

Örgütsel Değişimde Beşeri Sermayenin Rolü

The Role of Human Capital on Organizational Change

H. Mustafa Paksoy* - B. Dilek Özbezek**

Özet

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı günümüzde sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte endüstri ilişkileri de önemli değişiklikler göstermektedir. Bu değişim sürecinin altındaki en önemli neden ise, bilişim teknolojileri alanında meydana gelen baş döndürücü hızdaki gelişmelerdir. Bu teknolojiler günlük yaşamı etkileyip değiştirdiği kadar örgütleri de etkilemekte ve değişime zorlamaktadır. Çünkü teknolojik yenilikler ile küreselleşmenin hız kazanması ve tüm alanlarda sınırların ortadan kalkması küresel pazarları doğurmuş ve bu durum örgütleri yaşamlarını sürdürebilmeleri için yeni yollar aramaya sevk etmiştir. Bu sebeple, örgütlerin oluşacak yeni fırsatları takip etmeleri ve değişime ayak uydurabilmeleri için örgüt içinde gereken düzenlemeleri yapmaları gerekir. Aksi takdirde amaç ve hedeflerini gerçekleştiremez hale gelir ve yok olurlar. Dolayısıyla değişim olgusunun tartışılmaz bir gerçek olduğu günümüz dünyasında örgütlerin mali ve fiziki sermayelerinin etkinliği ve sonuç üretebilme güçleri beşeri sermayelerinin etkinliği ve yetkinliği ile arasındaki ilişki çalışmanın konusu olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı, değişim ve beşeri sermaye literatürü arasında paralellik kurarak, özellikle değişimi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için birinci derecede gerekli olan yetenek ya da gücü ifade eden beşeri sermaye literatürünü incelemektir. Çalışmada değişimin hangi gerekçelerden kaynaklandığı ve onun niteliği üzerinde durulduktan sonra, örgütsel değişim sürecinde beşeri sermayenin önemi ve değişmeyi gerekli kılan durumlar tartışılmıştır. İnsanın evrendeki rolünün sorgulandığı bilgi toplumundan söz edilen ve bilginin ön plana çıktığı günümüz dünyasında, insan sermayesi eski yapıların değişimi ve yenilenme sürecinde itici güç olarak kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Değişim, Örgütsel Değişim, Beşeri Sermaye

Abstract

Industrial relations together with the social and economic developments have experienced substantial changes through a transformation process from the industrial society to the information society. The most important underlying reason for this transition is the rapid changes in information technologies. These technologies affect organizations and require them to change as much as they change and affect everyday of life. Because globalization, gained momentum with technological innovations and the disappearance of borders in all areas in global markets have led organizations to look for new ways to survive and thus, organizations should follow new opportunities and make changes in their structures to keep up with the developments. Otherwise, they would fail to realize their goals and targets, and ultimately they would disappear. Consequently, change is an indisputable fact in today's world forces organizations to produce financial and physical capital, human capital effectiveness, and the result is directly proportional to the effectiveness and competence. The purpose of this study, is to change and establish a correlation of human capital literature, especially in the first degree of change which is required to perform a successful express ability or power to examine the human capital literature. In this research, after emphasized on which reasons these changes stem from, and on their characteristics, it was debated over the importance

* Doç. Dr. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

** Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Doktora, Özel Öğrenci

Gazi

Akademik
Bakış

293

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

of role of human capital in the organizational change process and the situations which makes the change needed. In today's world that is questioned the role of knowledge-based society and knowledge is more important than ever, the capital of human has been accepted as a driving force in the process of change and renewal of old buildings.

Key Words: *Organization, Change, Organizational Change, Human Capital*

Giriş

Değişim, evrensel bir gerçektir. Hız ve etkisi farklı olmakla birlikte, evrendeki tüm varlıklar değişimin çekim alanı içindedir. Değişimin hızı, değişimin en belirgin özelliğidir ve değişim bu özelliğini, sürekliliğine borçludur¹. Sosyo-ekonomik gelişme sürecinde toplumlar ilkel toplumdan tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna, günümüzde ise sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş şeklinde farklı gelişme aşamaları geçirdiği ve her bir aşamada içinde bulunulan çevre koşulları tarafından şekillendirilmiş bir takım özelliklerinin olduğu ve sürekli bir değişim yaşadığı gözlenmektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı günümüzde siyasal, sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik alanlarda yaşanan etkileşimler, kaçınılmaz olarak örgütler üzerinde de etkili olmuş ve değişimlerle birlikte endüstri ilişkileri de bir dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Örgütler gelişen teknoloji ile artan rekabet koşullarında varlıklarını sürdürebilmek ve faaliyet gösterdikleri alanda etkinliklerini artırabilmek için sürekli değişim ve yenileşme süreci içersindedirler.

Örgütler açısından bu farklı üretim araçlarını öne çıkarmayı gerektirmektedir. Bu yeni üretim araçları bütün boyutları ile örgütün beşeri yönünü temsil eden insan sermayesine işaret etmektedir. Küreselleşmenin ve bilgi ekonomisinin etkilerinin her geçen gün daha yoğun hissedildiği günümüz dünyasında, işletmecilik alanında pek çok yeni kavram ve anlayış ortaya konulmakta ya da mevcut kavramlar yeniden tanımlanmaktadır. Bu süreçte beşeri sermaye kavramı hem akademisyenler hem de uygulamacılar tarafından ilgi gören konuların başında gelmektedir. Pazarların farklılaştığı, rekabetin arttığı, ürün ve hizmetler arasındaki farklılıkların azaldığı, bilginin önemli bir güç haline geldiği günümüz iş dünyasında işletmeler açısından beşeri sermayenin farklılık yaratan, örgüte değer katan bir yapıya büründüğü dikkatleri çekmektedir. Çünkü beşeri sermaye, işletme çalışanlarının sahip oldukları bilgilerin, yeteneklerin ve deneyimlerin değeri olup, örgütsel yenilik ve yenileme sürecinin temel kaynağını teşkil etmektedir. Beşeri sermaye, araştırma-geliştirmeden yüz yüze müşteri ilişkilerine kadar bir işletmenin yaratıcılık kaynağıdır. Beşeri sermaye, insan bilgisinin değeridir. Yani insan sermayesi, insanın kendisindedir. Bu nedenle işletmeler insan sermayesini satın alamazlar, sahip olamazlar ancak belirli bir süre o kişiyi istihdam etmek suretiyle kiralayabilirler. İnsan sermayesi çalışan-

¹ Yalçın vd., "Bilgideki Değişimin Örgütsel Değişime Etkisi Üzerine Bir İnceleme", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 1, Haziran 2009, s.49

Görüş

Akademik
Bakış

294

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

lar işletmeden ayrıldıklarında işletmeden ayrılır. İnsan sermayesi, işletme için yaratıcılık ve yenilik ile ölçülebilen işletmenin sahip olduğu insan kaynaklarının ne kadar etkin kullanıldığını içermektedir².

Bu bağlamda, çalışmanın amacı, beşeri sermayenin örgütsel değişimdeki rolünü irdelemektir. Çalışma içerisinde öncelikle, tarım, sanayi ve bilgi toplumundan genel hatları ile söz edilmekte, sonrasında beşeri sermayenin gelişimi ve örgütsel değişime katkıları incelenmektedir. Bu amaçla ilk bölümde örgüt ve örgütsel değişim kavramlarının tanımlanması yapılmıştır. İkinci bölüm beşeri sermayenin gelişimi ve örgütsel değişim sürecindeki yerini incelemekte, beşeri sermayenin örgütsel değişim ile ilişkisini ele almaktadır. Çalışmanın temel fikrinin tartışıldığı son bölümde ise örgütsel değişim sürecinde beşeri sermayenin önemi vurgulanmaktadır.

Örgüt ve Örgütsel Değişim

Örgüt Kavramı

Örgüt (organizasyon), yaşayan en küçük varlık olan organizma sözcüğünden türetilmiş bulunmaktadır. Örgüt diğer bilimsel disiplinler ile karşılaştırıldığında nispeten genç bir bilim dalıdır. Örgüt kavramı literatürde hızla gelişmesine rağmen, henüz birleştirilmiş bir tanımı bulunmamaktadır³. Türk Dil Kurumuna göre; örgüt, ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde tanımlanmaktadır. Yani bir örgüt aslında ortak bir amaç veya hedef için bir araya gelen insanların (ve kaynakların) oluşturduğu belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimlerdir. Dahası, örgüt kendi üyelerinin etkileşimi bilinçli ortak bir amacı gerçekleştirme yolunda koordine edilmesidir⁴. Çeşitli yazarlara göre örgütün, bir çok farklı tanımı vardır. Örgütün tek bir tanımının yapılamamasının sebebi farklı ekollerden gelen araştırmaların örgütü farklı açılardan incelemelerinden kaynaklanmaktadır⁵.

Barnard (1994), “örgütü, iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi” olarak tanımlamış ve bir örgütün, ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü, birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Schein (1970) örgütü; “iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü”, Etzioni (1964) “belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler”, Marc ve

² Luthy David, H., “Intellectual Capital and Its Measurement” (internet Version) 24.04.2000. www.3bus.osaka_cu.ac.jp/apira98/archives/htmls/25.htm, s. 2

³ Hunsicker Frank R., <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/au-24/hunsicker.pdf> , 2010, s. 153

⁴ Hunsicker Frank R., a.g.e s.153

⁵ Ivanko Štefan, “Modern Theory of Organization, Web Publication”, <http://www.cubus.si/press/Modern-Theory-of-Organization-dr-Ivanko.pdf>, 2012, s. 6

Gazi

Akademik
Bakış
295
Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Simon (1958) ise, “üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” olarak tanımlamışlardır⁶.

İşletme biliminde ise örgüt kavramı dar ve geniş anlamda tanımlanmaktadır. Dar anlamda örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin gayretlerini birleştirdikleri yapılandırılmış bir süreçtir⁷. Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlediği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Organizasyon veya örgüt; amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin tanımlanması ve gruplanması, işleri yapacak kişilerin ve onların yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, insanların bir arada etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için gerekli fiziki ortamın hazırlanmasıdır. Örgütler, amaçları gerçekleştirmek için meydana getirilen bir sosyal gruplar olarak çok önemli görevleri yerine getirmektedirler. Örgüt sosyal bir kurumdur ve sosyal sistemlerin birleşmesi sonucunda oluşur. Buna paralel olarak örgüt insanların, amaçlarına ulaştıracak uzun ve/veya kısa dönemli planlarını hayata geçirmek üzere, sinerji etkisi yaratacak şekilde bilinçli bir biçimde bir araya gelerek bilgi, yetenek, deneyim ve güçlerini ortaklaşa kullandıkları, işbölümünü ve işbirliğini gerçekleştirdikleri, planlanmış ve uyumlaştırılmış görece açık koordinasyon sistemlerdir⁸.

Genel olarak, örgütleri inceleyen ya da örgütler üzerinde çalışan kişiler, örgütleri belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bireylerin bir araya geldiği sosyal yapılar olarak tahayyül etmektedir. Buna göre bütün örgütler kendileri için bir amaç belirlemek zorundadır. Bütün örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek üzere kişileri bir araya getirmek ve harekete geçirmek zorundadır. Başka bir deyişle, bütün örgütler personele sahip olmak zorundadır. Bütün örgütler belirledikleri amaca hizmet eden kişilerin çabalarını koordine etmek ve kontrol etmek zorundadır. Bütün örgütler, bu söylenenleri yapabilmek için, çevrelerinden kaynak bulmak zorundadır. Bütün örgütler, her ne ürettiyorlarsa ürettiklerini çevrelerine belirli bir maliyet karşılığında sunmak zorundadır (aksi takdirde çevreden kaynak teminini sürdüremezler)⁹. Bunun için iç ve dış çevrenin hızlı değişim istemlerine karşı gerekli yanıtı vermesi ve kendini çevreye (ya da gücü yeterliyse çevreyi kendine) uyarlaması gerekir. Çevreyle örgüt arasındaki uyumsuzluk doku uyumsuzluğuna benzer. Çevre kendisiyle bütünleşmeyen örgütü yok eder¹⁰.

⁶ Güçlü Nezahat, “Örgüt kültürü”, *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, 6, s.147

⁷ Koçel Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, Ankan Basım Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ. 11. Baskı, İstanbul, 2007, s. 132

⁸ Koçel Tamer, ag.e. s.132; Sucu Yaşar, “Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli”, <http://www.yasarsucu.net/pdf/OD.pdf>, 2000, s.17

⁹ Doğan Nadi Leblebici, “Örgüt Kuramının Temelleri”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2008, s. 116-117

¹⁰ Çınar İkrâm, “İnsan Kaynağını Geliştirme Bağlamında Değişim Yönetimi” *Ege Eğitim Dergisi*, 6, 2005, s.83

Değişim ve Örgütsel Değişim

Literatürde, değişim kavramına farklı anlamlar yüklenerek tanımlandığı görülmektedir. Değişim evrensel bir perspektif açısından bakıldığında geçiş, dönüşüm ya da gelişim olarak tanımlanabilir¹¹. Bu noktadan hareketle değişim, bireyin iş ortamında, sosyal çevrede, kendi biyolojik ve psikolojik yapısında meydana gelen bir oluşum olarak gelecek yılların anahtar kavramları arasında sayılmaktadır¹². Koçel değişimi; belirli bir süre içinde doğada, toplumda, bireyde, birimde ve örgüt gibi yapılarda gözlenen başkalaşım ve farklılaşmalar değişim olarak nitelendirilmiştir¹³. Genel olarak değişim, herhangi bir şeyi bir düzeyden başka bir düzeye getirmektir¹⁴. Bu, kişilerin, nesnelere yerini değiştirmekten kişisel bilgi, yetenek vs.nin mevcut durumundan farklı bir konuma getirilmesine kadar olan değişimi ifade eder. Buna paralel tanım ise, mevcut olan durumumuzun iletişim ve irtibat halinde olduğumuz çevre koşullarının ihtiyaçları karşısında artık çaresiz ve kayıtsız kalması durumunda bizi yeniden yapılandırarak ve o ihtiyaçları giderebilecek düzeyde bireysel ya da örgütsel anlamda yeni fikirler üretebilme ve bunu uygulama sürecidir şeklinde tanımlanmaktadır¹⁵.

Evrensel bir olgu özelliği taşıyan değişim ve değişime uyum kavramı, çok tartışılan konulardan birisidir. Çünkü, çevremizdeki maddi veya manevi her şey değişimin kapsamı içinde yer almaktadır. Değişim günlük yaşantının kaçınılmaz bir parçasıdır. Yaşayan ve yaşamayan her şey bir önceki günden farklıdır; bir önceki güne göre değişmiştir¹⁶. Her sabah uyanığımızda insanların davranışlarından teknolojik yeniliklere, doğadaki olaylardan sosyal yaşam kurallarına kadar her şey ama her şey hızla değişmektedir. Bu nedenle, belirli bir amaç, bu amacı gerçekleştirme iradesi ve amaca ulaşmayı etkileyen koşullarla çevrelenen nesnelere, olaylar, düşünceler ve bunların oluşturduğu sistemler değişim olgusuyla yüz yüzedirler ve bu gerçekten kaçmaları mümkün değildir¹⁷.

