dalı üzerine inşa edilmiştir ve bu standart anabilim dalları arasında bölümün yapı taşı olan sosyal politika ve endüstri ilişkileri anabilim dalları bulunmamaktadır. Mevcut dağılım üzerinden mezun olan akademisyen adaylarının bir sosyal politika ve endüstri ilişkileri yetkinliği kazanabileceği tartışmaya açık olan bir konudur. Benzer durum lisansüstü eğitim için de geçerlidir. Sosyal politika veya İnsan Kaynakları gibi anabilim dalları birkaç üniversite ile sınırlı kalmıştır.

Bu konuda bölümün inter-disipliner yapısının devamının sağlanması ve bölümün akademik zenginliğinin geliştirilmesinde bölümlerin anabilim dalları açısından yeniden yapılandırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Sosyal politika ve endüstri ilişkileri anabilim dalları gibi yapılanmalar bölümün özünü korurken, "emek tarihi", "çalışma ilişkileri tarihi" gibi yeni anabilim dallarının oluşturulması ile çalışma hayatındaki mevcut sorunların analizinde geçmişteki çözüm yolları incelenebilecektir. Yine günümüz çalışma hayatının önemli kavramlarından olan iş sağlığı alanında da bir anabilim dalı yapılanması hem bölüm hem iş sağlığı alanı açısından kazan-kazan ilişkisi ortaya çıkarabilecektir.

## Doçentlik Alan ve Doçentlik Tez Sorunu

ÇEEİ bölümlerinin günümüzde karşı karşıya kaldığı akademik sorunlardan bir diğeri bölümün doçentlik alan ve tez sorunudur. ÇEEİ bölümlerinin yapı taşını sosyal politika meydana getirmektedir. Ancak özellikle akademik yükselmelerde bölüm mensuplarının niteliğinin geliştirilmesi açısından bölümün multi-disipliner yapısının da göz önüne alınması gerekmektedir. Bölümün doçentlik alanının sadece sosyal politika ile sınırlandırılması hem multi hem de inter-disipliner olarak tasvip edilen bölümün zenginleşmesi ve bu kimliği sürdürebilmesi açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Psikoloji, sosyoloji, hukuk, iktisat gibi birçok bilimi bünyesinde barındıran ve birçok anabilim dalı olan bölümün doçentlik alanının sadece sosyal politika olarak belirlenmesi diğer anabilim dallarından yapılan çalışmaları ve diğer alanlara olan ilgiyi azaltabilecek bir potansiyele sahiptir.

Akademik yükselmeler bir diğer konudur. Bu konunun YÖK ya da değişik üniversitelerdeki çoğu zaman biçimsel ve akademik anlayışla uyuşmayan puana



dayalı kuralların dışında ve daha geniş çerçevede düşünülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu hususta “doçentlik tezi” önerisi tartışılmaktadır. YÖK öncesi dönemde akademik yararları açıkça görülmüş olan bu uygulama, YÖK sonrası dönemde kaldırılmıştır. Lakin, akademik açıdan son derece önemli ve faydalı olduğu düşünülen bu uygulamanın formel olmasa bile, enformel şekilde sürdürülmesinin faydalı olacağı görüşü ifade edilmektedir. Bağımsız ve kapsamlı özgün çalışmalar yapmaksızın, sadece makale, tebliğ düzeyinde çalışmalarla doçent olma gibi bir sorunsalın ortadan kaldırılması hem genç akademisyenlerin bilimsel gelişimlerine katkı yapacak hem de ÇEEİ bölümlerinin entelektüel birikiminin daha da zenginleşmesini sağlayacak bir uygulama olarak görülmektedir. Ek olarak, belirtilen uygulamayı günümüzde uygulamaya devam eden hukuk bölümleri ÇEEİ bölümleri açısından bir örnek teşkil edebilecektir (Makal, 2008: 24-25).

### **Bölümün Teknik Sorunları**

Günümüzde bölümlerin karşı karşıya olduğu sorunlar akademik ve teknik olarak sınıflandırılmış, akademik sorunlar yukarıda değerlendirilmiştir. Teknik sorunlar sınıflandırması bölümlerin akademik faaliyetlerinin sonuçları ve bölümlerin faaliyetlerini etkileyen akademik olmayan sorunlar bir araya getirilerek oluşturulmuştur.

