

GÖRÜŞ / VIEW

TMMOB ŞPO Bursa Şubesi Üye Anketi Değerlendirmesi

*Evaluation of UCTEA Chamber of City Planners Bursa Branch Membership Survey***Gülçin Tunç**

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Bursa

Giriş

Çalışmalarına destek vermeye çabaladığım ve yedek yönetim kurulu üyesi olarak da bağım olan TMMOB Şehir Plancıları Odası Bursa Şubesi 8. Dönem Yönetim Kurulu, 2015 senesinin yaz aylarında üyelerine yönelik bir anket çalışması yaptı. Anket, Şubenin yetki ve sorumluluk alanına giren illerdeki (Balıkesir, Bilecik, Bursa, Eskişehir, Çanakkale, Kütahya, Yalova) tüm oda üyesi plancıları hedef aldı ve üyelerin kariyer geçişleri, çalışma koşulları ve planlama deneyimlerine ait bilgiler ile Şube faaliyetleriyle ilgili görüşlerinin alınmasını amaçladı. Bu yazıda¹; hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamalarını yürüttüğüm söz konusu anketin sonuçları tartışılacaktır.

Tartışma, Şube çalışmalarının değerlendirilmesi ile ilgili verilerle odaklanmayı amaçlamakla birlikte ankete katılan plancıların kariyer durumları ve çalışma şartlarına dair verilere de yer verilecektir; çünkü, üyelerin Şube Yönetim Kurulu'nun etkinliği hakkında yaptıkları değerlendirmeler ve meslek odasından beklentileri önemli bir oranda çalıştıkları kurumlardaki deneyimleri tarafından belirlenmektedir. Sunulan sonuçların başta ŞPO Genel Merkez ve Şubelerde görev alan/ almayı düşünenler olmak üzere tüm plancılar açısından yönlendirici olmasını ve meslek örgütülüğümüzün iyileştirilmesi ve güçlendirilmesine katkı yapmasını umuyoruz.

Araştırma yöntemi ve veri analizi

Seçenekli ve açık uçlu sorulardan oluşan anket Haziran ve Temmuz 2015 aylarını kapsayan dönemde, çevrimiçi anket yapım hizmeti veren bir web sitesi üzerinden yapıldı. Anket linki ŞPO Bursa Şubesi üyelerinin e-posta adreslerine, ankete katılımlarını rica eden ve anketin öneminden bahseden kısa bir açıklama metni ile birlikte gönderildi. Katılım sayısının artırılması için benzer bir e-posta on günlük devirlerde tüm Şube üyelerine iki kez daha iletildi. Değerlendirmede sorulara geçerli yanıt veren toplam 96 plancının yaptığı katkı esas alındı. ŞPO Bursa Şube'nin Temmuz 2015 itibarıyla toplam kayıtlı üye sayısının 235 olduğu hesaba katıldığında 96 kişilik katılımcı grubunun, araştırma evreninin/ hedef evrenin (ŞPO Bursa Şubesi'ne kayıtlı tüm şehir plancıları) yaklaşık %41'ini oluşturduğu anlaşılıyor. Bu oranının yeterliliğini değerlendirebilmek için öncelikle araştırmanın amacı ve örneklem seçimini yönlendiren etmenlerin ele alınması gerekiyor. Cohen vd. (2005)'nin de belirttiği gibi örneklem büyüklüğü konusunda her araştırma için geçerli olacak kesin büyüklüklerden söz edilemiyor. Kullanılan örneklem büyüklüğü, araştırmanın amacına, hedef evrenin özelliklerine (büyüklüğü, heterojenliği, ulaşılabilirliği vb.) ve çalışmayla ilgili zaman ve maliyet şartlarına bağlı olarak değişiyor.

ŞPO Bursa Şubesi'ne kayıtlı şehir plancılarına anket uygulanma-

¹ Bu yazının son haline ulaşmasında katkısı olan Bursa Şube üyesi şehir plancılarına çok teşekkür ederim.



sında iki temel amaç vardı: birincisi, farklı kurumlarda çalışan üyelerin planlama deneyimleri ve çalışma koşullarını ortaya çıkarmak; ikincisi ise üyelerin Şube çalışmalarıyla ilgili değerlendirme, görüş ve önerilerini öğrenmek. Seçilecek örneklemin Şube üyelerini temsil etmesi, yani anket sonuçlarını Şube'nin tümü için genelleymek istenen bir çıktıydı. Farklı kurumlardaki plancıların karşılaştırılması da amaçlandığından, ideal şartlar altında, şu basamakları izleyecek bir örneklem seçim yöntemi en güvenilir yol olacaktır: a) belirli istatistiksel kabuller ışığında hazırlanan tablolardan yararlanarak örneklem büyüklüğünü belirlemek² b) Şube'ye kayıtlı plancıların Şube yetki alanındaki illere dağılımını temel alarak toplam örnekleme yedi il arasında bölüştürmek c) kota örneklem yöntemini³ izleyerek, yani her bir ildeki kurum dağılımlarını göz önüne alarak, hangi ilde ve hangi kurumda kaç anket uygulanacağını tespit etmek d) örneklem sayısı belirlenen alt gruplarda anket uygulanacak kişileri basit tesadüfi örneklem yöntemini kullanarak seçmek.

Ancak, bu basamakları hayata geçirmek yönünde bazı engeller vardı. Sözü edilen örneklem seçimi yöntemi takip edilirse Şube listesinden -araştırmanın amacına uygun ölçütler üzerinden seçilecek- belli üyelere anketi göndermek ya da anket ziyareti yapmak gerekecekti. Bu her ne kadar bilimsel araştırma yönteminin bir gerekliliği ise de bir seçim yapmanın üyeler arasında bazı şüphelere ve hoşnutsuzluklara yol açabileceği endişesi vardı. Ayrıca, oluşabilecek olumsuz bir algının anket sorularına verilecek yanıtları etkilemesi olasılığı söz konusuydu. Dolayısıyla, anketin üyeler tarafından Şube yönetiminin seçimli bir dayatması olarak algılanmaması ve yanıtların etki altında kalmasının önlenmesi amaçlarıyla araştırmanın gönüllü örneklem seçimi⁴ üzerinden yürütülmesine karar verildi. Şube'de çalışan işgücünün ve maddi imkanların kısıtlılığı da daha pratik olan bu örneklem seçim yönteminin benimsenmesinde etkili oldu.

Örneklem seçimi ve anket uygulama süreci ile ilgili bu kısıtlılıklara karşın, ankete gönüllü katılım gösteren 96 plancının oluşturduğu çalışma grubunun⁵ hedef evrende sahip olduğu %41'lik payın analiz için yeterli ve mevcut eğilimleri gösterme açısından anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Bu anlamda, Cohen vd. (2005) basit istatistiksel analiz yapılabilmesi için gerekli asgari katılımcı sayısının 30 olduğunu, Gay (1987 aktaran Arlı ve Nazik, 2010) betimsel araştırmalarda en az %10 örneklem alındığını ve küçük evrenlerde %20'ye ihtiyaç duyulduğunu söylemektedir. 235 kişilik küçük bir evreni hedef alıp bu evrenin %41'ine ulaşan ŞPO Bursa Şube anket çalışmasının "ne?", "ne tür?", "hangi?" sorularına odaklanarak mevcut durumu saptamaya yönelik betimsel bir araştırma olduğu da düşünülürse

ankete katılan çalışma grubundan elde edilen ve SPSS 13.0 programı kullanılarak değerlendirilen veriler anlamlı sonuçlar elde etmek için yeterlidir.