¹¹ Gilley, vd., "Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness" *International Society for Performance Improvement* Published online in Wiley InterScience, 2009, s.76

¹² Töremen Fatih, "Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri" *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 12, Sayı: 1, ELAZIĞ, 2002, s.186

¹³ Koçel Tamer, ag.e. s.524

¹⁴ Koçel Tamer, ag.e. s.132

¹⁵ Kozak Akoğlan Meryem ve Güçlü Hatice, "Turizm işletmelerinde Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir inceleme", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, <http://www.isgucdergi.org/index.php/>, 2003, s.1

¹⁶ Siddiqui Faryal, "Impact of Employee's Willingness on Organizational Change", *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.2, No.4, www.iiste.org, 2011, s.193

¹⁷ Sözen H. Cenk ve Basım Nejat, *Örgütsel Değişim ve Öğrenme* Siyasal Kitapevi, Birinci Baskı, Ankara, 2009, s.1

Gazi

Günümüzde iş örgütlerini en çok meşgul eden kavramların başında değişim kavramı gelmektedir. Gerçekten de I. Sanayi Devriminden (hatta öncesinden) bugüne kadar değişimin olmadığı hiç bir dönem bulunmadığı gibi bundan etkilenmemiş ve örgütsel değişime uğramamış hiç bir örgüt olmamıştır¹⁸. Değişim her yapının temel ve vazgeçilmez karakteristiğini oluşturmaktadır. Değişme sosyal ve kültürel olan her şeyin doğasında vardır. Bu sosyal ve kültürel olguların asla statik kalamayacağını ortaya koyar¹⁹. Uygarlık tarihine bakıldığında toplumların kendilerini topyekun değiştirdikleri, yepyeni ve beklenmedik bir biçime girdikleri dönemlere rastlanmaktadır. İnsanlık tarihi, bugüne kadar yazı devrimi, tarım devrimi, sanayi devrimi ve bilgi devrimi gibi dört büyük devrime tanıklık ettiği görülmektedir. Ortaya çıktıkları zaman itibariyle, bu devrimlerin her biri, insanlık medeniyetine farklı boyutlar, farklı zenginlikler katmıştır²⁰. İnsanlığın gelişim süreci ile birlikte ortaya çıkan uygarlık tarihi incelendiğinde her bir dönemin içinde bulunulan koşullar tarafından şekillendirilmiş bir takım karakteristik özelliklerin olduğu görülecektir²¹. Bu dönemlerden insanlık tarihinde en önemli iz bırakanlardan birincisi insanları toprağa ve yerleşik hayata bağlayan tarım toplumuna geçiştir. İkincisi, tarım toplumundan kitlesel üretimin, tüketimin ve eğitimin önemli olduğu sanayi toplumuna geçiştir.

Her ne kadar günümüzde sanayileşme esnasında ve sonrasında meydana gelen toplum yapısı için çok şey söylenmekte ise de öncesinin önemsiz olduğu anlaşılmamalıdır. Çünkü geride çok uzun bir tarihi geçmiş bulunmaktadır. Bu süreç içerisinde sanayi devrimi kadar önemli bir devrim daha vardır ki, tarım devrimi olarak adlandırılmaktadır²². Yaklaşık yirmi bin yıl önce bazı avcı ve toplayıcı gruplar yaşamlarını sürdürürebilmek için evcilleştirilmiş hayvanları yetiştirmeye ve belirli toprak parçalarını ekmeye başladılar. Kır toplumları esas olarak evcil hayvanlara dayanırken, tarım toplumları tahıl yetiştiren, tarımı uygulayan toplumlardır²³. İnsanoğlunun tarım devrimi ile yerleşik düzene geçmiş ve bir üretim aracı olan toprağın mülkiyeti üzerine kurulu toprak ağalığı yöne-

Görüş

Akademik
Bakış

298

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

¹⁸ İraz Rifat ve Şimşek Göksel, "Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Liderliğin Rolü: Transformasyonel Liderlik İncelemesi", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:4, Sayı 7, 2004, s.102

¹⁹ İnce Mehmet, "Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 2005, s.320

²⁰ İzci Ferit ve Arslan Nagehan Talat, "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Örgütsel Yapıda Meydana Gelen Değişimler: Bilişim Teknolojisi Örgütsel Yapı İlişkisi" *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* No:30 Mart 2004, s.32

²¹ İnce Mehmet ve Oktay Ercan, "Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi", *3.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi*, Kırgızistan/Celalabad, 554-567, 4-9 Haziran 2005, s.16

²² Tatar Taner, "Sanayi Sosyolojisi" Ders Notu, <http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1046/file/sanayi.pdf> 2010, s.24

²³ Kocackı Faruk, "Bilgi Toplumu ve Türkiye", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* Mayıs 2003 Cilt : 27 No:1, s.1

timini devam ettirme anlayışı egemenliğini sürdürmüştür. Tarım devrimi, insanoğluna sadece değişik tarım ürünleri sağlamakla kalmamış, bununla birlikte büyük bir üretim fazlası ve toprak sahipliğine de yol açmıştır. Bu dönemin en önemli özelliği arazi ve tarım araçları önem kazanmasıdır²⁴.

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş döneminde buharın bulunması ve ulaşım teknolojilerinin kullanılmasının da etkisiyle üretimin kitlesel olarak gerçekleştirilmesi ve bu dönemde işletme açısından temel kaynak olarak sermayenin öne çıkması söz konusu olmuştur. Sanayi devrimi ile, endüstriyel ürün ve makineler sayesinde uluslararası kapitalist monopoller meydana gelmiştir. Yeni teknolojilere dayalı artan işbölümü ve uzmanlaşma, üretimdeki verimliliği etkilemiş, insanlık o güne kadar görmediği bir üretim artışına tanık olmuştur. Geleneksel tarım toplumunda üretim, evlerde, el tezgahlarında yürütülürken, sanayi devrimiyle birlikte üretim kitlesel boyut kazanarak, fabrikalarda yapılmaya başlamıştır²⁵. Yirminci yüzyılın sonlarında ve yirmi birinci yüzyılın başında sanayi çağından bilgi çağına geçilmiştir²⁶. Bilgi toplumunun teorik anlamda alt yapısını Daniel Belle' kadar götürmek mümkündür. Bell 1973 yılında yazdığı "The Coming of-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting" adlı eserinde sanayi sonrası toplum kavramını ortaya atmıştır. Daniel Bell, sanayi sonrası toplumu dinamizmini bilgiden alan merkezi ve öncü insanı toplumun ihtiyaç duyduğu vasıflarla donatılmış uzmanlardan oluşan, temel üretim sektörü hizmetler olan ve kişiler arası bir oyunun geçerli olduğu bir toplum olarak tanımlamıştır²⁷. Sanayi sonrası toplum, enformasyon toplumu ya da bilgi toplumu olarak nitelendirilen günümüzde bilgi stratejik bir faktör haline gelmiştir. İnsan hayatını şekillendirmeye başlayan ve bilgi/bilişim ile telekomünikasyon teknolojilerindeki gelişme ve yaklaşmanın bir sonucu olan bu devrim günlük yaşamın her alanına nüfuz etmiş ve pek çok köklü değişimleri de beraberinde getirmiştir²⁸. Yeni toplumda insanların çalışma alanları değil, aynı zamanda yaptıkları işlerde bir takım değişikliklere uğramıştır²⁹. Sanayi çağında, örgütler için bina, makine, fabrika ve ekipman gibi maddi varlıklar ekonomik gücün kaynağı olmasına rağmen, günümüz bilgi çağında yetkinlikler, beceriler ve insanlar gibi entelektüel varlıklar şu an ve geleceğin gizli zenginlik

²⁴ İzci, Ferit ve Arslan, Nagehan Talat, a.g.e. s.32 ; İnce, Mehmet ve Oktay, Ercan, a.g.e s.16

²⁵ Aydınlı, Halil İbrahim, "Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar" *Kamu-İş*; 2004, Cilt:7, Sayı: 4, s.2

²⁶ Guthrie, vd., "Extended Performance Reporting: Evaluating Corporate Social Responsibility And Intellectual Capital Management" *Issues in Social and Environmental Accounting* Vol. 1, No. 1 June 2007 s.3

²⁷ Dikkaya Mehmet ve Özçalışır Deniz, "Küreselleşme ve Bilgi Toplumu: Eğitimin Küreselleşmesi ve Neo-Liberal Politikaların Etkileri", *Uluslararası İlişkiler Dergisi* Cilt: 3, Sayı: 9, 2006, s.155

²⁸ İzci Ferit ve Arslan Nagehan Talat, a.g.e s.32 ; İnce Mehmet ve Oktay Ercan, a.g.e s.16

²⁹ İnce Mehmet, a.g.e s. 323

Gazi

Akademik
Bakış

299

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

kaynağı olmuştur³⁰. Bunun sonucu olarak sanayi toplumunun yükselen sınıfı olan yarı vasıflı işçi sınıfı yeni toplum yapısında bilgi çalışanına dönüşmüştür. Hizmetler sektörünün gelişmesine paralel olarak bu sektörlerde çalışan beyaz yakalılarının sayıları da artmıştır. Bilgi toplumunun öznesi konumundaki “bilgi işçisi” yeni ekonominin ve yeni toplumsal yapının lokomotif konumdadır³¹. Üçüncü Dalga adlı yapıtında tarım, sanayi ve bilgi devrimlerinden söz eden Toffler (1981), tarım devriminin 1000, sanayi devriminin 300 yıl sürdüğünü, ama bilgi devriminin 100 yılda tamamlanacağını öngörmektedir. Tarım ve sanayi toplumlarında “güç” insan ve makine gücünü elinde bulunduranlarda iken, bilgi toplumunda “güç”, bilginin, yani aklın gücünden yararlananlardadır³².

Bütün bu değişiklikler toplumların ve insanların hayatı algılama tarzlarından, tüketim konseptlerine kadar her boyut için evrensel bir hal almıştır. Bunlar sistem olarak bütünü, genel olarak toplumu ve özel olarak da örgütleri değiştirmektedir³³. Örgütler, çevreleri ile sürekli etkileşim içinde olan ve her çeşit girdi - çıktı alışverişinde bulunan, açık ve canlı sistemler veya organizmalar olarak kabul edilmektedirler. Örgütler bu kapsamda ele alındıklarında, onları etkileyen ve değişmelerine neden olan çok çeşitli etmenlerin bulunduğu göze çarpmaktadır. Değişim günümüzde etkilerinden kaçılması zor olan, süreklilik gösteren, belirgin bir şekilde gerçekleşen ve etkileri sınır tanımayan olgulardan biri olarak görülmektedir. Örgütlerin birer canlı organizma olarak değerlendirilmesi, onların çevreleriyle uyum içinde yaşaması ve çevresel değişimlere uya-bilmeleri için öğrenmeleri gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır³⁴. Örgütün tanımından ve geçirdiği aşamalardan yola çıkarak; bir örgüt için en önemli kavramın değişim olduğu görülmektedir. Çünkü değişim evrenseldir; bütün toplumsal sistemler için kaçınılmaz bir olaydır ve sürekli bir nitelik taşımaktadır. Etkileri, kapsamı, hızı, odak noktası, yapısı ve doğası farklı olmakla birlikte, evrendeki tüm varlıklar değişimin çekim alanı içindedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel değişim, örgütün varlığının bir kanıtıdır. Örgütsel değişim birçok nedenden dolayı yapılmaktadır: tüketicilere, personel sorunları, bir kriz durumunda ya da liderin yeni stratejileri oturtmak istemesine bir yanıt olarak karşımıza çıkabilir. Yani örgütsel değişim sürekli değişen çevreye bir tepkidir³⁵.

³⁰ Guthrie, vd., a.g.e s.3

³¹ İnce Mehmet, a.g.e s. 323

³² Tonta Yaşar ve Küçük Emin M., “Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler” Ed. Ali Erdinç. *The Turkish General Staff Directorate of Military History*, Ankara: Strategic Studies and Inspection Publications, İstanbul, May 12-13, 2005, s.2

³³ İnce Mehmet, a.g.e s. 322

³⁴ Eriğüç, Gülsün ve Yalçın Balçık, Pınar, “Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:10, 2007, s.76

³⁵ Hernaus Tomislav, “Generic Process Transformation Model: Transition to Process-based Organization”, Feb – Working Paper Series, paper no: 0 8 - 0 7, 2008, s.4 ; Hyde Cheryl

Örgütsel değişim aynı zamanda, örgütsel gelişim ve örgütsel dönüşüm olarak da adlandırılmaktadır³⁶. Örgütlerin çeşitli alt sistem ve unsurlarında veya bunlar arasındaki ilişkiler sisteminde meydana gelebilecek olumlu veya olumsuz, niteliksel veya niceliksel, planlanan veya planlanmayan bütün değişiklikler örgütsel değişim olarak tanımlanabilir³⁷. Bu açıdan örgütsel değişim, çalışanların değişen çevreye karşı korkularının üstesinden gelmeleri ve görevlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlayan ve yeni tutum ve davranışlar kazandırma şeklidir³⁸. Dünyadaki tüm bu gelişmeler ile yoğun bir etkileşim içinde bulunan kesimlerin başında ise örgütler gelmektedir. Örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmek, rakipleriyle baş edebilmek ve kendilerini geliştirmek için; çevrelerinde meydana gelen değişimi takip etmeleri, bu değişime uygun değişim planı yapmaları ve bu doğrultuda değişim stratejilerini benimsemeleri gerekmektedir³⁹.

Günümüzde örgütlerinin giderek daha belirsiz ve hızla değişen çevrelerde çalıştıklarına dikkat çekilmektedir⁴⁰. Son birkaç yıldır, örgütler hızlı teknolojik değişim, ekonomik belirsizlik, endüstriyel büyüme ve gerileme, artan küresel rekabet, nüfus yapısı ve değerlerindeki büyük değişiklikler gibi çevresel faktörler ile başa çıkmak zorundadırlar⁴¹. Bu açıdan örgütler için dış çevredeki değişikliklere uyum sağlamak çok önemlidir⁴². Örgütün içinde bulunduğu çevrede meydana gelen değişimler, örgütün girdileri yoluyla örgütü etkilemeye başlar ve örgütün dengesini bozulur, örgütün varlığını sürdürebilmesi ve içinde bulunduğu bu ortama uyum sağlaması, sürekli olarak değişmesini ve çevrede meydana gelen değişimlere karşı denge kurması gerekir⁴³ bu da örgütlerin değişimini gerektirmektedir. Aşağıdaki şekilde çevre ile belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının birleştiği sistemin unsurları gösterilmektedir;

A., "Organizational Change Rationales: Exploring Reasons for Multicultural Development in Human Service Agencies", *Administration in Social Work*, Cilt 36, 2012, s. 436-456.

³⁶ Pryor, Mildred Golden; Taneja, Sonia; Humphreys, John; Anderson, Donna; Singleton, Lisa, (2008), "Challenges Facing Change Management Theories And Research", *Delhi Business Review X* Vol. 9, No. 1 January - June 2008, s. 1

³⁷ Sözen H. Cenk ve Basım Nejat, a.g.e s.4

³⁸ Siddiqui Faryal, , a.g.e s.194

³⁹ Şahin, Bayram, "Örgütsel Gelişmenin Sağlanması Dönüşümcü Liderlerin Rolü" *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt: 11, Sayı: 3, 2009, s. 105

⁴⁰ D'Adderio vd., "Special Issue on Routine Dynamics: Exploring Sources of Stability and Change in Organizations" *Organization Science* Vol. 23, No. 6, November-December 2012, s.1172

⁴¹ Rosenberg, Stuart and Joseph Mosca, "Breaking Down The Barriers To Organizational Change" *International Journal of Management & Information Systems* – Third Quarter 2011 Volume 15, Number 3, s.139

⁴² Siddiqui Faryal, , a.g.e. s.194

⁴³ Hernaus Tomislav, a.g.e. s. 4 ; Hunsicker Frank R., a.g.e s.153 ; Siddiqui Faryal, , a.g.e. s.194

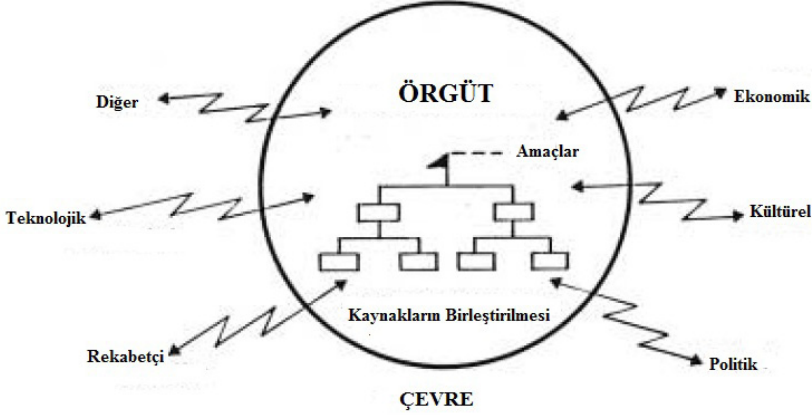
Gazi

Akademik
Bakış

301

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Şekil 1. Bir Organizasyon ve Çevresi Kaynak: Hunsicker Frank R. 2010, 154



Hunsicker göre; örgütün çevresi; ekonomik, kültürel, siyasal, rekabetçi ve teknolojik olmak üzere 5 temel sektörle sınırlandırılmıştır. Diğerleri örneğin uluslararası, yerel topluluklar ve diğer örgütler şeklinde eklenebilir. Bu temel faktörlerle etkileşim; bir örgütün, karmaşık bir yapı ve koşullar içerisinde faaliyette bulunması (çalışması) gerektiği anlamına gelir. Örgütler, zaman içerisinde yaşanmakta olan ekonomik, siyasal, kültürel ve teknolojik değişimlere uyum sağlayabilmek ve giderek karmaşıklaşan sorunlara çözümler getirebilmek için yeni arayışlara yönelmektedirler.