ÇEEİ bölümünün karşı karşıya olduğu, uzmanlaşma/profesyonelleşme sorunu, bölüm mezunlarının istihdam sorunu, bölüm müfredatına ilişkin sorunlar, bölüm mensubu öğretim elemanı sayıları, bölümün sendikalar ve sivil toplum örgütleri arasındaki iletişim kopukluğu, bölümün öğrenci kontenjanlarının fazlalığına karşın akademisyen sayılarının nispeten azlığı gibi teknik sorunlar olarak sınıflandırılmıştır.

### **Bölümün Profesyonelleşme Sorunu**

Toplumda bir görevi, bir mesleği en az hata ile sürdüren kişiye “profesyonel” denmektedir. Bir etkinliği çok etkin ve verimli bir şekilde uygulama ya da herhangi bir işlemi, en mükemmel biçimde yapmak yukarıda bahsedilen “profesyonel” lere özgü bir uygulamadır. Özellikle son yıllarda ortaya çıkan gelişmeler özel uzmanlık alanlarının ortaya çıkmasına sebep olmakta ve profesyonelleşmeyi gerekli kılmaktadır (İsmail Haluk Gökçora, “Profesyonelliğe Saygı”, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=249>, 07.02.2017).

Günümüzde üniversiteler akademik faaliyetlerinin yanı sıra öğrencilerinin istihdamını kolaylaştırıcı bilgileri sağlamakla da yükümlü tutulmuşlardır. Bu noktada ÇEEİ bölümlerinin profesyonelleşmesi tartışmaları ortaya çıkmıştır.

Bu tartışmalar ülkemizde her geçen yıl “uzmanlaşmayı” hedef alan yeni bölümlerin sayılarının artması ve bu bölümlerin mezunlarının henüz mezun dahi olmadan iş teklifleri aldıkları ve mezuniyetleri ardından hemen istihdam edilmeleri göz önüne alınarak gerçekleştirilmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasını sağlayan faktörün ise uzmanlaşma olduğu ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre mevcut

bilgilerle donatılmış yeni mezunlara işe alım sürecinde “hangi alanda uzmansınız” sorusuna tatmin edici cevaplar verilemediği bunun asıl sebebinin ise bölümün multi-disiplinel yapısından ötürü meydana geldiği ileri sürülmektedir (Tınar-Seçer, 2009: 245-246- Yılmaz, 2010:53).

Söz konusu tartışmalar, bölümün çalışma alanının olmaması iddiası, bölüme ihtiyaç duyulmadığı iddiası gibi varsayımlar üzerine gerekçelendirilmiş ve bu gerekçeler üzerinden multi-disipliner yapıyı güçlendirmek, piyasa odaklı müfredat ve akademik yapılanmaya geçiş ve devlet odaklı stratejiler gibi stratejiler ile profesyonelleşmeye yönelik stratejiler geliştirilmiştir (Tınar-Seçer, 2009: 266-267).

Bölümün uzmanlaşmasına ilişkin bir diğer öneri ise Yılmaz’dan gelmiştir. Yılmaz’a göre, bölümün kendisinden beklenen değişimi gerçekleştirmesi dâhilin de gerek akademik düzeyde gerekse de mezunlarıyla adından söz ettirecek potansiyele sahiptir. Bu noktada bahsedilen potansiyelin yakalanabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken stratejiler (2010; 55):

- Zorunlu staj uygulaması getirilmesi,
- 2-3 yıl arayla ders programlarının güncel gelişmeler ışığında güncellenmesi,
- Sosyal güvenlik, İKY, endüstri ilişkileri, vb. alanlarda öğrencilerin alacakları derslerle uzmanlaşmanın sağlanması,
- Uluslararası öğrenci değişim programlarında en az diğer İİBF bölümleri kadar ön planda olunması,
- KPSS sınavı için bölümlerde danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,
- Lisansüstü eğitimde bölümler arası protokoller yapılarak farklı ÇEEİ bölümlerinde ders alınmasının sağlanması,
- ÇEEİ bölümüne ait teorik ve uygulamalı çalışmaların sunulduğu, tartışıldığı bir kongrenin hayata geçirilmesi veya var olan toplantıların bu formata kavuşturulmasıdır.

