



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ÇEVRE MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**ÇEVRE GÖREVLİSİ UYGULAMASI VE KARŞILAŞILAN
PROBLEMLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih CEYLAN

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mustafa IŞIK

AKSARAY, 2019

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ONAY BELGESİ

Aksaray Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 132301406 numaralı Yüksek Lisans, "Fatih CEYLAN", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "ÇEVRE GÖREVLİSİ UYGULAMASI VE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa IŞIK
Aksaray Üniversitesi

.....
.....

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Bilal TUNÇSİPER
Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi

.....

Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Ahmet KILIÇ
Aksaray Üniversitesi

.....

Teslim Tarihi: 25/12/2017

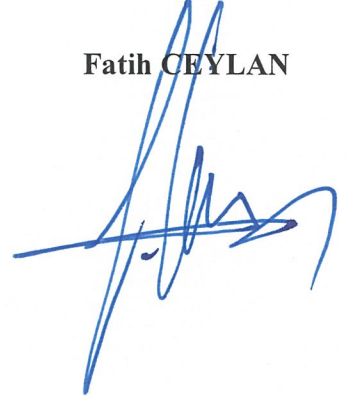
Savunma Tarihi:26/01/2018

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, akademik kurallara ve bilimsel etik, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, çalışmamda kullandığım verilerin orijinallliğini ve her türlü intihalden uzak olduğunu beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Fatih CEYLAN



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana yol gösteren, güven veren, hayatımda yeni bir bakış kazandıran ve tanımaktan çok mutlu olduğum sevgili tez danışmanım Prof. Dr. Mustafa IŞIK hocama ve sevgili eşime bana kattıklarından ötürü teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemde maddi ve manevi desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkür ederim.

Fatih CEYLAN

Aksaray, 2019

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
SİMGELER VE KISALTMALAR	vi
1. GİRİŞ	1
1.1 Literatür Bilgisi	3
1.2 Çevre Görevlisi Çalışma Alanları	4
1.2.1 Katı atık düzenli depolama tesisleri (DDT)	5
1.2.2 Geri kazanım/geri dönüşüm tesisleri	5
1.2.3 Arıtma tesisleri	5
1.2.4 Biyoenerji tesisleri	6
1.2.5 Çevre danışmalık firmaları	6
1.3 Türkiye’de Çevre Mühendisliği ve Çevre Görevlisi Mesleğinin Durumu.....	6
1.4 Çevre Görevlisi Uygulamaları.....	7
2. MATERYAL VE METOT	11
3. BULGULAR VE TARTIŞMA	12
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	38
KAYNAKLAR	42
EKLER.....	43
EK. A. ANKET SORULARI	45
ÖZGEÇMİŞ.....	48

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇEVRE GÖREVLİSİ UYGULAMASI VE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER

Fatih CEYLAN

**Aksaray Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı**

Danışman: Prof. Dr. Mustafa IŞIK

ÖZET

Bu tez çalışmasında, ülkemizde son yıllarda uygulamaya koyulmuş olan Çevre Görevlisi uygulamalarında karşılaşılan problemlerin neler olduğu anket yapılarak araştırılmıştır. Anket çalışması Türkiye'nin birçok ilinde görev yapmakta olan çevre görevlileri üzerinde yapılmıştır. Anket çalışması sonuçları değerlendirilmiştir ve bu sonuçlar doğrultusunda neler yapılması gerektiği anlatılmıştır. Çevre Görevlisi uygulamalarında mevzuatlar çerçevesinde bazı değişikliklerin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucunda, Çevre Görevlisi uygulamalarına ve mesleğine gönül vermiş çevre görevlilerine gereken değerlerin verilmesi gerektiği ve bu mesleğin öneminin artırılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çevre görevlisi, Mevzuat, Uygulama, Problemler.

Şubat, 2018; 48 sayfa

M.Sc. THESIS

**ENVIRONMENTAL OFFICER IMPLEMENTATION AND RELATED
PROBLEMS**

Fatih CEYLAN

**Aksaray University
Institute of Science and Technology
Department of Environmental Engineering**

Supervisor: Prof. Dr. Mustafa IŞIK

ABSTRACT

In this thesis study, it is investigated by using the questionnaire studies that the problems of the environmental officer implementation which have been put into practice in our country in recent years. The questionnaire was carried out on the environmental officers working in many provinces of Turkey. The results of the questionnaire survey were evaluated and they were explained what needs to be done in the direction of these results. It has been revealed that some changes have to be made within the framework of legislation in environmental officer implementations. As a result of the study, it was revealed that the environmental officer implementation, and environmental officer who gave their profession to the profession should be given the necessary values, and the importance of this profession has to be increased.

Keywords: Environmental officer, Legislation, Practice, Problems.

February, 2018; 48 pages

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1.Sektörel dağılım.....	12
Şekil 3.2.Çalışma süresi dağılımı.....	13
Şekil 3.3.Yaş dağılımı.....	14
Şekil 3.4. Cinsiyet dağılımı.....	15
Şekil 3.5. Mesai süresinden fazla çalışma oranı dağılımı.....	16
Şekil 3.6. Mesai süresinden fazla çalışma nedeni dağılımı	17
Şekil 3.7. Çocuklu çalışanlar için yuva ve kreş imkanı dağılımı.....	18
Şekil 3.8. İşveren tarafından çalışanların ödüllendirilmesi dağılımı	19
Şekil 3.9. Hizmet içi eğitim oranı dağılımı.....	20
Şekil 3.10. Çalışan güvenliği eğitimi oranı dağılımı	21
Şekil 3.11. İş kazalarını önlemeye yönelik teknik altyapı oranı dağılımı.....	22
Şekil 3.12.Görev tanımı dağılımı.....	23
Şekil 3.13. Çalışma ortamı düzenlenmesindeki çalışanın rolü	24
Şekil 3.14. Çalışma ortamının konforluk derecesi.....	25
Şekil 3.15. Maaş yeterlilik dağılımı.....	26
Şekil 3.16. Maaş aralığı dağılımı	27
Şekil 3.17. Çalışma alanının güvenlik derecesi dağılımı	28
Şekil 3.18.Firma yöneticileri ile iletişim dağılımı	29
Şekil 3.19. Çalışanların görüşlerine riayet edilmesi dağılımı	30
Şekil 3.20. Çalışanların işinden memnun olup olmadıklarının dağılımı	31
Şekil 3.21.Şehir içi ulaşımın nasıl yapıldığının gösterimi	32
Şekil 3.22. Şehir dışı ulaşımın nasıl yapıldığının gösterimi	33
Şekil 3.23. Firmalara karşı yaptırım gücü dağılımı	34
Şekil 3.24. Denetim sırasında zorluk çekme grafiği.....	35
Şekil 3.25. Sıkıntılı durumlarda işverenin çalışanlara karşı tutumu	36

ŞİMGELER VE KISALTMALAR

ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
DDT	Düzenli Depolama Tesisi



1. GİRİŞ

19. yy son çeyreğinde başlayan sanayi devrimi ile birlikte kentleşme ve çevre sorunları etkisini hissettirmeye başlamakla beraber, çevre sorunlarının fark edilirliliği ancak 1950’li yıllardan sonra olmuştur. Hızlı bir şekilde nüfusu artan şehirlerde yerleşimlerden ve fabrikalardan yoğun şekilde çevre ortamına verilen kirleticilerin miktarı ve çeşitliliği oldukça artmış nihayetinde mevzuatlarla çevrenin yönetilmesi zorunluluk haline gelmiştir.

Dünya’da ve Avrupa’da düzenlenen konferanslar, taraf olunan sözleşmeler ve gelişen çevre mevzuatına paralel olarak Ülkemizde de çevre mevzuatı ile ilgili somut ifadeler ilk kez 1982 Anayasası 56. Madde’de “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşın ödevidir” ifade edilmiş, sonrasında 09.08.1983 tarihinde 2872 sayılı Çevre Kanunu çıkarılmıştır. 2872 sayılı Kanun, 26.04.2006 tarih ve 5491 sayılı Kanun ile revize edilmiş ve özellikle çevre kirliliğine neden olduğu tespit edilen kurum kuruluş ve işletmelere ağır yaptırımlar getirmiştir. Çevre Kanununun uygulanması için bir çok yönetmelik, genelge ve tebliğ yayınlanarak çevre mevzuatı uygulamaları yapılmaktadır.

Çevre mevzuatı atık üreten tesisler için değişik yükümlülükleri yerine getirmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bu yükümlülüklerden bir tanesi de 21/11/2008 tarihli ve 27061 sayılı Resmi Gazete ile yayınlanan “Çevre Denetimi Yönetmeliği” ile 2010 yılında uygulamaya başlayan Çevre Görevlisi uygulamasıdır. Bu yönetmelikle Çevre görevlileri, çevre yönetimi hizmetlerini yürürlükte olan mevzuat kapsamında yürütmek, koordine etmek ve bu alanda gerçekleştirilen çalışmaları aktif olarak izleyip firmaların yükümlü oldukları konularda üstlerine düşen kısımları uygulayıp uygulamadıklarını kontrol etmek üzere atık üreten firmalara zorunlu olarak yetkilendirilmişlerdir (Resmi Gazete, 2008). 2013 tarihli, Sayı: 28828 “Çevre Görevlisi, Çevre Yönetim Birimi ve Çevre Danışmanlık Firmaları Hakkındaki Yönetmelik”’deki tanımıyla Çevre Görevlisi, faaliyetleri sonucu çevre kirliliğine neden olan ve/veya neden olabilecek ve Çevre Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemeler uyarınca denetime tâbi tesislerin faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu, alınan tedbirlerin etkili olarak uygulanıp uygulanmadığını

değerlendiren, tesis içi yıllık denetim programları düzenleyen görevlidir (Resmi Gazete, 2013).

Yaklaşık 8 yıldır uygulamada olan bu sistemle ilgili uygulamada farklı problemler ile karşılaşmaktadır. Uygulama ile amaçlanan hedeflere ulaşmada zorluklar yaşanmaktadır. Bu çalışma ile bu uygulama ve karşılaşılan sorunlar hakkında farkındalık oluşturulacaktır. Bu tez kapsamında yapılan anket çalışması ile Çevre Görevlilerin uygulama hakkında bilgiler ve geri bildirimler alınarak uygulama hakkındaki düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu tez çalışması ile hali hazırda henüz başlangıç seviyesinde olan çevre görevlisi sistemi uygulamalarında karşılaşılan problemleri ve çözüm önerilerinin oluşturulması amaçlanmıştır.



1.1 Literatür Bilgisi

Çevrenin korunması için tesis veya faaliyetin çalışmaya başlamasından sona erdirilmesine kadar olan süreçte çevre denetiminin usul ve esaslarını; denetim yapacak personelin, çevre yönetim birimi/çevre görevlisinin çevre hizmeti konusunda yetkilendirilmiş firmaların nitelikleri ile yükümlülüklerini düzenleyen “Çevre Denetimi Yönetmeliği” 21/11/2008 tarihli ve 27061 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak 1/1/2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle Çevre Görevlisi Uygulaması başlamış olup ilgili yönetmeliğin Ek 1 listesindeki tesisler için 2010 yılı Temmuz ayı başı Ek 2 listesindeki tesisler için 2011 yılı Ocak ayı başı ile başlamıştır. İlgili yönetmelikte yapılan 2 değişiklik sonrası yönetmelik yürürlükten kaldırılarak, Çevre Görevlisi ile ilgili düzenlemeler 21/11/2013 yılında Çevre Görevlisi, Çevre Yönetim Birimi ve Çevre Danışmanlık Firmaları Hakkında Yönetmelik ile devam etmiştir. Yönetmeliğin bazı maddelerinde 6/5/2014 tarihinde yürürlüğe giren bazı değişiklikler de yapılmıştır. Bu yönetmelikte Çevre Görevlisi “Faaliyetleri sonucu çevre kirliliğine neden olan ve/veya neden olabilecek ve Çevre Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemeler uyarınca denetime tâbi tesislerin faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu, alınan tedbirlerin etkili olarak uygulanıp uygulanmadığını değerlendiren, tesis içi yıllık denetim programları düzenleyen görevli” olarak tanımlanmaktadır. İlgili yönetmeliğin 6. Maddesinde Çevre görevlilerinin nitelikleri şunlardır.

En az 4 (dört) yıllık üniversitelerin Çevre Mühendisliği bölümünden mezun olmak veya Çevre Mühendisliği konularında yüksek lisans veya üzeri eğitim almış olmak ve çevre mevzuatı konusunda Bakanlıkça yapılacak/yaptırılacak eğitime katılmak.

En az 4 (dört) yıllık üniversitelerin mühendislik bölümlerinden veya fen/fen-edebiyat fakültelerinin fizik, kimya, biyoloji, biyokimya, jeoloji bölümlerinden veya veteriner fakültelerinden mezun olmak, temel çevre bilimleri ve çevre mevzuatı konularında Bakanlıkça yapılacak/yaptırılacak eğitime katılmak, temel çevre bilimleri ve çevre mevzuatı konularında yapılacak sınavlarda başarılı olmak.

Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında çalışmış olmak (Resmi Gazete, 2013).

İlgili Yönetmeliğin Bakanlık veya mülga Çevre Bakanlığı veya mülga Çevre ve Orman Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarının;

Çevre yönetimi, çevresel etki değerlendirmesi, çevre izni, çevre lisansı ve çevre denetimi ile ilgili teknik birimlerinde çevre mevzuatı kapsamında en az dört yıl çalışmış olanlara,

Çevre yönetimi, çevresel etki değerlendirmesi, çevre izni, çevre lisansı ve çevre denetimi ile ilgili teknik birimlerde şube müdürü, il müdür yardımcısı, il müdürü, daire başkanı ve üstü görevlerde en az üç yıl çalışmış olanlara, durumlarını belgelendirmeleri halinde sınav ve ücret şartı aranmaksızın Çevre Görevlisi belgesi verilir (Resmi Gazete, 2013).

1.2 Çevre Görevlisi Çalışma Alanları

İlgili yönetmelikte (Resmi Gazete, 2008) “Faaliyetleri sonucu çevre kirliliğine neden olan ve/veya neden olabilecek ve Çevre Kanununa göre yürürlüğe konulan düzenlemeler uyarınca denetime tâbi kurum, kuruluş veya işletmeler” Çevre Görevlileri için çalışma sahası olarak belirtilmiş ve bunlar yönetmeliğin Ekinde Ek-1 ve Ek-2 olarak sunulmuştur. Bu çalışma alanlarını içeren tesislerin sayısı çok fazla olmakla birlikte Çevre Mühendislerinin çalışma sahaları ile kesişen bazıları aşağıda verilmiş ve kısaca açıklanmıştır.

- Katı atık düzenli depolama tesisleri,
- Geri kazanım/geri dönüşüm tesisleri,
- Arıtma tesisleri,
- Biyoenerji tesisleri,
- Çevre danışmalık firmaları,

1.2.1 Katı atık düzenli depolama tesisleri (DDT)

Yönetmelikteki tanımıyla (Resmi Gazete, 2010) “Atıkların oluştuğu tesis içinde geri kazanım, ön işlem veya bertarafa gönderilmek üzere geçici depolandığı birimler, atığın geri kazanım veya ön işleme tabi tutulmak amacıyla üç yıldan daha kısa süreli ara depolandığı tesisler ile atığın bertaraf işlemine tabi tutulmak üzere bir yılı geçmeyecek şekilde ara depolandığı tesisler hariç olmak üzere atıkların yeraltı veya yer üstünde belirli teknik standartlara göre bertaraf edildiği sahaları” DDT’leri katı atıklar için nihai bertaraf yöntemi olduklarından Çevre Görevlileri için önemli ve yaygın bir çalışma sahası olmaktadır.

1.2.2 Geri kazanım/geri dönüşüm tesisleri

Bu sektör oldukça geniş bir faaliyet alanına sahiptir. Yakın çevremizde kullandığımız malzemelerin geri dönüşümleri mümkündür. Kullanım ömürleri tamamlanan veya kullanım amacını yitiren malzemeler geri dönüşüm sayesinde tekrar kullanılmaktadır. Bu da doğal kaynakların korunmasını sağlamaktadır.

Bu sektörde çalışma alanları oldukça geniş bir yere sahiptir. İş bulmanın kolay olduğu ve az bilgi birikimi ile çalışılabilen sektörlerden bir tanesidir. Bakanlık yaptırımları sayesinde toplama ayırma tesisleri ve ambalaj geri kazanım tesislerinde tam zamanlı Çevre Görevlisi çalıştırılması zorunlu kılınmıştır.

Çevre Görevlisi, yönetmelik kapsamında atıkların tesis içerisine kabulünü, atıkların kontrolünü, atıkların miktarlarını, nereden geldiklerini ve atık kodlarına göre tesiste nerede depolanacağına karar verir. Bakanlık sisteminden atıkların kaydını yapar. Atıkların uygun depolandıktan sonra geri kazanım proseslerine girmesini denetler ve takibini yapar.

1.2.3 Arıtma tesisleri

Çevre Görevlisi bu sektörde, arıtma tesisinin çıkış değerlerinin yönetmelik sınır değerlerine göre değerlendirilmesini yapar ve arıtma tesisinin verimliliğini kontrol eder.

1.2.4 Biyoenerji tesisleri

Bu sektörde, biyoenerji tesislerinin işletilmesi aşamalarında görev almaktadır. Bu tesislerde ihtiyaç duyulan enerjiler biyolojik kaynaklardan elde edilen malzemelerden edinilen yenilenebilir enerjidir. Ülkemizde sürekli olarak çoğalmakta olan önemli tesisler arasındadır.

1.2.5 Çevre danışmalık firmaları

Çevre danışmanlık firmalarında çalışmakta olan çevre görevlileri birçok alanda faaliyet göstermekte olan tesislerin Çevre ve Şehircilik Bakanlığının yaptırımlarını uygulamak ve yönetmelik kapsamında tesisin gerekli olan tüm şartlarını sağlamak ve sağlamakla yükümlüdür.

1.3 Türkiye’de Çevre Mühendisliği ve Çevre Görevlisi Mesleğinin Durumu

Sanayi ve nüfus artışına paralel olarak ortaya çıkan çevre sorunları, 1970’li yıllardan itibaren günümüze kadar geçen sürede önemli bir hal almıştır. Çevre Görevlisi olarak ilk akla gelen ilgili meslek grubu olan Çevre Mühendisliğinin durumu Çevre Görevlisi uygulamalarının ve bu işi yapanların durumunu ortaya koyması açısından önemlidir.

Ülkemizde, diğer ülkelerdeki Çevre Mühendisliği Bölümlerinde olduğu gibi bu sorunları ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi amaçlayan bir eğitim öğretimin yapıldığı, ilk Çevre Mühendisliği Bölümü 1973 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi’nde kurulmuştur.