Bunun sonucu örgüt yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve hayatta kalmak uğruna, çevrenin talepleri doğrultusunda yeni stratejiler belirleyerek değişmek zorunda kalır⁴⁴. Her örgütün kendine has sorunları ve özellikleri vardır; bu nedenle örgütsel değişim farklı yaklaşımlar ve müdahaleler gerektirir. Değişim ajanları tarafından en iyi strateji değil örgütsel gerçeklere en uygun değişim stratejisi tercih edilmelidir⁴⁵. Her değişim bir etkileşime yol açmakta olup bu etkileşim sonucu örgüt, iş, işletme, teknoloji ve grup yapılarında değişikliğe gittiği gibi, mevcut ilişkilerde, alışkanlıklarda, yol ve yöntemlerde de önemli değişimleri gerçekleştirmek zorunda kalabilir. Örgütsel değişim insan davranışlarında, örgütün yapısal durumunda veya teknolojisinde meydana gelmektedir. Örgütün sürekli bir denge durumunda olduğu ve yukarıdaki öğelerden birinde yapılan bir değişikliğin diğerlerinin de değişimine neden olduğu

⁴⁴ Rosenberg, Stuart and Joseph Mosca, "Breaking Down The Barriers To Organizational Change" *International Journal of Management & Information Systems* – Third Quarter 2011 Volume 15, Number 3

⁴⁵ Werkman, Renate A., "Understanding Failure to Change: A Pluralistic Approach and Five Patterns", *Leadership & Organization Development Journal*, 2009, Vol. 30, No. 7, s.664

Görüş

Akademik
Bakış

302

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

gözlenmektedir⁴⁶. Bunun sonucu olarak örgütler için değişim günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir.

Sonuç olarak; örgütsel değişimi beşeri sermaye faktörünü de içine alarak şöyle tanımlayabiliriz: Bir örgüt, bilgi değişim sürecine bağlı ve evrensel boyutlu gelişmelerin örgütsel düzeyde neden olduğu yapısal, kültürel, sosyal ve algısal temelli değişimi ve bu değişimin örgüt çalışanlarının etkileşim ve iletişimlerine bağlı olarak kendi çevresiyle bütünleşmesinde ve çevresinde meydana gelen değişimlere hızlı bir şekilde uyum gösterebileceği bir esnekliğin kazanılmasında rol oynayan bütün yönetsel ve örgütsel tutumların geliştirilmesi çabaları sırasında, her düzeydeki insan yeteneğinden, bilgisinden ve kişilik özelliklerinden yararlanma sürecidir.

Beşeri Sermayenin Gelişimi ve Örgütsel Değişime Katkıları **Beşeri Sermaye Kavramı ve Gelişimi**

Beşer, yani insan, “Beşerî” ise; “insana ait olan” veya “insanla ilgili” anlamlarına gelir. Beşerî sözcüğünün Türkçemizde karşılığı “insanî” sözcüğüdür. Beşer, ekonomide emeği ifade eder. İnsan emeği araç, gereç ve teknolojiye somut halini alır. Fiziksel olarak değere değer kattığı gibi, zihinsel olarak da değer üretir. Ekonomi biliminde geçen değer kavramına farklı anlamlar yükleyen de yine aynı beşerdir. Hangi çağda ve mekânda yaşanırsa yaşansın anlam değişmez. Bu zihinsel ya da fiziksel emeği olan üretme ve tüketme sermaye oluşumunun temelidir. Biri üretirken diğeri tüketir. Yeniden üretim ve yeniden tüketim sarmalı devam ederken toplum içinde bireyler farklılaşır, yabancılaşır, değişir ve dönüşür. Beşeri sermaye verimlilik, kabiliyetin ve emekteki teknolojik bilginin somutlaşmış halini ifade eder. Beşeri sermaye kavramının izi sürülürse, en azından 18. yüzyıl İskoç ekonomisti Adam Smith’e kadar geri gidilebilir. Fakat önemli bir ekonomik kavram olarak⁴⁷ ortaya çıkması ve bu kavramın kullanılmaya başlanması 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde gerçekleşmiştir. Geçmişte sermaye kavramı üretimde kullanılan makine ve teçhizatları kapsamaktan ibaretti. Üretim sürecindeki insan, onun bilgi, beceri ve deneyimleri sermaye kavramının dışında görülmekteydi. Günümüzde ise bu dar kapsam bütünüyle sermaye kavramını değil, sadece fiziki sermaye kavramını tanımlamaktadır. Bireyin sahip olduğu bilgi, birikim ve deneyimlerin geçmişte sermaye olarak görülmemesinde bunun insanı makine ile eş görülen salt maddi bir varlık gibi değerlendirilmemesi endişesinin yattığı da savunulmaktadır⁴⁸. Beşeri sermaye kavramından ilk bahseden Adam Smith, J.Stuart Mill ve Alfred Marshall gibi klasik iktisatçılardır⁴⁹. İnsan sermayesi, ilk olarak Adam Smith’in (1739)

⁴⁶ Tunçer, Polat, “Örgütsel Değişim ve Liderlik” *Sayıştay Dergisi*, 2011, Sayı: 80, s.58

⁴⁷ Bal, Oğuz, “Beşeri Sermaye ve Ekonomik Gelişme”, *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 19.09.22 Bildiri, 2011, s.4-5

⁴⁸ OECD, *Human Capital Investment*, CERİ Publishing, Paris, 1998, s. 9

⁴⁹ Karataş, Muhammed ve Çankaya, Eda, “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, Cilt: 2 Sayı: 3, s.39

Gazi

Akademik
Bakış
303
Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

çalışmalarında görülmüştür. Smith insan sermayesini, bir ülkedeki nüfusun kazandırılmış ve kullanılabilir kabiliyetleri ve yeteneklerinin toplamı olarak görmektedir. 19. yüzyılın sonları ve yirminci yüzyılın başlarında bu anlayış, zaman zaman ekonomi literatüründe konuşulmaya başlanmıştır. Ancak günümüzdeki beşeri sermaye kavramını Johnson, Schultz ve Becker gibi iktisatçılar Smith'in görüşlerinden hareketle geliştirmişlerdir. Johnson, işçilerin şirketin hisselerinin sahipliğinin yayılmasından dolayı değil, aksine ekonomik değere sahip olan bilgi ve maharetleri kazandıklarından dolayı sermaye sahibi olduklarını belirtmektedir. Yani çalışanlar ya da işçiler sahip oldukları bilgi ve maharetlerle, sermaye sahiplerinden kendi işgüçlerinin değişim değerinin ötesinde bir ödeme talep etmektedirler. Muhtemelen sahip oldukları bilgi ve maharetleri ölçüsünde, bu bilgi ve maharetlere sahip olmayanlara göre daha fazla getiri talep etmektedirler⁵⁰. Nobel ödülü kazanmış T. W. Schultz (1956), insan sermayesinin kritik rolünün ihmal edilmesinde standart neo-klasik üretim fonksiyonunun yetersizliğini (eksikliğini) tanımlayan ilk ekonomistlerden biriydi⁵¹. İnsan sermayesi kavramı konusunda ilk sistematik çalışmayı yapan Schultz beşeri sermaye yatırımlarını kayıtlı öğrenci sayısı ile öğrenci başına eğitim maliyetinin çarpımı olarak ifade etmektedir. Beşeri sermaye teorisinin en tanınmış isimlerinden Becker ise (1993)⁵² eğitime, sağlığa, beceri kazandırma faaliyetlerine yapılan harcamaların fiziki ya da finansal sermayeyi değil beşeri sermayeyi geliştirdiğine vurgu yapmaktadır. Bunun gerekçesini ise, fiziki ve finansal sermayeyi kişiden ayırmanın mümkün olması; ancak bir kimsenin bilgisini, becerisini, sağlığını ve değerlerini kendisinden ayırmanın mümkün olmamasıyla ifade etmektedir. Becker, çalışanların üretim ve değişim sürecinde işverenler ya da işletmeler için kullanabilecekleri bilgi, beceri ve yetenekleri kazandıkları zaman, insan sermayesinin de diğer fiziki sermaye gibi çalışanlara değer katmış olacağını ifade etmektedir⁵³.

Daha sonra beşeri sermaye kavram genişletilerek entelektüel sermaye olarak tanımlanmıştır. Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak ABD'li iktisatçı John Kenneth Galbraith tarafından kullanılmıştır. Galbraith, 1969 yılında yakın dostu ekonomist Michael Kalecki'ye yazdığı mektupta, sahip olunan birçok zenginliğin entelektüel sermaye sayesinde elde edildiğini bildirerek bu kav-

⁵⁰ Lin, Nan, *Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action*, Cambridge University Pres., 2001, s. 8

⁵¹ Asefa, Sisay and Huang, Wei-Chiao, *Introduction to Human Capital and Economic Development*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1994, s.1

⁵² Becker, Gary S., *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research (NBER), The University of Chicago Pres, Chicago, Third Edition, 1993, s.16

⁵³ Lewin, Peter, "Capital In Disequilibrium: The Role Of Capital In A Changing World, Routledge", Second Edition, Copyright © 2011 by the Ludwig von Mises Institute, Published under the Creative Commons, 1999, s. 210-211

Görüş

Akademik
Bakış

304

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

ramın oldukça önemli bir kavram olduğunu vurgulamıştır⁵⁴. Michael Kalecki 1975 yılındaki bir makalesinde Galbraith'e atıfta da bulunarak "acaba kaçımız şu geçen birkaç on yıllık dönemde elde ettiğimiz entelektüel sermayenin farkındayız" diyerek, kavramı ilk kullananı teyid etmiştir⁵⁵. Entelektüel sermaye ile ilgili ilk bilimsel çalışma ise, 1980 yılında Hiroyuki Itami tarafından Japonca yazılan ve 1987 yılında İngilizceye çevrilen "Görünmeyen Aktifleri Harekete Geçirmek" (Mobilizing Invisible Assets) adlı kitap kabul edilmektedir. Itami, Japonya'da faaliyet gösteren işletmeler arasındaki performans farklılıklarına değinmiş ve işletmelerde görünmeyen aktiflerin veya soyut varlıkların yönetiminin etkilerini ortaya koyarak bu alanda bir çığır açmıştır⁵⁶. 1980'li yılların sonlarından itibaren iyi eğitilmiş ve nitelikli işgücü olarak ele alınan beşeri sermaye olgusu, ekonomik büyümenin motoru olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bugün bir ülkenin rekabet avantajı sağlamak için değişim için potansiyeli doğrudan toplanan insan sermayesinin büyüklüğü ile ilgilidir. İnsanların, eğitim, beceri ve mesleki deneyimleri onların ekonomik değişimin fırsatlarını ve sınırlarını belirler⁵⁷. 1986'da California Berkeley İşletme Okulu Profesörü David Teece "Teknolojik Yenilikten Kazanç Sağlamak" başlıklı yazısında yenilikten değer üretmenin aşamalarını belirlemiştir⁵⁸. Ancak, kavram Fortune Dergisindeki yayınlanan yazısıyla "Beyin Gücü: Nasıl entelektüel sermaye Amerika'nın en değerli varlığı haline geliyor" 1991 yılında Tom Stewart ile popüler olmuştur⁵⁹. 1991 ve 1994 de Thomas Stewart "beyin gücü" üzerine iki makale yazmış ve bir şirketin entelektüel sermayesinin ya da başka bir deyişle çalışanlarının, karlılığa ve başarısına önemli oranda katkıda bulunduğunu söylemiştir⁶⁰. Stewart'a göre, (1991) entelektüel sermaye "işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan, işletme çalışanlarının ortak sahip olduğu ve bildiği her şey"dir. Stewart sonraki yıllarda entelektüel sermayeyi, "refah/zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir, yani bilgi, enformasyon, entelektü-

⁵⁴ Hormiga, Esther ve Batista, Rosa M., "The role of intellectual capital in the success of new ventures" Int Entrep Manag J, DOI 10.1007/s11365-010-0139-y, Springer Science+Business Media, LLC 2010, s. 3 ; Chang, William S., and Hsieh, Jasper J., "Intellectual Capital and Value Creation-Is Innovation Capital a Missing Link?", www.ccsenet.org/ijbm, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 2, February 2011, s.4 ; Zanjirdar, Majid and Chogha, Masomeh, "Evaluation of relationship between the intellectual capital and earning quality indexes in emerging economics: Case study of Iran's financial market", *African Journal of Business Management* Vol. 6(38), pp. 10312-10319, 26 September, 2012, s. 10313

⁵⁵ Görmüş, Alparslan Ş., "Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi" *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.X I, S I*, 2009, s.58

⁵⁶ Harrison, Suzanne and Sullivan, Patrick, H., "Profiting from Intellectual Capital: Learning from leading companies", *Journal of Intellectual Capital*, Vol.1, No.1, pp.33-46, MCB University Press, 2000, s.33

⁵⁷ Nesterova V. Daria and Sabirianova, Z. Klara, "Investment in Human Capital Under Economic Transformation in Russia", *EERC Working Paper Series*, No: 99/04, 1998, s.5

⁵⁸ Harrison, Suzanne and Sullivan, Patrick, H., a.g.e, s.33

⁵⁹ Hormiga, Esther ve Batista, Rosa M., a.g.e, s.3

⁶⁰ Harrison, Suzanne and Sullivan, Patrick, H., a.g.e, s.33

Gazi

Akademik
Bakış

305

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

el mülkiyet ve deneyimin bileşimi” diye tanımlamıştır⁶¹. Stewart’ın ardından Edvinsson ve Malone (1997), Sveiby (1997), Roos ve arkadaşları (1997), Bontis (1999), O’Donnell ve arkadaşları (2004, 2006), Sallebrant ve arkadaşları (2007), Curado ve Bontis (2007), diğerler çalışmaların arasında entelektüel sermayeyi daha kapsamlı olarak tanımlamışlardır. Onlara göre entelektüel sermaye, beşeri sermaye; yapısal (örgütsel) sermaye ve tüketici (ilişkisel) sermayesinden oluşur ve bunların içerisinde insan zekasını kapsayan beşeri sermaye en önemlisidir⁶². Gerçektende entelektüel sermayeyi oluşturan unsurlardan beklide en önemlisi olan insan sermayesi ise tüm bu etkinliğin oluşturulmasındaki kilit faktördür. O zamandan günümüze kadar konuyla ilgili yapılan araştırmalar büyük miktarlarda olmasına rağmen, literatürde entelektüel sermaye kavramının tanımlanmasına ilişkin araştırmacılar arasında bir görüş birliği mevcut değildir. Bu anlamda genel kabul görmüş bir tanım mevcut olmasa da birbiri ile benzerlik gösteren birçok tanım yapılmıştır. Entelektüel sermaye kavramının genellikle soyut varlıklara yönelik bir kavram olması da tanımlanmasını güçleştirmektedir. Bununla birlikte, bazen entelektüel varlıklar, maddi olmayan varlıklar, bilgi varlıkları, şerefiye, beşeri sermaye gibi benzer kavramlar entelektüel sermaye kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Aslında ise bu kavramlar birbirinden farklı ama birbirleri ile ilişkili kavramlardır⁶³. Bu noktada, entelektüel sermaye insan sermayesinin yanı sıra, yönetim felsefesi ve örgüt kültürü gibi yapısal sermaye ile müşteri sadakati ve dağıtım kanalları gibi müşteri sermayesi gibi unsurlardan meydana gelmektedir. Bu yönüyle entelektüel sermaye kavramı, beşeri sermayeyi de içine alacak şekilde fakat ondan daha geniş bir kavram olarak ele alınmaktadır⁶⁴. Bu açıdan; entelektüel sermayenin insan bileşiminden oluşan, çok boyutlu bir kavram olduğu gerçektir⁶⁵. Beşeri sermaye bir ekonomideki bilgi ve beceri yüklü nitelikli işgücünü ifade etmek için kullanılmaktadır. Üretime katılan kişinin sahip olduğu ve genel anlamda