Profesyonelleşme süreci şüphesiz bölümümüzde devam eden önemli tartışmalardan bir tanesini teşkil etmektedir. Profesyonelleşme eylem planları ve stratejilerine bakıldığında bunların sadece bir noktaya odaklanmayan müfredattan devlet müzakerelerine kadar çok geniş bir yelpazede yeni eylemler ve değişiklikler içeren bir süreç olduğu görülmektedir. Ancak; söz konusu sürecin özellikle müfredatın piyasa talepleri doğrultusunda güncellenmesi gibi eylemleri gerekli olmalarının yanında bölüm geleneği açısından sakıncalı olabilecek potansiyel içermektedir. Mezunların istihdamını kolaylaştıracak, piyasanın ihtiyaçlarına cevap verecek güncellemeler yapılırken bölümün insan odaklı sosyal politika geleneğinden koparılması bölümün dokusuna gelecek zararı engelleyebilecektir.

## **Bölüm Mezunlarının İstihdamı Sorunu**

ÇEEİ bölümlerinin önemli sorunlarından bir tanesini istihdam konusu oluşturmaktadır. Kendini kabul ettirme süreci nispeten sancılı geçen bölümün, mezunlarının istihdamı konusu kuruluşunun ilk yıllarda sancılı geçmiş ilerleyen

yıllarda bölümün tanınırlığı arttıkça gerek devlette gerekse özel sektörde mezunlarımıza tanınan istihdam olanakları artmıştır.

Başlangıçta bazı kamu kurumları, ÇEEİ bölümlerinin mezunlarını meslek giriş sınavlarına dahi kabul etmemişlerdir. Tüm bu nedenlerle özellikle ilk dönemlerde bölüm mezunları işe yerleşme hususunda zorlanmışlardır (Makal, 2010: 19-20).

Üniversite ve bölümlerin sayılarının hızla artması, bir diğer deyişle üniversite arzının artması ancak üniversiteye olan talebin giderek azalması veya azalacak olması, üniversiteyi bitirdikten sonra en büyük amaçları iyi bir iş bulmak olan üniversite öğrencilerinin iş bulması en kolay bölüme yönelmesine sebep olmaktadır. Bu durum öğrencilerin mezun olur olmaz iş bulabilecekleri, sınıf öğretmenliği, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik veya Psikolojik Danışmanlık gibi bölümleri öncelikli olarak tercih etmelerine sebep olmaktadır. İİBF bölümlerinin tercihleri bu duruma bağlı olarak sürekli azalmakta İİBF içerisinde eğitim faaliyetlerini sürdüren ÇEEİ bölümü de bu durumdan etkilenmektedir. Bir başka anlatımla, daha az başarılı öğrenciler artık İİBF' ye gelmekte, ÇEEİ bölümlerini seçen öğrencilerin başarı sırası ise giderek azalmaktadır. Öğrencilerin kamuya ilişkin kariyer ve mesleklerde çalışabilmeleri için girecekleri sınavlarda (Kamu Personeli Seçme Sınavı-KPSS), bu sınavda en çok soru gelen ve kamu kurumlarının daha çok talep ettiği iktisat, maliye, işletme gibi bölümlere yönelmeleri ÇEEİ bölümlerinin istihdam sorunundan kaynaklanan problemlerinden bir tanesidir (Karadeniz, 2010: 60-61).

Bölümün çok disiplinli yapısının da istihdam faktörünü çok yönlü etkileyen bir kavram olduğu ileri sürülmektedir. Birçok alanda bilgi sahibi olmak özgüveni yanında belirli bir alanda uzmanlaşamama algısı mezunların istihdam potansiyellerini etkilemektedir. Yine bu süreçte ÇEEİ bölüm mezunlarına verilen "çalışma ekonomisti" unvanının piyasada bir karşılığının olmaması tartışılması gereken bir konudur.

Genel manada, İİBF bölümlerinin puanları son zamanlarda sürekli bir azalma gösterirken vakıf üniversiteleri daha cazip iş fırsatları ve burs olanaklarını öğrencilere sunarak yetenekli öğrencileri kendilerine çekmektedirler (Karadeniz, 2010: 61).

Bu olanaklar çoğunlukla istihdam garantisi veya öğrenim hayatı boyunca burs imkânı şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak tam bu noktada hiçbir vakıf üniversitesinde ÇEEİ bölümünün lisans düzeyinde eğitim- öğretim faaliyeti yürütmemesi veya bölümün hiçbir vakıf üniversitesinde lisans düzeyinde açılmaması bölümün karlılık sorununu ortaya çıkarmaktadır.

ÇEEİ bölümlerinde verilen eğitim-öğretim ile mezunlar "insan kaynakları" departmanların da istihdama yönlendirilmektedir. Bölüm mezunlarının üçte biri bu alanlarda çalıştığı durumu göz önüne alındığında insan kaynakları perspektifinin bölüm mezunlarının istihdamı açısından bir avantaj teşkil ettiği açıktır.