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren artan çevre sorunları hem dünyada hem de ülkemizde bazı tedbirlerin alınmasını gerektirmiş ve bunun bir sonucu olarak ülkemizde çevrenin korunması ve iyileştirilmesi, doğal zenginliklerin korunması, çevre kirliliğinin minimum seviyelere düşürülmesi, oluşan atıkların en aza indirilmesi, hava kalitesinin korunması, mevcut kirlilik kaynaklarının ve atıkların azaltılması gibi konularda eğitim verilmesi amaçlanmıştır.

Günümüzde Çevre Görevlisi uygulaması ile yukarıda bahsedilen alanlarda Çevre Mühendisliği bölüm mezunlarının eğitim ve öğretimini aldığı alanlarda hizmet

vermesi beklenmektedir. Multidisipliner bir bilgi birikimine sahip olunması gereken bu alanda, diğer meslek gruplarından Çevre Görevlileri ve beklenen standartlara uygun olarak yetişemeyen Çevre Mühendislerinin olması Çevre Görevlisi uygulamalarında karşılaşılan problemlerden bir tanesidir.

1.4 Çevre Görevlisi Uygulamaları

Çevre Görevlisi uygulamaları 21.11.2008 tarih ve 27061 sayılı Çevre Denetimi Yönetmeliği kapsamında mevzuat açısından uygulamaya başlanmıştır (Resmi Gazete, 2008).

Çevre Görevlisi uygulaması uygulanmaya başlandığı zaman Çevre Görevlisine sistem üzerinden sayısız tesis ataması yapılmaktaydı. Ancak çevre danışmanlık firmasında çalışan Çevre Görevlisi, Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmeliğin (Resmi Gazete, 2009) Ek-1 listesinde yer alan işletmelerin her biri için iki puan, Ek-2 listesinde yer alan işletmelerin her biri için bir puan olmak üzere en fazla 16 (on altı) puana eşdeğer işletmeye hizmet verebilir. 5 inci maddenin 3-7 nci fıkralarında yer alıp Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmeliğin Ek-1 ve Ek-2 listesinde yer almayan işletmelerin her biri bir puan olarak değerlendirilir. Çevre Görevlisi Bakanlık sistemi üzerinden kendisine atanan tesislere Ek-1 listesinde olan tesislere iki gün, Ek-2 listesinde yer alan tesislere bir gün boyunca bulunmak zorundadır.

İlk olarak 2010 yılında Çevre Görevlisi belgesi verilmeye başlanmış olup, 2010 yılından bu güne kadar 18.208 kişiye Çevre Görevlisi Belgesi verilmiştir. 2018 itibari ile Türkiye’de aktif Çevre Görevlisi olan kişi sayısı 14.874 olup, bunlardan 6237 kişi Çevre Yönetim Hizmeti vermek üzere belgesini kullanmaktadır. Üniversitelerden mezun olunan bölümlere bakıldığı zaman mevcut durumda Çevre Görevlisi Belgesi olanların %86’sı, yani 12.773 kişi, Çevre Mühendisliği Bölümü mezunudur. %14’ü, yani 2.101 kişi ise diğer meslek gruplarına ait bölümlerden mezun olarak Çevre Görevlisi belgesi alan kişilerden oluşmaktadır (Öztürk, 2018) .

Uygulama yeni olduğundan karşılaşılan problemleri tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmek için Çevre Görevlisi uygulaması T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı,

ÇED, İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü tarafından 02-04 Mayıs 2017’de yapılan I. Ulusal İzin, Denetim, Laboratuvar ve Çevre Görevlisi Çalıştayında tartışmaya açılmıştır. Çalıştayın Çevre Görevlisi oturumundan sonra yayınlanan sonuç bildirgesi aşağıdaki gibidir (ÇED İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü, 2017).

Çevre danışmanlık firmaları tarafından tesislere verilen hizmetler için sektörel bazlı taban fiyat uygulamasına geçilmesi (Ek-1, Ek-2, kapsam dışı) ve taban fiyatın Bakanlık tarafından belirlenmesi,

Çevre danışmanlık firmalarında çalışan çevre görevlilerinin ücretlerinde taban fiyat uygulamasına geçilmelidir.

Çevre danışmanlık firması yeterlik şartı olarak Çevre Görevlisi sayısının en az 5 kişiye çıkarılması, çevre görevlilerinin çevre ile ilgili deneyim sürelerinin arttırılması ve yeterlik alma kriterleri ağırlaştırılmalıdır.

Koordinatör Çevre Görevlisinin üzerine tesis tanımlanmaması, koordinatör Çevre Görevlisinin yalnızca diğer çevre görevlilerinin çalışmalarından sorumlu olarak faaliyet göstermesi için düzenleme yapılması, belirli sayıda tesise hizmet veren danışmanlık firmalarına ikinci bir koordinatör Çevre Görevlisi çalıştırma zorunluluğu getirilmelidir.

İşletme ve tesisler adına yapılan çevre ile ilgili her türlü iş ve işlemler danışmanlık firmaları tarafından profesyonelce yerine getirilmektedir.

Çevre danışmanlık firmalarının çalışma süreleri ve tecrübeleri göz önüne alınarak (Ek-1 ve Ek-2 gibi) ve/veya sektör bazlı (Kimya, Maden, Enerji vb.) hizmet verebileceği kategorilere ayrılmalıdır.

Yeni kurulan danışmanlık firmaları belirli bir süre sadece Ek-2 listesinde yer alan tesislere hizmet verebilmelidir.

Tesisler ile ilgili teknik konularda üniversitelerden istenilen akademik raporlar konuya hakim çevre danışmanlık firmaları tarafından da hazırlanabilmelidir.

Bakanlık, İl Müdürlük personelleri, çevre danışmanlık firmaları ve çevre görevlilerinin katılacağı interaktif uygulamalı bölgesel eğitim ve değerlendirme toplantıları yapılmalıdır.

Tesisler tarafından danışmanlık firmasına ödenmesi gereken danışmanlık ücreti Bakanlığın oluşturacak havuz hesabına ödenmeli, danışman firmasına yapılacak ödeme de bu havuzdan gerçekleştirilmelidir.

Çevre Danışmanlık firmalarına verilen ceza puanları Bakanlık sitesinde yayımlanmalıdır.

İlk defa çevre danışmanlık hizmeti verilecek tesise ait eğitim ve iç tektik raporlarının hazırlanma süreleri uzatılmalıdır.

Eğitim, Aylık değerlendirme ve iç tektik raporlarının sisteme yüklenmesinin zorunlu hale getirilmesi, sisteme bir form şeklinde yüklenmesi ve sisteme yüklenen raporların ilgili Çevre Görevlisi tarafından e-imza ile onaylandıktan sonra bir nüshasının da e-posta ortamında tesis yetkilisine otomatik gönderilecek şekilde düzenlemelidir.

Bakanlık ve İl Müdürlükleri tarafından tesislere yapılacak denetimlerin ve danışmanlık firmalarına yapılacak denetimlerin arttırılması, tesis denetimlerinde istenilecek bilgi ve belgelerin yer alacağı çek kontrol listesinin oluşturularak denetimlerin bu formata uygun yapılmalıdır.

Kayıt dışı olarak çalışan tesis/işletmelerin Bakanlık nezdinde kurulacak ayrı bir birim tarafından çevre iznine tabi olup olmadığı değerlendirilmelidir.

Çevre Görevlisi unvanı Çevre Danışmanı, Çevre Uzmanı, Çevre Sorumlusu veya Çevre Müşaviri gibi bir unvanla değiştirilmelidir.

Çevre Görevlisi belgesini ilk defa alan çevre görevlilerinin 6 ay süre ile tecrübeli bir Çevre Görevlisi ile birlikte stajyer Çevre Görevlisi olarak tamamlamalı, sadece Ek-2 ve kapsam dışı tesislerine hizmet verebilmelidir.

Çevre görevlileri sınıflandırılmalı (a, b, c gibi), bir üst grup Çevre Görevlisi belgesi alınabilmesi için sınav yapılmalı (kitap ve kaynak açık şekilde) ve bu sınıflara göre hizmet verebileceği tesisler kategorize edilmelidir.



2. MATERYAL VE METOT

Çevre görevlilerinin çalışma ortamlarında karşılaştıkları sorunların araştırılması ve bu sorunların nerelerden kaynaklandığının öğrenilmesi amacı ile yüksek lisans tez hazırlık çalışmaları sırasında anket çalışmaları yapılmıştır. Anket 25 adet sorudan oluşmaktadır (Ek-A).

Yapılan anketler Türkiye'nin birçok ilinde görev yapmakta olan çevre görevlileri üzerinde yapılmış olup, anket çalışmalarının güvenilir sonuç verebilmesi için katılanlar tez çalışması hakkında bilgilendirilerek, anket çalışmasına katılım ve sorularına ön yargısız ve titizlikle cevap vermeleri sağlanmıştır. E-mail, posta yoluyla ve firma ziyaretleri şeklinde anketler gerçekleştirilmiştir.

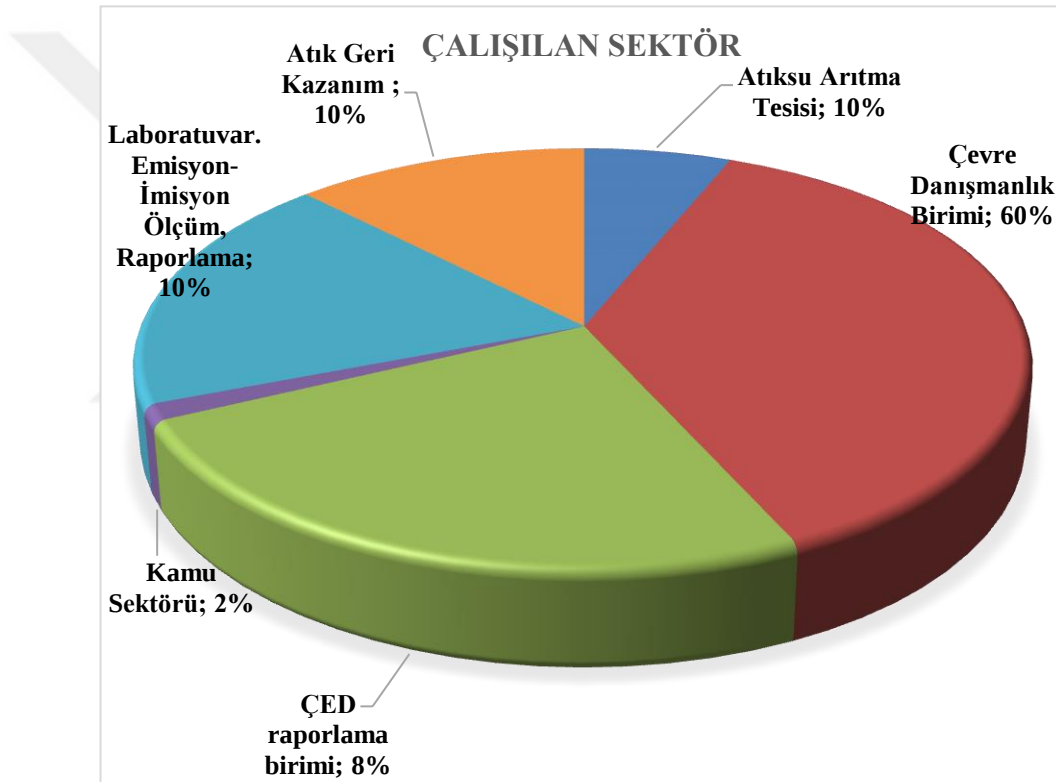
Anket çalışması için 100 Çevre Görevlisine anket uygulaması amaçlanmış, 70 adedinden başarılı dönüş sağlanmıştır. Bu anketler il dağılımı şu şekildedir. 33 adet Konya, 10 adet İstanbul, 2 adet Yozgat, 2 adet Kahramanmaraş, 3 adet Samsun, 5 adet Ankara, 3 adet Aksaray, 1 adet Sivas, 3 adet Gaziantep, 5 adet Karaman, 1 adet Tokat, 2 adet İzmir de çalışan çevre görevlilerine uygulanmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Türkiye'nin farklı illerinde görev yapmakta olan çevre görevlileri ile yapılan anket çalışmalarında sorulan sorulara verilen cevaplar aşağıdaki şekillerde gösterilerek bulgular özetlenmiştir. Anket sonuçlarına göre değerlendirmeler her bir anket sorusundan sonra elde edilen bulguların verilmesinden sonra şekillerin altında verilmiştir.

1. Hangi sektörde çalışmaktasınız?

Anket çalışmalarında anketörlere hangi sektörlerde çalıştıkları sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.1'de verilmiştir.



Şekil 3.1. Sektörel dağılım.

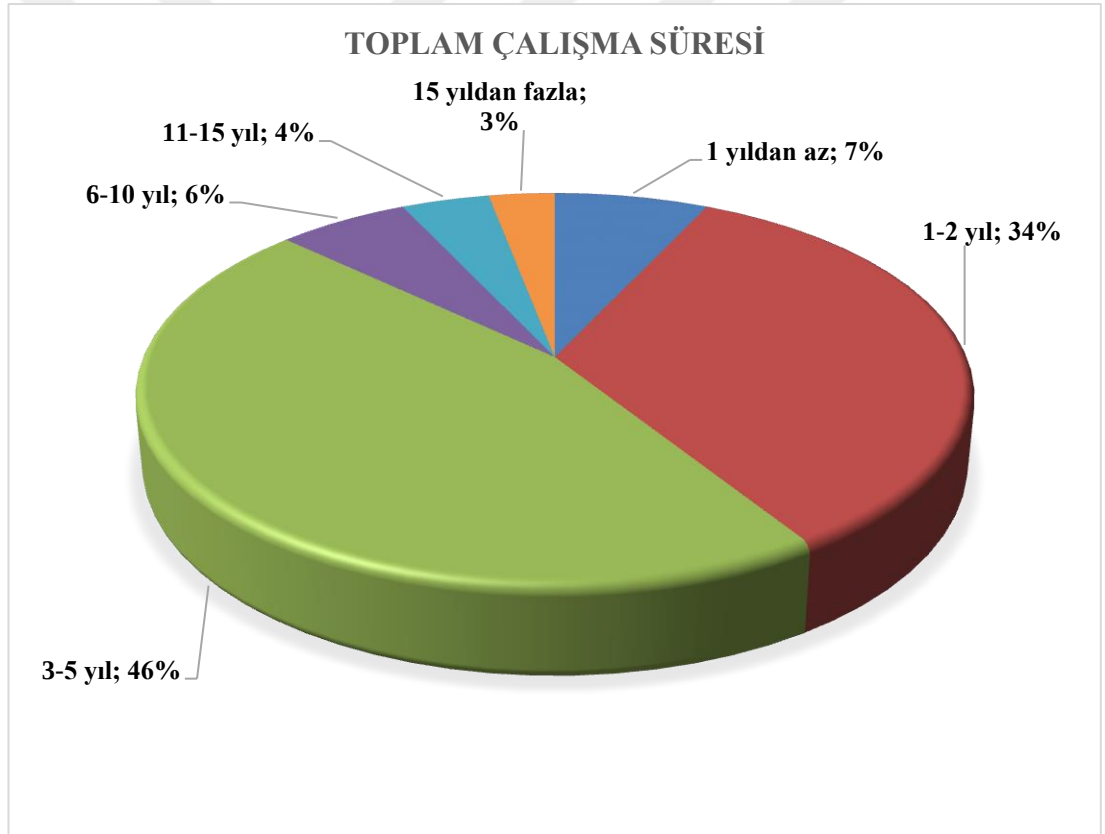
Anket çalışmaları, % 10 atık geri kazanımı, % 10 arıtma tesisi, % 60 çevre danışmanlık birimi, % 8 ÇED birimi, % 2 kamu sektörü ve % 10 Laboratuvar, emisyon-imisyon ölçüm, raporlama sektörlerinde çalışmakta olan çevre görevlileri üzerinde yapılmıştır. Çevre görevlilerinin önemli bir kısmı birden çok sektörde çalışmaktadır.

Çevre danışmanlık sektöründe çalışan sayısının fazla olduğu görülmektedir. Çevre Görevlisinin yükümlülüklerinin daha yoğun bir şekilde uygulandığı sektörün başında gelmektedir.

Yapılan anketler doğrultusunda, çevre görevlilerinin birden fazla birimde çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu sektörün başında çevre danışmanlık sektörünün geldiği ve çevre danışmanlık sektöründe çalışmakta olan çevre görevlileri aynı zamanda daha çok ÇED birimlerinde görev almaktadır.

2. Toplam çalışma süreniz ne kadar?

Anket çalışmalarında anketörlere toplam çalışma süreleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.2’de verilmiştir.



Şekil 3.2. Çalışma süresi dağılımı.

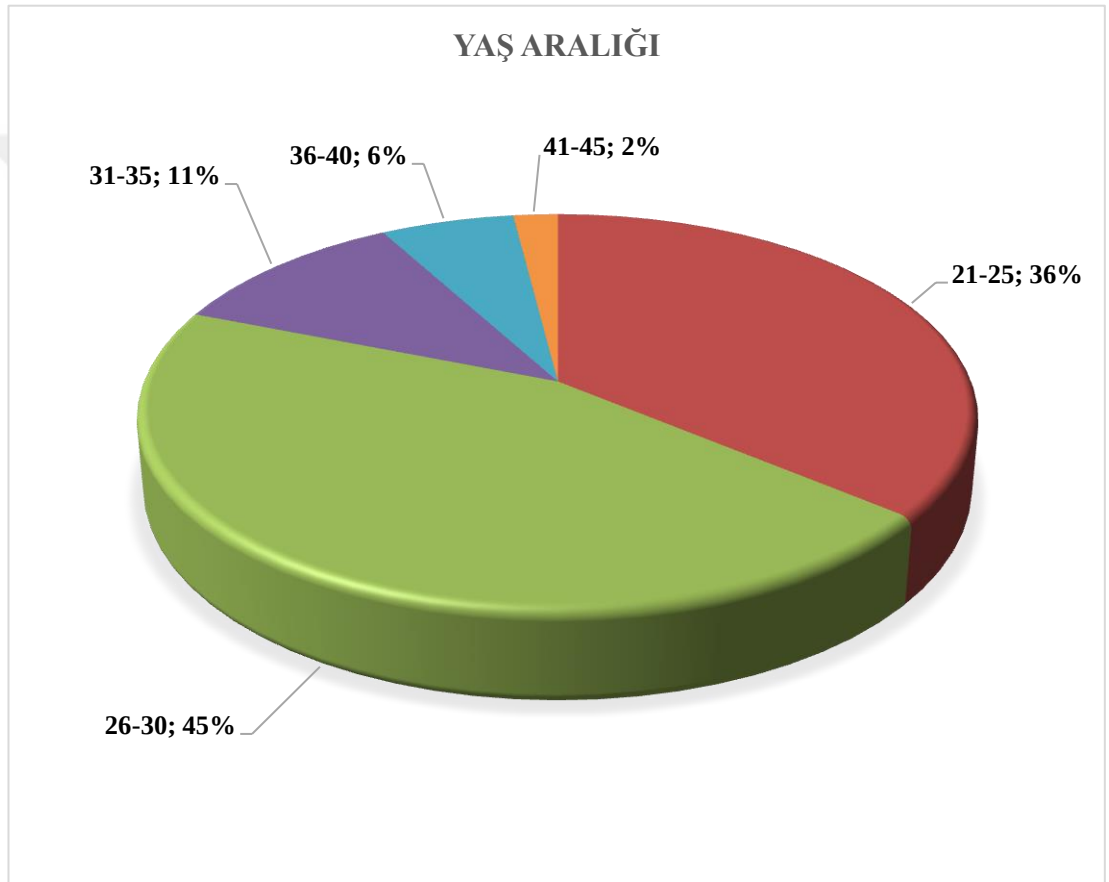
Anket çalışmaları, % 7 ile 1 yıldan az, % 34 ile 1-2 yıl arası, % 46 ile 3-5 yıl arası, % 6 ile 6-10 yıl arası, % 4 ile 11-15 yıl arası, % 3 ile 15 yıldan fazla çalışma sürelerine sahip çevre görevlileri üzerinde yapılmıştır. Yapılan anketlerin, sayı olarak en fazla

3-5 yıl arasında çalışma sürelerine sahip çevre görevlilerinin üzerinde yapıldığı görülmektedir.