Son olarak, her ne kadar katılımcılar kota örneklem yöntemi ile seçilmemişse de anketi dolduran plancıların ve Bursa Şube üyesi tüm plancıların farklı kurumlara dağılımları arasında çok büyük sapmalar yoktur; farklılık genel olarak en fazla $\pm\%5$ civarındadır (Bkz. Tablo 1). En büyük sapma özel büroda ücretli çalışanlar kategorisinde görülmektedir. Bursa Şube kayıtlarında kurumu bilinmeyen üyelerin bir kısmı büro çalışanı olabileceği için bu grubun tüm Şube üyeleri içinde sahip olduğu pay yükselebilir ve anket çalışma grubundaki orana yaklaşabilir. Kaldı ki çalışma grubunun, seçilme yöntemi nedeniyle, Şube'yi değil kendini temsil etme iddiasında olduğu dikkate alınırsa ankete benzer oranda büro sahibi ve büro çalışanının katılması analiz için bir avantajdır. Ayrıca, bu veriden planlama bürolarında ücretli çalışanların Oda üyeliklerinin görece düşük olduğu sonucu da çıkarılabilir ki bu başka araştırmalarda üzerinde ayrıntılı olarak durulması gereken bir konudur.

Plancıların kariyer süreçleri ve iş hareketlilikleri

Anket çalışma grubundaki plancıların kariyer süreçleri ve iş hareketliliklerine dair temel veriler takip kolaylığı açısından Tablo 2'de bir arada verilmiştir. Bu tablo incelendiğinde ankete katılan plancıların %56,3'ünün üniversiteden 2000 yılı ve sonrasında, %26'sının ise 1980 ve 1990'lı yıllarda mezun oldukları görülüyor. Daha ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında, plancıların %38,6'sının 1-6 yıl, %15,6'sının 7-14 yıl, %19,8'inin 15-24 yıl ve %9,4'ünün 25 yıl ve üstü süre boyunca emek piyasasında (aktif ve potansiyel) işgücü olarak yer aldıkları ortaya çıkıyor. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%38,5) üniversite mezuniyeti sonrasında girdikleri ilk işte çalışmaya devam etmektedir; %30,2'si ise sadece bir iş değiştirmiştir.

İş hareketliliğinin yüksek olmamasında ankete katılanlar arasında yeni mezun plancıların (mezuniyet sonrası 1-6 yıllık dönemde yer alanlar) sayısının fazla olması önemli bir etkidir. Plancıların iş hareketliliklerini daha sağlıklı olarak değerlendirebilmek için ayrıntıya girmek gerekiyor. Plancıların iş hareketliliğinin emek piyasasında geçirdikleri zaman ile ilişkili olarak verildiği Tablo 3'ün genel değerlendirmesi beklendiği gibi yıllar ilerledikçe hareketliliğin arttığını/artacağını gösteriyor. Özellikle 7-14 yıl aralığında yer alan plancıların iş hareketliliklerinin oldukça yüksek olduğu görülüyor. Tablo 3, aynı zamanda, plancıların 2000 sonrasında daha önceki dönemlere göre daha fazla iş değiştirdikleri

² %95 güven aralığında ve %5 örneklem hata payıyla 200 kişilik bir hedef evrenden alınacak örneklem büyüklüğü 132'dir (Cohen vd., 2005). Örneğin, 235 kişilik hedef evrenimiz için 150 kişilik bir örneklem genelleme yapmak için yeterli büyüklüktedir.

³ Şube kayıtlarında üyelerin (tümünün olmasa da) çalıştıkları kurumlara dair bilgiler de yer aldığından örnekleme, araştırma evrenini oluşturan tüm Şube üyelerinin farklı kurumlara dağılım yüzdelerini temel alarak belirleme şansı vardı.

⁴ http://www.istatistikanaliz.com/ornekleme_turlerine_karar_verilmesi.asp

⁵ Balcı (2010: 89) olasılığa dayalı olarak seçilmeyen (ve dolayısıyla genelleme yapma iddiası için gerekli şartları karşılamayan) araştırma gruplarını "örneklem" yerine "çalışma grubu" olarak adlandırmanın daha doğru olacağını söylemektedir.

Tablo 1. Bursa Şube Üyeleri'nin ve Anket Çalışma Grubu'nun çalıştıkları kurumlara⁶ göre dağılımı (% ve sayı)

	Anket Çalışma Grubu (1) (Sayı, %)	Anket Çalışma Grubu (2) (Sayı, %)	Bursa Şube Üyeleri (1) (Sayı, %)	Bursa Şube Üyeleri (2) (Sayı, %)
Yerel Yönetimler	44, %45,8	51, %53,1	94, %40	117, %49,79
Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı	7, %7,3		23, %9,79	
Özel Büro (Sahip/Ortak)	16, %16,7	31, %32,3	49, %20,85	64, %27,23
Özel Büro (Ücretli Çalışan)	15, %15,6		15, %6,38	
Gayrimenkul Değerleme/Diğer	11, %5,2	11, %5,2	23, %9,79	23, %9,79
Bilinmiyor	3, %3,1	3, %3,1	31, %13,19	31, %13,19
Toplam	96, %100	96, %100	235, %100	235, %100

sonucuna işaret ediyor. Plancının emek piyasasındaki konumlarına dair bir dönüşümün işaretlerini veren bu sonuç yazının kapsamı dışında olduğu için ayrıntılı olarak ele alınmayacak.

Tablo 4, toplamda iki kurumda çalışan ve geçmiş kurumuyla ilgili soruyu yanıtsız bırakmayan 27 plancının mevcut ve bir önceki kurumlarını gösteriyor. Bu tabloda, yerel yönetimler ve özel planlama büroları arasındaki geçişler açıkça görülüyor. Mevcutta yerel yönetimlerde çalışan plancının yarısı daha önce özel planlama bürolarında ücretli olarak, mevcutta özel planlama bürosu sahibi ya da ortağı olan plancının çoğu ise daha önce yerel yönetim kurumlarında çalışmış. Birden fazla iş değiştiren plancının kariyer süreçleri Ek 1'de görülebilir.

Plancının iş hareketlilikleri ile ilgili tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde yukarıdaki sonuçlara ek olarak, plancının kariyerlerinin ilk basamaklarında genel olarak özel büroda ücretli çalışma, merkezi ve yerel yönetimler dışındaki kurum-

larda plancı olarak görev yapma ve planlama mesleği dışında işlerde istihdam edilme konumunda oldukları ortaya çıkıyor. Günümüzde pek çok beyaz yakalı meslekte olduğu gibi plancının da daha güvenceli, çalışma şartları daha iyi olan ya da daha yüksek kazanç ve/veya statü getiren işler öncesinde, çalışma şartları çalışanlar aleyhine son derece esnetilebilen ve çoğunluğu özel sektörde yer alan işlerde çalışma eğiliminde oldukları görülüyor. Yazının amacı kapsamında ele alındıklarında bu tespitler, plancının meslek örgütlerinden beklentilerini kariyer geçmişleri ile bağlantılı olarak değerlendirme gerekliliği için önemli girdiler sağlıyor.