Bazı bölümlerin bu doğrultuda müfredatlarını güncelledikleri, mezunlarına staj ile benzeri olanakları sağladıkları bu sayede mezunlarının özel sektörde istihdam şanslarını arttırmayı amaçladıkları gözlenmektedir (Makal, 2008: 29).

Mezunların devlet kanalından istihdam edilmeleri ise “Kamu Personeli Seçme Sınavı” ile gerçekleştirilmektedir. Bir ÇEEİ bölümü öğrencisi, genel kültür ve genel yetenek sınavlarına girdikten sonra alan sınavına girebilmektedir. Öğrenci isteği durumunda işletme, kamu yönetimi gibi diğer alan sınavlarına da girebilmektedir. Sınavda Çalışma Ekonomisinden toplam 40 soru gelmektedir. KPSS Alan sınavının bölümler bazında puan türleri ve ağırlıkları aşağıdaki tabloda verilmektedir:

**Tablo 6:** KPSS Alan Sınavında Bölümlerin Puan Ağırlıkları.

KPSS PUAN TÜRÜ NO	GENEL YETENEK	GENEL KÜLTÜR	EĞİTİM BİLİMLERİ HUKUK	İKTİSAT	İŞLETME	MALİYE	MUHASEBE	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE END.	İSTATİSTİK	KAMU YÖNETİMİ	ULUSLARARA SI İLİŞKİLER	ÖABT	DHBT-1	DHBT-2	YDS
KPSSP1	0,70	0,30													
KPSSP2	0,60	0,40													
KPSSP3 (Lisans)	0,50	0,50													
KPSSP4	0,20	0,20		0,60											
KPSSP5	0,15	0,15		0,50	0,20										
KPSSP6	0,15	0,15		0,40					0,30						
KPSSP7	0,15	0,15		0,40						0,30					
KPSSP8	0,15	0,10		0,35	0,20	0,20									
KPSSP9	0,10	0,10		0,35	0,15	0,15			0,15						
KPSSP10	0,30	0,30	0,40												
KPSSP11	0,10	0,10		0,35	0,15	0,15				0,15					
KPSSP12	0,20	0,20						0,60							
KPSSP13	0,20	0,10		0,30				0,40							
KPSSP14	0,20	0,20		0,60											
KPSSP15	0,15	0,15	0,20	0,50											
KPSSP16	0,15	0,10	0,15	0,40	0,20										
KPSSP17	0,10	0,10	0,15	0,30	0,20	0,15									
KPSSP18	0,10	0,10	0,15	0,20	0,15	0,15	0,15								
KPSSP19	0,20	0,20				0,60									
KPSSP20	0,15	0,15	0,20			0,50									
KPSSP21	0,15	0,10	0,15	0,20	0,40										
KPSSP22	0,10	0,10	0,15	0,20	0,30	0,15									
KPSSP23	0,10	0,10	0,15	0,15	0,15	0,20	0,15								
KPSSP24	0,20	0,20			0,60										
KPSSP25	0,15	0,15			0,50	0,20									
KPSSP26	0,15	0,10		0,20	0,40	0,15									
KPSSP27	0,10	0,10	0,15	0,20	0,30	0,15									
KPSSP28	0,10	0,10	0,15	0,15	0,20	0,15	0,15								
KPSSP29	0,20	0,20							0,60						
KPSSP30	0,10	0,10	0,30						0,50						
KPSSP31	0,10	0,10	0,25	0,15					0,40						
KPSSP32	0,10	0,10	0,20	0,15		0,15			0,30						
KPSSP33	0,10	0,10	0,20	0,20		0,15			0,25						
KPSSP34	0,20	0,20									0,60				
KPSSP35	0,10	0,10	0,30							0,50					
KPSSP36	0,10	0,10	0,25	0,15						0,40					
KPSSP37	0,10	0,10	0,20	0,15		0,15				0,30					