Çalışma bulguları Çevre Görevlisi olarak çalışma sürekliliğinin az olduğunu göstermektedir.

3. Yaşınız nedir?

Anket çalışmalarında anketörlere yaş dağılımları sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.3'de verilmiştir.



Şekil 3.3. Yaş dağılımı.

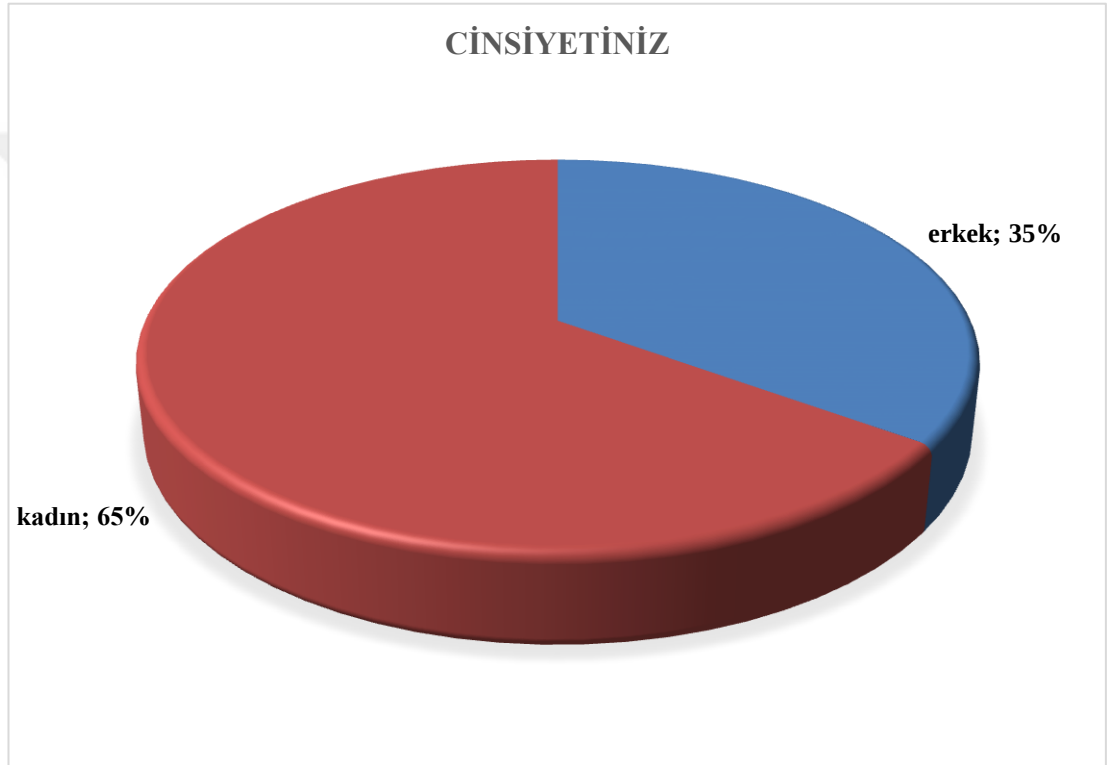
Anket çalışmaları, % 36 ile 21-25 yaş aralığı, % 45 ile 26-30 yaş aralığı, % 11 ile 31-35 yaş aralığı, % 6 ile 36-40 yaş aralığı, % 2 ile 41-45 yaş aralıkları arasındaki çevre görevlileri üzerinde yapılmıştır. Yapılan anketlerin, sayı olarak en fazla 26-30 yaş aralığındaki çevre görevlilerinin üzerinde yapıldığı görülmektedir. Anket çalışmalarında yeni mezun olmuş 21-25 yaş aralığına sahip çevre görevlilerinin ilk

defa çalıştıkları sektörlerin çoğunluklu olarak atık geri kazanım sektörleri olduğu görülmüştür. Anket çalışmalarında yeni mezunlardan erkek olanların askerlik görevlerini yaptıktan sonra iş aradıkları görülmektedir.

Yeni mezunların genellikle kolay iş bulduğu bir alan olduğu görülmektedir.

4. Cinsiyetiniz nedir?

Anket çalışmalarında anketörlere cinsiyetleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.4’de verilmiştir.

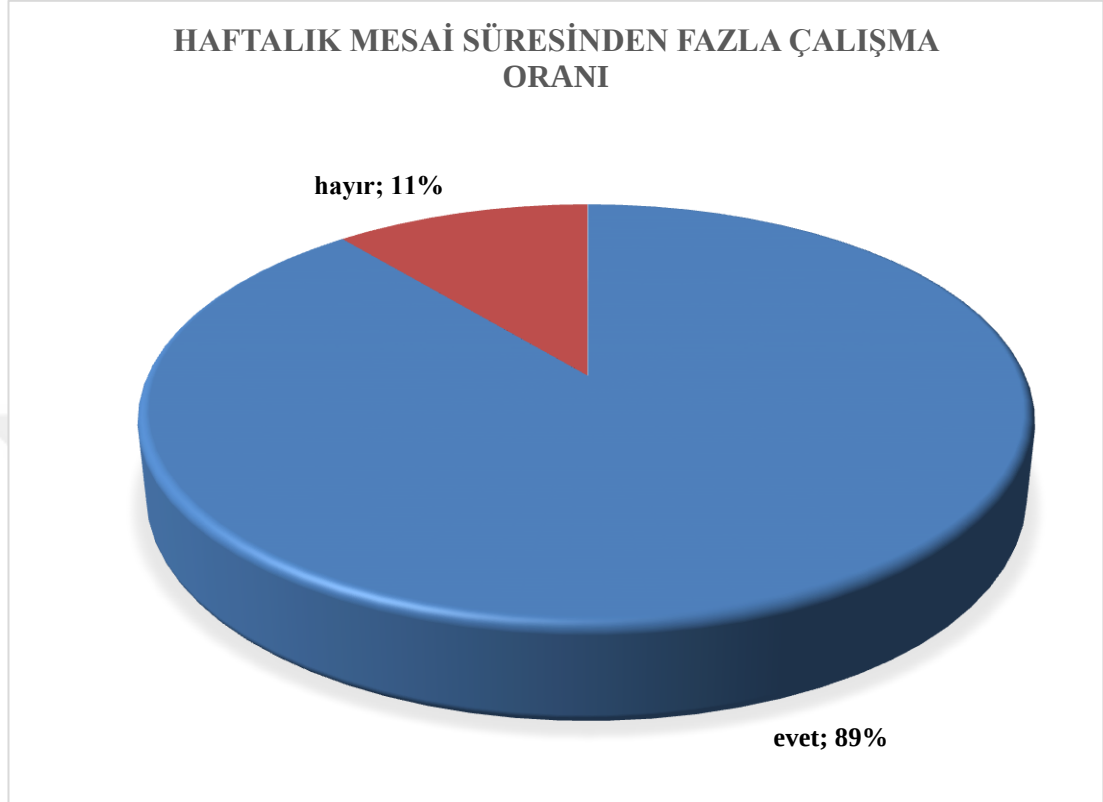


Şekil 3.4. Cinsiyet dağılımı.

Anket çalışmaları % 65 ile kadınlar üzerinde, % 35 ile erkekler üzerinde yapılmıştır. Çevre Mühendisliği bölümünü okuyan bayan sayısı diğer mühendislik dallarına göre daha fazladır. Çevre Görevlisinin saha çalışması ve firma danışmanlığında erkeklerin daha uygun olduğu algısına karşı bir sonuç elde edilmiştir.

5. Haftalık mesai süresinden daha fazla çalışıyor musunuz?

Anket çalışmalarında anketörlere haftalık mesai süresinden daha fazla çalışıp çalışmadıkları sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.5’de verilmiştir.



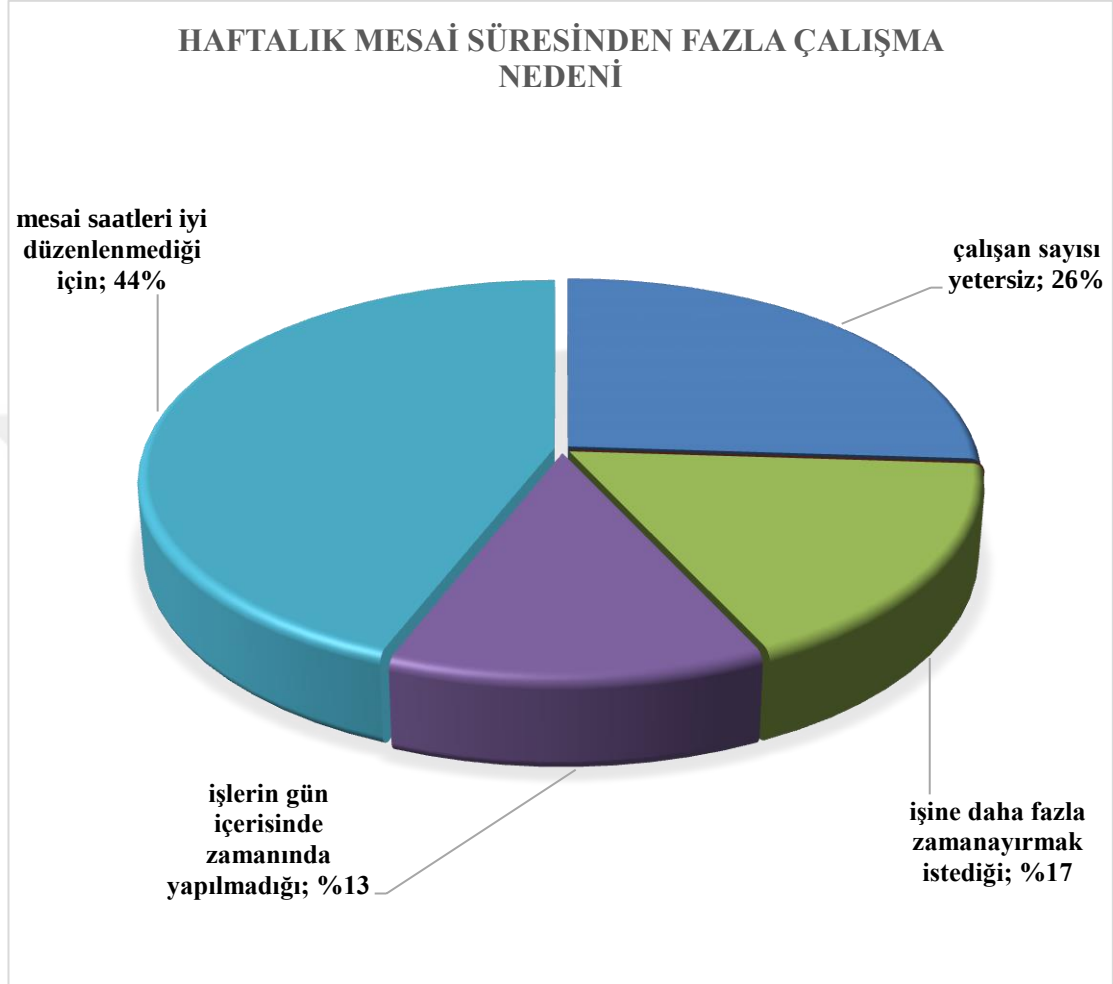
Şekil 3.5. Mesai süresinden fazla çalışma oranı dağılımı.

Yapılan anket çalışmalarına göre, % 89 ile mesai süresinden fazla çalışma oranı ortaya çıkmaktadır.

Bu işin doğası gereği mesai saatlerinde genellikle firma ziyaretleri yapılmakta hafta süreleri ve mesai saatleri dışında (akşam 17.00’den sonra) Çevre Görevlisi ziyaret sonrası işlerini ofiste ve evde yaptığı düşünülmektedir. Çevre danışmanlık firmalarına bağlı olarak görev yapan çevre görevlilerinin sendikaya bağlılığı olmadığından bu konuda işveren üzerinde baskı oluşturamamaktadırlar. Bu yüzden memnun olmamalarına rağmen mesai saatleri dışında da çalışmak zorundadırlar. Haftalık mesai saatlerinden daha fazla çalıştırılan çevre görevlilerinin büyük bir kısmı mesai ücretlerini alamamaktadır.

6. Haftalık mesai süresinden daha fazla çalışmanızın nedeni nedir?

Anket çalışmalarında anketörlere haftalık mesai süresinden daha fazla çalışmalarının sebepleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.6’da verilmiştir.

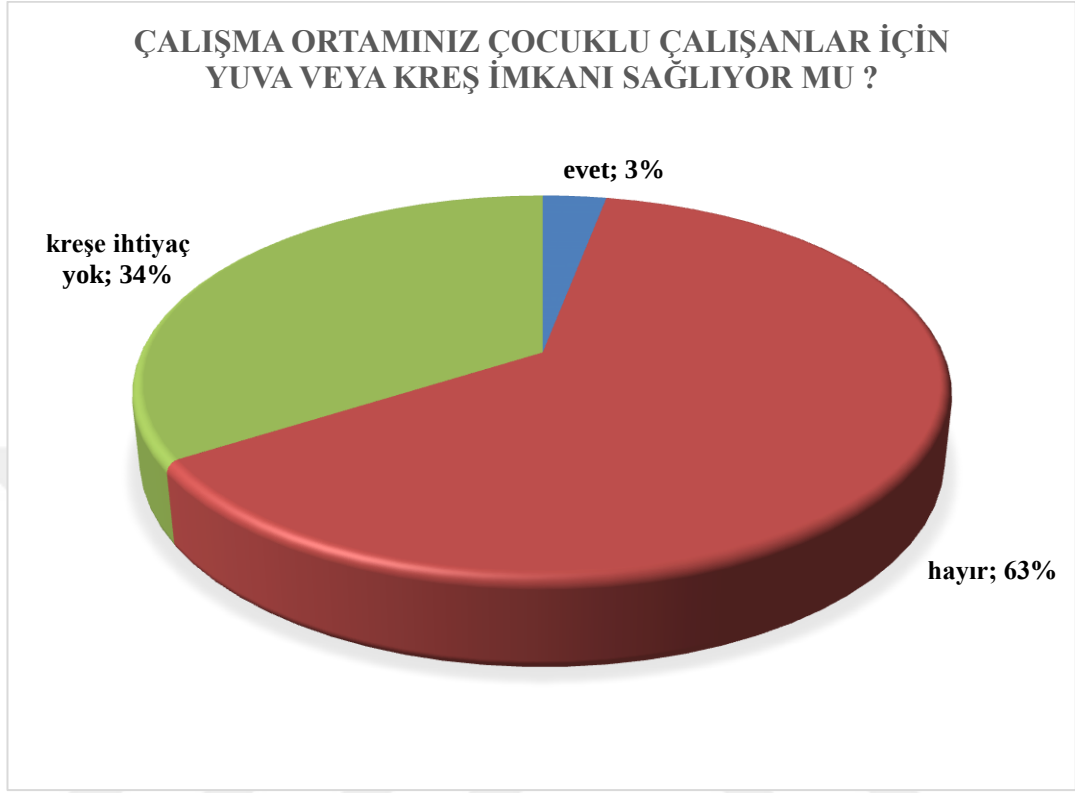


Şekil 3.6. Mesai süresinden fazla çalışma nedeni dağılımı.

Anket çalışmalarına göre çevre görevlilerinin haftalık mesai sürelerinden fazla çalıştırılmalarının nedenleri, % 44 ‘ünün mesai saatlerinin iyi düzenlenmediği, % 26’sının çalışan sayısının yetersiz olduğunu, % 17’sinin işine daha fazla zaman ayırmak istediği ve % 13’ünün de işlerin gün içerisinde zamanında yapılmadığı cevaplarını vermiştir.

Bu cevaplar doğrultusunda haftalık çalışma süresinden daha fazla çalışmanın nedeninin en fazla mesai saatlerinin iyi düzenlenmediği için fazla mesainin yapıldığı görülmüştür.

7. Çalışma ortamınızda çocuklu çalışanlar için yuva veya kreş imkânı sağlanıyor mu? Anket çalışmalarında anketörlere çocuklu çalışanlar için yuva veya kreş imkânı sağlanıp sağlanmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.7’de verilmiştir.