⁶¹ Bontis, Nick, “Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital”, September 15, 2000 – Santa Clara, California Closing Keynote Presentation, KM World 2000, s.2

⁶² Sharabati, Abdel-Aziz Ahmad and Jawad, Shawqi Naji and Bontis, Nick, “Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan” *Management Decision* Vol. 48 No. 1, 2010, 107 ; Hormiga, Esther ve Batista, Rosa M., a.g.e, s.4

⁶³ Mention, Anne-Laure, “Intellectual Capital, Innovation and Performance: a Systematic Review of the Literature” *Business and Economic Research*, Vol. 2, No. 1, 2012, s.8241 ; Salleh, Abdul Latif and Selamat, Fauziah, “Intellectual Capital Management in Malaysian Public Listed Companies”, *International Review of Business Research Papers* Vol.3 No.1. March 2007, s.267 ; Mehralian, Gholamhossein, and Rasekh, Hamid Reza; Akhavan, Peyman ve Farzandy Gholamhossein, (2012), “An assessment of Structural (organizational) and Relational Capital Indicators in Knowledge-Intensive Industries: Evidence from Pharmaceutical Industry” *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(8)8240-8248, TextRoad Publication, ISSN 2090-4304, 8241

⁶⁴ Çıkrıkçı, Mustafa ve Daştan, Abdülkerim, “Entelektüel Sermayenin Temel Finansal Tablolar Aracılığı ile Sunulması”, *Bankacılar Dergisi*, 2002, s.20

⁶⁵ Mention, Anne-Laure, a.g.e, s.3

Görüş

Akademik
Bakış

306

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

insanın niteliğini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler, beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir. Çünkü, söz konusu değerler, üretimde kullanılan diğer faktörlerin daha verimli değerlendirilmesine imkan vermekte; ayrıca yeni teknolojilerin icadı ve rasyonel bir şekilde kullanılmasına da yol açmaktadır⁶⁶. Lucas ve Rebello'nun modellerinde beşeri sermaye ve bilgi, fiziki sermaye gibi üretim faktörü olarak kabul edilmiştir. Beşeri sermayeye yapılan yatırımlar eğitime harcanan zamanın fırsat maliyeti olarak tanımlanmıştır⁶⁷. Rebelo, fiziksel sermaye gibi bir üretim faktörü olarak ele alınan beşeri sermaye, genelde eğitim yoluyla ortaya çıkan fakat bununla birlikte çalışma sürecinde yaparak öğrenme yoluyla da kendiliğinden oluşabilen bir olgu olarak değerlendirilmiştir⁶⁸. Bununla birlikte Lucas, gerçekte bireyin beşeri sermayesindeki artışın kendi verimliliğini arttırmasının dışında bütün üretim faktörlerinin üretkenliğine katkıda bulunduğunu da belirtmiş, hükümetlerin eğitime ve teknolojik altyapının geliştirilmesine yapacakları her türlü yatırımın beşeri sermaye birikimi üzerinde olumlu etkiler oluşturup büyümeyi fiziki sermayeye yapılan yatırımların etkisinden daha fazla etkileyeceğini vurgulamıştır⁶⁹. Barro (1991), ilk ve ortaokullaşma; Barro ve Lee (1993), nüfusun ortalama okula katılma oranı; MRW (1992), çalışanların içinde ortaokul mezunlarının oranını beşeri sermaye yatırım oranının yaklaşık bir göstergesi olarak almaktadır⁷⁰. Coleman, "Beşeri Sermayenin Oluşturulmasında Sosyal Sermaye" isimli çalışmasında "Tıpkı fiziki sermayenin, üretimi kolaylaştıran araçların yapılabilmesi için, malzemelerde değişiklikler yapılarak oluşturulduğu gibi, beşeri sermaye de, insanların yeni yöntem ve davranışlarda bulunabilmesi için beceri ve yeteneklerinde yapılan değişimler ile gerçekleştirildiğini" söylemiştir⁷¹.

Literatürdeki beşeri sermaye kavramlarından yola çıkarak, bir ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesi önemli derecede, o ülkenin beşeri sermaye birikim hızına dayanmak olduğu görülmektedir. Bu sebeple, insan varlığının geliştirilmesi için yapılan yatırımlar, çağdaş dünyada ileri hamleler yapmak isteyen bir ülkenin başlıca ilgi sahası olmaktadır. Beşeri sermayenin geliştirilmesi, bir toplumda yer alan herkesin bilgi, beceri ve kapasitesinin arttırılması olayıdır.

⁶⁶ Karagül, Mehmet, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi Ve Etkin Kullanımı", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2003, s.81

⁶⁷ Eser, Kadir ve Ekiz Gökmen, Çisel, (2009), "Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi Ve Türkiye Üzerine Gözlemler", *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt:1, Sayı:2, s. 45

⁶⁸ Rebelo, Sergio, "Long Run Policy Analysis and Long Run Growth", *Journal of Political Economy*, 99(3), 1991, s.500-521

⁶⁹ Lucas, Robert E., "On The Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, 22, 1998, s.39

⁷⁰ Özyakışır, Deniz, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme" *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2011, s.55

⁷¹ Coleman, James S., "Social Capital in the Criation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*, 1988, s.100

Gazi

Akademik
Bakış
307
Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Ekonomik anlamda bu olay beşeri sermaye birikimi ve ekonominin gelişmesinde, onun etkili bir şekilde yatırımı olarak tanımlanabilir. Siyasi anlamda beşeri sermayenin geliştirilmesi ise bireyleri, özellikle demokratik bir toplumda siyasi faaliyetlere katılmaya hazırlamaktadır⁷².

Beşeri Sermayenin Örgütsel Değişime Katkıları

1920 ve 1930'lu yıllarda Harvard Üniversitesinde Elton Mayo ve F.J. Roethlisberger'in çalışmaları ve Western Elektrik şirketinin Hawtorne fabrikasındaki deneyleri, "örgütün bir sosyal sistem olduğu ve insanın da bu sistemin en önemli etmenini oluşturduğu" görüşünü ortaya çıkarmıştır⁷³. Sosyal sistem, birbirleri ile ilişkileri karşılıklı olarak yönlendirilmiş olan -yani kültürel olarak yapılanmış ve paylaşılmış bir beklentiler sistemi ile tanımlanan- çok sayıda bireyin etkileşiminin teşkil edildiği sistemdir⁷⁴. Sosyal bir sistem olan örgütler, çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olduklarından kendilerini çevrelerinde meydana gelen değişimlerden soyutlayamazlar, bu yüzden örgütün içinde bulunduğu çevrede meydana gelen değişimler, örgütün girdileri yoluyla örgütü etkilemeye başlar ve örgütün dengesini bozar. Örgütün çevresindeki değişimler büyük boyutlara ulaştığında, örgüt yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek için çevrenin talepleri doğrultusunda değişmek zorunda kalır. İnsanlar gibi örgütler de ortada iyi ya da zorlayıcı bir neden olmadıkça değişmeyi istemezler. Örgütler bu kapsamda ele alındıklarında, örgütleri etkileyen ve değişmelerine neden olan çok çeşitli etmenlerin bulunduğu göze çarpmaktadır. Örgütleri değiştirmeye iten nedenler zamana ve zemine göre değişiklik gösterebilmektedir⁷⁵.

Değişim küreselleşme ve küresel rekabet, teknolojik gelişmelerin hızlığı, yetenekli iş gücünün azlığı, iş gücü çeşitliliğindeki artış, müşterilerin kalite beklentileri, artan çalışan talepleri ve toplumun beklentilerinde meydana gelen değişmelerin oluşturduğu yeni dinamik çevreden kaynaklanmaktadır⁷⁶. Örgütsel değişim, yapısal ve davranışsal değişimi içine alan kapsamlı değişimi ifade eder. Bu değişimin esası, yapısal yeniliklerin "davranış değiştirme" veya "davranış geliştirme" ile tamamlanmasına dayanır. Yapının işlevselliğini

⁷² Çolak, Murat, "Eğitim ve Beşeri Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi" *Kamu-İş*, Cilt:11, Sayı:3, 2010, s.115

⁷³ Demirkaya, Harun, "Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz - Aralık 2006, 27 s.4

⁷⁴ Nişancı, Zehra N., (2012), "Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları", *Batman Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 1, s.1285

⁷⁵ Ünal, Mesud, "Bilgi Çağında Değişim ve Liderlik", *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 2012, Cilt: 32, Sayı 1, s. 84; Erigüç, Gülsün ve Yalçın Balçık, Pınar, a.g.e, s.76 ; Töremen Fatih, a.g.e, s.190 ; Tunçer, Polat, a.g.e, s.58

⁷⁶ Beer, Michael, "The Transformation of the Human Resource Function:Resolving the Tension between a Traditional Administrative and a New Strategic Role" *Human Resource Management*, 36, 1997, s.49

Görüş

Akademik
Bakış

308

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

belirleyen önemli ölçüde “insan” unsurudur⁷⁷. Bu nedenle değişimde dikkate alınacak temel değişken her zaman insan olmalıdır⁷⁸. Çünkü insanın üretim sürecindeki rolü, aynı üretim üzerinde fiziki sermayenin etkisi gibi, insana sermaye niteliği kazandırmaktadır. Emek, girişimci ve teknik bilgi faktörlerinin sahibi olarak insanın nitelikli veya niteliksiz olarak her iki şekilde de ekonomik süreçte katkısı, insanın bir sermaye unsuru olmasından kaynaklanmaktadır⁷⁹.

İnsan sermayesi “beşeri sermaye” kavramı ile de ifade edilmektedir. İnsan sermayesi, örgüt üyelerinin sahip olduğu ve geliştirdiği bireysel bilgi, yetenek, deneyim ve davranışlarının, yani tüm beşeri unsurların toplamına denir⁸⁰. Becker (1964) ve Coleman (1988), beşeri sermayeyi bir bireyin sahip olduğu tecrübe, bilgi, itibar, ve becerileri olarak tanımlamışlardır⁸¹. Bu bağlamda insan sermayesi, çalışanların oluşturduğu bir topluluğun özellikle çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve yeteneklerini temsil etmektedir. Örgüt üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir⁸².

Örgütsel değişim büyük ölçüde “insan” a bağlıdır. Çünkü Gelişen ve değişen çevresel koşullara örgütlerin uyum sağlayabilmeleri açısından insan faktörü en dinamik kaynaktır⁸³. Örgütü insan ya da beşeri unsurlara dayandıran görüş sahipleri bir örgütü meydana getiren bireylerin özellikle örgütün başında bulunan yöneticilerin yetenek ve davranışlarında değişiklik yapmak suretiyle örgütün tümünde istenilen değişikliklerin sağlanabileceğini belirtmektedirler⁸⁴. Bünyesinde bulunan insanların sahip oldukları bilgilerden en iyi biçimde

⁷⁷ Bensghir, Kaya, Türksel ve Leblebici, Doğan N., (2001), “Teknolojik Gelişmenin Örgütler ve Örgütsel Değişim Üzerindeki Yansımaları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 2, s.21

⁷⁸ Ünal, Mesud, a.g.e, s.85

⁷⁹ Tunç, Mehtap, “Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 1998, Cilt:13, Sayı:1, s.84

⁸⁰ Bontis, Nick, and Fitz-enz, Jac, “Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3 No. 3, 2002, s.224-225

⁸¹ Felício, J. Augusto; Couto, Eduardo and Caiado, Jorge, “Interrelationships between human capital and social capital in small and medium sized firms: The effect of age and sector of activity”, The third author gratefully acknowledges financial support from the Fundação para a Ciência e Tecnologia – FEDER/POCI 2010, s.4

⁸² Bontis, Nick and Girardi, John, “Teaching knowledge management and intellectual capital lessons: an empirical examination of the Tango simulation”, *Int. J. Technology Management*, Vol. 20, Nos. 5/6/7/8, 2000, s.549 ; Kanıbir, Hüseyin, (2004), “Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 3, s.81

⁸³ Erdemir, Erkan, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma: Eskişehir Örneği”, *OGU SBE Dergisi*, 2004/1, s.2

⁸⁴ Peker, Ömer, “Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği”, *TODAİE*, 1995, s.5

Gazi

Akademik
Bakış

309

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

yararlanmada örgütlerin kolektif yeteneği olarak da belirtilen entelektüel sermayenin en önemli bileşeni olarak insan sermayesinin bileşenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür⁸⁵.

- Teknik bilgi (know-how)
- Eğitim
- Mesleki yeterlilik
- İşle ilgili bilgi
- Mesleki değerlendirmeler
- Mesleki rekabet
- Ruhsal değerlendirmeler
- Girişimcilik gücü, yenilikçilik, kavrama yeteneği, değişebilirlik

Çağ değişmektedir. Sanayi toplumunun yerini bilgi toplumu almakta, emek-üretim paradigmasından enformasyon-bilgi paradigmasına geçilmekte, toplumsal yapıdaki nitelik değişikliği paradigmatic değişimi gerektirmektedir⁸⁶. Bilgi toplumundan söz edilen ve bilginin ön plana çıktığı günümüzde insan sermayesi anahtar kelimedir⁸⁷. İnsanın evrendeki rolünün sorgulandığı, yeni değerlerin yanında bir bilgi ve kültür dönüşümünün söz konusu olmaya başladığı bu dönemin başlıca özellikleri; iletişim devrimi, değişen ilerleme kavramı, ekoloji ve çevre sorunları, moral ve etik değerlerdeki değişimler olarak belirlenmiştir. Bu gelişmelerin esas olarak insanın hızlı değişim süreci karşısındaki rolüne işaret ettiği ve buradan kaynaklandığı söylenebilir⁸⁸. Çünkü insan sermayesi eski yapıların değişimi ve yenilenme sürecinde itici güçtür⁸⁹. Bu açıdan, bilgi çağı içerisinde sermaye, zekaya sahip olan insanlara aittir⁹⁰. Örgütsel değişimde insana ilişkin konular, insanın sosyal bir varlık olma özelliğine paralel olarak çok yönlü bir bütünlük içinde ve sistematik olarak ele alınır. Biz de insanın bu özelliklerinden yola çıkarak örgütsel değişimde insan sermayesinin katkılarını insan sermayesinin bileşenlerini aracılığı ile açıklamaya çalışalım.

Görüş

Akademik
Bakış

310

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

⁸⁵ Guthrie, James, "The Management, Measurement and the Reporting of Intellectual Capital", *Journal of Intellectual Capital*, 2000, Cilt.2, Sayı:1, s.8 ; Guthrie, James; Cuganesan, Suresh and Ward, Leanne, (2007), "Extended Performance Reporting: Evaluating Corporate Social Responsibility And Intellectual Capital Management" *Issues in Social and Environmental Accounting* Vol. 1, No. 1 June 2007 ; s.6 ; Dzikowski, Ramona, "The Measurement And Management Of Intellectual Capital: An Introduction" Director General International Federation of Accountants. 1998, s.7 ; Marr, Bernard, "Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital", The Society of Management Accountants of Canada, s.6 ; Sundac, Dragomir and Krmpotic, Irena Fatur, "Measurement and Management Of Intellectual Capital", *Tourism and Hospitality Management*, 2009, Vol. 15, No. 2, s.281

⁸⁶ Çınar, İkrım, a.g.e, s.83

⁸⁷ Şerbetçi, Derya, "21.Yı İşletmelerinin Gerçek Zenginlik Kaynağı: İnsan Sermayesi" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, s.11

⁸⁸ Erdemir, Erkan, a.g.e. s.4

⁸⁹ Doğan, Seyhun ve Şanlı, Bahar, "İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye" Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:1, 2003, s.182

⁹⁰ Şerbetçi, Derya, a.g.e, s.15

Teknik Bilgi (know-how)

Bilgi kavramı Latince “informato” kökünden gelmekte, “biçim verme”, “biçimlendirme” ve “haber verme” anlamlarında kullanılmaktadır. Bilgi genel anlamda düşünme, yargılama, akıl yürütme, okuma, gözlem ve deney yoluyla elde edilen “düşünsel ürün” ya da “öğrenilen şey” olarak tanımlanmaktadır⁹¹. Neyi bilip neyi bilemeyeceğimiz konusu her zaman felsefi tartışma konuları arasında yer alsada insan; daima bilme arzusunda olmuştur⁹². Bilginin önemi tarih boyunca yaşamın her alanında bilinen kabul edilen bir gerçektir. Özellikle çok eski çağlardan beri bilgiye sahip olan kişilerin yüceltilmesi ve kendilerine gıpta ile bakılmaları herkesçe bilinmektedir⁹³. Çünkü yeryüzündeki tüm canlılar, insan hariç yaşama donanımlı gelirken, insan sinir sistemi en gelişmiş canlı olarak kendi donanımını kendi sağlamak zorundadır. İnsan, her zaman yaşamını güvence altına almanın, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamasının, kendinden yana daha iyi olduğuna inandığını elde etmenin ve onu korumanın mücadelesini vermiştir. Bu mücadele sürekli bir öğrenme, bilme, bilgisini koruma - kollama ve depolayarak yeni kuşaklara aktarma biçiminde şekillenmiştir⁹⁴. Bireyler, yaşamları boyunca yeni deneyimler, değerler ve amaca yönelik enformasyon yoluyla bilgi kazanmaktadırlar. Bilgi edinimi ve bilgiyi değerli hâle getiren şey, yeni kaynaklardan edinilen bilginin mevcut kaynaklardan edinilen bilgiyle birleştirilmesidir. Bu birleşme bilgi yaratımı ve değişiminin de temelini oluşturmaktadır⁹⁵.