KPSSP38	0,10	0,10		0,20	0,20		0,15				0,25				
KPSSP39	0,20	0,20							0,60						
KPSSP40	0,10	0,10		0,30					0,50						
KPSSP41	0,10	0,10		0,25	0,15				0,40						
KPSSP42	0,10	0,10		0,20	0,15		0,15		0,30						
KPSSP43	0,10	0,10		0,20	0,20		0,15		0,25						
KPSSP44	0,20	0,20							0,60						
KPSSP45	0,15	0,15				0,20			0,50						
KPSSP46	0,15	0,10			0,20	0,15			0,40						
KPSSP47	0,10	0,10		0,15	0,20		0,15	0,30							
KPSSP48	0,10	0,10		0,20	0,20		0,20	0,20							
KPSSP93 (Ön Lisans)	0,50	0,50													
KPSSP94 (Ortaöğretim)	0,50	0,50													
KPSSP120	0,15	0,15	0,20												0,50
KPSSP121	0,15	0,15	0,20								0,50				
KPSSP122	0,15	0,15											0,30	0,40	
KPSSP123	0,15	0,15											0,30	0,40	
KPSSP124	0,15	0,15											0,30	0,40	

Kaynak: [www.dpt.gov.tr](http://www.dpt.gov.tr), e.t., 07.07.2017

Tabloda görüleceği üzere ÇEEİ bölümü öğrencileri sınav sonucunda 39, 40, 41, 42, 43 puan türlerine göre istihdam edilmektedirler. İlgili alanlar, sırasıyla, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü Stajyer Muhasebe Kontrolörü, Maliye Müfettiş Yardımcılığı, Devlet Malları Uzman Yardımcılığı, Milli Emlak Denetmen Yardımcılığı, Milli Emlak Uzman Yardımcılığı, Yurt Dışı İşçi Hizmet Uzman Yardımcılığı gibi istihdam alanlarıdır. Son yıllarda özellikle bölüm tanınırlığının artması ile istihdam olanaklarında bir artış meydana gelmiştir. Ancak diğer İİBF bölümleri ile ortalama %70 ortak müfredata sahip bölümün birçok puan türünde hesaplamalara katılmaması bölüm açısından bir dezavantaj teşkil etmektedir. Meslek giriş sınavlarına temel teşkil eden KPSS sınavının puan hesaplamalarında bölüm lehine yapılacak düzenlemeler mezunların istihdam oranlarını arttıracaktır.

Bölüm mezunlarının en önemli istihdam alanlarından bir tanesi yeni İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ile getirilen iş güvenliği uzmanı olabileceken bu alanda bölüm mezunlarına bir istihdam alanı oluşturulmamıştır (Karadeniz, 2010: 64).

6331 sayılı kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri temel olarak iki başlık altında toplanabilmektedir. Bunlardan ilki, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, iş yeri hemşiresi ve diğer sağlık personelinin eğitimine ilişkin belgelendirme eğitimleri, ikincisi ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerdir. İş

sağlığı ve güvenliği kanununa göre iş güvenliği uzmanlığı belgelendirme eğitimini alan kişiler bu eğitimleri verebilmektedir. Ancak bu eğitimlerin içeriği incelendiğinde ÇEEİ bölümü lisans ve lisansüstü düzeyde verilen eğitimin müfredatı ile benzer olduğu görülmektedir (Çam, 2014: 418-420).

**Tablo 7:** İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Programındaki Sosyal İçerikli Dersler ile ÇEEİ Bölümlerindeki Derslerin Eşleştirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlığı Programı	ÇEEİ Bölümü
Açılış, Tanışma, Program Tanıtımı ve Ön Test Uygulaması	-
İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi	İş Sağlığı ve Güvenliği
İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış ve Güvenlik Kültürü	İş Sağlığı ve Güvenliği
Türkiye’de ve Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Sağlığı ve Güvenliği
Temel Hukuk	Hukukun Temel Kavramları
İş Hukuku	Bireysel İş Hukuku- İş Hukuku
Kanunlarla İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Sağlığı ve Güvenliği- İş Hukuku- Bireysel İş Hukuku
Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler	Uluslararası Sosyal Politika
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları	Toplu İş Hukuku
Çalışma Ortamı Gözetimi	-
Psikososyal Risk Etmenleri	İş Psikolojisi, Endüstriyel Psikoloji
Ergonomi	Ergonomi
Korunma Politikaları	İş Sağlığı ve Güvenliği
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri	Lisans Mezunu
İş Güvenliği Yönünden Yapılması Gereken Kontroller ve Düzenlenecek Belgeler	İş Sağlığı ve Güvenliği- İş Hukuku- Bireysel İş Hukuku
Çalışma Yaşamında Özel Politika Gerektiren Gruplar	Sosyal Politika
Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması	İş Hukuku, Uygulamalı İş Hukuku, Uygulamalı Toplu İş Hukuku
Çalışma Hayatında Etik	Örgüt Kültürü ve Çalışma Ahlakı, İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk, İş Ahlakı, Bilgi Toplumu ve İş Ahlakı
Yetişkin Eğitimi, İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Eğitimi ve İletişim	İnsan İlişkileri Eğitimi, İş Yerinde İletişim