Plancının özlük hakları ve çalışma şartlarına dair sorunları ve ŞPO'nun yapabileceklerine dair önerileri

Ankete katılan plancılardan çalışma koşulları ve özlük hakları ile ilgili sorunların belirlenmesine yönelik soruları mevcut kurumlarını dikkate alarak yanıtlamaları istendi. Bununla birlikte,

Tablo 2. Plancının üniversiteden mezun oldukları döneme, meslekte aktif oldukları yıl sayısına göre dağılımı

Üniversiteden mezun olunan dönem	Sayı	%	İşgücü olarak geçirilen yıl sayısı	Sayı	%	Çalışılan toplam kurum sayısı (Mevcut kurum dahil)	Sayı	%
1970'ler	4	4,2	1-3 yıl	14	14,6	1	37	38,5
1980'ler	5	5,2	4-6 yıl	23	24,0	2	29	30,2
1990'lar	20	20,8	7-9 yıl	7	7,3	3	10	10,4
2000'ler	30	31,3	10-14 yıl	8	8,3	4	7	7,3
2010'lar	24	25,0	15-19 yıl	10	10,4	5	7	7,3
Cevapsız	13	13,5	20-24 yıl	9	9,4	6	4	4,2
Toplam	96	100	25 yıl ve üstü	11	11,5	Cevapsız	2	2,1
			Cevapsız	14	14,6	Toplam	96	100
			Toplam	96	100			

⁶ Yerel Yönetimler: Büyükşehir ve İlçe Belediyeleri ve İl Özel İdareleri; Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı: Bakanlıkların İl Müdürlükleri, Kültür Varlıklarını Koruma Bölge Kurulu Müdürlükleri ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri.

Tablo 3. Plancıların işgücü piyasasında yer aldıkları süre ile çalıştıkları toplam kurum sayısı arasındaki ilişki

İşgücü olarak geçirilen	Çalışılan toplam kurum sayısı (Mevcut kurum dahil)						Toplam (Sayı, %)
	1 (Sayı, %)	2 (Sayı, %)	3 (Sayı, %)	4 (Sayı, %)	5 (Sayı, %)	6 (Sayı, %)	
1-6 yıl	22, %59,5	10, %27	2, %5,4	2, %5,4	1, %2,7	–	37, %100
7-14 yıl	1, %7,1	2, %14,3	3, %21,4	2, %14,3	2, %14,3	4, %28,6	14, %100
15-24 yıl	7, %36,8	6, %31,6	4, %21,1	–	2, %10,5	–	19, %100
25 yıl ve üstü	2, %18,2	6, %54,5	–	1, %9,1	1, %9,1	1, %9,1	11, %100
Cevapsız	5, %38,5	5, %38,5	–	2, %15,4	1, %7,7	–	13, %100

bir önceki bölümün kapanış cümlesinde de dile getirildiği gibi plancıların kariyer geçmişlerinin kümülatif etkileri olduğunu akılda bulundurmak gerekiyor. Daha somut olarak ifade etmek gerekirse, plancıların mevcut kurumlarında çalışma şartlarına dair sorunlardan hangilerini öne çıkardıkları daha önceki kurum deneyimlerinden belirli bir ölçüde etkilenecektir.

Plancılara öncelikle “mevcut kurumunuzda özlük haklarınıza/ çalışma ortamınıza dair yaşadığınız sorunlar (varsa) nelerdir?” sorusu yöneltildi ve yanıtlama kolaylığı sağlamak adına “ücretlerle ilgili sorunlar”, “sosyal güvenceye dair sorunlar”, “çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili sorunlar” ve “diğer” seçenekleri verildi. Anket tasarımı birinden fazla seçenek işaretleyebilme olanağının tanınmasına dikkat edildi. Yöneltilen ikinci bir soruyla çoktan seçmeli ilk soruda işaretledikleri kategorilerdeki sorun ya da sorunları açmaları istendi. Kimliklerin ano-

nim tutulmasına karşın katılımcıların %45’inin kurumlarındaki sorunlarla ilgili sorulara yanıt vermemiş olmaları dikkat çekici bir sonuç olarak karşımıza çıkıyor.

Özlük ve çalışma hakları ile ilgili soruları yanıtlayan plancıların işaretledikleri tüm seçenekler göz önüne alındığında 30 kişinin (toplam katılımcıların %31’i) “diğer”, 24 kişinin (toplam katılımcıların %25’i) “ücretlerle ilgili sorunlar”, 23 kişinin (toplam katılımcıların %24’ü) “çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili sorunlar” ve 9 kişinin de (toplam katılımcıların %9,3’ü) “sosyal güvenceye dair sorunlar” kategorilerine değindiği görülüyor. “Ücretlerle ilgili sorunlar” içinde “hak edilenin altında ücret alma/ ücretlerin zamanında ödenmemesi” yanıtı öne çıkıyor. “Sosyal güvenceye dair sorunlar” arasında “sigorta primi maaş üzerinden yatmaması”, “statü farklılaşmasına bağlı olarak farklı sosyal hakların var olması” ve “taşeron olarak çalışmak” göze

Tablo 4. Toplam iki kurumda çalışan plancıların mevcut ve ilk kurumları (sayı)

İlk Kurum	Mevcut Kurum (İkinci Kurum)
Özel Büro (Ücretli Çalışan) (6)	
Yerel Yönetimler (2)	Yerel Yönetimler (12)
Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı (1)	
Planlama ile ilgili kamu sektörü ve özel büro dışında bir iş (2)	
Planlama mesleği dışında bir iş (1)	
Yerel Yönetimler (5)	
Planlama ile ilgili kamu sektörü ve özel büro dışında bir iş (1)	
Planlama mesleği dışında bir iş (1)	Yerel Yönetimler (12)
Özel Büro (Ücretli Çalışan) (1)	
Planlama ile ilgili kamu sektörü ve özel büro dışında bir iş (1)	Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı (3)
Planlama mesleği dışında bir iş (1)	
Planlama ile ilgili kamu sektörü ve özel büro dışında bir iş (1)	Özel Büro (Ücretli Çalışan) (1)
Yerel Yönetimler (1)	
Özel Büro (Ücretli Çalışan) (1)	Gayrimenkul Değerleme / Diğer (4)
Planlama ile ilgili kamu sektörü ve özel büro dışında bir iş (1)	
Planlama mesleği dışında bir iş (1)	

çarpıyor. “Çalışma saatleri/koşullarına” dair sorunlar içinde ise “yoğun mesai (resmi tatillerde çalışma/günlük çalışma saatlerinin uzunluğu)” ve “iş yükünün fazla olması” ağırlıkla dile getiriliyor. En fazla sayıda plancıdan geri dönüş alınan “diğer” kategorisindeki sorunlar arasında ise “meslek alanı dışında işler yaptırılması”, “karne gruplarının düzenlenmesinden kaynaklı sorunlar” ve “işverenin saygısız tutumu/gergin çalışma ortamı” belirginleşiyor. Özellikle yerel yönetimlerde istihdam edilen plancılar tarafından dile getirildiği görülen (bkz. Tablo 5) “meslek alanı dışında işler yaptırılması” sorunu plancıların eksik istihdamı ile ilgili önemli bir bulgu.