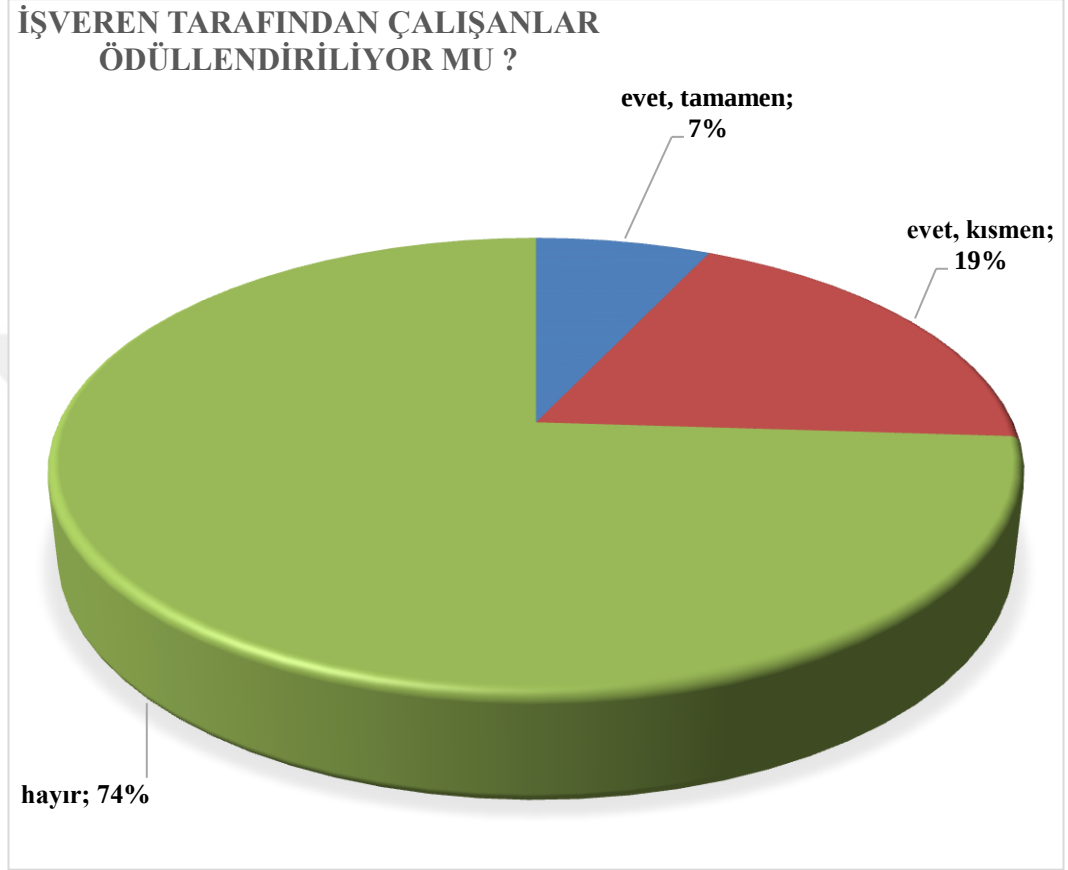
Şekil 3.7. Çocuklu çalışanlar için yuva ve kreş imkanı dağılımı.

Anket çalışmalarına göre, çalışma ortamlarında çocuklu çalışanların çocukları için yuva veya kreş imkânı sağlama oranları, % 63’ün sağlamadığı, % 34’ünün kreşe ihtiyaçlarının olmadığını, % 3’ün de yuva veya kreş imkanlarının sağlandığını belirtmişlerdir.

Bu sonuçlar doğrultusunda çocuklu çalışanlara bu çalışma sektöründe yeterince önem verilmediği görülmektedir.

8. İşveren tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme vb.) mekanizmaları işletilmekte midir?

Anket çalışmalarında anketörlere işveren tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme vb.) mekanizmaları işletilip işletilmedikleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.8’de verilmiştir.



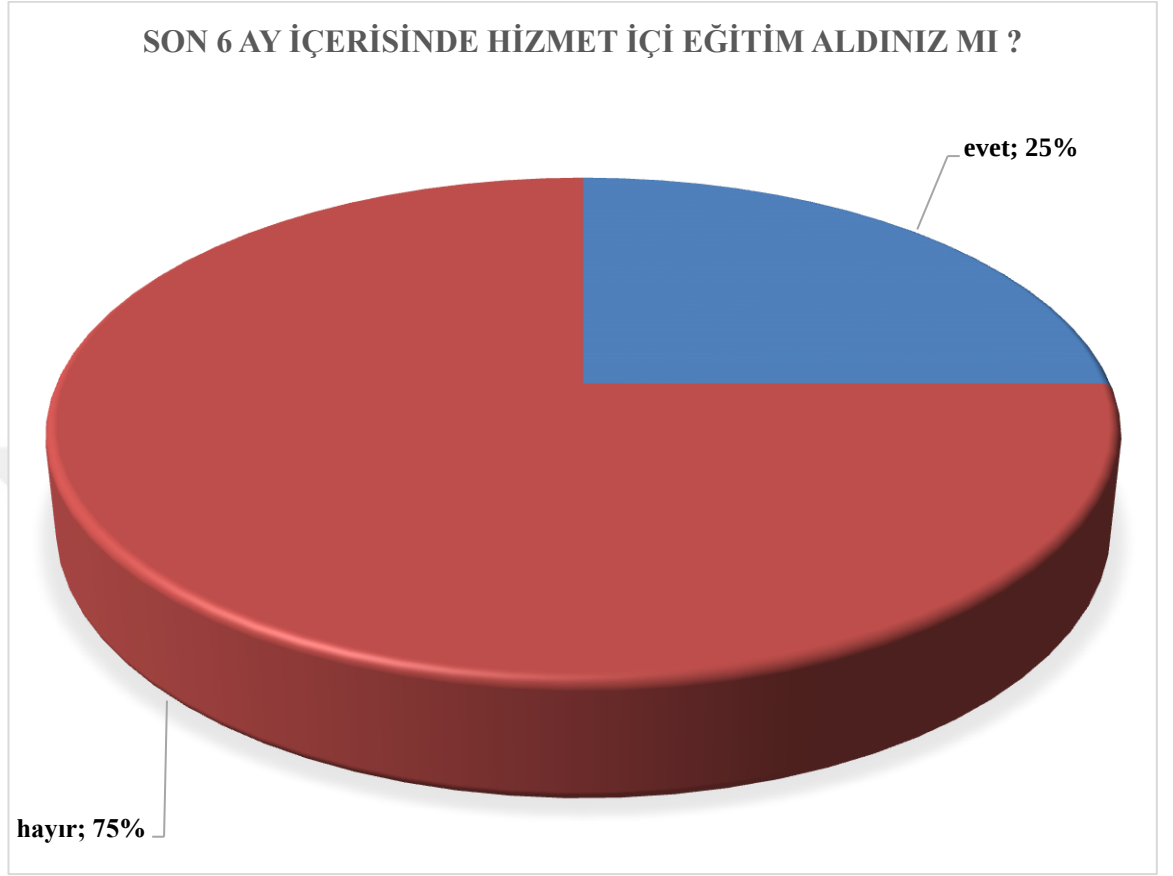
Şekil 3.8. İşveren tarafından çalışanların ödüllendirilmesi dağılımı.

Yapılan anket çalışmalarında işveren tarafından çalışanların ödüllendirilip ödüllendirilmediğine dair sorulan soruya % 74 ile hayır, % 7 ile evet tamamen, % 19 ile kısmen evet cevapları verilmiştir.

Bu sonuçlara göre çalışanların teşvik ve ödüllenişmesi ile beraber çevre görevlilerinin çalışmaya olan isteklerinde artış görmek mümkün olmamaktadır. Bu tür teşvik ve ödüller çalışanları daha çok motive etmekte ve daha verimli çalışmalar yapmasını sağlamaktadır.

9. Son 6 ay içinde size yönelik bir hizmet içi eğitim düzenlendi mi?

Anket çalışmalarında anketörlere son 6 ay içinde size yönelik bir hizmet içi eğitim düzenlenip düzenlenmediği sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.9’da verilmiştir.



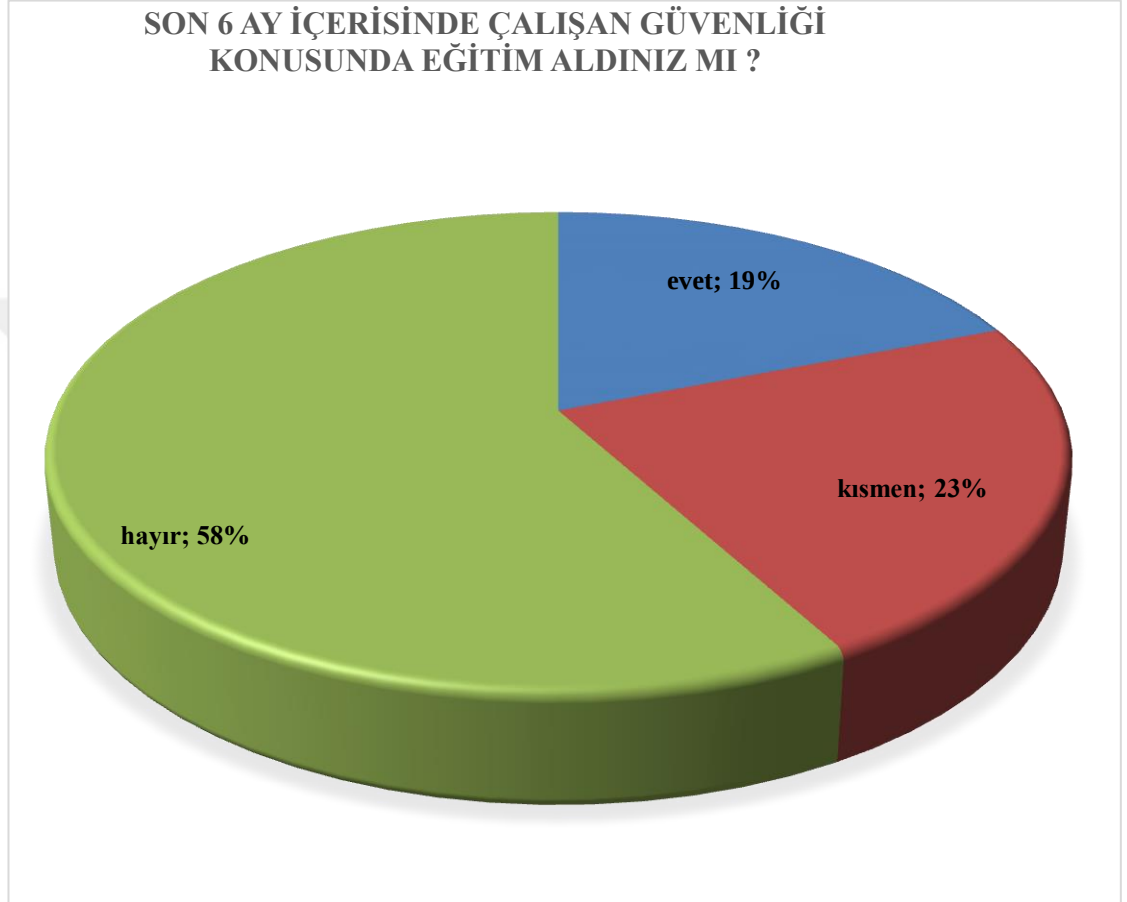
Şekil 3.9. Hizmet içi eğitim oranı dağılımı.

Anket çalışmalarına göre, son 6 ay içerisinde hizmet içi eğitim alınıp alınmadığına dair sorulan soruya % 75 hayır cevabı ve % 25 evet cevapları alınmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, hizmet içi eğitim almayanların sayısının çok olması mesleki kalitesinin düştüğünü ve gelişemediğini göstermektedir.

10. Size çalıştığınız birim ile ilgili olmak üzere, son 6 ay içinde çalışan güvenliği konusunda eğitim verildi mi?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız birim ile ilgili olmak üzere, son 6 ay içinde çalışan güvenliği konusunda eğitim verilip verilmediği sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.10’da verilmiştir.



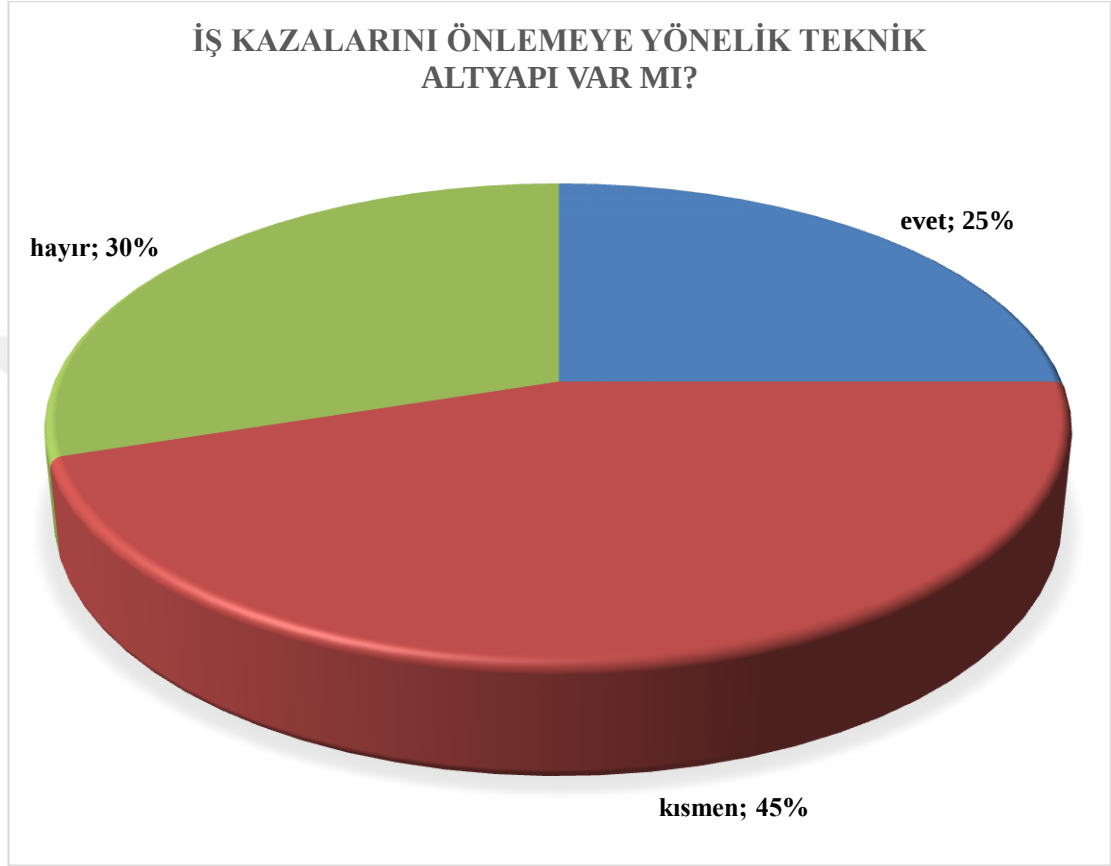
Şekil 3.10. Çalışan güvenliği eğitimi oranı dağılımı.

Anket çalışmalarında çevre görevlilerine çalışan güvenliği konusunda eğitim aldıklarına dair yöneltilen soruda % 58 ile hayır, % 23 ile kısmen, % 19 ile evet cevaplarını vermişlerdir.

Bu sonuçlara göre çalışan güvenliği karşısında eğitimlerin yetersiz olduğu görülmektedir.

11. Çalıştığınız bölümde yaralanmaları/iş kazaları önlemeye yönelik teknik alt yapı var mı?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız bölümde yaralanmaları/iş kazaları önlemeye yönelik teknik alt yapının olup olmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.11’de verilmiştir.



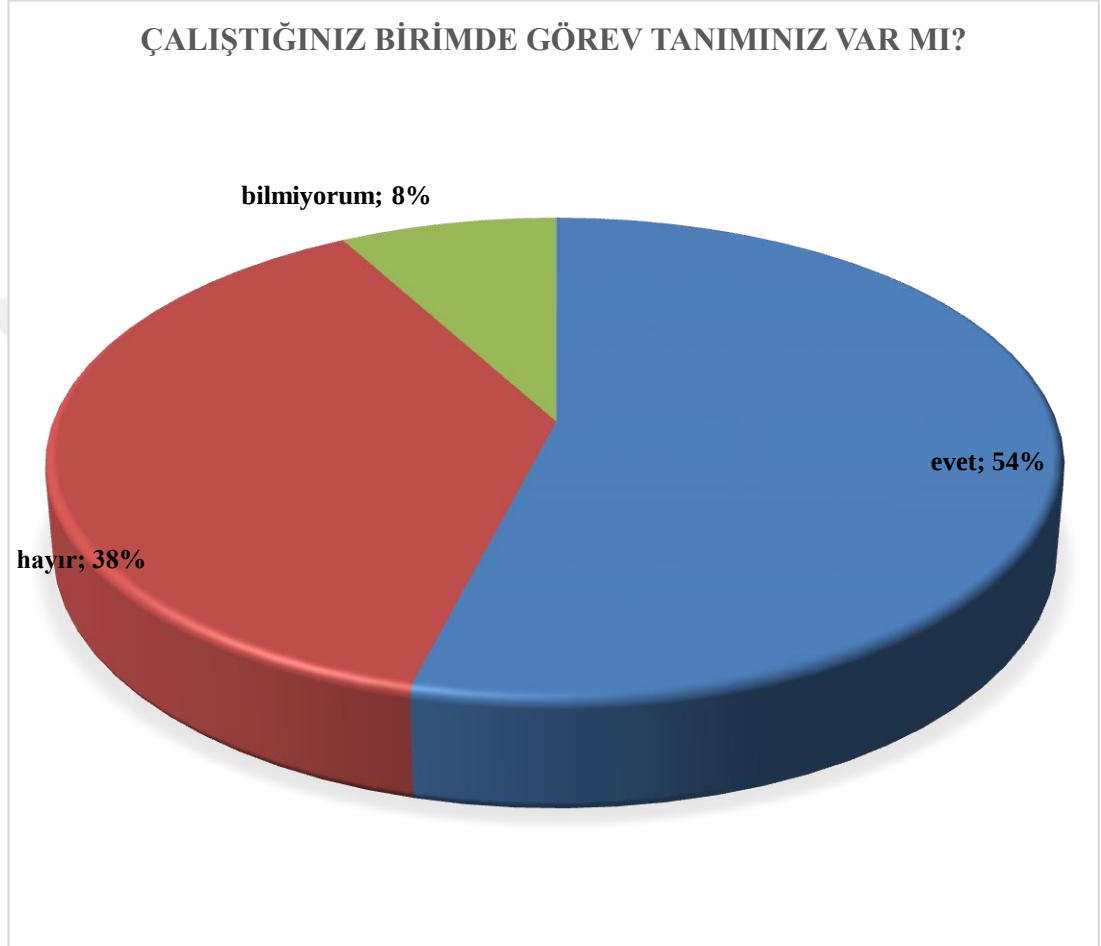
Şekil 3.11. İş kazalarını önlemeye yönelik teknik altyapı oranı dağılımı.

Anket çalışmalarında çevre görevlilerine çalıştığınız bölümde yaralanmaları/iş kazalarını önlemeye yönelik teknik alt yapı olup olmadığına dair soru yöneltlmıştır. Bu soruya % 45 oranında kısımēn, % 30 oranında hayır, % 25 oranında evet cevabını vermişlerdir.

Bu sonuçlar doğrultusunda iş kazalarını önlemeye yönelik teknik altyapıların yetersiz olduğu görölmektedir.

12. Çalıştığınız birimde açık ve sınırları belirlenmiş yazılı bir görev tanımınız var mı?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız birimde açık ve sınırları belirlenmiş yazılı bir görev tanımınız olup olmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.12’de verilmiştir.