**Kaynak:** Çam, 2014: 447

Tabloda görüldüğü üzere bölüm dersleri ile uzmanlık eğitimi dersleri arasında önemli ölçüde benzerlik görülmektedir. ÇEEİ bölümlerinde lisans eğitimini tamamlamış bir öğrencinin veya bölümün bir öğretim elemanının söz konusu eğitim programında kolaylıkla öğretmenlik yapabilecekleri bir gerçektir.



## Bölümün Müfredat Sorunu

ÇEEİ bölümlerinin yapılanmasının arkasında yer aldığı düşünülen sosyal politika geleneği bir yana bırakılacak olursa, insan kaynakları, çalışma psikolojisi, sosyoloji gibi alanları bünyesinde barındıran çalışma ilişkilerinin dünya ve toplumdaki gidişata uygun olarak yeniden yapılandırılması zorunlu bir hal almıştır. Söz konusu yapılandırmanın anahtar noktası ise müfredatlardır (Koray, 2013: 36).

ÇEEİ bölümlerinin müfredatına ilişkin sorunları temel olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bölümün müfredatına ilişkin karşı karşıya olduğu ilk sorun bölüm derslerinin çağın gelişmeleri açısından güncellenmesi ile ilgilidir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda bölümün müfredatının güncellenmesi artık zorunlu bir hale geldiği vurgulanmaktadır. Müfredata ilişkin bir diğer sorun taşra üniversiteleri ile merkez üniversitelerin ders programlarında görülen farklılaşmadır. Diğer İİBF bölümlerine nazaran nispeten yeni sayılabilecek bölüm için sosyal politika geleneğinden gelen öğretim elemanı bulmak şüphesiz zor süreçtir. Bu durum taşra üniversitelerindeki ders programlarının sosyal politika geleneğinden uzaklaşmasına veya doğal bir sürecin sonucu olarak öğretim elemanlarının yeterliliklerine göre açılmış derslerin yoğunlukta olduğu ders içeriklerine rastlanmaktadır. Bir diğer açıdan bölümün temel yapı taşları olarak nitelendirilebileceğimiz sosyoloji gibi derslerin bazı bölümlerin müfredatlarında bulunmaması ayrı bir tartışma konusudur.

Bu noktada bölümlerin sosyal politika geleneğine bağlı kalarak piyasaya cevap verebilecek müfredat güncellemeleri yapmalarının gerek akademik gelişim gerekse bölüm mezunlarının istihdam imkânları açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

## Bölümün İletişim ve Tanınırlık Sorunu

ÇEEİ bölümü dışa kapalı bir yapıya sahiptir. Makal'in tabiriyle yıllarca kendi yağında kavrula gelmiş bir oluşum içerisinde. Yıldırım da bölümün dışarıya kapalı yapısını ifade ederek bu fikri desteklemektedir. Söz konusu bu içine kapanık yapı bölümün çeşitli alanlardaki tanınırlığını ve iletişimini olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle kamu kurumları ve sendikalar ile olan iletişimin olması gereken düzeyde olmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum özellikle bölüm mezunları için hayati bir öneme sahip olan istihdam olanaklarını kısıtlayan bir faktördür.

Bölümün tanınırlığı ve iletişim faaliyetlerinin artırılması hususunda yapılan organizasyonlar 1948 yılına dayanmaktadır. Sosyal Siyaset Konferansları, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Formu, Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi, Prof. Dr. Cahit Talas Ödülleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneğinin aktiviteleri ve son olarak Uludağ Üniversitesi ÇEEİ bölümünün gerçekleştirdiği bölüm kongreleri gibi akademik etkinlikler bölümün devlet ve kamuoyu nezdinde daha fazla göz önüne çıkarabilecektir. Son yıllarda bürokraside ÇEEİ mezunu bürokratların söz

sahibi olmaya başlamaları bölüm açısından olumlu bir gelişme olarak yorumlanabilecektir.