Çalışma şartları ve özlük hakları ile ilgili dile getirilen sorunları plancıların buldukları mevcut kurumları hesaba katarak incelediğimizde (bkz. Tablo 5) kurum farklılıklarının yaşanan sorunların niteliği üzerinde oldukça belirleyici olduğu görüyoruz. Yerel yönetimlerde çalışan 37 kişiden 18'i (%48,65) kurumunda yaşadığı sorunlar listesine “diğer” kategorisini (ilk ya da daha sonraki bir sırada) dahil etmiş. Merkezi yönetim kurumlarında çalışanlar da dikkate alındığında kamu sektöründe çalışanların ücret, sosyal güvence ve çalışma şartları ile ilgili sorunlarının ikinci planda kaldığı söylemek mümkün. Kamu çalışanları arasında en fazla seçilen kategori “diğer” iken özel sektörde “ücretlerle ilgili sorunlar” ve “çalışma saatleri/koşullarına dair sorunlar” öncelik kazanıyor. Özel sektörle ilgili son derece dikkat çekici olan nokta ise ücret sorunlarının özel büro sahiplerince büro çalışanlarından daha fazla dile getirilmiş olması. Bu sonuç, özel bürolarda farklı konumlarda yer alan plancı meslektaşlar arasında ücretler, çalışma koşulları, özlük haklarının kullanımı vb. alanlarının tümü ya da her birinde kendini gösteren emek-sermaye çelişmesini ve bu çelişkidenden doğan çatışmayı açık bir biçimde ortaya koyuyor.

Çalışma koşulları ve özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik olarak ŞPO'nun neler yapabileceği⁷ yönündeki soruya yanıt verenlerin tüm katılımcılar içindeki oranı yaklaşık %25'dir. Bu

yanıtlar plancıların çalıştıkları kurumlara göre kümelendiğinde yerel yönetim çalışanlarının en çok üzerinde durduğu öneri “meslek odasının plancıların çalıştıkları kurumların üst yönetimleri ve planlamayla ilgili -Çevre ve Şehircilik Bakanlığı gibi-merkezi yapılarla bağlantıya geçmesi” olarak karşımıza çıkıyor. Verilen yanıtların alt metninde bu temaslara sayesinde çalışma şartları ve özlük haklarına dönük yasal düzenlemelerin yapılması yönünde bir isteğin yattığını söylemek mümkün. Yerel yönetim çalışanlarının dile getirdiği ve öne çıkan diğer bir öneri de Oda'nın “üyeler arası iletişimi artırarak fikir alışverişine olanak sağlayan bir ortam yaratması”. Buradan, en azından bazı plancıların meslek odasını ortak sorunları hakkında konuşabilecekleri- belki de birbirleriyle kurum içinde kuramadıkları diyalogu başlatabilecekleri- uygun bir platform olarak gördükleri sonucunu çıkarabiliriz. Her birini farklı plancıların yaptığı dikkat çeken üç öneri de şöyle: “Odanın mesleki konularda danışmanlık hizmeti vermesi”; “ŞPO'nun sendika gibi kapsayıcı olması” ve “Mesleği tanıtmak için halk forumları düzenlenmesi”. Göze çarpan diğer bazı öneriler de merkezi yönetim kuruluşlarının taşra teşkilatlarında çalışan bir plancı tarafından yapılmış: “iletişim eğitimi, mobbing ve planlama etiği konularında seminerler düzenlenmesi”.

Özel sektörde ise planlama bürosu sahip/ortaklarının Oda'dan öncelikli beklentilerinin açık ara “karne gruplarıyla ilgili etkin bir çalışmanın yapılması” olduğu görülüyor. Yerel yönetim kurumlarındaki plancıardan kiminin dile getirdiği “kurumlarla bağ kurulması” önerisi farklı bir amaçla bir özel büro sahibi tarafından da dile getirilmiş; bu öneride Oda tarafından “plancıların sorumluluk sınırı ve planlamanın kapsamı hakkında özellikle belediyelerin bilgilendirilmesi” isteniyor. Ayrıca, benzer şekilde “planlama yetkisi almış ancak meslektaş olmayan kişilerle yasal zeminde mücadele edilmesi” gerektiği dile getiriliyor. Bunlar yanında, “serbest şehir plancılarının haklarının savunulmasında daha aktif ve istekli davranılması” ve “yöre katsayılarının ve şehircilik hizmetleri ücret tarifesindeki alan

Tablo 5. Plancıların çalışılan kurumlara göre çalışma şartları ve özlük hakları konularında yaşadıkları sorunlar

	Ücretlerle ilgili sorunlar	Sosyal güvenceye dair sorunlar	Çalışma saatleri/koşullarına dair sorunlar	Diğer	Toplam
	(Sayı, %)	(Sayı, %)	(Sayı, %)	(Sayı, %)	(Sayı, %)
Yerel Yönetimler	6, %16,22	5, %13,51	8, %21,62	18, %48,65	37, %100
Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı	–	–	1, %20	4, %80	5, %100
Özel Büro (Sahip/ Ortak)	4, %40	1, %10	2, %20	3, %30	10, %100
Özel Büro (Ücretli Çalışan)	8, %32	3, %12	10, %40	4, %16	25, %100
Gayrimenkul Değerleme	4, %66,7	–	2, %33,3	–	6, %100

⁷ Çalışma koşulları ve özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda çalışma yapılması büyük oranda Şubelerin sorumluluğunu aşan boyutlar taşıdığından soru “Bursa Şube” yerine “ŞPO”nun yapabilecekleri şeklinde sorulmuştur.

büyüküklerinin revize edilmesi⁸” çalışma şartlarının düzeltilmesi yönünde planlama bürosu sahiplerinden gelen talepler arasında yer alıyor.

Özel büroda ücretli çalışan şehir plancılarının en belirgin talepleri ise özel bürolardaki ücretli personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesi için Oda'nın büro sahipleri üzerindeki denetleyici rolünün artması ve Oda'nın yaptırım gücünün etkinleştirilmesi. Bu talepler, “çalışma saatlerine sınır konulması; meslektaşların çalışma saatlerinin kontrol edilmesi, sabit tutulması; işe başlama ücretlerinin ve zam dönemlerinin kontrol altında tutulması; kamu-özel sektörler arasındaki ücret farklarının en aza inmesi için büroların denetlenmesi; işçi hakları ihlali durumunda yaptırım uygulanması; büro sahiplerinin çalışanı ezmesi ve etik dışı davranışlarının denetlenmesi; SGK ile yapılan anlaşmaya ve en az ücret kuralına uyulmasının zorunlu tutulması” şeklinde farklı biçimlerde ifade edilmiş. Ücretli çalışanlardan gelen en ilginç öneri ise serbest şehircilik bürolarına ücretli plancı alımlarının ŞPO üzerinden ya da ŞPO gözetiminde yapılması ve ŞPO, büro sahibi ve ücretli plancı arasında bir yasal protokol/ sözleşme imzalanması. “Yeni mezunların özlük hakları konusunda bilgilendirilmesi” önerisi ise Oda'dan bir danışmanlık hizmeti beklendiğini gösteriyor. Çalışma şartlarının düzeltilmesi konusunda fikir belirten tek gayrimenkul değerlendirme sektörü çalışanı ise “en az ücret uygulamasının diğer sektörlerle de yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılmasını” istemiş.

Plancıların ŞPO Bursa Şube çalışmaları hakkındaki değerlendirmeleri ve gelecek yönetimlere önerileri

Üyelerin Bursa Şube çalışmaları hakkındaki görüşlerini öğrenmek için ankete katılanlardan meslek odasının altı temel etkinlik alanının her biriyle ilgili beşli ölçekte bir değerlendirme yapmaları istendi. Ankete katılan plancıların %30-35'i bu sorulara yanıt vermemiş. Yanıt verenlerin değerlendirme sonuçları EK 2'de görülebilir. Bu sonuçlara göre Bursa Şube'nin en kötü performansı “özlük haklarının iyileştirilmesine dair çalışmalar” alanında, en iyi performansı da “planlama ve kentleşme pratiklerinin izlenmesi” alanında sergilediği düşünülüyor. Plancılar, Şube'nin, özlük haklarına yönelik çalışmalarla birlikte “işsiz şehir plancılarına dönük çalışmalarda” da zayıf kaldığı değerlendirmesini yapmış. “Üyelerle diyalog” alanındaki sonuçların dağılımına bakıldığı zaman diğer alanlardaki değerlendirme sonuçlarından ayrışan bir özellik göze çarpıyor.