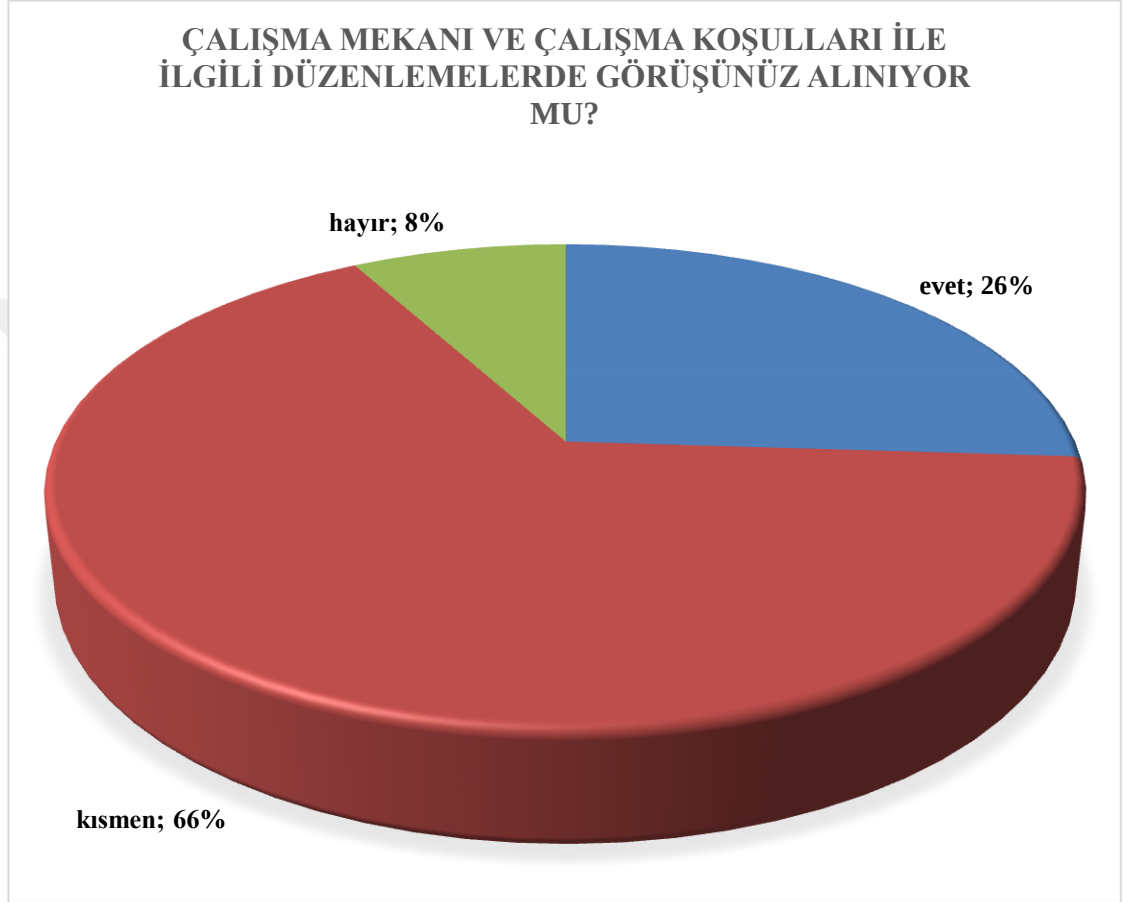
Şekil 3.12.Görev tanımı dağılımı.

Çalıştığınız birimde görev tanımınız var mı sorusuna çevre görevlilerinden % 54 oranında evet, % 38 oranında hayır, % 8 oranında bilmiyorum cevapları verilmiştir.

Bu sonuçlara göre görev tanımları belli olan Çevre Görevlisi oranı daha fazladır. Oranların bu şekilde çıkması çalışma alanlarındaki iş veriminin artmasını ve görevle ilgili profesyonelleşmesini sağlamaktadır.

13. Çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde görüşünüze başvuruluyor mu?

Anket çalışmalarında anketörlere çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde görüşünüze başvurulup başvurulmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.13’de verilmiştir.

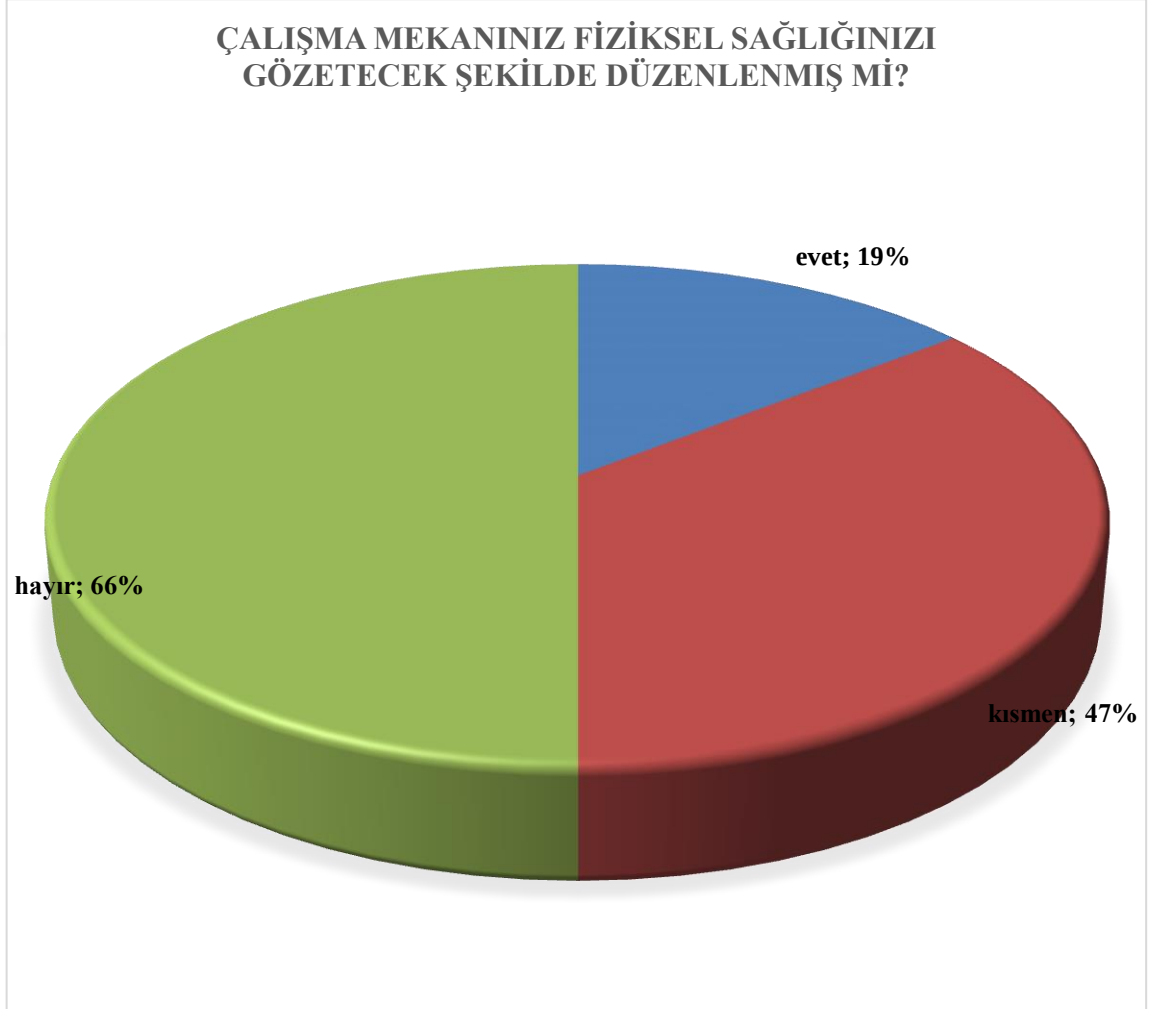


Şekil 3.13. Çalışma ortamı düzenlenmesindeki çalışanın rolü.

Çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde görüşlerinin alınıp alınmadığı çevre görevlilerine sorulmuştur. % 8 oranında hayır, % 26 oranında evet, % 66 oranında ise kısmen cevapları alınmıştır. Bu cevaplar doğrultusunda çalışanların ergonomik konforunun kısmen de olsa sağlandığı görülmektedir.

14. Çalışma mekanınız fiziksel sağlığını gözetecek şekilde (ergonomik) düzenlenmiş mi?

Anket çalışmalarında anketörlere çalışma mekanınız fiziksel sağlığını gözetecek şekilde (ergonomik) düzenlenip düzenlenmediği sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.14’de verilmiştir.



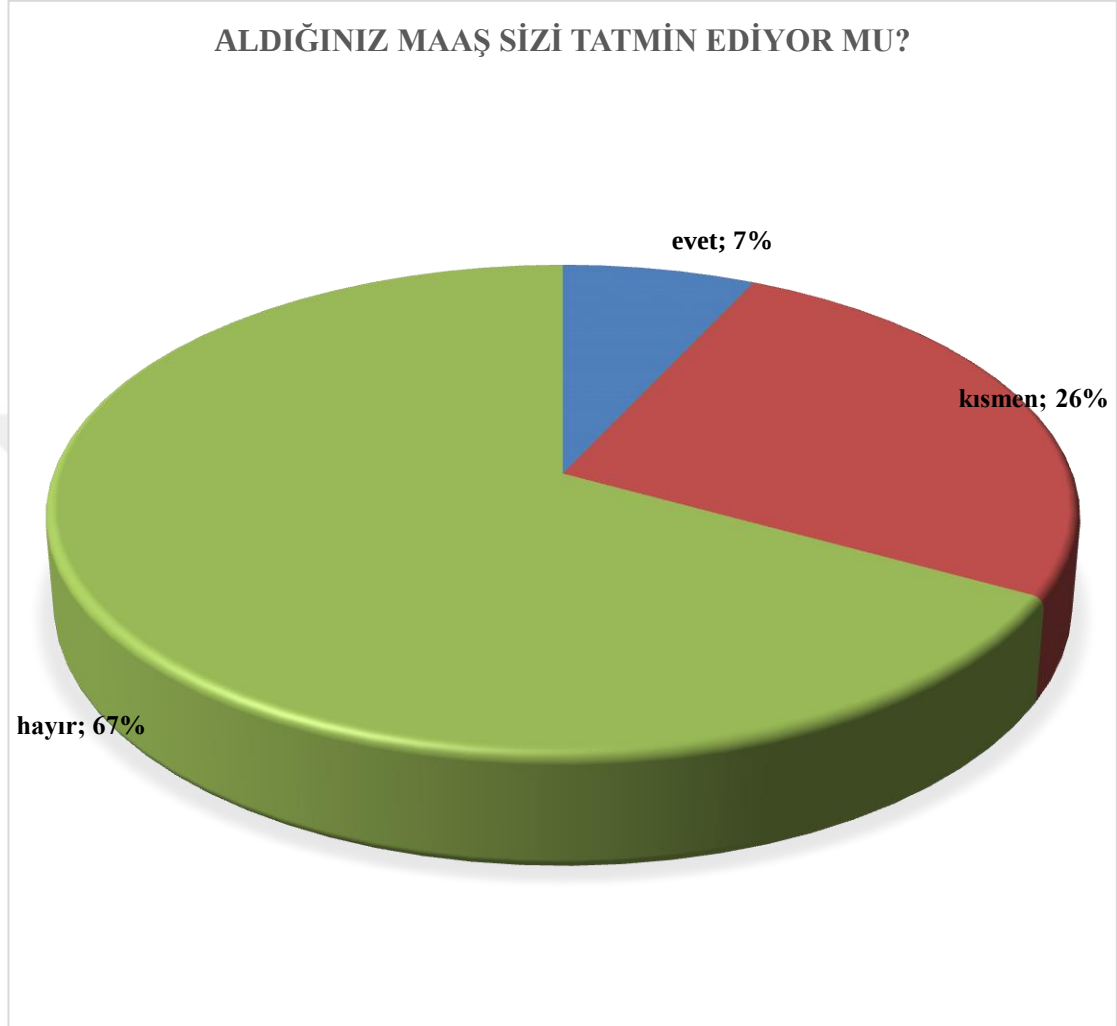
Şekil 3.14. Çalışma ortamının konforluk derecesi.

Çalışma mekanınızın fiziksel sağlığını gözetecek şekilde (ergonomik) olarak düzenlenip düzenlenmediği sorusuna % 19 oranında evet, % 47 oranında kısmen, % 66 oranında ise hayır cevabı alınmıştır.

Anket sonuçlarına göre, büyük bir oranda çevre görevlilerinin fiziksel sağlıklarının çalıştıkları firmalar tarafından sağlanmadığı görülmektedir.

15. Aldığınız maaş sizi tatmin ediyor mu ?

Anket çalışmalarında anketörlere aldığınız maaş sizi tatmin edip etmediği sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.15’de verilmiştir.

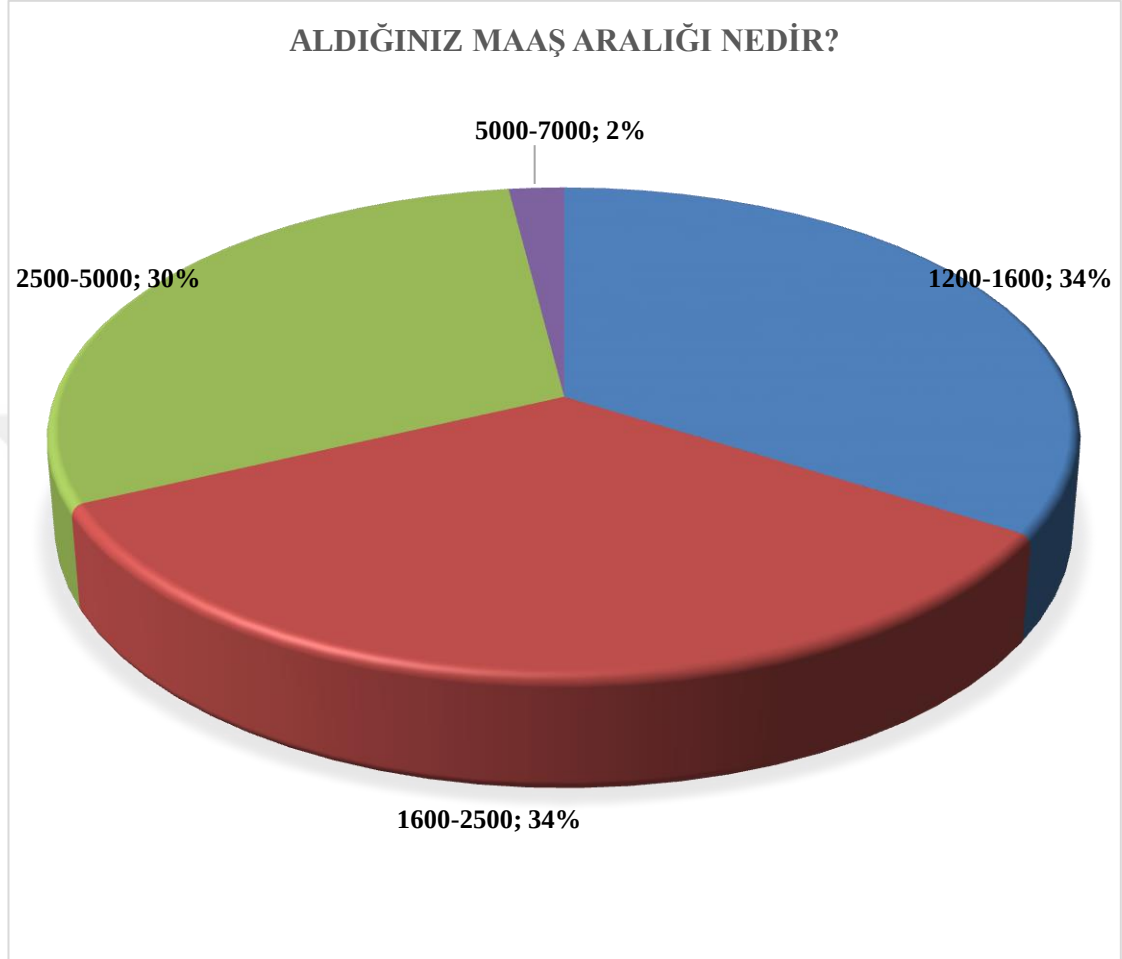


Şekil 3.15. Maaş yeterlilik dağılımı.

Anket çalışmalarına göre, % 7 oranında evet, % 26 oranında kısmen, % 67 oranında hayır cevabı alınmıştır. Büyük oranda hayır cevabının çıkması çevre görevlilerinin aldıkları ücretlerin düşük olduğunun göstergesidir.

16. Aldığınız maaş aralığınız nedir?

Anket çalışmalarında anketörlere aldığınız maaş aralığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.16’da verilmiştir.



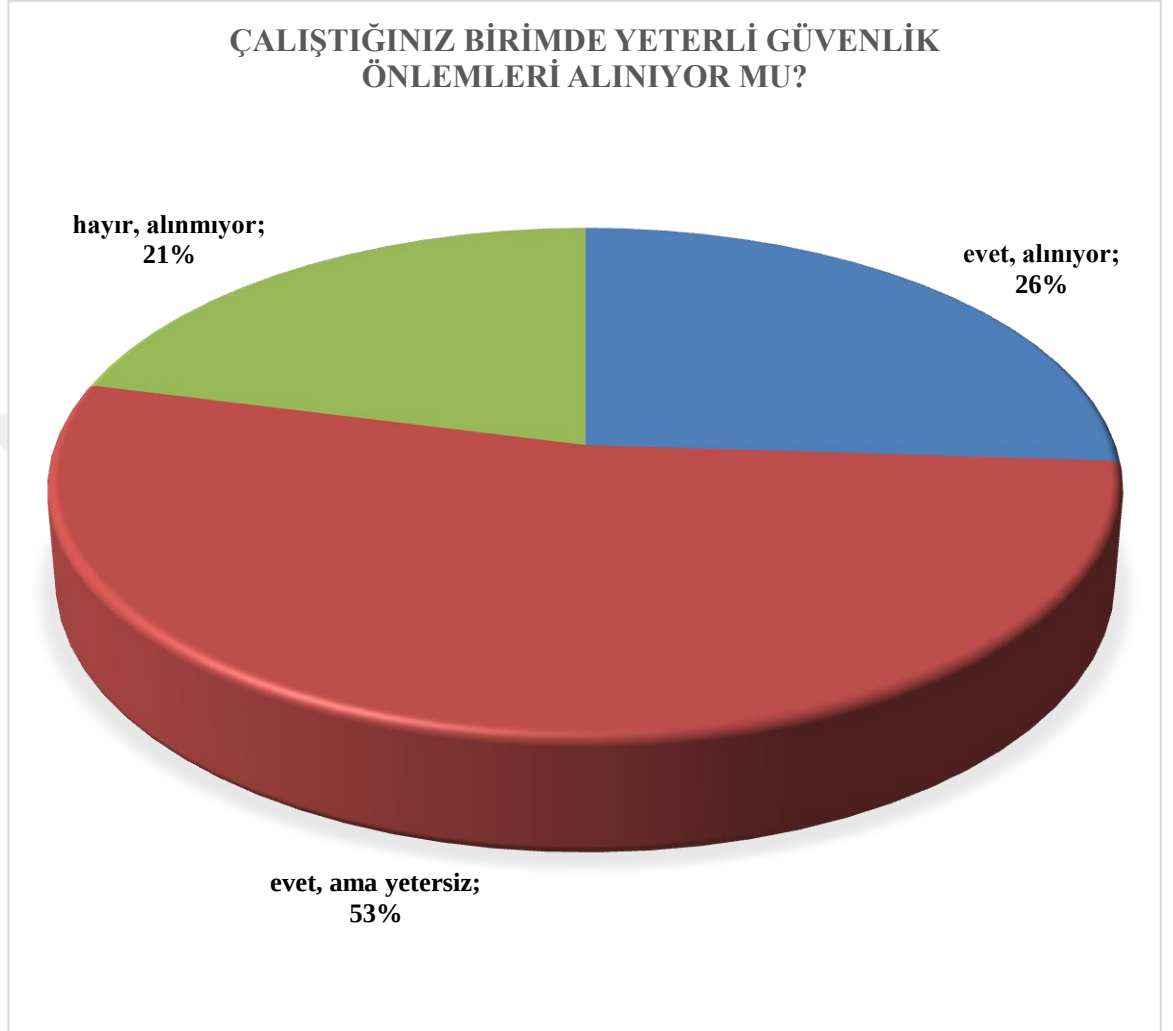
Şekil 3.16. Maaş aralığı dağılımı.