Bilginin üretilmesi, işlenmesi ve satışı dünyada en hızlı büyüyen endüstridir. Toplumda bilginin kullanımı arttıkça üretim yapısı da değişmekte, bilgi; işgücü ve sermayeden de önemli bir faktör olarak üretime girmektedir. Bilgi toplumunda en önemli unsur bilginin kendisi olmaktadır. Bilgi, araştırma-geliştirme faaliyetlerine aktarılan insan gücü, finans kaynakları ve zaman kullanımı ile elde edilmektedir⁹⁶. Bell 1973 yılında yazdığı “The Coming of Industrial Society: A Venture in Social Forecasting” adlı eserinde “sanayi sonrası toplum” kavramını ortaya atmıştır. Daniel Bell’e göre değişimin ve stratejik değerlerin öne çıktığı bu yapı içinde örgütler bilgi temelli organizasyonlar olarak algılanırken, aynı zamanda çalışanlar da bilgi profesyonellerine dönüşmektedirler⁹⁷.

⁹¹ Balay, Refik, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2004, cilt: 37, sayı: 2, s.66

⁹² Nair, Güney, “Sanayi Toplumu’ndan Bilgi Toplumu’na Homo Economicus’tan Homo Technologicus’a”, *VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi*, Ekim 2009, “Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar”, *Adnan Menderes Üniversitesi*, Aydın, s.315

⁹³ İnce, Mehmet ve Oktay, Ercan, a.g.e, s.16

⁹⁴ Nair, Güney, a.g.e, s.310

⁹⁵ Yalçın, İbrahim, Seçkin, Zeliha, Demirel, Yavuz, a.g.e, s.50

⁹⁶ Yücel, İsmail, H., “Bilim- Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu”, 1997, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim>, s.22

⁹⁷ Bell, Daniel, “The Coming of the Post-Industrial Society”, 1973, https://www.os3.nl/.../daniel_bell_-_the_coming_of_post-industrial... s.12

Gazi

Akademik
Bakış

311

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Karl Popper'a göre bilgi bazı gerçeklere uygunluğu ile değil, yapısal uygunluğuna göre edinilir. Bunun yanında bilgi beşeri sermaye süreçlerini (değerler, bilgi, şirket kültürü ve işçilerin kültürel geçmişi), doğal bilgileri (verilerin/enformasyonun öznel yorumlarını) ve bilgi yönetimini kolaylaştıran teknoloji araçlarını kapsamaktadır⁹⁸. Bu açıdan beşeri sermaye, emeğin sahip olduğu nitelikleri ifade eden bir kavramdır. Emeğin sahip olduğu nitelikler ise, "bilgi, beceri ve deneyimler" olarak ifade edilmektedir⁹⁹

İçinde yaşadığımız çağ bilgi çağı, bu çağın toplumu ise bilgi toplumu olarak nitelendirilmektedir. Bilgi toplumu; yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, bilgi otoyolları, elektronik ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşamasıdır¹⁰⁰. Çok geniş yeni pazarlar açan ve beraberinde kaçınılmaz olarak olağanüstü sayıda yeni rakipler getiren Küreselleşme, enformasyon, teknolojinin yayılması ve bilgisayar ağlarının sınır tanımaksızın büyümesi, çok kademeli kurum hiyerarşisinin çözülmesi kurumlarda yaşanan küçülme ve iş kesintileri gibi süreçlerle bilgi çağı ekonomisi yaşanmaktadır¹⁰¹.

Yaşadığımız çağın bilgi çağı olmasında özellikle son yarım yüzyılda bilim, teknoloji ve iletişim alanlarında meydana gelen değişme ve gelişmeler, özellikle bilgi teknolojilerinde gerçekleşen yenilikler etkili olmuştur. Ünlü Amerikalı eğitimci Horace Mann'ın "bilgi ulusların zenginliğinin birinci ögesi" ifadesinde vurgulandığı üzere bilgi, günümüzde ekonomik, kültürel, siyasal ve sosyal alandaki pek çok gelişmenin öncüsüdür. Bu bağlamda bilgi servettir, denebilir ve bilgiye erişim, bilgide derinleşme ve bilginin yaygınlaştırılması çağımızın en önemli konularıdır¹⁰². Ekonomik hayatın bir parçası olan bilgi, iş hayatını büyük ölçüde etkilemiştir. Bilgi teknolojisindeki gelişmeler; üretimi, pazarlamayı, eğitimi ve bankacılık alanında köklü değişikliklere yol açarken bilgi ağının yaygınlaşmasıyla birlikte, bankacılık işlemleri hız kazanmış ve fon akımları daha etkin hale gelmiştir. Bilginin sağladığı imkanlar üretici ve tüketicinin hizmetine sunulmuştur¹⁰³.

⁹⁸ İnce, Mehmet ve Oktay, Ercan, a.g.e, s.16

⁹⁹ Tiryakioğlu, Murad, "Gelişmekte Olan Ülkelerin Çıkması: Beşeri Sermaye Yoksulluğu", *Ege Akademik Bakış*, 8 (1) 2008, s.320

¹⁰⁰ http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-toplumu/bilgi_toplumu-ozellik.htm

¹⁰¹ Ünal, Ömer, F., "İnsan Kaynakları Profesyonelinin Değişim Yönetimi Roller: Değişim Ajanı Bağlamında Bir Değerlendirme", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2012, Cilt:8, Sayı:2, s.299

¹⁰² Özdemir, Soner M., "Toplumsal Değişme ve Küreselleşme Bağlamında Eğitim ve Eğitim Programları: Kavramsal Bir Çözümleme", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011, Cilt: 12, Sayı: 1, s.92

¹⁰³ Yücel, İsmail, H., a.g.e, s.24

Görüş

Akademik
Bakış

312

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Eğitim

Eğitim etkinliği, insanoğlunun varoluşundan bugüne değin süregelen bir kavramdır. Eğitim, her geçen gün değeri ve önemi artan ve ülkelerin kalkınmalarının temel taşı olarak görülen bir alan olma özelliğine sahiptir. İnsana yapılan yatırımların sonucu olan beşeri sermaye, insanın sahip olduğu bilgisinden, yeteneklerinden ve yaşamında edindiği değerlerinden ayrı tutulamaz¹⁰⁴. Eğitim bireyin ihtiyaç duyacağı bilgi, beceri, anlayışlar ve sağlıklı bir kişilik yapısı elde etmelerine yardım etme etkinliği olup, aynı zamanda bireyin davranışında kendiliğinden veya bir etkilenme sürecine bağlı olarak istendik değişme meydana getirebilme sürecidir¹⁰⁵. Eğitimin kısa bir tanımlama ile bireyde ondan beklenen ve istenilen davranışları oluşturma süreci olduğu ifade edilebilir¹⁰⁶. Eğitimin istenen ve beklenen davranışlar oluşturma işlevi tarih boyunca bütün toplumlarda önemli bir yer tutmuştur. Bir olay, daha doğrusu bir eylem ve bir süreç olarak eğitim; insanın kendisi ya da başka biri üzerinde bilinçli olarak istenen davranış değişikliklerini yapmak üzere etkide bulunma sürecidir. Davranış değişikliği, öğrenmenin bir sonucu olarak uzun bir süreçte gerçekleşir. Bu anlamda eğitimin bir davranış değiştirme süreci olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan bireyde değiştirilmesi amaçlanan davranışlar değer yargıları doğrultusunda olacağı için, eğitim süreci aynı zamanda kültür kalıtımının da kuşaktan kuşağa aktarılma süreci olarak algılanabilir¹⁰⁷.

Dewey'nin (1937) söylediği gibi eğitim toplumsal değişmeyi harekete geçiren, hızlandıran ve değişen sosyo-ekonomik ve politik şartlar için gerekli bilgi, beceri ve değerleri yayarak neticelendiren önemli bir kurumdur¹⁰⁸. Eğitim, bilginin aktarılmasında, bireyin mesleki yaşama hazırlanmasında, toplumsal değer ve normların yeni nesillere aktarılmasında önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda toplumsal bütünleşme, toplumsal kontrol ve toplumsal değişimin sağlanması yine eğitimle gerçekleşmektedir¹⁰⁹. Bir toplumdaki eğitim düzeyinin yükselmesi, emeğin niteliğini artırarak üretim kapasitesini artırır. Emeğin niteliğindeki artış, insan sermayesine yatırım yoluyla gerçekleştirilebilir¹¹⁰. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesi önemli derecede, o ülkenin beşeri sermaye birikim hızına dayanmaktadır. Bu sebeple, insan varlığının geliştirilmesi

¹⁰⁴ Çolak, Murat, a.g.e, s.110

¹⁰⁵ Afşar, Muharrem, "Türkiye'de Eğitim Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi" *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, Cilt:9- Sayı:1, s.86

¹⁰⁶ Sönmez, Mustafa, "İstihdam Dostu Sektörler İçinde Turizm Birinci". *Bianet*, 9 Haziran 2008, s.26 <http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/107527/istihdam-dostu-sektorler-icindeturizm-birinci>,

¹⁰⁷ Çolak, Murat, a.g.e, s.111

¹⁰⁸ ESKİCUMALI, Ahmet, "Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü, 1923-1946", *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2003, Cilt:19, Sayı: 2, s.27

¹⁰⁹ Çolak, Murat, a.g.e, s.114

¹¹⁰ ÇAKMAK, Özlem, "Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi", *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 11, 2008, s.36

Gazi

Akademik
Bakış

313

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

için yapılan yatırımlar, çağdaş dünyada ileri hamleler yapmak isteyen bir ülkenin başlıca ilgi sahası olmaktadır¹¹¹.

Kuşkusuz 21. yüzyılın en belirgin özelliği, bilişim teknolojisindeki gelişmeler ve bilgi alışverişinde zorunlu bir çaba gösterme gereğini doğurmuştur¹¹². Birçok köklü değişikliklerin farklı alanlarda ve aynı anda birbirleriyle ilgili olarak gerçekleşmesidir. Üstelik bu değişmelerin hızı, bilimsel ve teknolojik alanlardaki yenilik ve gelişmelerin etkisiyle gittikçe de artmaktadır¹¹³. Eğitim; siyasal ve demokratik toplum bilincini geliştirme, karmaşık sorunların anlaşılmasını sağlama, teknolojik ilerlemeye yardımcı olma ve kültürel yetenekleri keşfetme gibi çok yönlü etkilere sahiptir. Değişen ekonominin ihtiyaçlarına daha uygun nitelikli işgücünün, yaratıcı düşünce ve ileri tekniklerin gelişmesine katkıda bulunarak sosyal uyum, ekonomik büyümenin sürmesi ve değişim, için önemli temelleri de hazırlar¹¹⁴.

Sosyal yapının bir parçası olan eğitimi sosyal yapıdaki diğer parçalarda meydana gelen değişmelerden soyutlamak olası değildir. Eğitimde başlatılan bir değişme sosyal yapının diğer parçalarını değişme yönünde etkilediği gibi, kendisi de sürekli olarak diğer parçalarda gerçekleşen değişmelerin etkisine açık bulunmaktadır¹¹⁵. Bu açıdan hem değişime (gelişme, kalkınma anlamında) açık hem de bu süreci başlatacak, insanın yetiştirilebilmesi, çok çeşitli ortamlarda (çoğunlukla da okullarda) verilebilen eğitim ile yakından bağlantılıdır¹¹⁶. Eğitimle toplumsal değişmeler arasında tek yönlü bir ilişkiden çok, karşılıklı bir ilişki vardır. Yani, eğitim toplumsal değişiminin hem öznesi (etkileyicisi) hem de nesnesi (etkilenen) durumundadır. Toplumsal değişmeler eğitimi belirli bir yönde değişmeye zorladığı gibi, eğitim yoluyla toplumun istenen ya da planlanan yönde değiştirilmesi de söz konusudur. Bir başka ifadeyle, eğitimde başlatılan bir değişme, toplumsal yapının diğer parçalarını değişme yönünden etkilediği gibi, kendisi de sürekli olarak diğer parçalarda meydana gelen değişmelerin etkisinde kalmaktadır¹¹⁷.

Görüş

Mesleki Yeterlilik, İşle İlgili Bilgi, Mesleki Değerlendirmeler, Mesleki Rekabet

Meslek; uzun süreli bir eğitim süreci sonrasında elde edilen, ilke ve etik kuralları belli etkinliklerdir. Aynı zamanda bireyin hayatını devam ettirmek için ortaya koyduğu donanım, deneyim ve kabiliyetlerin tümünü kapsayan faaliyetler

¹¹¹ Becker, Gary S., a.g.e, s.10

¹¹² Aslan, Kadir, "Küreselleşmenin Eğitim Boyutu", *Ege Eğitim Dergisi* 2004 (5), s.3

¹¹³ Dinçer, Mehmet, "Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü", *Ege Eğitim Dergisi* 2003 (3), I, s.101

¹¹⁴ Hoşgörür, Vural, ve Gezgin, Gamze (2007), "Ekonomik ve Sosyal Kalkınmada Eğitim" *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 2, Sayı: 2, s.2

¹¹⁵ Eserpek, Altan, "Eğitim ve Sosyal Değişme", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1978, 10 (1-2), s.124

¹¹⁶ Dinçer, Mehmet, a.g.e, s.103

¹¹⁷ Özdemir, Soner M., a.g.e, s.90

de meslek olarak adlandırılmaktadır¹¹⁸. Toplumsal formasyonun özsel bileşeni olan meslek; işbölümü, toplumsal istikrar, bütünleşme, toplumsallaşma, ekonomik, kültürel vs. açılardan da hayati fonksiyonlara sahiptir¹¹⁹. Yeryüzünde insanın var oluşuyla birlikte, her geçen gün artan nüfus ve gelişen toplumun beklentilerine yanıt vermeye çalışan iş alanları giderek özel uzmanlık dallarının da ortaya çıkmasına yol açmıştır¹²⁰. Toplumun meslek yapısı, başta teknolojik gelişmeler olmak üzere, çeşitli etkenlere bağlı olarak zaman içinde değişmektedir. Mesleki sistem zamana ve içinde bütünleşmiş biçimde yer almış bulunduğu sosyal yapıdaki değişmelere bağlı olarak, sürekli değişir. Zamanla değişen toplumsal hayatın gerektirmelerine uygun olarak, mesleklerin tiplerinde, çeşitlerinde, özelliklerinde, fonksiyonlarında, sosyal değerleri ve itibarlarında, ilişkiler düzeninde ve örgütlenme biçimlerinde, gerekli kıldıkları bilgi ve becerilerde, uyguladıkları yöntemlerde ve tekniklerde, gördükleri maddi karşılıklarda, hak ve sorumluluklarında, icra ve faaliyet biçimlerini belirleyen ve aralarındaki münasebetleri düzenleyen normlarında vb. değişme ve gelişmeler ortaya çıkar¹²¹. Yani meslek bir taraftan insanları birbirine bağlarken, bir taraftan da onları ayırıştırır, toplumsal farklılaşma/hiyerarşi üretir. Aynı zamanda toplumsal hareketlilik yoluyla konum değiştirmeyi mümkün kılar, tabakalaşma yapısını şekillendirerek toplumsal sistemin işleyişine katkı sağlar¹²².