Şube'nin zayıf kaldığı düşünülen alanlarda (özlük hakları ve işsiz plancılara dönük çalışmalar) “kötü” ve “çok kötü” yanıtlarının toplamı “iyi” ve “çok iyi” yanıtlarının toplamını belirgin bir şekilde aşarken⁹ üyelerle diyalog konusunda bu iki grup yanıtın

oranlarının hemen hemen eşit olduğu ortaya çıkıyor. “Üyelerle diyalog” konusunda, ilgili sorulara yanıt veren plancıların %26'sı “çok iyi ve iyi”, %20'si “orta” ve %25'i “kötü ve çok kötü” değerlendirmelerini yapmış. Bir başka deyişle, Şube'nin üyelerle olan ilişkisi konusundaki görüşlerde belirli bir eğilim ortaya çıkmıyor; aksine ağırlık açısından birbiriyle hemen hemen aynı olan üç farklı eğilimin var olduğu görülüyor.

Ankette, Şube çalışmalarının değerlendirilmesiyle ilgili ölçekli sorulardan başka Bursa Şube'nin zayıf yönlerinin ve gelecek yönetimlere yapılacak önerilerin yazıyla ifade edilebileceği alanlar da yer alıyordu. 35 plancının Bursa Şube'nin zayıf yönleri hakkında yazdıkları görüşlerin büyük kısmı (kendi ifade biçimleri olabildiğince korunmaya çalışılarak) Tablo 6'da verilmiştir; sadece bir katılımcı tarafından dile getirilen görüşler EK 3'de görülebilir. Tablo 6'dan takip edilebileceği gibi askı itirazları ve dava süreçleri plancıların Bursa Şube'yi en çok eleştirdiği konuların başında geliyor ve bu eleştiriler hemen her kurumdaki plancı tarafından dile getirilmiş. Kurum farkından bağımsız olarak yöneltilen diğer iki önemli eleştiri Şube'nin “üyeleriyle, il temsilcilikleriyle ve ilgili diğer kurumlarla bağının kopuk olması” ve “etkinliklerin ve mesleki tartışma ortamlarının eksikliği” olarak ortaya çıkıyor.

Bu ortak eleştiriler yanında, plancılar, buldukları kurumlarındaki planlama deneyimlerinden etkilenen görüşler de dile getirmiş. Örneğin, özel bürolarda ücretli olarak çalışan plancılar en çok “özlük haklarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmaların eksikliğinden” bahsederken özel büro sahipleri Şube'nin “üyeleri için iş imkanları ve eşit rekabet şartları yaratmadaki eksikliğini” öne çıkarmış. Diğer taraftan, yerel yönetimlerde çalışan plancılar “planlama mevzuatının iyileştirilmesi ve tamamlanmasıyla ilgili eksiklere” vurgu yapmış.

Tablo 7, plancıların gelecek Şube yönetimlerine yaptıkları önerilerin derlenmesiyle oluşturuldu. Şube'ye en çok eleştiri dava süreçleri ve plan askı itirazları ile ilgili yapılmasına karşın öneriler arasında ilk sırayı “üyelerle ve temsilciliklerle daha sıkı ilişkiler kurulması ve karar süreçlerinin daha demokratik olması” alıyor. Yapılan eleştirilerle bağlantılı olarak en sık yapılan öneriler arasında ikinci sırada “meslektaşların özlük haklarıyla ilgili sorunların çözümü”, üçüncü sırada ise “etkinliklerin artırılması” bulunuyor. Kamu kurumlarında çalışan plancıların “meslek etiğine” vurgu yaptığı dikkat çekerken, özel büro sahiplerinin “üyelerin daha merkezi bir konuma alınması/ meslek kadar meslektaşların da savunulması” noktasının altını çizdikleri görülüyor.

Sonuç

TMMOB Şehir Plancıları Odası Bursa Şubesi 8. Dönem Yö-

⁸ “0-10 ha. alan büyüklüğü 0-1000/1001-5000/5001-10.000 olarak revize edilmeli” şeklinde ifade edilmiştir. Revizyon önerisi muhtemelen m² bazında yapılmış.

⁹ Aynı şekilde, Şube'nin görece güçlü olduğu düşünülen alanlarda (planlama ve kentleşme pratiklerinin izlenmesi, planlama ve oda mevzuatına dönük çalışmalar) “iyi” ve “çok iyi” yanıtlarının toplamı “kötü” ve “çok kötü” yanıtlarının toplamından açık ara fazladır.

Tablo 6. Bursa Şube'nin zayıf yönleri

	Sayı	Kurumlar*
Dava öncesi süreçlere yeterince dahil olmamak/ Hukuki süreçlere ilgili konulara hakim olunmadan geçilmesi/ İtiraz ve dava süreçlerinin doğru yönetilememesi/ Aynı nitelikteki plan değişikliklerinden birine itiraz edip diğerine etmeme ve buna bağlı güven zedelenmesi/ İtiraz gerekçelerinin açıklayıcı hazırlanmaması, genel tanımların kullanılması/ İtiraz dilekçelerinin ciddiyetle hazırlanmaması/ Farklı davalarda ya da aski itirazlarında matbu evrak kullanılması/ Sürekli benzer hukuki süreçlerin yaşanması/ Şube yayın organında itiraz edilen planların net olarak belirtilmemesi (Plancıların itirazları tesadüfen belediyede öğrenmesi)	10	YY (5), ÖB1 (3), ÖB2 (2)
Temsilciliklerle ve Bursa dışındaki plancılarla bağı kopuk/ Pek çok konuda tek başına karar vermesi/ Oda yönetimlerinin en iyiyi bildiği savı/ İlgili kurumlarla bağı kopuk	8	YY (5), ÖB2 (2), ÖB1 (1)
Etkinliklerin azlığı/ Mesleki tartışmaların, paneller ve eğitim programlarının azlığı	8	YY (6), ÖB2 (2)
Üyelerle bağı kopuk, iletişimsizlik ve ilgisizlik var	6	YY (3), ÖB2 (2), Üniversite (1)
Özlük haklarıyla ilgili somut adım atılmaması/ Büro çalışanlarının sorunları hakkında hiç birşey yapmaması ya da yetersiz kalması/ İşsiz plancılara yönelik etkili çalışmaları yok	6	ÖB2 (4), YY (2)
Plancı değil plan odaklı olması/ Odak noktasında şehir plancılarının olmaması/ Sadece üyelerini denetlemek için var olması	5	ÖB1 (3), YY (1), ÖB2 (1)
Kamu yararı taşımayan plan değişikliklerine itiraz edilmemesi/ Onaylanan plan değişiklikleri ile ilgili etkin mücadele verilmemesi/ Keyfi uygulamalara daha ciddi müdahale edilmesi gerekliliği/ Bursa'daki tüm plan ve plan değişikliklerinin izlenmesi konusundaki eksikler	4	YY (3), ÖB1 (1)
Siyasi görüş açısından taraflı bakış/ Siyasi içerikli mitinglere katılması/ Sürekli yürüyüş-miting çağrısı yapması	3	YY (2), ÖB1 (1)
Planlama mevzuatının iyileştirilmesi ve tamamlanmasıyla ilgili eksikler	3	YY (3)
Eşit rekabet koşullarının oluşturulması konusundaki eksikler/ Üyelerine iş alanı yaratma	3	ÖB1 (3)
Gölge oda olması/ Kendi gündemini oluşturamaması	2	YY (1), ÖB2 (1)
Sadece vefat/evlenme vb. durumlarında aktif olması	2	YY (2)
Mevzuat değerlendirmeleri yetersiz/Uygulamada olan plancıların bakış açısı yansımıyor/ Yönetim kurulu üyelerinin mesleki uygulama deneyimlerinin eksik olması	2	YY (2)