Anket sonuçlarına göre çevre görevlilerinin aylık aldıkları maaş oranları yukarıdaki grafikte verilmiştir. Bu sonuçlara göre, yeni başlayan çevre görevlilerinin maaşları diğer mühendislik dallarına göre düşük olup, tecrübeli çevre görevlilerinin maaşları da bu oranda diğer mühendislik dallarına oranla düşüktür.

Tecrübeli çevre görevlilerine yeterince maaş verilmemesi bu meslekte çalışmanın ne kadar zor olduğunun ve şartların her geçen gün olumsuzlaştığının göstergesidir.

17. Çalıştığınız birimde yeterli güvenlik önlemleri alınıyor mu?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız birimde yeterli güvenlik önlemlerinin alınıp alınmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.17’de verilmiştir.

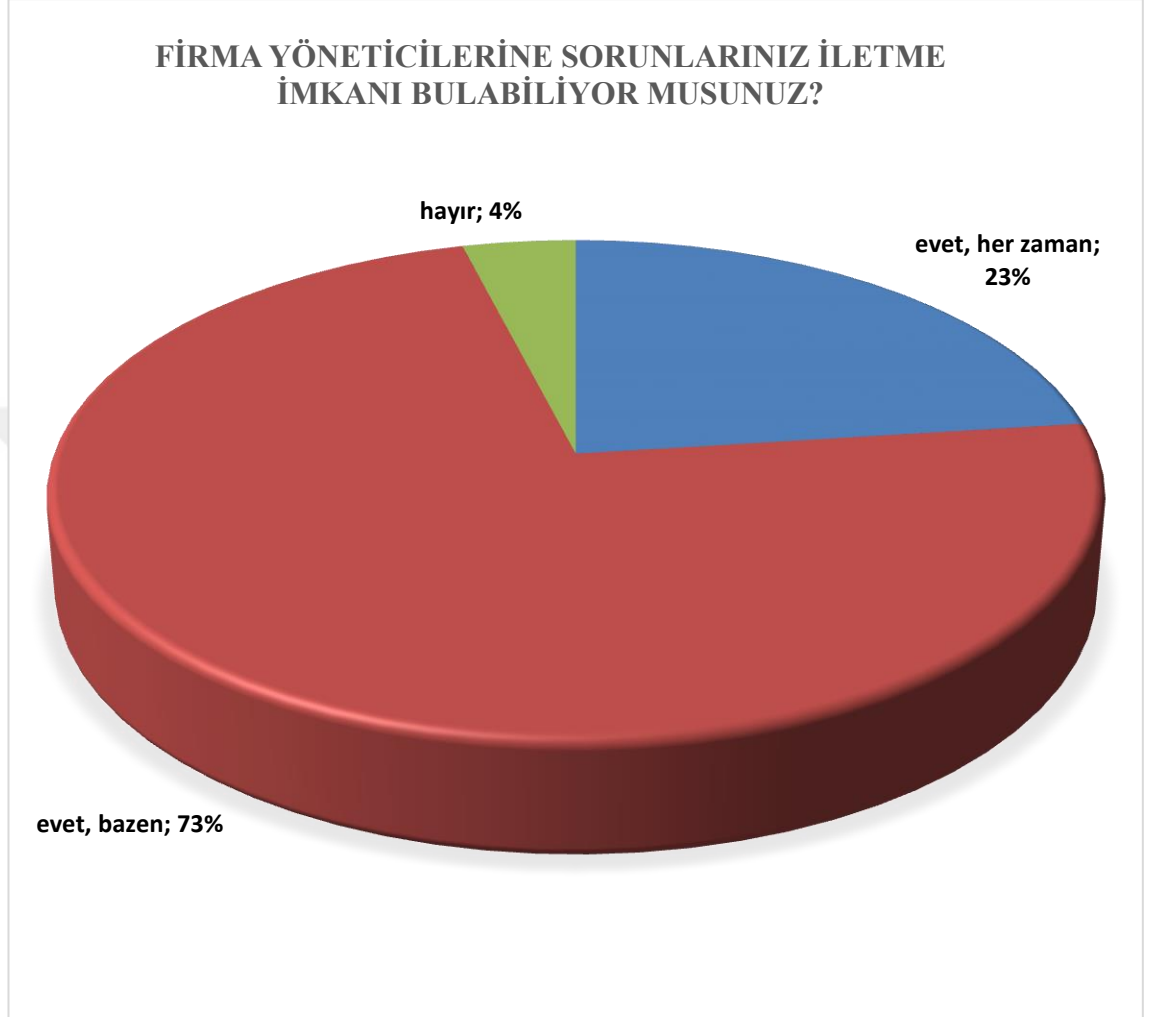


Şekil 3.17. Çalışma alanının güvenlik derecesi dağılımı.

Yapılan anket çalışmalarına göre, çevre görevlilerine çalıştıkları birimde yeterli güvenlik önlemleri alınıp alınmadığına dair sorulan soruya % 21 oranında hayır alınmıyor, % 26 oranında evet alınıyor, % 53 evet ama yetersiz cevapları verilmiştir.

18. Firma yöneticilerine sorunlarınızı iletme imkanını bulabiliyor musunuz?

Anket çalışmalarında anketörlere firma yöneticilerine sorunlarınızı iletme imkanı bulup bulmadıkları sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.18’de verilmiştir.



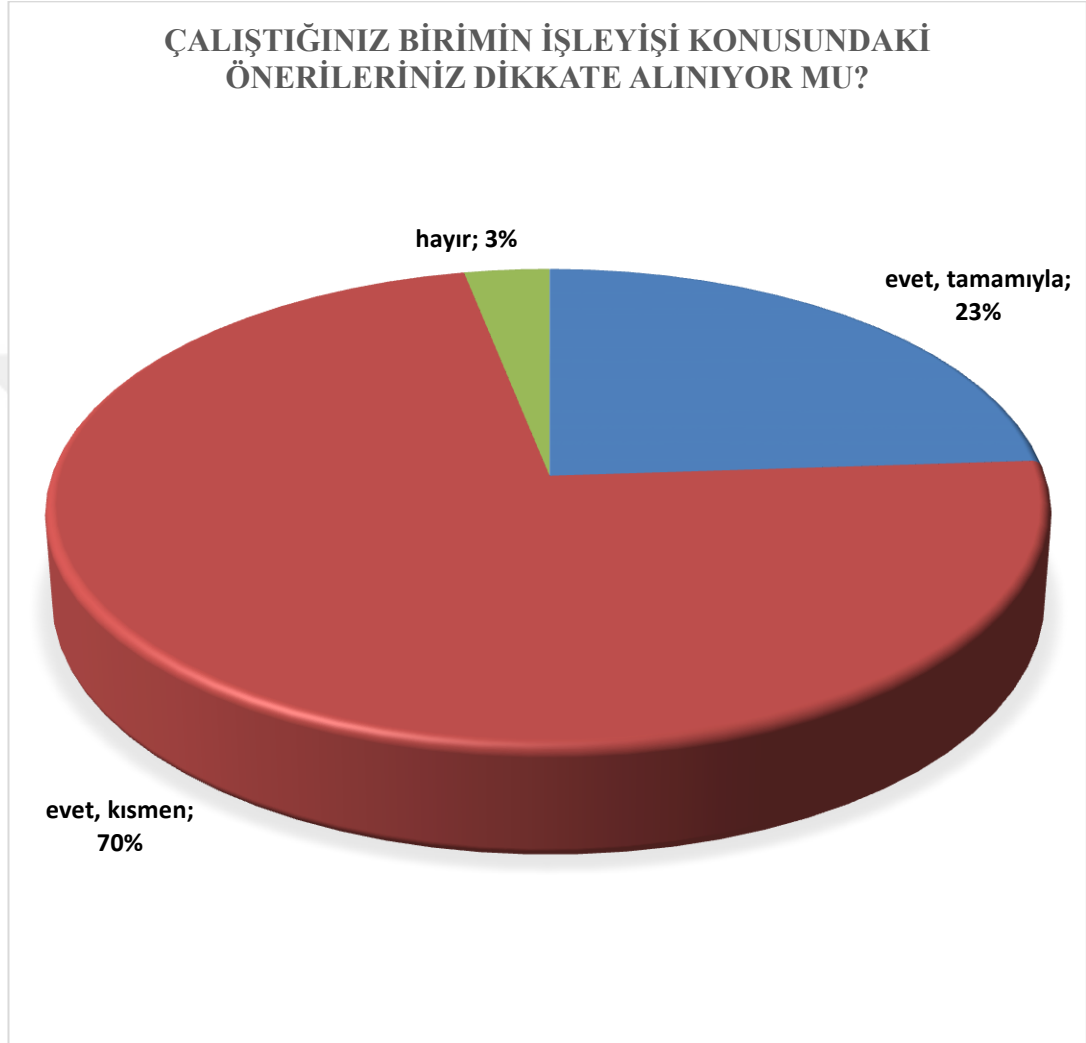
Şekil 3.18.Firma yöneticileri ile iletişim dağılımı.

Yapılan anket çalışmalarına göre, çevre görevlilerine sorunlarını yöneticilere iletme imkanının olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya % 4 oranında hayır, % 23 oranında evet, her zaman, % 73 oranında evet, bazen cevaplarını vermişlerdir.

Bu soruya göre çevre görevlileri çalıştıkları sektörlerde yaşadıkları sorunları iletme imkanı oldukları görülmüştür. Bu da çevre görevlilerinin sorunlarını çözmelerini ve performanslarının yükselmesini sağlamaktadır.

19. Çalıştığınız birimin işleyişi konusundaki önerileriniz dikkate alınıyor mu?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız birimin işleyişi konusundaki önerilerinizin dikkate alınıp alınmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.19’da verilmiştir.



Şekil 3.19. Çalışanların görüşlerine riayet edilmesi dağılımı.

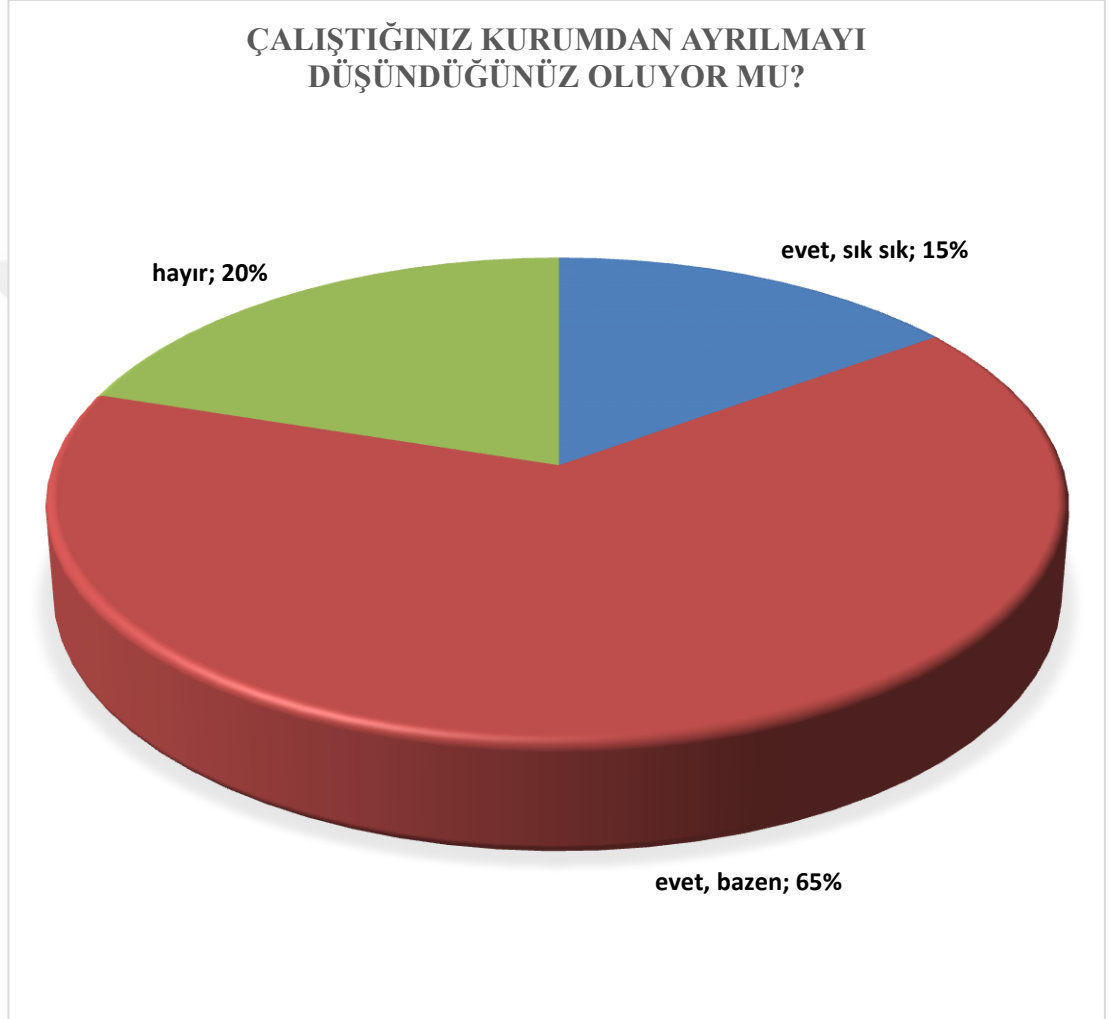
Anket sorularından bir tanesi de çalıştığınız birimin işleyişi konusundaki önerileriniz dikkate alınıyor mu? Bu soruya çevre görevlilerinin % 3’ü hayır, % 23’ü evet tamamiyla, % 70’i de evet kısmen cevaplarını vermişlerdir.

Buna göre, çevre görevlileri çalıştıkları işyerlerinde çalıştıkları birimdeki işleyiş konusunda söz sahibi olmaktadır. Çevre Görevlisine söz sahibi verilmesi çevre

görevlilerine olan güveni ve Çevre Görevlisinin kendine olan güveninin arttırmasını sağlayarak çalışma verimini ve motivasyonu arttırmaktadır.

20. Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşündüğünüz oluyor mu?

Anket çalışmalarında anketörlere çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.20’da verilmiştir.



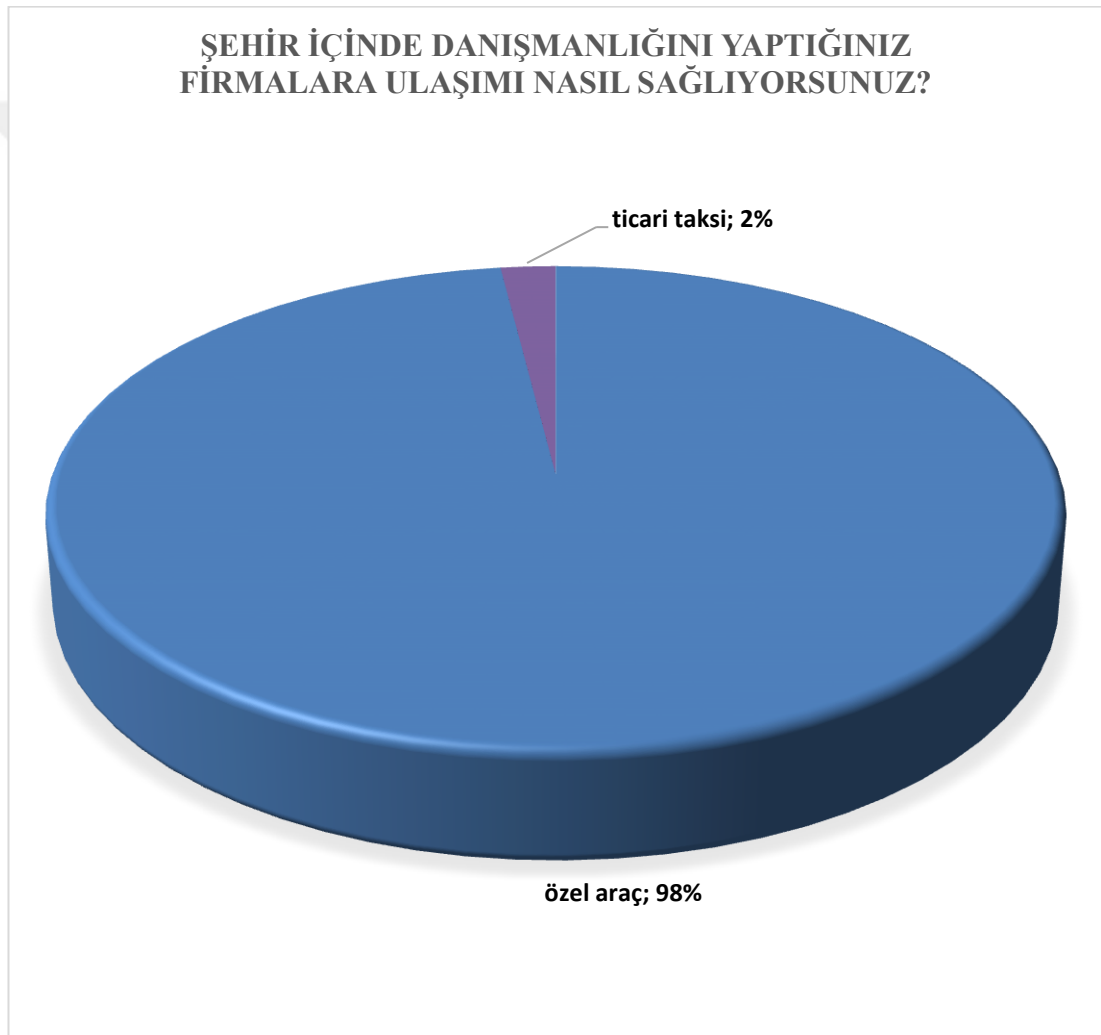
Şekil 3.20. Çalışanların işinden memnun olup olmadıklarının dağılımı.