Değişimin en yalın ortaya konduğu kavramlardan birisi “Bilgi Toplumu” kavramlaştırmasıdır. 21. Yüzyılın Bilgi Çağı olacağına dönük tüm kuramlar haklılık payı taşır. Bunun nedeni 20. Yüzyılın son çeyreğinden sonra iyice belirginleşen “bilginin bilgiye uygulanması” gerçeğidir. Bu tablo özellikle teknolojik anlamda karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde toplumsal değişmeyi zorlayan esas güç teknolojik değişmelerdir. Nüfus artışı, yönetim biçimlerindeki değişmeler ve teknolojik buluşlar değişmeyi zorunlu hale getirmiştir¹²³. İleri teknolojilerin hızlı, çok çeşitliliğe elverişli, karmaşık yapısı hem araştırma geliştirme, hem sanayi hem de hizmetler alanlarının üretim tarzlarında ve teşkilatlarında değişme gerektirmektedir¹²⁴. Teknolojide durmak bilmeyen gelişmeler, kol gücü yerine makinelerin kullanılması, beyin gücü yerine bilgisayarların ikame olması, dünyadaki üretim yöntemlerini olduğu gibi

¹¹⁸ Adıgüzel, Orhan, Tanrıverdi, Haluk ve Sönmez Özkan, Döndü, “Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, Sayı:9, No.2, s.241

¹¹⁹ İlhan, Süleyman, “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Sayı:21, s.315

¹²⁰ Karamanoğlu, Ayla Yavuz; Özer, Fadime Gök ve Tuğcu, Ayşe, “Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi”, *Fırat Tıp Dergisi*, 2009, 14 (1), s.12

¹²¹ İlhan, Süleyman, “Bazı Temel İşlevleri ve Artan Önemi Açısından Meslek”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, Fırat Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü-ELAZIĞ, 2004, s.135

¹²² İlhan, Süleyman, a.g.e, s.315

¹²³ Nair, Güney, “Bilgi’nin Değişen Anlamı ve Kavram Tartışmaları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN’ın Anısına, 2009, s.334

¹²⁴ Yücel, İsmail, H., a.g.e, s.34

Gazi

Akademik
Bakış

315

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

tüketim ve yaşam standartlarını da temelden değiştirmektedir¹²⁵. Yani teknoloji değişimi toplumda ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda etkiler yapar, yeni değişim süreçleri ortaya çıkar. Yeni teknoloji ilk olarak üretim sürecimde yani ekonomide kullanılır. Bu da yeni iş, bölümü ve uzmanlaşmalara neden olur, yeni meslekler doğar¹²⁶. Hızla çoğalan bilgi karşısında, her şeyi bilmek yerine, hangi bilgiyi nereden ve nasıl sağlayacağını bilen, seçici davranan, yani öğrenmeyi öğrenen insana gereksinim duyulmaktadır¹²⁷. Yani yeni ve değişen pazarlara cevap vermek amacıyla değişimi ve yeniliği olanaklı kılan örgütsel niteliklere işaret etmektedir. Öğrenmeyi, esnekliği ve uyumluluğu özendirilen bireysel yeteneklerin, tüm örgütün başarısına katkıda bulunduğu düşünülmektedir¹²⁸.

Piyasalardaki hızlı değişim ve farklılaşma, çok daha farklı yeni meslek ve çalışma alanlarını ortaya çıkartmakta ve bu nedenle yeni bilgi, yetkinlik, yöntem ve stratejiler gerekli olmaktadır. Geleneksel istihdam yapılarındaki köklü değişim, yüksek teknolojiye dayalı üretim ve hizmet sektörünün hızlı gelişme göstermesi, istihdamın üretim sektöründen hizmetler sektörüne kaymasına neden olmaktadır. Bu nedenle, üretim sektörünün “mavi yakalı” işçileri, yerlerini hizmet sektörünün “beyaz yakalı” veya bilgi işçilerine bırakmaktadır¹²⁹. Bilgiyi verimli kullanmayı ve tahsis etmeyi bilen “bilgi işçileri” bu dönüşüm sürecinin yükselen değeri haline gelmiştir Bilgi işçisi yüksek nitelikte eğitim almış profesyonelliği öne çıkaran uzmanlardan oluşmaktadır. Uzmanlık daha çok bilgi ve beceri esaslıdır. Onların işi veriyi bilgiye dönüştürmeye dayanmaktadır. Bilgi işçileri birbirlerinin yerini alabilen, pazarda farklı becerilere sahip olan, uygun zaman dilimi içinde kalite ve verimliliği yakalayan kişilerdir. Bunun yanında “yaşam boyu öğrenme” düşüncesine yatkınlık, geniş bir alana yayılmış uzmanlık ve işbirliğine dayalı bir yaklaşıma sahip olma bilgi ekonomisinde görev alacak çalışanların temel nitelikleridir¹³⁰. Sanayi sonrası toplum üzerinde çalışmaları ile tanınan Bell, gelişmiş ülkelerde artık sanayi toplumunun yer almadığını düşünmektedir. Bell’in analizine göre (1973, 1976, 1980), sanayi toplumunun yapısında meydana gelen değişme, geçiş süreci dönüşümünün

¹²⁵ Kocabaş, Fatma, (2004), “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 10, s.5

¹²⁶ Kocacık, Faruk, a.g.e, s.3

¹²⁷ Balay, Refik, a.g.e, s.67

¹²⁸ Chan, Donna C., (2005), “Core competencies and performance management in Canadian public libraries”, Faculty of Information and Media Studies, University of Western Ontario, London, http://www.caiss-acsi.ca/proceedings/2005/chan_2005.pdf, s.1

¹²⁹ Sayılı, Halil ve Ağca Veysel, (2009), “Bilgi Çağı İşgörenlerinin Değişen Yetkinlikleri Ve İşletmelerin Yetkinlik Beklentilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi - Selçuk Üniversitesi*, 11(17), s.347

¹³⁰ İnce, Mehmet ve Gül, Hasan, “Bilgi Çağında Rekabetin Temel Belirleyicisi: Bireyin Yaratıcılığı” *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2006, s.226

Görüş

Akademik
Bakış

316

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

sadece bir parçasını oluşturmaktadır. Süreç içinde toprak, sermaye, emek gibi geleneksel kaynaklar, yerlerini bilgi ve enformasyona bırakmıştır. Bilgi temelli bu dönüşüm, bilgi toplumuna ulaşmanın koşullarını da hazırlamıştır. Bell ve taraftarları, bu yeni durumu, yani, politik karar alma mekanizmalarını ve politik-felsefi çerçeveyi tanımlamaktadır¹³¹. Bell'e göre, işgücünün sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayması, vasıfların ve mesleki yapıların profesyonel ve teknik mesleklerin ağırlık kazanacağı şekilde değişmesine yol açmaktadır. Sanayi sonrası toplum, profesyonel, mühendis, teknisyenler ve bilim adamlarının oluşturduğu hakim bir sınıf eşliğinde merkezileşme ve ekonomide hizmetlerin payının artmasıyla tanınmaktadır¹³².

İnsanlar; pozisyon, meslek, prestij, alakalar, kültürel nitelikler, tutumlar ve değerleri ile bir diğerinden farklıdırlar. Bu ayrımların bazısı günlük yaşam kalıplarından, grup faaliyetlerinin organizasyonundaki farklı vazifelerden ve farklı sosyal pozisyonlardan gelir¹³³. Aynı alanda iş gören kişiler ve/veya kuruluşlar tarafından en güçlü en başarılı olmak gibi hedeflere ulaşmada karşılıklı yarış mücadele hali şekli olan rekabet, yarışma halindeki tarafların amaçlarını uzlaştırmanın mümkün olmadığı, fakat hedefe varma çabalarında birinin diğerine müdahale edemediği durumlarda söz konusu olan bir olgudur. Rekabet ve işbirliği, örgütlerin yaşamında önemli bir yer tutar. Örneğin, rekabet, bir örgütün kendisini yenilemesi için etkili bir faktör olabilir. Aynı zamanda, çalışmalar ve birimler arasındaki rekabet, yıkıcı olmamak koşuluyla daha yüksek düzeylerdeki amaçlara ulaşmakta güçlü bir teşvik faktörü olabilir¹³⁴.

Tarihsel süreç içinde ulusların içinde bulunduğu toplumsal platform sürekli değişmekte, değişen insanla birlikte toplumda değişmektedir¹³⁵. Toplumsal koşulların değişmesi ile örgütler ve yönetime yönelik meşruiyet anlayışının yanında, örgütlerin yapısı, işlevi ve kapsamında da değişimler yaşanmıştır. Sanayi devriminden günümüze doğru gelindikçe toplumsal yapıların giderek artan bir hızla geliştiği, farklılaştığı ve hareketlendiğini biliyoruz¹³⁶. Bilgi toplumunda sanayi toplumunun meslek yapısından daha farklı bir meslek yapısı oluşması söz konusudur. Sanayi toplumunun mavi yakalı işgücü yerini beyaz yakalı işgücü almıştır. Bilgi toplumunda, daha gelişmiş yüksek bir teknoloji

¹³¹ Karvalics, Laszlo Z., "Information Society Visions: from the early utopies to the adequate government-level strategic planning methods", 2002, http://www.itk.hu/english/docs/info_society_visions_istri.pdf, s.3

¹³² Parlak, Zeki, "Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004 / 2, s.98

¹³³ Kaya, Yaşar, "Sosyal Farklılaşma ve Çatışma Sürecinde Çalışma İlişkileri" *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2000, Cilt: 10, Sayı: 2, s.196

¹³⁴ Akçakaya, Murat, "Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi" *Kamu-İş*, 2003, Cilt: 7, Sayı: 2, s.6

¹³⁵ Bal, Oğuz, a.g.e, s.14

¹³⁶ Mutlusu, Faruk, A., "Yönetimsel Yapıların Oluşumunu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2001, Cilt 3, Sayı: 3, s.76-77

Gazi

Akademik
Bakış

317

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

kullanılacağından üretimde daha az sayıda işçi kullanarak ve işgücü sanayiden çok hizmet kesiminde toplanmıştır¹³⁷. Özellikle yeni teknolojilerin kullanımı ve üretim sürecinde yaygın hale gelmesiyle, iş bölümü ve uzmanlaşma ortaya çıkmıştır. Ekonomik sistemdeki değişim yeni meslek ve uzmanlık alanları yaratmış ve böylece toplum yapısındaki değişimin unsurlarından biri olmuştur¹³⁸.

Ruhsal Değerlendirmeler

Yeryüzünde “farkında olduğunun farkında olan” tek canlı türü insandır. Biyolojik kaynaklı bu yeti onu, kendini aşarak özünü aramaya ve o öze ulaşmak için çabalamaya mecbur bırakır¹³⁹. İnsan; kişisel farklılıklar, bir bütün olarak insan, motive edilme ve insanın saygıdeğerliği şeklinde dört temel hipoteze tabidir¹⁴⁰. İnsanlar, karşılıklı ve sürekli etkileşimler sonucu zaman içinde yeni değerler, normlar, anlamlar, kurallar kurumlar ve yönetim biçimi meydana getirmektedirler¹⁴¹. Batı uygarlığının temel felsefi sorunlarını köktenci bir kuşkuyla ele alan Nietzsche, “insanın ayırt edici özelliği olan itici gücünü ve aynı zamanda yeniliğe karşı direnişini göstermeye çalışmıştır ve bir kişinin, sürekli olarak ilkelere bağlı kalmaktan ziyade sürekli olarak kendi mizacına bağlı kalmaktan dolayı kişilik gücüne sahipmiş gibi görüldüğü durumlar çok daha yaygın” olduğunu belirtmiştir¹⁴². İnsanlara ilişkin bütün olgularla birlikte insan, var olan tabiatın varlığındaki en değiştirici ve durmaksızın keşifçi olma özelliği taşıyan toplumsal ve örgütsel yapının asli ögesidir.

Mal ve hizmet üretmek üzere oluşturulan örgütlerin belirledikleri amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmeleri insan unsurunun fiziksel ve düşünsel düzeyde katılımını gerektirmektedir. Birey maddi varlığının ötesinde görünmeyen yönleri ve ruhuyla da bir bütünü ifade etmektedir. Birey, duygu, düşünce ve davranışlarıyla kendine özgü bir varlık olmakla birlikte, çevresinden bağımsız değildir. Başta ailesi olmak üzere yaşadığı toplum ve dünyada meydana gelen olaylar bireyin hayatını kuşatmakta ve onu olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Çünkü insan, sosyal bir varlıktır, etkilenme ve etkileme özelliğine sahiptir ve onun bireysel özellikleri sosyal ortamındaki etkileşim sonucu oluşmaktadır¹⁴³. Bireyler farklı değerler ve farklı duygusal özellikler taşımaktadırlar. Yaş, ırk, cinsiyet, etnik köken, fizyolojik yetenekler, bireylerin yetiştirilme tarzları ve yetiştirme çevreleri insanların ruh dünyalarının biçimlendirilmesinde

¹³⁷ Kocacık, Faruk, a.g.e, s.106

¹³⁸ Bingöl, Yılmaz ve Tanrıver, Nihal, “Bilgi Çağında Değişen Sosyal Hareketler: Sanal Eylemler”, *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management/* Volume: VI SPRING, 2011, s.133.

¹³⁹ Mehmedoğlu, Ali Ulvi, *Din Psikolojisi* (Editör: Hayati Hökekleli), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2051, Eskişehir, 2010, s. 145.

¹⁴⁰ Koçer, Melih, *İşletmede Beşeri Münasebetler Ders Notları*, Güven Matbaası, Ankara, 1970, s. 50.

¹⁴¹ Okumuş, Ejder, *Din Sosyolojisi* (Editör: Talip Küçükcan), *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Yayın No: 2061, Eskişehir, 2010, s. 83.

¹⁴² Nietzsche, Friedrich, *İnsanca Pek İnsanca* (Çeviren: Cemal Atilla), 1. Kitap, 3. Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2008, s. Giriş, 311.

¹⁴³ Kula, Naci, “Küreselleşme, Ruh Sağlığı ve Din”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 2005, V, 2, s.8

önemli bir yere sahiptir¹⁴⁴. Bu açıdan yaşayan ve düşünen bir varlık olan insan, iş, aile ve sosyal çevre üçgeni arasında yaşantısını sürdürmekte, zaman zaman iş hayatını iş dışı yaşantısı etkilemekte veya tersi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır¹⁴⁵.

Girişimcilik Gücü, Yenilikçilik, Kavrama Yeteneği, Değişebilirlik

Girişimcilik, ürün ve hizmetler için sürekli yeni pazar fırsatları oluşturmak, ürün ve hizmetlerde günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek yenilikler oluşturmak ve bu yenilikleri müşteriler ile paylaşma sürecidir¹⁴⁶. Girişimcilik, sosyal fayda çerçevesinde ürün ve süreçlerde yeniliği korumak, riski üzerine almak, pazar ve çevre koşullarına uygun güncel strateji ve politikalar geliştirmektir¹⁴⁷. Yani girişimcilik bir örgüt yaratma sürecidir¹⁴⁸. Girişimci ise, kaynaklar konusunda öngöründe bulunarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da kârlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişidir. Buna göre girişimci emek, teknoloji, sermaye ve doğal kaynaklar olarak sayılan üretim faktörlerini en güncel teknik yöntem ve bilgilerle analiz edip bir araya getirerek mal veya hizmet üreten birey olarak ön plana çıkmaktadır¹⁴⁹.