***Kısaltmalar:** Yerel Yönetimler (YY); Özel Büro (Sahip/ Ortak) (ÖB1); Özel Büro (Çalışan) (ÖB2).

netim Kurulu tarafından üye plancılara yönelik olarak yapılan anket çalışmasının kimi sonuçları -Şube özelinde değerlendirildiğinde- daha önceden gözlemlenmiş ve bilinen olguları doğrularken kimi sonuçları görece yeni bulgular olarak karşımıza çıkıyor. Bunun yanında, her ne kadar örneklem seçimi araştırmanın sonuçlarının genellenebilirliğini sağlayacak ölçütlere

uyarak yapılamamışsa da, çalışma koşulları, meslek odasına yönelen eleştiriler ve gelecek yönetimlere yapılan önerilerle ilgili olan ve plancıların çalıştıkları kurumlar temelinde farklılaşan sonuçların genel eğilimi yansıtmaya kapasitesinin yüksek olduğunu söylemek mümkün. Bununla birlikte, farklı kentlerdeki şehir plancılarının çeşitli yerel şartlarda yaşadıkları ve geliştir-

Tablo 7. Gelecek yönetimlere öneriler

	Sayı	Kurumlar*
Üyelerle yönetim arasındaki birliği arttırmaya dönük çalışmalar yapılması/ Katılımcı bir süreçte üyelerle üreten bir oda olmak/ Temsilciliklerle birlikte karar verilmesi	10	YY (8), MY (1), ÖB1 (1)
Şehir plancılarının sorunları ve özlük haklarına dönük çalışmalar yapılması/ Bürolara ziyaretler yapılarak üye sorunlarının dinlenmesi/ Üyelerinin haklarını savunduğunu üyelere hissettirmeli/ Üye sorunlarının arkadaş olarak değil misyon sahibi oda sıfatıyla çözülmesi/ Meslektaş haklarının koruyucusu, savunucusu ve çözüm merkezi olması/ Kamu personeli ile özel büro çalışanları arasındaki ast-üst ilişkisinin kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılması/ Üye olanaklarının iyileştirilmesi konusunda makamlar sürekli ziyaret edilmeli	9	ÖB2 (4), YY (3), ÖB1 (2)
Etkinliklerin artırılması	8	YY (5), MY (1), ÖB1 (1), ÖB2 (1)
Meslek etiği ve üyelerin denetimi konusunda çalışmalar yapılması/ Planlama etiğine önem verilmesi/ İlkel ve doğru kararlar alınması/ Etik kurallara uyulması	5	YY (4), MY (1)
Odanın varlık sebebinin üyeler olduğu asla unutulmamalı/Üyelerin birinci gündem maddesi olması/ Meslektaşların meslekten önemli olduğunu unutmamak	4	ÖB1 (3), YY (1)
Rant dosyalarına göz açtırmaması/ Yapılan her işte kamu yararının sonuna kadar gözetilmesi/ Mesleğin kamusalılığına ve kamu eliyle yapımının önemine dikkat çekmek/ Planların yapım sürecine dönük çalışmalar yapılması (bu sürecin kamusalılığına dikkat çekilmesi)	4	ÖB1 (2), ÖB2, YY
Mesleğin gelişimi ve iyi tanıtımına yönelik çalışma ve reklam yapılması	3	YY (2), ÖB1 (1)
Dava ve itirazlar öncesi iyi bir inceleme süreci geçirilmeli ve sadece sorunlu kısma müdahale edilmeli/ Dava öncesi süreçlere hakim olunması/ Dava süreçlerinde Şube'nin Genel Merkez'den bağımsız olarak inisiyatif kullanabilmesi	3	YY (2), ÖB1 (1)
Kurumsal yapının genişletilmesi ve il-ilçe temsilciliklerinin artırılması/ İl temsilciliklerinin maddi, mekânsal, personel açılarından güçlendirilmesi	3	ÖB1 (2), YY (1)
Mesleğin önemini ve gerekliliğini arttırarak diğer mesleklerle işbirliği yapılması/ Meslek disiplinine (özellikle kamu kurumlarında) işlerlik kazandırılması	2	ÖB1 (1), ÖB2 (1)
Herşeye itiraz eden, dava açan oda imajından kurtulmaya çalışmak	2	YY (1), ÖB1 (1)
Yasa ve yönetmeliklere ilişkin bakanlık düzeyinde çalışmalar yapılması/ Mevzuatla ilgili çalışmalarda aktif olmak	2	YY (2)
Mesleki denetim uygulamasının gerçekçi fiyatlandırma yapılarak yeniden düzenlenmesi/ Plancılarının parsel bazında iş yapmasına yönelik karne düzenlemesi yapılması	2	ÖB1 (2)
Üniversite bağlantısı kurulmalı /Akademisyenlerin mevzuatı takibi teşvik edilmeli/ Uluslararası atölyeler, belediyeler ve üniversitelerle ortak çalışmalar yapmak	2	YY (2)

*Kısaltmalar: Yerel Yönetimler (YY); Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı (MY); Özel Büro (Sahip/ Ortak) (ÖB1); Özel Büro (Çalışan) (ÖB2).

dikleri mesleki deneyim, eleştiri ve görüşlerin ortaya konması bu sonuçların zenginleştirilmesi açısından önemli.

Genel geçerliliği olduğu düşünülen sonuçlardan biri özel sektördeki plancıların dile getirdiği özlük hakları ve çalışma şartlarına ilişkin sorunlar ki bunların temelinde plancıların neoliberal kapitalizmin piyasa şartlarında iş yapma ve istihdam edilmeleleri gerçeği yatıyor. Dolayısıyla meslek odası ölçeğini fazlasıyla aşan bu yapısal sorunların bugünden yarına çözümü olmamakla birlikte ŞPO Genel Merkez ve Şube yönetimlerinin piyasa eşitsizliklerini azaltacak mekanizmalara işlerlik kazandırmaları önemli görünüyor. Bu yönde hali hazırda TMMOB ve Oda mevzuatını içinde tanımlanmış bulunan çeşitli mekanizmaların etkin hale gelmesi için gereken ön şart bu düzenlemelerin gerekliliği konusunda Oda örgütlülüğü içinde asgari bir uzlaşının en azından ilkesel düzeyde sağlanmış olması.