Çevre görevlilerinin ve diğer bütün özel sektör çalışanlarının ortak korkularından bir tanesi de işsiz kalmaktır. Yapılan araştırmalar sonucu ülkemizde birçok çalışan işten çıkarılma korkusu içerisindeler. Çevre görevlileri üzerinde yapılan anket çalışmalarında % 20 oranında hayır, % 15 oranında evet sık sık, % 65 oranında ise evet bazen cevapları verilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda çevre görevlilerinin çoğunluk olarak işten çıkma eğiliminde olmaları pek iç açıcı bir durum değildir. Bunun sebepleri arasında düşük maaşlar ve mesai sürelerinin fazla olmasıdır. İşten çıkma isteği oranı yüksek olmasına rağmen geçim sıkıntısı, piyasaların düzensizliği ve yakın çevre tarafından oluşturulan psikolojik baskı nedeni ile çalışanlar işlerinden ayrılamamaktadır.

21. Şehir içinde danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz ?

Anket çalışmalarında anketörlere şehir içinde danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.21’de verilmiştir.



Şekil 3.21.Şehir içi ulaşımın nasıl yapıldığının gösterimi.

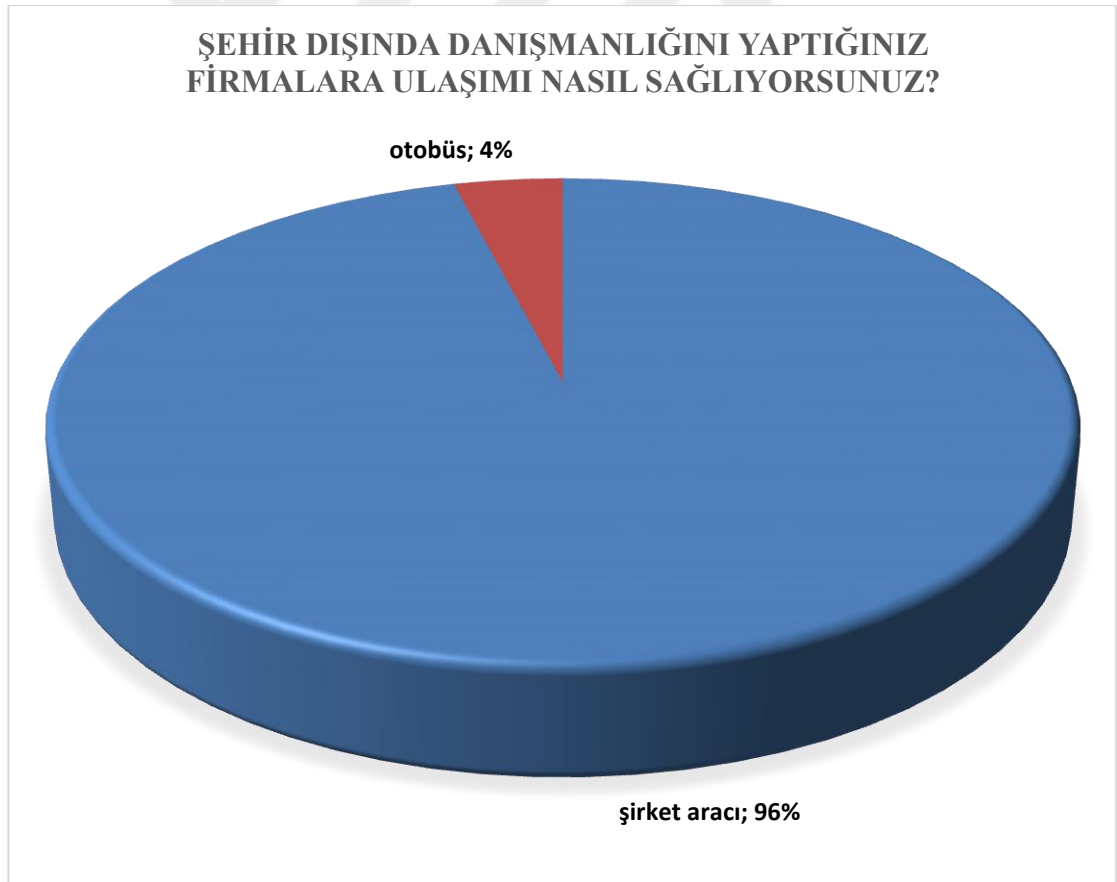
Bu soruda çevre danışmanlık sektöründe çalışmakta olan çevre görevlilerine şehir içinde danışmanlıklarını yaptıkları firmalara ulaşımı nasıl sağladıkları sorulmuştur.

Bu soruya göre, % 2 oranında ticari taksi, % 98 oranında ise özel araçlar olarak cevap verilmiştir. Özel araçtan kasıt çalıştıkları işyerine ait olan araçlardır.

Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere çevre görevlilerinin ehliyetli olmaları gerekmektedir. Sürekli uzun yollar yapabilecekleri gibi her gittikleri yerlere araç vasıtası ile gideceklerdir.

Çevre görevlileri, danışmanlık ve arıtma sektörlerinde sürekli olarak şehir dışına çıkma durumları olmaktadır. Bu durumda çalışma şartları ağırlaşmaktadır. Bu nedenle çevre görevlileri bu sektörlerde iş bulmak istedikleri zaman bu şartları göz önünde tutulmalıdır.

22. Şehir dışında danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz ?
Anket çalışmalarında anketörlere şehir dışında danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.22’de verilmiştir.



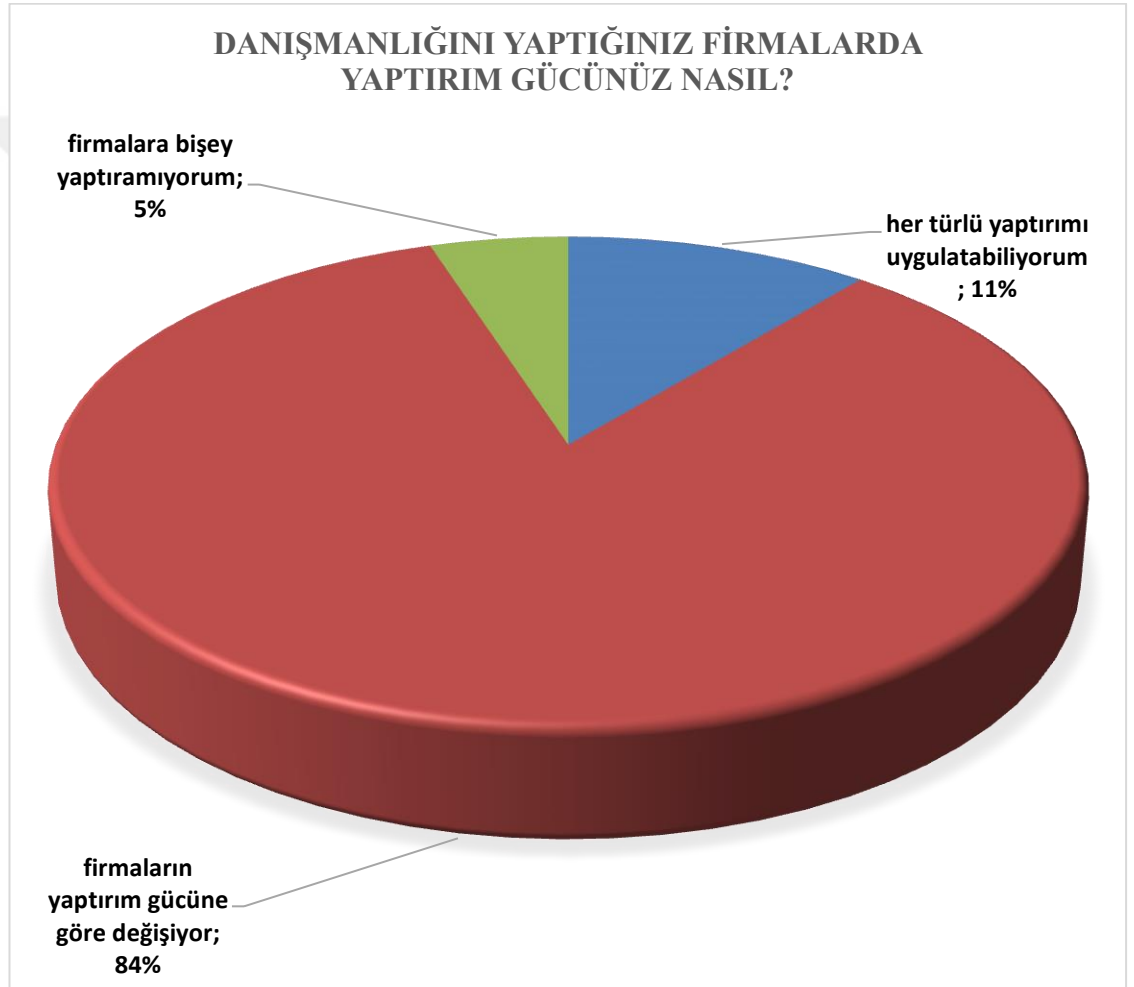
Şekil 3.22. Şehir dışı ulaşımın nasıl yapıldığının gösterimi.

Çevre görevlileri bu soruda şehir dışında danışmanlığını yaptıkları firmalara ulaşımı % 4 oranında otobüsle, % 96 oranında ise özel şirket aracı ile sağlamaktadırlar.

Çok sıklıkla şehir dışı görevleri olduğundan ve çok firma ziyareti yapıldığından özel araçlar daha uygun olmaktadır.

23. Danışmanlığını yaptığınız firmalarda yaptırım gücünüz nasıl ?

Anket çalışmalarında anketörlere danışmanlığını yaptığınız firmalarda yaptırım gücünüzün olup olmadığı sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.23’de verilmiştir.



Şekil 3.23. Firmalara karşı yaptırım gücü dağılımı.

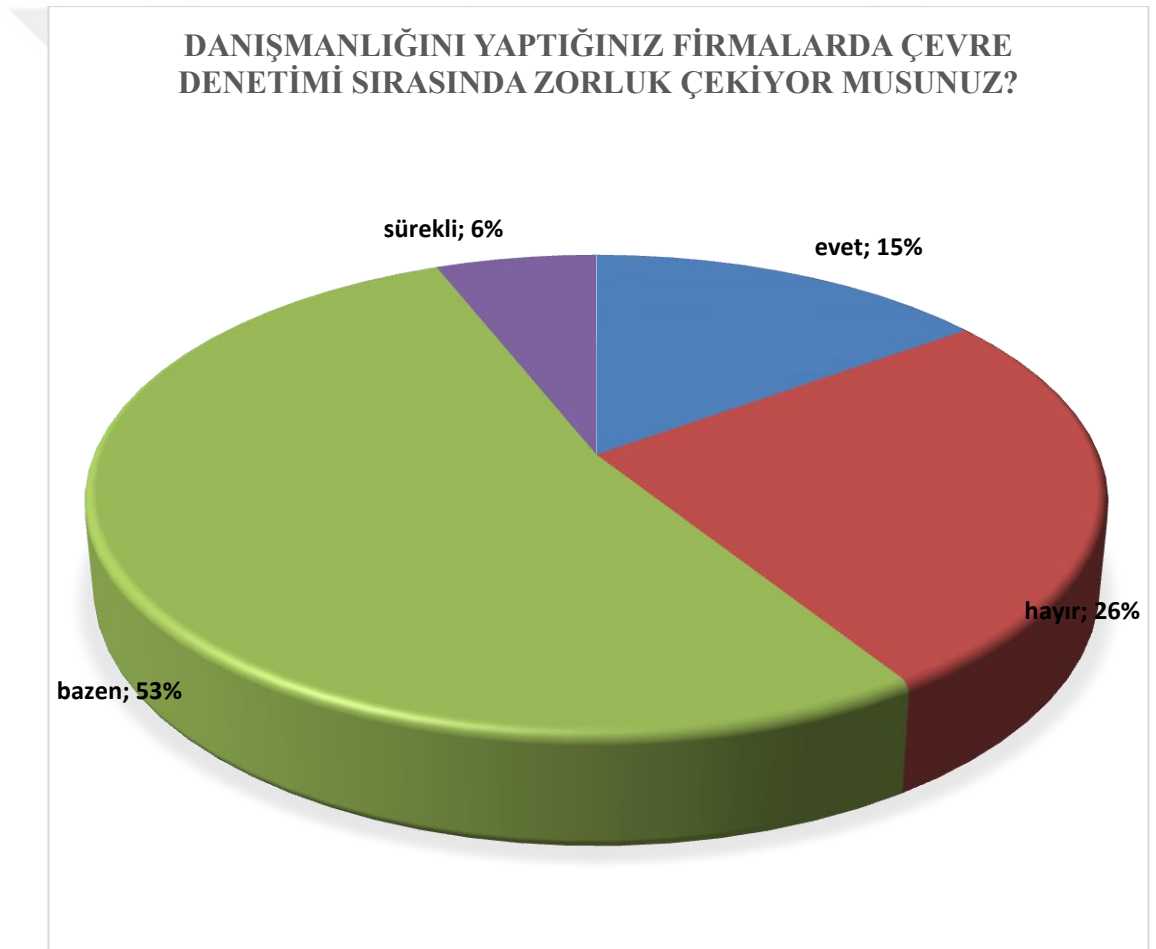
Çevre danışmanlık sektöründe çalışmakta olan çevre görevlilerine danışmanlığını yaptıkları firmalarda yaptırım güçlerinin nasıl olduğu hakkında soru yöneltilmiştir. Bu soruya % 5 oranında firmalara bir şey yaptırıyorum, % 11 oranında her türlü

yaptırımı uygulatabiliyorum, % 84 oranında firmaların yaptırım gücüne göre değişiyor cevapları verilmiştir.

Bu cevaplara göre çevre görevlilerinin yaptırım güçleri danışmanlıklarını yaptıkları firmaların yaptırım güçlerine göre değişmektedir sonucu çıkmaktadır.

24. Danışmanlığını yaptığınız firmada çevre denetimi sırasında zorluk çekiyor musunuz ?

Anket çalışmalarında anketörlere danışmanlığını yaptığınız firmada çevre denetimi sırasında zorluk çekip çekmedikleri sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.24’de verilmiştir.



Şekil 3.24. Denetim sırasında zorluk çekme grafiği.

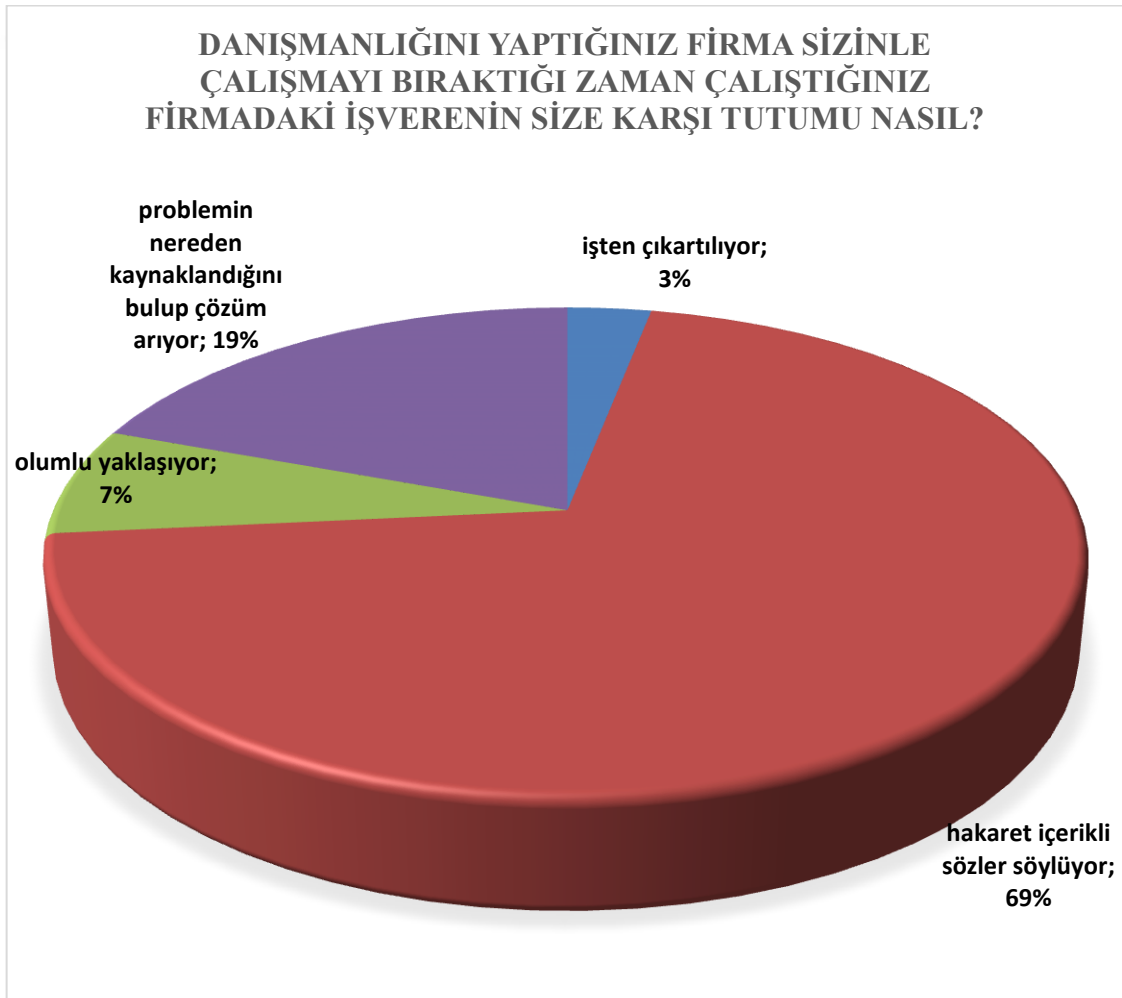
Çevre danışmanlık sektöründe çalışmakta olan çevre görevlilerine danışmanlıklarını yaptıkları firmalarda çevre denetimi sırasında zorluk çekip çekmedikleri sorusu

sorulmuştur. Bu soruya % 6 oranında sürekli, % 15 oranında evet, % 26 oranında hayır, % 53 oranında bazen cevapları alınmıştır.