Fiziki kaynaklar, örgütlerin sahip olduğu fiziki sermaye ve donanımına karşılık gelirken göreceli bolluğuna ve niteliğine göre örgütlere rekabet gücü kazandırır. Ancak örgütlerin asıl rekabet gücü sağlayan unsur, her örgüt de farklılaşan beşeri kaynaklar ve sahip oldukları yeteneklerin geliştirilmesidir. Bu anlamda rekabet üstünlüğünün kaynağı olarak, örgüte ait ve taklit edilmesi zor bilgi ve beceriler dikkat çekicidir. Yeni ürünleri tasarlama ve geliştirme yeteneği, örgütlerin uluslararası pazarlarda rekabet etmesini sağlayan temel kaynaklardan birisidir. Girişimcilik yeteneği, yönetim yeteneği ve çalışanların becerisi olarak ele alınan beşeri sermaye yetenekleri rekabet gücünün davranışsal boyutunu ortaya koymaktadır. Kişisel bilgi ve becerilerin geliştirilmesine bağlı olarak örgüt yeteneğinin gelişmesi, örgütün uzun dönemli rekabet gücünün ve verimlilik artışlarının temel kaynağıdır¹⁵⁰.

¹⁴⁴ İnce, Mehmet, a.g.e, s.333

¹⁴⁵ Güçlü, Nezahat, "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2001, Cilt 21, Sayı:1, s.101

¹⁴⁶ Noruzi, M. Reza; Westover, Jonathan H. Ve Rahimi, G. Reza "An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era", *Asian Social Science*, Vol. 6, No. 6; June 2010, s.4

¹⁴⁷ Lee, Jia-Sheng ve Hsieh, Chia-Jung, "A Research in Relating Entrepreneurship, Marketing Capability, Innovative Capability and Sustained Competitive Advantage", 2010 *EABR & ETLC Conference Proceedings* Dublin, Ireland, s.110

¹⁴⁸ Gartner, William B., "Who is an Entrepreneur? Is The Wrong Question", 0363-9428/1881 124\$1. SO, Copy-right 1988 by the University of Baltimore Educational Foundation, 1988, 47

¹⁴⁹ Bozkurt Çetinkaya, Özlem; Kalkan, Adnan; Koyuncu, Osman ve Alparslan, Ali Murat, "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, Cilt: 1, Sayı:15, s.232

¹⁵⁰ Mann, Thomas; Theresa Lau, and Chan, K.F., "The Competitiveness of Small and Medium Size Enterprises: A conceptualization with focus on Entrepreneurial Competencies", *Journal of Business Venturing*, 1999, No:17, May 19, s.127

Örgütlerin sürekliliğini sağlayabilmesine, yeni şartlara uyum göstermesine, sorunları çözmesine, çeşitli deneylerden yararlanmasına, örgütsel olgunluğa erişmesine olanak sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan değişimi başlatma, yaratma ve karşılama sürecine ise örgütsel yenilenme denmektedir¹⁵¹. Yenilik, yeni veya var olan bilimsel veya teknolojik bilgiyi kullanarak yeni; ürün, süreç, bilgi, hizmet veya fikir yaratma ve uygulamaya koyma sürecidir. Yenilik, bilginin veya fikrin pazara sunulması veya satışları artırma ve maliyetleri azaltma yoluyla karı artırarak ticarileştirilmesini, uygulanmasını, ürün, hizmet ve süreç dönüşürülmesini veya var olan ürün, sistem ve kaynakların değiştirilmesini ortaya koyar. Yeniliğin, yenilik faaliyetleri sonucunda elde edilen yeni veya iyileşmiş mal ve hizmetleri ifade eder. Örgütlerin yeni ürün ve hizmet yaratabilme veya süreçleri iyileştirme kabiliyetinin yanı sıra pazar ihtiyacına veya müşteri tercihlerindeki değişime bağlı olarak mevcut ürünlerinde bir takım değişiklikler yapması da yenilik çalışmaları içerisinde düşünülebilir¹⁵². Örgütsel alanda meydana gelen hızlı değişimin bir sonucu olarak, işletmeler rekabet güçlerini kaybetmemek için, sürekli yenilik yapabilecek tarzda yapılanmak durumundadırlar. Zira değişime ayak uyduramayan ve bu doğrultuda yenilik yapamayan örgütler yaşamlarını sürdürememektedirler. Bunun yanında yenilikçilik, aynı zamanda günümüzün kalite anlayışının bir parçası haline gelmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre ABD’de işletmelerin % 88’i, girişimci niteliklere sahip çalışanlar aramaktadırlar. Çünkü girişimci niteliklere sahip çalışanlar, örgütlerde ortalamanın çok üzerinde yenilik yapabilmektedirler¹⁵³.

Örgütlerin kendi iş çevrelerini anlama ve algılama yeteneklerini geliştirmeleri gerekir. Bütün bunları yapması için kesinlikle mucizevi bir şifre de yoktur. Çünkü iş çevrelerindeki değişim sürekli dir. Değişimin sürekliliğine rağmen, yine de örgütler ve çalışanları her zaman bir düzen oluşturmaya çabalamaktadırlar. Değişimler devam ederken de bu dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar. Düzen oluşturma ve denge sağlama işini ise, örgütsel taahhütleri doğrulamak için makro yapılara başvuran örgütteki bireylerle etkileşim kurarak yapmaktadırlar. Yukarıda ifade edilen koşulların gerçekleşmesi için örgütler, değişim ve öğrenmeyi destekleyen bilgiyi oluşturmak ve bilişsel süreçlerin bir kısmını tanımlamak için önemli yapı taşları olan zihini modeller geliştirmektedirler. Zihini modeller bir anlamda örgüt üyelerinin dış dünyayı görme ve yorumlama aşamasında takmış oldukları gözlük işlevi gördüklerinden çok önemlidir.

¹⁵¹ Ülgen, Hayri, “Örgütsel Değişim”, Organizasyon Dergisi, 1985, Sayı: 3, s.24

¹⁵² Heinonen, Jarna and Korvela, Kaisu, “How About Measuring Intrapreneurship”, 2006, <http://labsel.netco.it/Modules/ContentManagment/Uploaded/CMLItemAttachments/How%20about%20measuring%20intrapreneurship.pdf>, s.4

¹⁵³ Basım, Nejat, H., Korkmazürek, Haluk ve Tokat, Osman, A., “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, 2009, s.122-123

Görüş

Akademik
Bakış

320

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

Senge, zihni modelleri, dünyayı nasıl anlamamız gerektiğini ve eylemlerimizin nasıl olması gerektiğini etkileyen zihnimizde iyice yer etmiş, kökleşmiş varsayımlar, genellemeler, hatta resimler ve imgeler olarak tanımlamaktadır¹⁵⁴.

Belirli bir süre içinde doğada, toplumda, bireyde, birimde ve örgüt gibi yapılarda gözlenen başkalaşım ve farklılaşmalar değişim olarak nitelendirilmiştir¹⁵⁵. Bireydeki değişim, bireyin bilgisi, deneyimi, değer yargıları, tutum ve davranışları itibarıyla bir düzeyden başka bir düzeye gelmesini ifade eder¹⁵⁶. Örgütsel değişim insan davranışlarında, örgütün yapısal durumunda veya teknolojisinde meydana gelmektedir. Örgütün sürekli bir denge durumunda olduğu ve yukarıdaki öğelerden birinde yapılan bir değişikliğin diğerlerinin de değişimine neden olduğu gözlenmektedir.

İnsan çevresinin etkisinde kalan ve aynı zamanda kişiliği ile çevresini etkileyen bir varlıktır. Her değişim bir etkileşime yol açmakta olup bu etkileşim sonucu örgüt, iş, işletme, teknoloji ve grup yapılarında değişikliğe gittiği gibi, mevcut ilişkilerde, alışkanlıklarda, yol ve yöntemlerde de önemli değişimleri gerçekleştirmek zorunda kalabilir¹⁵⁷. Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi örgütsel değişimin amaçlarının başında gelmektedir. Örgütün gelişmesi, büyümesi, hedeflerini gerçekleştirmesi ve varlığını sürdürmesi planlı örgütsel değişimi zorunlu kılmaktadır. Bundan dolayı değişebilme örgütlerin temel yetkinliği olarak kabul edilmektedir¹⁵⁸. Bu bağlamda örgütlerin kendi amaçları doğrultusunda, devamlılıklarını sürdürmek başta olmak üzere pazarda belli bir paya sahip olması, etkinliğini ve etkililiğini sağlaması, kar elde etmesi ve rakipleri ile rekabet içerisinde olması, kendi içsel ve dışsal dinamiklerini düzenlemeleri ile gerçekleşebilecek durumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu düzenlemeler sonucu örgüt ile çevre uyumunun gerçekleşme olasılığı yükselmektedir¹⁵⁹.

Sonuç

Günümüzde örgütler hızlı teknolojik değişim, ekonomik belirsizlik, sanayi büyüme, artan küresel rekabet, nüfus yapısında ve değerlerindeki değişiklikler gibi çevresel faktörlerle başa çıkmak zorundadır. Böylesi bir ortamda örgütler hızlı değişime ayak uydurmak ve hayatta kalmak için sürekli biçimde kendilerini çevreye uyarlanmaları gerekmektedir. Çevresel faktörler tarafından sürekli

¹⁵⁴ Karp, Tom, "Building Foresight Abilities in Organisations – A Scandinavian Perspective on How Organisations may Shape their Future", 2003, A copy of this paper is being sent to file@rushmore.edu, s.16

¹⁵⁵ İnce, Mehmet, a.g.e, s.320

¹⁵⁶ Koçel, Tamer, a.g.e, s.524

¹⁵⁷ Tunçer, Polat, a.g.e, s.58

¹⁵⁸ Ünal, Ömer, F., a.g.e, s.84

¹⁵⁹ Yeloğlu, Hakkı Okan, "Örgütlerde Yapısal-Stratejik Konfigürasyonlar: Koşulbağımlılık Kuramı, Konfigürasyon Yaklaşımı Bağlamında Örgüt Yapıları Üzerine Önermeler", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 2008, Cilt: 3, Sayı: 2, s.156

Gazi

Akademik
Bakış

321

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

değişime zorlanan örgütler, değişime uyum sağlayabilmek ve hayatta kalmak için yeni özellik ve yetenekler kazanmak zorundadır. Örgütler için bu da farklı üretim araçlarını kullanmayı gerektirmektedir. Bu yeni üretim araçları bütün boyutları ile örgütün insan sermayesine işaret etmektedir. Çünkü bilginin ön plana çıktığı günümüzde örgütlerin uyum sağlayabilmeleri açısından insan sermayesi en dinamik kaynaktır. İnsan sermayesi beşeri sermaye kavramı ile de ifade edilmektedir. İnsan sermayesi, örgüt üyelerinin sahip olduğu ve geliştirdiği bireysel bilgi, yetenek, deneyim ve davranışlarının, yani tüm beşeri unsurların toplamına denir. Bu bağlamda örgütlerde insan sermayesi, çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve yeteneklerini temsil etmektedir. Örgüt üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların örgüt süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir. Bu nedenle değişimde dikkate alınacak temel değişken her zaman insan sermayesi olmalıdır. Bu açıdan değişim olgusunun tartışılmaz bir gerçek olduğu günümüz dünyasında insan sermayesi anahtar kelimedir. Çünkü insan sermayesi, gelişmeyi ve yenileşmeyi sağlayan bir faktör olarak; bilgi, beceri, yetenek ve yeni fikirleri ile katma değer oluşturarak örgütlerin değerini artırmaktadır.

İnsanın evrendeki rolünün sorgulandığı bilgi toplumundan söz edilen ve bilginin ön plana çıktığı günümüzde, insan sermayesi eski yapıların değişimi ve yenilenme sürecinde itici güç olarak kabul edilmiştir. Örgütlerin ürettiği mal ve hizmette pazarda lider konumuna geçebilmesi, faaliyetlerinde mükemmellik amacını gerçekleştirebilmesi kendini yenilemesine yani değişmesine bağlıdır ve bu da büyük ölçüde sahip olduğu insan sermayesi ile gerçekleşmektedir. İnsanların beyinlerinin ve becerilerinin örgütlerin en önemli varlığı olduğu gerçeğini kabul eden örgütler geleceği daima kazanacaklardır. Bu açıdan, bilgi çağı içerisinde sermaye, zekaya sahip olan insanlara aittir. Çünkü insan sermayesi, örgütlerde kendisinden istenenden daha fazlasını yapabilme ve sorumlu olduğu işi birimi, departmanı geliştirebilme yeteneğine sahiptir. Gelişmelerin ulaştığı boyutlar ve öngörüler, tarım toplumundan bilgi toplumuna kadar büyük değişimler yaşayan insan sermayesinin bilgi toplumu süreçleriyle birlikte değişerek, örgütlerde önemli bir enstrümanı olmaya devam edeceğini göstermektedir. Değişim ve rekabet, geçmişin örgüt piramidinin en alt kesimini oluşturan beşeri sermayeyi günümüzde örgütsel vizyonun oluşturulmasında, örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında örgütsel piramidin en üst noktalarına getirmiştir.

Kaynaklar

ADIGÜZEL, Orhan, TANRIVERDİ, Haluk ve SÖNMEZ ÖZKAN, Döndü, (2011), "Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Sayı.9, No.2

AFŞAR, Muharrem, (2009), "Türkiye'de Eğitim Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi" *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9- Sayı: 1 : ss.85-98

Görüş

Akademik
Bakış

322

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

AKÇAKAYA, Murat, (2003), "Çatışma Yonetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi" *Kamu-İş*, Cilt: 7, Sayı: 2

ASLAN, Kadir, (2004), "Küreselleşmenin Eğitim Boyutu", *Ege Eğitim Dergisi* 2004(5) ss.1-5

ASEFA, Sisay and HUANG, Wei-Chiao, (1994), "Introduction to Human Capital and Economic Development" Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 1–10. (Online) Erişim Tarihi: 17/12/2012

http://research.upjohn.org/up_bookchapters/580

AYDINLI, Halil İbrahim (2004), "Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar" *Kamu-İş*; Cilt:7, Sayı: 4

BASIM, Nejat, H., KORKMAZYÜREK, Haluk ve TOKAT, Osman, A., (2009), "Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma" (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/H.%20Nejat%20BASIM%20-%20Haluk%20KORKMAZY%C3%9CREK%20-20A.%20Osman%20TOKAT/BASIM,%20H.%20NEJAT%20VD..pdf

BAL, Oğuz, (2011), "Beşeri Sermaye ve Ekonomik Gelişme", *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 19.09.22 Bildiri

BALAY, Refik, (2004), " Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, yıl: 2004, cilt: 37, sayı: 2, ss.61-82

BECKER, Gary S., (1993), "Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education", *National Bureau of Economic Research* (NBER), The University of Chicago Pres, Chicago, Third Edition, All rights reserved. Published 1993, Printed in the United States of America, 02 01 00 99 98 97 96 95 2345 ISBN: 0-226-04119-0 (cloth), 0-226-04120-4 (paper) (online) erişim tarihi: 14/12/2012

BEER, Michael, (1997), "The Transformation of the Human Resource Function: Resolving the Tension between a Traditional Administrative and a New Strategic Role" *Human Resource Management*, 36, ss.49-56.

BELL, Daniel, (1973), "The Coming of the Post-Industrial Society", (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013, https://www.os3.nl/.../daniel_bell_-_the_coming_of_post-industrial...