Başka bir deyişle, piyasanın ve toplumsal yaşamın diğer alanlarında varolan eşitsizlik ve belirsizliklerin meslek odası tarafından düzenlenmesi/denetlenmesi gerektiği, aksi halde mesleğin, meslektaşların ve meslek pratiklerinin son kertede hedef aldığı toplum yaşamının genel zarara uğrayacağı fikri plancılar tarafından ne kadar yaygın olarak paylaşılsa meslek odasına özlük hakları ve çalışma şartları konusunda iletilen sorunlar o kadar fazla çözüm şansı bulacaktır. Anket sonuçları açıkça gösteriyor ki mevcut güç ilişkileri tüm plancılar için farklı biçim ve düzeyler de olsa eşitsizlik ve değersizleşme getiriyor. Ancak, bu ilişkiler ağında gerçek kaybedenlerin¹⁰ serbest bürolarda çalışan ücretli plancılar olduğunu, malumun ilanı anlamına gelse de, bir kez daha belirtmekte fayda var. Dolayısıyla, Oda yönetimlerinde görev almaya istekli plancıların öncelikli görevlerinden biri varolan toplumsal güç eşitsizliklerinin planlama meslek alanındaki tezahürleriyle somut anlamda ve en dezavantajlı kesime öncelik vererek mücadele etmek olarak ortaya çıkıyor. Planlamanın çıkış noktasında yer alan ve onun varlık nedenini oluşturan şeyin bu eşitsizlikler ve bunların bir ölçüde de olsa dizginlenmesi olduğunu her adımda hatırlamak gerekiyor.

Diğer yandan anket sonuçları yapısal niteliği daha az olan ve örgütün işleyiş düzeninde yapılacak değişikliklerle çözüm bulunabilecek sorunlara da işaret ediyor. Bursa Şube yönetiminin üyelerle ve temsilcilerle olan bağının zayıf olduğu ve etkinliklerin azlığı eleştirileri bunların başında geliyor. Bu anlamda, mesleki tartışmaların yapılacağı forum tarzı etkinliklerin artırılması ankete katılan plancılar tarafından sunulan dikkat çekici bir çözüm önerisi. İçerik açısından mevcut planlama pratiğinin dışına çıkan ve böylece kalıplaşmış bazı teknik kabullerin ve iş yapma yollarının sorgulanabildiği, biçim açısından ise katılım-

cıların fikirlerinin dile getirilmesine öncelik veren etkinliklerin düzenlenmesi önemli görünüyor. Bu tür biraraya gelişler farklı kurumlarda farklı planlama deneyimleri içinde yer alan plancıların ihtiyaç duyduğu paylaşım ve birikim aktarımına da olanak verecektir. Genel Merkez ve Şube'lerde oluşturulan çalışma komisyonlarının bu tartışmalardan yola çıkılarak belirlenmesi de izlenecek alternatif ve daha sağlıklı bir yol olacaktır.

KAYNAKLAR

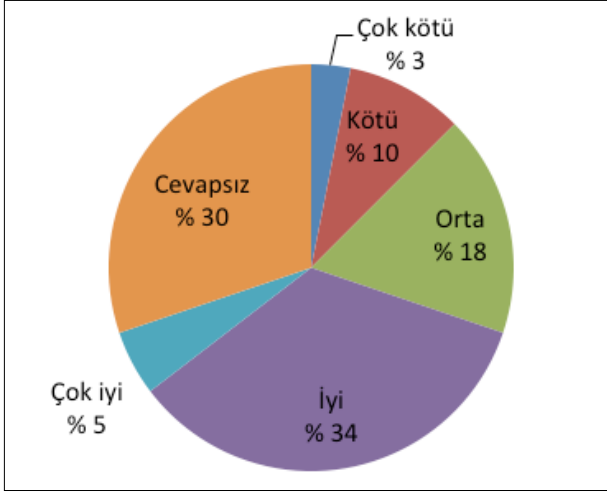
- Arlı, M. ve Nazik, H. (2010). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma- Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2005). *Research Methods in Education*. London and New York: Routledge.

¹⁰ Kadın ve LGBTİ bireylerin hakim güç ilişkileri içinde, sınıfsal bölünmeler ile içiçe geçerek "daimi kaybedenler" olma eğiliminde oldukları eklemek gerekiyor. Anket, ŞPO örgütü ve planlama meslek alanında toplumsal cinsiyet ilişkilerinin varlığının saptanmasına yönelmediğinden bu grupları araştırma sonucuna bağlı olarak kaybedenler olarak açıklamak doğru olmazdı.

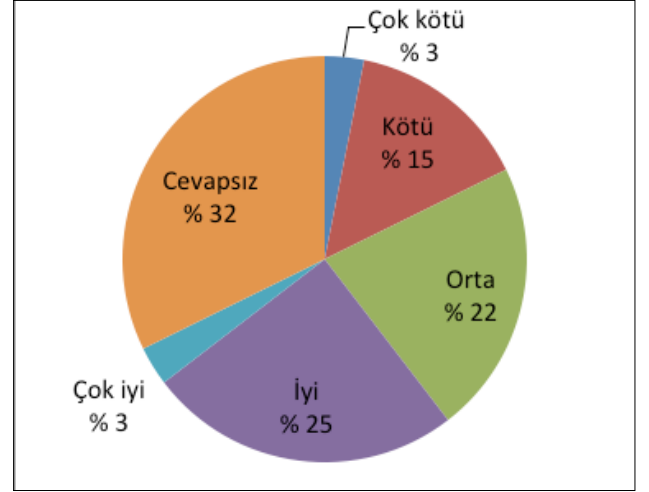
Ek I. Toplam üç (9 kişi), dört (6 kişi), beş (7 kişi) ve altı (4 kişi) kurumda çalışan plancılarının mevcut ve geçmiş kurumları (sayı)

Toplam 3 kurumda çalışanlar*					
İlk Kurum	İkinci Kurum		Mevcut Kurum		
ÖB2 (4)			YY (4)		
YY (2)	ÖB2 (3)		Yerel Yönetimler (8)		
MY (1)	Diğer 2 (1)				
Diğer 1 (1)					
ÖB2 (1)	YY (1)		Özel Büro (Sahip/ Ortak) (1)		
Toplam 4 kurumda çalışanlar*					
İlk Kurum	İkinci Kurum	Üçüncü Kurum	Mevcut Kurum		
Diğer 2 (3)			YY (2)		
YY (1)	Diğer 2 (3)		Diğer 2 (2)		
MY (1)	YY (2)		Diğer 1 (1)		
ÖB1 (1)	Diğer 1 (1)		ÖB2 (1)		
			Yerel Yönetimler (6)		
Toplam 5 kurumda çalışanlar*					
İlk Kurum	İkinci Kurum	Üçüncü Kurum	Dördüncü Kurum	Mevcut Kurum	
YY (2)	YY (1)	YY (1)	YY (2)		
Diğer 2 (1)	ÖB1 (1)	MY (1)	Diğer 2 (1)	Yerel Yönetimler (3)	
ÖB2 (1)	Diğer 2 (1)				
ÖB2 (1)	ÖB2 (1)		YY (1)	Gayrimenkul Değerleme / Diğer (2)	
Diğer 2 (1)	Diğer 1 (1)	ÖB1 (2)	ÖB1 (1)		
ÖB1	YY	ÖB2	YY	Özel Büro (Sahip/ Ortak) (1)	
Diğer 2	ÖB2	Diğer 2	ÖB2	Özel Büro (Ücretli Çalışan) (1)	
Toplam 6 kurumda çalışanlar*					
İlk Kurum	İkinci Kurum	Üçüncü Kurum	Dördüncü Kurum	Beşinci Kurum	Mevcut Kurum
YY (1)	ÖB2 (2)	YY (1)	ÖB2 (1)	YY (1)	Yerel Yönetimler (2)
ÖB2 (1)	Diğer 1 (1)		Diğer 1 (1)	ÖB2 (1)	
ÖB1	Diğer 2	YY	YY	YY	Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı (1)
ÖB2	ÖB2	ÖB2	ÖB2	ÖB2	Özel Büro (Ücretli Çalışan) (1)