Yine bölümün tanınırlığı açısından çalışma alanı ile ilgili ciddi ve bilimsel süreli yayınlar oldukça sınırlıdır. Bazı işçi ve işveren sendikalarının bilimsel süreli yayınları olmakla birlikte (Hak-İş Emek ve Toplum, Akademi –TİSK, Sicil- MESS, gibi.) bu yayınların yeterli sayıya ulaştıklarını söylemek mümkün değildir. Bu noktada Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş'in düzenli olarak çıkardığı hakemli dergisinin yanı sıra sosyal politika alanı ile ilgili de bir dergi çıkarması gerektiği ileri sürülmektedir. ÇEEİ bölümlerinin en büyük paydaşlarından bir tanesi sendikalardır. Ancak bölüm ile sendikalar arasındaki ilişkiler ve işbirlikleri henüz yeterli düzeyde olmadığı gibi etkin bir şekilde de kullanılamamaktadır. Bu nokta da, sendikalar ve bölümün ortaklaşa düzenledikleri kongre, seminer, çalıştay gibi akademik etkinliklerin sayısal olarak arttırılıp, içerik açısından da zenginleştirilmesi gerekmektedir (Uçkan, 2010: 38-39).

ÇEEİ bölümleri arasındaki iletişim de istenilen seviyelerde değildir. Bu noktada bölümlerin iletişim kanallarını geliştirerek içine kapanık olan yapılarını değiştirebilecek bir diğer önemli unsur bölümün diğer ÇEEİ bölümleri ile olan iletişim ve ilişkilerini geliştirmekten geçeceği söylenebilecektir.

Bu hususta bölümler arası işbirliğini sağlayacak gerek öğretim üyeleri, gerekse öğrenciler arasındaki en önemli araçlardan bir tanesi de yurt içi değişim programı olan Farabi programıdır. Söz konusu programın etkin bir şekilde kullanılması hem öğrenci hem de öğretim elemanları arasındaki bilgi değiş tokuşunu sağlayacağı gibi yeni işbirliklerinin de kapısını aralayacaktır.

Etkin bir şekilde gerçekleştirilecek tanıtım ve işbirliği faaliyetlerinin bölüme daha nitelikli öğrencileri çekebileceği, mezunlara yeni istihdam imkanları oluşturabileceği ve bölümün akademik prestijini arttırabileceği düşünülmektedir.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

ÇEEİ bölümleri Türkiye'de sosyal politika öğretisini akademik anlamda omuzlamış olan birimlerdir. Kessler ile başlayan süreç önce "Sosyal Siyaset Kürsüleri" ardından da 1980'li yıllarda İktisat, Siyasal Bilgiler ve İktisadi ve İdari Bilimler fakültelerinde dört yıllık eğitim öğretim veren bölümlere dönüştürülmüştür.

ÇEEİ bölümlerini sosyal siyaset kürsülerinden başlayarak inceleyen bu çalışmada, bölümlerin mevcut durumu ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiş, gerçekleştirilen durum analizinden sonra bölümün karşı karşıya olduğu sorunlar belirlenmiş ve sınıflandırılmış bu sorunların üstesinden gelinebilmesi için çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Bölümün sosyal politika olan geleneğinden uzaklaştığı gerek bölümlerin yapılanmaları gerekse yazılan lisansüstü tezlerin konu dağılımının incelenmesi ile ortaya çıkartılmıştır. Bu durum gelenekten kopma, bölümün başka bölümlerin etkisi altına girmesi gibi sorunlara sebep olmaktadır. Bu noktada bölümlerin çağdaş

ve piyasaya cevap verebilecek düzeyde eğitim faaliyetleri için en önemli şart olan içerik güncellemelerinin sosyal politika geleneğinden kopmadan gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Bölümün inter-disipliner yapısının her ne kadar profesyonelleşme açısından bir sorun olabileceği ileri sürülürken akademik açıdan önemli bir avantajdır. Ancak bahsedilen inter-disipliner yapının akademik çalışmalara ve bölüm yapılanmasına tam olarak yansıtılmadığı ortaya çıkarılmıştır. Özellikle anabilim dalları açısından kalıplaşmış yapılanmanın yaygın olduğu dikkate alındığında sosyal politika, endüstri ilişkileri, insan kaynakları gibi anabilim dalları yapılanmalarının bölümü zenginleştireceği düşünülmektedir. Benzer durum bölüm müfredatları içinde geçerlidir. Bölüm müfredatlarının istihdam imkanları açısından sosyal politika çizgisi korunarak güncellenmesi bunun bölümün profesyonelleşmesi dikkate alınarak uzmanlaşma stratejileri ile pekiştirilmesinin yine bölümün ve mezunlarının elini güçlendireceği varsayılmaktadır.