Danışmanlık yapılan firmaların maddi imkanlarına bağlı olarak çevre yatırımları yapılabilmektedir.

25. Danışmanlığını yaptığınız firma sizle çalışmayı bıraktığı zaman çalıştığınız firmadaki işverenin size karşı tutumu nasıl ?

Anket çalışmalarında anketörlere Danışmanlığını yaptığınız firma sizle çalışmayı bıraktığı zaman çalıştığınız firmadaki işverenin size karşı tutumunun nasıl olduğu hakkında soru sorulmuş ve cevap dağılımları Şekil 3.25’de verilmiştir.



Şekil 3.25. Sıkıntılı durumlarda işverenin çalışanlara karşı tutumu.

Anketin son sorusu da tüm sektördeki çevre görevlilerinin başına gelen ve en çok yıprandıkları konuyla ilgili olan sorudur. Bu soruya % 69 oranında hakaret içerikli sözlerin çevre görevlilerine söylendiği cevabı alınmış olup, Çevre Görevlisi olarak çalışanların işverenler tarafından ne denli değerli oldukları anlaşılmaktadır.

Bu durum çevre görevlilerinin mesleğin etik kurallarına göre hareket etmelerini zorlaştırmaktadır.



4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Günümüzde birçok firmada Çevre Mühendisi unvanı altında çalışan kişiler gerekli şartları getirmeleri durumunda adeta ünvanları değiştirilerek yöneticiler tarafından Çevre Görevlisi yapılmışlardır. Bu durum Çevre Mühendisi olarak çalışan kişilerde haksızlığa uğradıkları algısını oluşturmıştır. Üstelik dört yıllık eğitim alınarak Çevre Mühendisi olan kişiler ile kısa bir eğitim süresi ve ardından yapılan bir sınavla Çevre Görevlisi Belgesi alan diğer meslek grupları Çevre Görevlisi uygulamalarında eşdeğer kabul edilmektedir. Bu Çevre Mühendisliği Bölüm mezunları açısından haksız bir rekabet ortamının doğmasına sebep olmuştur. Hatta değişen uygulamalar ile bu belgenin alınması için Çevre Mühendisleri’de eğitim ve sınavdan yeterli puan alma şartları bile uygulanmıştır. “Çevre Görevlisi Çevre Yönetim Birimi ve Çevre Danışmanlık Firmaları Hakkında Yönetmelik”ğe göre (Resmi Gazete, 2013) farklı bölümlerden mezun olan mühendislerin de Çevre Görevlisi belgesi alarak aynı statüde çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Bu nedenle mezun olunan bölümün Çevre Görevlilerinin Ek 1 ve Ek 2 listelerinde verilene tesisler ve atıklar çalışma alanıyla ilgili bir bağ kurması önemli olmamaktadır. Piyasada önemli sayıda Çevre Mühendisliği Bölümü mezunu olmayan mühendis ve diğer bazı meslek gruplarının Çevre Görevlisi belgesi alarak iş yaptıkları görülmektedir.

Çevre Mühendisliği Bölümü’nü bitirdikten sonra Çevre Görevlisi belgesi alınmaması halinde Çevre Mühendisinin çalışma alanı doğal olarak azalmakta ve sınırlanmaktadır. Çevre Mühendisliği mesleği ve mezunlarına bu haliyle uygulama diğer meslekler ile kıyaslandığında istihdam anlamında haksız rekabet ortamının oluşmasına neden olmaktadır.

Çevre Mühendisi Çevre Görevlisi belgesini aldıktan sonra, tek başına kendine ait ofis açamamaktadır. En az üç yıl tecrübeli bir adet Çevre Görevlisi, en az iki yıl tecrübeli bir adet Çevre Görevlisi ve tecrübe şartı olmayan bir adet Çevre Görevlisi ile beraber çevre danışmanlık yeterlilik belgesi almaya hak kazanabilmektedir. 4 yıl eğitim almasına rağmen mesleğinde aldığı eğitimle ilgili firmalara doğrudan danışmanlık hizmeti verememesi, danışmanlık firma açılmasında sayı ve tecrübe şartları diğer

mühendislik dalları ve meslekler ile kıyaslandığında Çevre Mühendisliği Mesleğine olan ilgiyi azaltmaktadır.

Çevre Görevlilerinin karşılaştıkları en büyük problemlerden bir tanesi de anket sonuçlarına da yansıdığı gibi aldıkları maaşların yetersiz olması ve sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden yatırılmasıdır. Birçok meslek dallarında özel sektörde maalesef böyle durumlarla karşılaşmak mümkündür.

Çevre Mühendisliği Bölümü'nden mezun olan Çevre Mühendisleri Çevre Görevlisi Belgesini almak için öncelikli olarak Çevre Mühendisleri Odasına kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Üstelik kayıt için oda aidatlarının yatırılması gerekmektedir. Mezun olunduktan on yıl sonra da kayıt yaptırılsa mezuniyet tarihinden itibaren oda aidatları alınmaktadır. On yıl boyunca oda hizmeti almayan Çevre Mühendisi, dört yıl boyunca okuduğu ve mezun olmasına rağmen yönetmelik şartlarını yerine getirebilmek için Çevre Görevlisi belgesini almak zorunda bırakılmaktadır.

Çevre Görevlisi uygulamaları konusunda ülkemizde yaşanan sorunların tartışılarak çözüm önerilerinin üretilmesi, mevcut uygulamaların güçlendirilmesi, yürütülen araştırmaların çeşitlendirilmesi, uygulamaları ve araştırmaları yönlendirecek ve destekleyecek kararların alınması ve ilgili tüm paydaşlarla sektördeki yeniliklerin değerlendirilmesi yapılmalıdır.

Anket sonuçları ülkemizde çevre görevlilerine olan ilginin ve değerin henüz yeteri kadar olmadığını ve çalışma şartlarının uygun olmadığını ortaya koymuştur.

Çevre Görevlisi uygulamalarında en büyük problem işverenlerin Çevre Görevlisine olan ihtiyaçlarının farkında olmamalarıdır. Birçok sektörde çalışmakta olan Çevre Görevlilerinin ortak sorunlarından bir tanesidir.

Aktif görevde çalışan Çevre Görevlilerine yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar ve aktif bu meslekte olan kişilerden elde edilen bilgi ve düşünceler ışığında Çevre Görevlilerin bu uygulamada karşılaştığı problemler ve çözüm önerileri aşağıdaki gibi maddeler halinde verilebilir.

Çevre görevlileri birçok birbirinden bağımsız sektörlerde çalışmaktadır. Genel olarak yaptırılan anketlerde bir sektörden diğer bir sektöre yönelmenin zor olduğunu ve zorunlu haller dışında sektör değişimlerinin olmadığını görülmüştür.

Çevre Görevlisi belgesinin diğer meslek gruplarına sınava tabi tutularak verilmesi de bu işin eğitimini almış Çevre Mühendislerine karşı negatif ayrımcılığa neden olmaktadır.

Yapılan anket çalışması sonuçlarına göre Çevre Görevlileri çevre danışmanlık firmalarında daha çok çalışma imkanı bulmaktadır.

Çevre Görevlisi kendini yetiştirip, kendine ait bir çevre danışmanlık ofisi açma fikrine kapılmaktadır. Ancak tek başına Çevre Görevlisinin çevre danışmanlık ofisi açması mümkün olmamaktadır.

Günümüzde bütün meslek dallarında olduğu gibi Çevre Görevlisinin de çalışma saatleri ve çalışma koşulları istenilen uygun seviyelerde olmamaktadır.

Birçok Çevre Görevlisinin, çalıştığı firmada iş tanımı bulunmamaktadır.

Çevre görevlilerinin maaşı genellikle tatmin edici düzeylerde değildir. Alınan maaş düzeyleri Çevre Görevlisi uygulamasının önemsenmesi ve değerinin bilinmesi açısından önemlidir.

Çevre Görevlisi uygulamasından başarılı sonuçlar elde edilecekse firma sahipleri gerekse işverenlerin iyi eğitilmeleri, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın Çevre Görevlilerine karşı daha olumlu yaptırımları olması gerekmektedir.

Çevre Görevlilerinin çalışma saatleri ve çalışma ortamları iyileştirilmeli bu ortamlar bakanlık tarafından denetlenmelidir.

Çevre danışmanlık için asgari ücretler bakanlık tarafından belirlenmeli ve ödemeler bakanlık sistemi üzerinden takibe açık bir şekilde yapılmalıdır. Çevre danışman firmalarını ve görevlilerini Bakanlık ilgili hizmet alacak firmaya performans ve başarı ölçütlerine göre görevlendirmelidir. Hizmet alacak işyerindeki iş yoğunluğu

ve Çevre Görevlisine ihtiyaç düzeyi görevlendirmenin süresi ve ücretinin belirlenmesinde esas olmalı ve bunu bakanlık belirlemeli ve takip etmelidir.

Çevre Görevlileri bakanlık adına görevlendirilmiş bir şekilde hizmet vermeli ve işyerleri buna göre üstlerine düşen sorumluları yerine getirmeli getirmediği takdirde Bakanlık tarafından gerekli müeyyideler uygulanmalıdır.

Çevre danışmalık firmaları ucuz işler almaktan kaçınmalı bu sayede kaliteli hizmet anlayışı arttırılmalıdır.

Sonuç olarak, Çevre Görevlisi olma hakkı mevzuata göre değişik meslek gruplarına ve Bakanlık çalışanlarına verilmektedir. Bakanlık belge alma hakkını değişik meslek gruplarına verirken çevre bilimleri ve çevre mevzuatı eğitimi alınması ve yapılacak sınavda başarılı olunmasını şart koşmasına rağmen Çevre Görevlisi yetkinliğini hangi ölçüde sağladığı tartışma konusudur. Çevre Görevlisinin yapacağı işler ve uygulamalar Çevre Mühendisliği eğitim müfredatlarında verilmektedir. Çevre Mühendisliği Bölüm mezunlarının son yıllarda artış göstermesi ve YÖK'ün mühendislik fakülteleri için 240000 başarı sırası getirmesi Çevre Mühendisliği Bölümlerinin tercih edilmemesi ve öğrenci alamaması mevcut bölüm 1. ve 2. eğitim/öğretim programlarının kapanmasına neden olmuştur. Çevre Görevlisi uygulaması başlatılırken bakanlığın mevcut mezun Çevre Mühendislerinin sayısal olarak yeterli olmayacağı öngörüsü, diğer meslek dallarına istihdam sağlanması vs. gerekçeler diğer meslek dallarına da bu hakkın verilmesine temel neden olmuştur. Ancak gelinen noktada Çevre Görevliliği mesleği cazip bir çalışma alanından ziyade yeni mezun birçok meslek grubu için ilk kariyer yeri olmaktadır. Çalışma şartları çok cazip olmadığı içinde sürekliliği bulunmamaktadır. Bu uygulamanın başlatılmasının amacı çevrenin korunması olmasına rağmen uygulamada bu amaca ne kadar hizmet ettiği tartışmalıdır. Zaman kaybetmeden bu uygulamanın başarılı olması için Çevre Görevlisi olma şartını, iş tanımındaki uygulamaları müfredatları gereği eğitimi alan Çevre Mühendisliği mezunu olmak, hatta yine eğitimi zorunlu tutarak sınavdan başarı olmak olarak değiştirmek gerekmektedir. Bu şekilde bir değişiklikle mevcut çalışan Çevre Görevlilerinin çalışma şartları ve ücretleri iyileştirilecek, cazibesini kaybeden Çevre Mühendisliği yeniden tercih edilen bir Mühendislik haline

gelecektir. Bu süreçte Bakanlığın koordinasyonunda Çevre Görevliliğine tek kaynak haline gelecek Çevre Mühendisliği Eğitim/Öğretim müfredatı Çevre Görevliliği gerekleri de dikkate alınarak özellikle çevre mevzuatı kapsamında revize edilmelidir.



KAYNAKLAR

1. Öztürk M., 2018, Çevre Yönetim Sistemi ve Çevre Görevlisi, Ankara.
2. Resmi Gazete, Çevre Denetimi Yönetmelik. (27061), 21.11.2008.
3. Resmi Gazete, Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmelik. (27214), 29.04.2009.
4. Resmi Gazete, Atıkların Düzenli Depolanmasına Dair Yönetmelik. (27533), 26.03.2010.
5. Resmi Gazete, Çevre Görevlisi, Çevre Yönetim Birimi ve Çevre Danışmanlık Firmaları Hakkındaki Yönetmelik. (28828) 21.11.2013.

6.URL-1

<<http://www.tucev.org/2017/1/./Ulusalİzin,/Denetim,/LaboratuvarveÇevreGörevlisiÇalıştay/ÇevreveŞehircilikBakanlığı>>, Erişim tarihi: 02.05.2017.

EKLER

EK. A. ANKET SORULARI



EK. A. ANKET SORULARI

Adınız ve Soyadınız:

Değerli Meslektaşlarım,

Çevre görevlisi olarak mesleki bakımdan karşılaştığımız sorunların neler olduğunun araştırılması için aşağıda yer alan soruların sizler tarafından yanıtlanması büyük önem taşımaktadır. Bu konuda göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

- 1- Haftalık mesai süresinden daha fazla çalışıyor musunuz?
a. Evet b. Hayır
- 2- “Evet” ise neden;
a. Çalışan sayısı yetersiz
b. Mesai ücreti almak için
c. İşime daha fazla zaman ayırmak için
d. İşlerin gün içerisinde zamanında yapılmadığı için
e. Mesai saatleri iyi düzenlenmediği için
- 3- Çalışma ortamınızda çocuklu çalışanlar için yuva veya kreş imkânı sağlanıyor mu?
a-Evet b- Hayır c- Kreşe ihtiyaç yok
- 4- İşveren tarafından çalışanları ödüllendirme (teşekkür yazıları, ek ödeme vb.) mekanizmaları işletilmekte midir?
a. Evet, tamamen b. Evet, kısmen c. Hayır
- 5- Son 6 ay içinde size yönelik bir hizmet içi eğitim düzenlendi mi?
a. Evet b. Hayır
- 6- Size çalıştığınız birim ile ilgili olmak üzere, son 6 ay içinde çalışan güvenliği konusunda eğitim verildi mi?
a-Evet b- Kısmen c- Hayır
- 7- Çalıştığınız bölümde yaralanmaları/iş kazaları önlemeye yönelik teknik alt yapı var mı?
a. Evet var b. Evet, kısmen var c. Hayır, yok
- 8- Çalıştığınız birimde açık ve sınırları belirlenmiş yazılı bir görev tanımınız var mı?
a. Evet, b. Hayır, c. Bilmiyorum
- 9- Çalışma mekanı ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde görüşünüze başvuruluyor mu?
a. Evet, başvuruluyor.
b. Kısmen başvuruluyor.
c. Hayır başvurulmuyor.
- 10- Çalışma mekanınız fiziksel sağlığınıza gözetecek şekilde(ergonomik) düzenlenmiş mi?
a. Evet, yeterince.
b. Kısmen düzenlenmiş.
c. Hayır, uygun düzenleme yok.
- 11- Aldığınız maaş sizi tatmin ediyor mu ?
a. Evet, Kısmen, c. Hayır
- 12- Aldığınız maaş aralığınız nedir?
a.1200-1600, b. 1600-2500, c. 2500-5000, d. 5000-7000, e. 7000-9000
- 13- Çalıştığınız birimde yeterli güvenlik önlemleri alınıyor mu?
a-Evet, alınıyor
b-Evet, ama yetersiz
c-Hayır, alınmıyor

- 14-** Firma yöneticilerine sorunlarınızı iletme imkanını bulabiliyor musunuz?
a-Evet, her zaman
b-Evet, bazen
c-Hayır
- 15-** Çalıştığınız birimin işleyişi konusundaki önerileriniz dikkate alınıyor mu?
a-Evet, tamamıyla
b-Evet, kısmen
c-Hayır
- 16-** Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşündüğünüz oluyor mu?
a-Evet, sık sık
b-Evet, bazen
c-Hayır
- 17-** Cinsiyetiniz
a. Kadın
b. Erkek
- 18-** Yaşınız
a. 17–20, b.21–25, c.26–30, ç.31–35, d.36–40, e. 41–45, f. 46–50, g. 50 +
- 19-** Çalıştığınız sektör nedir? (Birden fazla seçim yapılabilir.)
a) Atıksu arıtma tesisi.
b) Çevre danışmanlık birimi
c) ÇED raporu hazırlama birimi
d) Kamu sektörü
e) Laboratuvar, Emisyon İmisyon Ölçüm, Raporlama
- 20-** Bu meslekte toplam çalışma süreniz ne kadar?
a) 1 yıldan az.
b) 1–2 yıl
c) 3–5 yıl
d) 6–10 yıl
e) 11–15
f) 15 yıldan fazla
- 21-** Şehir içinde danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz ?
a) özel araç
b) otobüs
c) dolmuş
d) ticari taksi
e) uçak
- 22-** Şehir dışında danışmanlığını yaptığınız firmalara ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz?
a) özel araç
b) otobüs
c) dolmuş
d) ticari taksi
e) uçak
- 23-** Danışmanlığını yaptığınız firmalarda yaptırım gücünüz nasıl?
a) her türlü yaptırımı uygulatabiliyorum
b) firmaların yaptırım gücüne göre değişiyor
c) firmalara bir şey yaptırıyorum
- 24-** Danışmanlığını yaptığınız firmada çevre denetimi sırasında zorluk çekiyor musunuz?
a. Evet, Hayır, c. Bazen, d. Sürekli

25- Danışmanlığını yaptığınız firma sizle çalışmayı bıraktığı zaman çalıştığınız firmadaki işverenin size karşı tutumu nasıl?

- a) işten kovuyor
- b) hakaret içerikli sözler söylüyor
- c) olumlu yaklaşıyor
- d) problemin nereden kaynaklandığını bulup çözüm arıyor

Cevaplarınız için Teşekkürler...



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Fatih CEYLAN
Adres : Fevzi Çakmak Mah. 10504. Sok. No:12/1
Karatay/KONYA
E-posta adresi : fatih.ceylann@hotmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ (Kurum ve Yıl)

Lisans : Aksaray Üniversitesi, 2009-2013
Yüksek Lisans : Aksaray Üniversitesi, 2014-

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLERİ

1. 2013-2017: Meram Çevre Teknolojileri Tic. Ltd. Şti.

TEZDEN ÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER

1. Ceylan F., Işık M. “Çevre Görevlisi Uygulaması ve Karşılaşılan Problemler”. Uluslararası Su ve Çevre Kongresi, 22-24 Mart 2018, Bursa-TURKİYE. Bildiri Kitabı, (2018). (Poster Bildiri)