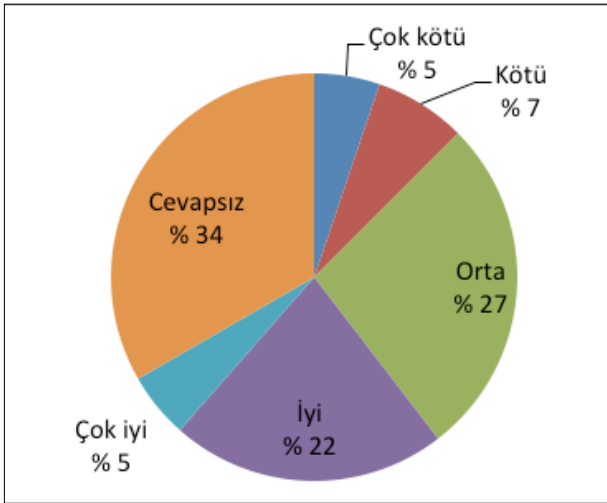
Kısaltmalar: Yerel Yönetimler (YY); Merkezi Yönetim Taşra Teşkilatı (MY); Özel Büro (Sahip/ Ortak) (ÖB1); Özel Büro (Çalışan) (ÖB2).

Ek 2. Bursa Şube etkinliklerinin değerlendirilmesi

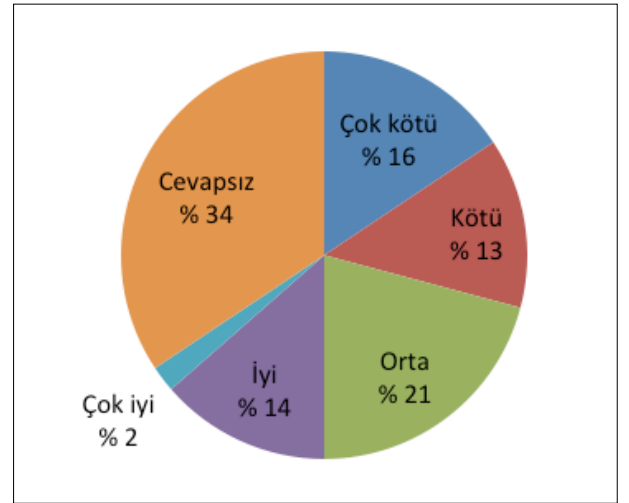
Şekil 1. Planlama ve kentleşme pratiklerinin izlenmesi.



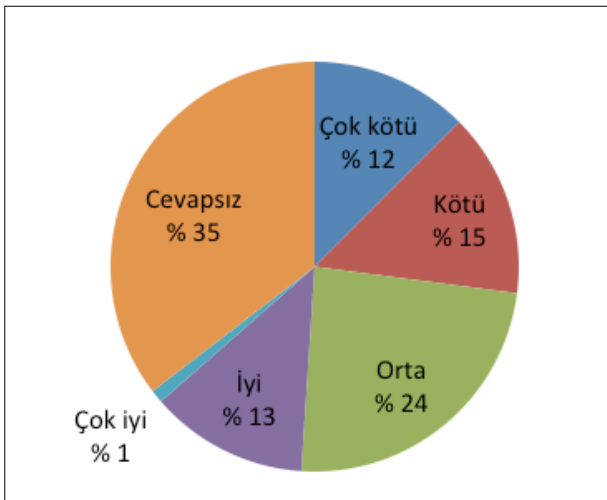
Şekil 2. Planlama mevzuatına dair çalışmalar.



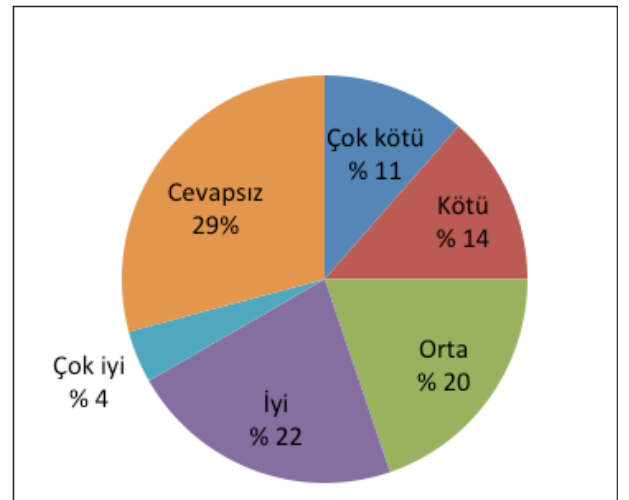
Şekil 3. Oda mevzuatına dair çalışmalar.



Şekil 4. Özlük haklarının iyileştirilmesine dair çalışmalar.



Şekil 5. İşsiz şehir plancılarına dönük çalışmalar.



Şekil 6. Üyelerle diyalog.

EK 3. Tablo 6 ve 7'nin Devamı

	Sayı	Kurumlar
"Herşeye itiraz eden oda" imajını çizmiş olması	1	YY
Ayrıştırıcı/ ötekileştirici davranışlarda bulunma	1	YY
Bursa kenti ve mesleğe yönelik geliştirici önerilerde bulunmaması	1	YY
Odanın asıl görevinin itiraz etmek değil mesleği geliştirmek olduğunu unutmak	1	YY
ÇŞB İl Md.ve BŞB'nin işleyişine dair sorunlarda aktif değil	1	ÖB1
Mesleğin tanıtımı ve öneminin vurgulanması konusundaki çalışmaların eksikliği	1	ÖB1
Karne uygulaması konusunda somut adımlar atmaması	1	ÖB1
Sosyal medyanın etkin kullanılmaması	1	ÖB2

Gelecek Yönetimlere Öneriler

	Sayı	Kurumlar
Karar vericilerle meslektaşların çoğu zaman uyum içinde olmadığını hatırlanması	1	YY
Eşitlik ve adaletin oda örgütüne hakim kılınması	1	YY
Akıntıya karşı kürek çekilmez, sistem tümünden değişmeli	1	YY
Ötekileştirmeyen bir oda olmak	1	YY
Sürekli kent gündemini takip etmek yerine kendi gündemini oluşturması	1	YY
Ortak çıkarların, planlama sorunlarının çözümü	1	YY
İlköğretime şehircilik dersi konması için çalışmalar yapılması	1	YY
Bursa'yla ilgili iyi fikir, proje, öneri geliştirilmesi	1	YY
Üyeden gelen talepler ve odanın çalışmaları paylaşılmalı	1	ÖB1
Web sitesi üzerinden çalışan mevzuat kütüphanesi kurulması	1	ÖB1
Yeni çalışma alanları yaratılması için mevzuat çalışmaları yapmak	1	ÖB1
Plan yapım yeterlilik belgesi ve ilgili yönetmeliğin tamamen iptal edilmesi	1	ÖB1
Aidat vb. gibi maddi konuların büyütülmemesi ve bu konularda gereksiz ikazın yapılmaması	1	ÖB1
Tüm belediyelere en az iki plancı alımı için çalışmalar yapılması	1	ÖB2