Bölüm ülkemizde 40 yıla yakın bir geçmişe sahip olsa da bölümlerin tanınırlığı ve kamu-özel kurumları veya STK'lar ile ilişkileri istenilen düzeyde gerçekleştirilememektedir. Bu açıdan bölümün sendikalar gibi STK'lar ile ilişkilerinin güçlendirilmesi, özel sektör ile staj gibi istihdam olanaklarını arttırıcı işbirlikleri yapılması, kamu nezdinde baskı unsuru oluşturularak bölümün KPSS sınavlarındaki kadro sayılarının arttırılması sağlanabilecektir.

İnsan odaklı sosyal politika öğretisinin Türkiye'deki öğretim üssü olan ÇEEİ bölümlerinin çalışma kapsamında belirlenmiş olan sorunlar ile mücadele edip geleneğinden kopmadan piyasa ihtiyaçlarına cevap verebilmesi gerekliliği gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Vesayet ile meydana gelen 1981 dönüşümünden sonra bölüme verilen isimin geniş anlamda sosyal politikaları kapsayamaması tartışmaları yaşanmaktadır. 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 gelmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

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

- Akan, T., (2011), Sosyoloji, Politika ve Ekonomi (SPE) Bölümlerine Doğru: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanmasına İlişkin Bir Model Önerisi, , İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, S.3, ss.30-48.
- Altan, Ö., Z., (2006), Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bruce Kaufman, “The Global Evolution of Industrial Relations”, (2004), [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_362\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_362_engl.pdf).
- Çam, E., (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün Yeri:Mevzuat ve Müfredat Çerçevesinde Bir Değerlendirme, 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Kongresi, Ankara, Türk-İş Yayınları.
- İsmail Haluk, Gökçora,”Profesyonelliğe Saygı” (2017), <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=249>.
- Karadeniz, O., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimini Yeniden Düşünmek, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.59-65.
- Karlıoğlu, G., (2010), ÇEEİ Bölümleri, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.1-2.
- Koray, M., (2007), Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak..., Çalışma ve Toplum Dergisi, S.15 ss.19-56.
- 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, S.16, 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.
- Selamoğlu, A.-Özkaplan, N., (2005), Amerika Birleşik Devletleri’nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ss.1-11.

- Taşcı, F., (2010), Türkiye'de Sosyal Politika Disiplininin Gelişimi: Süreklilik ve Değişim, Yedi Renk Yayınları, ss.191-212.
- The Death of the Industrial Relations,  
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2008/jan/28/thedeathofindustrialrelations>., e.t., 14.03.2017
- Tınar, M., Y., (2000), "Sosyal Siyasetten Endüstri İlişkilerine/Endüstri İlişkilerinden İnsan Kaynaklarına? Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Öğretiminde Yeniden Yapılama Üzerine Düşünceler, Prof.Dr. N Ekin'e Armağan, Ankara, TÜHİS Yayınları.
- Tınar, M., Y., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi Mezunların İstihdamına Öncelik Vermelidir, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.48-50
- Tınar, Y., M- Seçer, S., H., (2009), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanının Profesyonelleşmesi, 11.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara Türk-İş Yayınları.
- Uçkan, B., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri: Gelenekten Geleceğe Doğru, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.36-39.
- Whalen, C., J., (2008), New Directions in the Study of Work and Employment, London, Edward Elgar Publishing Limited.  
[www.cjir.edu.cn/en/index.html](http://www.cjir.edu.cn/en/index.html).
- [www.dpt.gov.tr](http://www.dpt.gov.tr)., , KPSS Puan Türleri
- [www.ilr.cornell.edu/and-labor-relations-milr](http://www.ilr.cornell.edu/and-labor-relations-milr).
- [www.osym.gov.tr](http://www.osym.gov.tr)., 2017 ÖSYS Kılavuzu
- Yıldırım, E., (2008), Bizim Alanın Serencamı, Çalışma İlişkileri Kongresi Kitabı, Ankara TÜRK-İŞ Yayınları.
- Yılmaz, T., (2010), Dünyü Tartışma, Bugünü Yaşamak, Geleceği Kurgulamak, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.53-55.
- Yorgun, S., (2009), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.20 ss.45-60.
- Yorgun, S., (2010), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Paradigma Arayışı, Türk-İş Dergisi, S.390, ss.44-48.
- Zaim, S., (2008), Bir Ömrün Hikayesi, İstanbul, İşaret Yayınları.