BENSGHİR KAYA, Türksel ve LEBLEBİCİ, Doğan N., (2001), "Teknolojik Gelişmenin Örgütler ve Örgütsel Değişim Üzerindeki Yansımaları", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 2, ss.19-37

BİNGÖL, Yılmaz ve TANRIVER, Nihal, (2011), "Bilgi Çağında Değişen Sosyal Hareketler: Sanal Eylemler", *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management/* Volume: VI SPRING,

BONTIS, Nick, (2000), "Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital", September 15, 2000 – Santa Clara, California Closing Keynote Presentation, KM World 2000

Gazi

BONTIS, Nick and GIRARDI, John, (2000), "Teaching knowledge management and intellectual capital lessons: an empirical examination of the Tango simulation", *Int. J. Technology Management*, Vol. 20, Nos. 5/6/7/8

BONTIS, Nick, and FITZ-ENZ, Jac, (2002), "Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3 No. 3, 2002, pp. 223-247. # MCB UP Limited, 1469-1930 DOI 10.1108/14691930210435589

BOZKURT ÇETİNKAYA, Özlem; KALKAN, Adnan; KOYUNCU, Osman ve ALPARSLAN, Ali Murat, (2012), "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:15

CHAN, Donna C., (2005), "Core competencies and performance management in Canadian public libraries", *Faculty of Information and Media Studies*, University of Western Ontario, London, (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013,

http://www.caais-acsi.ca/proceedings/2005/chan_2005.pdf

COLEMAN, James S., (1988), "Social Capital in the Criation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*, p. 95-120

CHANG, William S., and HSIEH, Jasper J., (2011), "Intellectual Capital and Value Creation-Is Innovation Capital a Missing Link?", www.ccsenet.org/ijbm, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 2; February

ÇAKMAK, Özlem, (2008), "Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi", *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 11, ss.33-41

ÇIKRIKÇI, Mustafa ve DAŞTAN, Abdülkerim, (2002) "Entelektüel Sermayenin Temel Finansal Tablolar Aracılığı ile Sunulması", *Bankacılar Dergisi*, ss.18-32

ÇINAR, İkram, (2005), "İnsan Kaynağını Geliştirme Bağlamında Değişim Yönetimi" *Ege Eğitim Dergisi*, 6, ss.1-93

ÇOLAK, Murat, (2010), "Eğitim ve Beşeri Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi" *Kamu-İş*; Cilt:11, Sayı:3, ss.109-125

D'ADDERIO, Luciana; FELDMAN, Martha S.; LAZARIC Nathalie; PENTLAND Brian T., (2012), "Special Issue on Routine Dynamics: Exploring Sources of Stability and Change in Organizations" *Organization Science* Vol. 23, No. 6, November-December 2012, pp. 1782-1783 ISSN 1047-7039 (print) . ISSN 1526-5455 (online) erişim tarihi: 07/12/2012

<http://orgsci.highwire.org/content/23/6/1782.full.pdf+html>

DEMİRKAYA, Harun, (2006), "Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz - Aralık 2006, 27, ss.1-23

Görüş

Akademik
Bakış

324

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

- Dinçer, Mehmet, (2003), "Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü", *Ege Eğitim Dergisi* 2003 (3), 1: ss.102-112
- DİKKAYA, Mehmet ve ÖZÇALIŞIR, Deniz, (2006), "Küreselleşme ve Bilgi Toplumu: Eğitimin Küreselleşmesi ve Neo-Liberal Politikaların Etkileri", *Uluslararası İlişkiler Dergisi* Cilt: 3, Sayı: 9, ss.151-172
- DOĞAN, Nadi Leblebici, (2008), "Örgüt Kuramının Temelleri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 111-129
- DOĞAN, Seyhun ve ŞANLI, Bahar, (2003), "İktisadi Kalkınmada Beşeri Semaye" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:1, ss.173-196
- DZINKOWSKI, Ramona (1998), "The Measurement And Management Of Intellectual Capital: An Introduction" *Director General International Federation of Accountants* 535 Fifth Avenue, 26th Floor New York, New York 10017 U.S.A.
- ESER, Kadir ve EKİZ GÖKMEN, Çisel, (2009), "Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi Ve Türkiye Üzerine Gözlemler", *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt:1, Sayı:2, SSN: 1309 -8012 (Online)
- ESKİCUMALI, Ahmet, (2003), "Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü, 1923-1946", *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 2
- ESERPEK, Altan, (1978), "Eğitim ve sosyal değişme". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 10 (1-2), ss.123-141
- ERİGÜÇ, Gülsün ve YALÇIN BALÇIK, Pınar, (2007), "Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, ss. 75-104
- ERDEMİR, Erkan, (2004), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma: Eskişehir Örneği" , *OGU SBE Dergisi* , 2004/1, ss.1-17.
- FELÍCIO, J. Augusto; COUTO, Eduardo and CAIADO, Jorge, (2010), "Interrelationships between human capital and social capital in small and medium sized firms: The effect of age and sector of activity", The third author gratefully acknowledges financial support from the Fundação para a Ciência e Tecnologia – FEDER/POCI 2010 (Science and Technology Foundation). (online) Erişim Tarihi: 03.01.2013 <http://cemapre.iseg.utl.pt/archive/preprints/396.pdf>
- GARTNER, William B., (1988), "Who is an Entrepreneur? Is The Wrong Question", Universty of Baltimore Educational Foundation
- GILLEY, Ann; GILLEY Jerry W., and MCMILLAN Heather S., (2009), "Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness" *International Society for Performance Improvement* Published online in Wiley InterScience
- GÖRMÜŞ, Alparslan Ş., (2009), "Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi" *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* (C.X I,S I, 2009)

Gazi

Akademik
Bakış
325
Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

GUTHRIE, James; CUGANESAN, Suresh and WARD, Leanne, (2007), "Extended Performance Reporting: Evaluating Corporate Social Responsibility And Intellectual Capital Management" *Issues in Social and Environmental Accounting* Vol. 1, No. 1 June 2007, Pp 1-25

GUTHRIE, James (2000), "The Management, Measurement and the Reporting of Intellectual Capital", *Journal of Intellectual Capital*, Cilt.2, Sayı:1

GÜÇLÜ, Nezahat, (2003), "Örgüt kültürü", *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, ss.147-159.

GÜÇLÜ, Nezahat, (2001), "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt 21, Sayı:1

HARRISON, Suzanne and SULLIVAN, Patrick, H., (2000), "Profiting from Intellectual Capital: Learning from leading companies", *Journal of Intellectual Capital*, Vol.1, No.1, pp.33-46, MCB University Press

HEINONEN, Jarna and KORVELA, Kaisu, (2006), "How About Measuring Intrapreneurship", <http://labsel.netco.it/Modules/ContentManagment/Uploaded/CMIItemAttachments/How%20about%20measuring%20intrapreneurship.pdf>, (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013

HERNAUS, Tomislav, (2008) "Generic Process Transformation Model: Transition to Process-based Organization", *Feb – Working Paper Series*, paper no: 08 - 07

HORMIGA, Esther ve BATISTA, Rosa M., (2010), "The role of intellectual capital in the success of new ventures" *Int Entrep Manag J*, DOI 10.1007/s11365-010-0139-y, Springer Science+Business Media, LLC 2010

HOŞGÖRÜR, Vural, ve GEZGİN, Gamze (2007), "Ekonomik ve Sosyal Kalkınmada Eğitim" *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi*, Dergisi. Cilt: 2, Sayı: 2

HUNSICKER, Frank R., (2010), (online) Erişim tarihi: 07/12/1012

<http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/au-24/hunsicker.pdf> January, 17th 2010

HYDE, Cheryl A., (2012), "Organizational Change Rationales: Exploring Reasons for Multicultural Development in Human Service Agencies", *Administration in Social Work*, 36:436-456, IVANKO, Štefan, (2012), *Modern Theory of Organization*, Web Publication, (online) Erişim Tarihi: <http://www.cubus.si/press/Modern-Theory-of-Organization-dr-Ivanko.pdf>

İLHAN, Süleyman, (2004), "Bazı Temel İşlevleri ve Artan Önemi Açısından Meslek", *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, Fırat Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü-ELAZIĞ

İLHAN, Süleyman, (2008), "Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:21

İRİZ, Rıfat ve ŞİMŞEK, Göksel, (2004), "Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Liderliğin Rolü: Transformasyonel Liderlik İncelemesi", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:4, Sayı 7, ss.99-117

Gazi

Akademik
Bakış

326

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

İNCE, Mehmet, (2005), "Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, ss.319-339

İNCE, Mehmet ve OKTAY, Ercan, (2005), "Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi", *3.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi*, Kırgızistan/Celalabad, 554-567, 4-9 Haziran

İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan, (2006), "Bilgi Çağında Rekabetin Temel Belirleyicisi: Bireyin Yaratıcılığı" *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*

İZCİ, Ferit ve ARSLAN, Nagehan Talat, (2004), "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Örgütsel Yapıda Meydana Gelen Değişimler: Bilişim Teknolojisi Örgütsel Yapı İlişkisi" *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* No:30 Mart

Karp, Tom, (2003), "Building Foresight Abilities in Organisations – A Scandinavian Perspective on How Organisations may Shape their Future", A copy of this paper is being sent to file@rushmore.edu, (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013

KANIBİR, Hüseyin, (2004), "Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları", *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 3, ss.77-85

KARAGÜL, Mehmet, (2003), "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi Ve Etkin Kullanımı", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* ss.79-90

KARAMANOĞLU, Ayla Yavuz; ÖZER, Fadime Gök ve TUĞÇU, Ayşe, (2009), "Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi", *Fırat Tıp Dergisi*, 14 (1), ss.12-17

KARATAŞ, Muhammed ve ÇANKAYA, Eda, (2010), "İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 3, ss.29-55

KARVALİCS, Laszlo Z., (2002), "Information Society Visions: from the early utopies to the adequate government-level strategic planning methods", (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013, http://www.ittk.hu/english/docs/info_society_visions_istri.pdf,

KAYA, Yaşar, (2000), "Sosyal Farklılaşma ve Çatışma Sürecinde Çalışma İlişkileri" *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, ss.195-207

KOCABAŞ, Fatma, (2004), "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.10, ss.5-26

KOCACIK, Faruk, (2003), "Bilgi Toplumu ve Türkiye", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* Mayıs 2003 Cilt : 27 No:1 ss. 1-10

KOÇEL, Tamer, (2007), *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım 11. Baskı, İstanbul.

KOÇER, Melih (1970), *İşletmede Beşeri Münasebetler Ders Notları*, Güven Matbaası, Ankara.

KOZAK, Akoğlan, Meryem ve GÜÇLÜ, Hatice, (2003), "Turizm işletmelerinde De-

Gazi

ğışım Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir inceleme”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (online) Erişim tarihi:07/12/2012 <http://www.isgucdergi.org/index.php/>, KULA, Naci, (2005), “Küreselleşme, Ruh Sağlığı ve Din”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* V, 2, ss. 7-30.

LEWIN, Peter, (1999), *Capital İn Disequilibrium: The Role Of Capital İn A Changing World*, Routledge, Second Edition, Copyright © 2011 by the Ludwig von Mises Institute, Published under the Creative Commons, (online) erişim tarihi: 07/12/2012 <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/erişim tarih>

LEE, Jia-Sheng ve HSIEH, Chia-Jung (2010), “A Research in Relating Entreprerenship, Marketing Capability, Innovative Capability and Sustained Competitive Advantage”, 2010 *EABR & ETLC Conference Proceedings* Dublin, Ireland

LIN, Nan, (2001), *Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action*, Cambridge University Pres.

LUCAS, Robert E., (1998), “On The Mechanics of Economic Development”, *Journal of Monetary Economics*, 22, pp.3-42

LUTHY, David, H., (2000), “Intellectual Capital and Its Measurement” (internet Version) 24.04.2000. www.3bus.osaka_cu.ac.jp/apira98/archives/htmls/25.htm (online) erişim tarihi: 14/12/2012

MANN, Thomas; THERESA Lau, and CHAN, K.F., (1999), “The Competitiveness of Small and Medium Size Enterprises: A conceptualization with focus on Entrepreneurial Competencies”, *Journal of Business Venturing*, No:17, May 19

MARR, Bernard, (2008), “Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital”, Copyright © 2008 by The Society of Management Accountants of Canada (CMA Canada), the American Institute of Certified Public Accountants, Inc. (AICPA) and The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA).

MEHMEDOĞLU, Ali Ulvi (2010), *Din Psikolojisi* (Editör: Hayati Hökelekli), *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Yayın No: 2051, Eskişehir.

MENTION, Anne-Laure, (2012), “Intellectual Capital, Innovation and Performance: a Systematic Review of the Literature” *Business and Economic Research*, Vol. 2, No. 1

MEHRALIAN, Gholamhossein, and RASEKH, Hamid Reza; AKHAVAN, Peyman and FARZANDY, Gholamhossein, (2012), “An assessment of Structural (organizational) and Relational Capital Indicators in Knowledge- Intensive Industries: Evidence from Pharmaceutical Industry” *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(8)8240-8248, TextRoad Publication,

MUTLUSU, Faruk, A., (2001), “Yönetmel Yapıların Oluşumunu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler”, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı:3

NAİR, Güney, (2009), “Sanayi Toplumu’ndan Bilgi Toplumu’na Homo Economicus’tan Homo Technologicus’a”, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Ekim 2009, “Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar”, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Görüş

Akademik
Bakış

328

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

- NAİR, Güney, (2009), "Bilgi'nin Değişen Anlamı Ve Kavram Tartışmaları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına*
- NESTEROVA V. Daria and SABIRIANOVA, Z. Klara, (1998), "Investment in Human Capital Under Economic Transformation in Russia", *EERC Working Paper Series*, No: 99/04
- NIETZSCHE, Friedrich (2008), İnsanca Pek İnsanca (Çeviren: Cemal Atıla), 1. Kitap, 3. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- NİŞANCI, Zehra N., (2012), "Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları", *Batman Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 1, ISSN: 2147-4877, E-ISSN
- NORUZI, M. Reza; WESTOVER, Jonathan H. and RAHIMI, G. Reza, (2010), "An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era", *Asian Social Science*, Vol. 6, No. 6; June 2010
- OECD, (1998) Human Capital Investment, CERİ Publishing, Paris
- OKUMUŞ, Ejder (2010), Din Sosyolojisi (Editör: Talip Küçükcan), *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Yayın No: 2061, Eskişehir.
- ÖZYAKIŞIR, Deniz, (2011), "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme" *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 1
- ÖZDEMİR, Soner M., (2011), "Toplumsal Değişme ve Küreselleşme Bağlamında Eğitim ve Eğitim Programları: Kavramsal Bir Çözümleme", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı:1, ss.85-110
- PARLAK, Zeki, (2004), "Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004 / 2 : ss.95-125
- PEKER, Ömer, (1995), "Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği", *TODAİE*, (online) Erişim Tarihi: 03.01.2013, yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDU0MDQ4MDU3
- PRYOR, Mildred Golden; TANEJA, Sonia; HUMPHREYS, John; ANDERSON, Donna; SINGLETON, Lisa, (2008), "Challenges Facing Change Management Theories And Research", *Delhi Business Review X* Vol. 9, No. 1 (January - June 2008)
- REBELO, Sergio, (1991), "Long Run Policy Analysis and Long Run Growth" , *Journal of Political Economy*, 99(3), pp. 500-521.
- ROSENBERG, Stuart and JOSEPH Mosca, (2011), "Breaking Down The Barriers To Organizational Change" *International Journal of Management & Information Systems – Third Quarter 2011* Volume 15, Number 3
- SALLEH, Abdul Latif and SELAMAT, Fauziah, (2007), "Intellectual Capital Management in Malaysian Public Listed Companies", *International Review of Business Research Papers* Vol.3 No.1. March 2007, Pp.266-278
- SHARABATI, Abdel-Aziz Ahmad and JAWAD, Shawqi Naji and BONTIS, Nick, (2010), "Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan" *Management Decision* Vol. 48 No. 1, 2010 pp. 105-131

Gazi

SAYLI, Halil ve AĞCA Veysel, (2009), "Bilgi Çağı İşgörenlerinin Değişen Yetkinlikleri Ve İşletmelerin Yetkinlik Beklentilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* - Selçuk Üniversitesi, 11(17), ss.345-364

SIDDIQUI, Faryal, (2011), "Impact of Employee's Willingness on Organizational Change", *Journal of Economics and Sustainable Development* ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Erişim Tarihi: 17/12/2012 Vol.2, No.4, www.iiste.org

SÖZEN, H. Cenk ve BASIM, Nejat, (2009), *Örgütsel Değişim ve Öğrenme* Siyasal Kitapevi, Birinci Baskı, Ankara

SÖNMEZ, Mustafa, (2008), "İstihdam Dostu Sektörler İçinde Turizm Birinci". *Bianet* (9 Haziran 2008). <http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/107527/istihdam-dostu-sektorler-icindeturizm-birinci>, (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013

SUCU, Yaşar, (2000), "Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli", (online) Erişim tarihi: <http://www.yasarsucu.net/pdf/OD.pdf>

SUNDAC, Dragomir and KRMPOTIC, Irena Fatur, (2009), "Measurement and Management Of Intellectual Capital", *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 15, No. 2, pp. 279-290, 2009 D. Sundac, I. Fatur Krmpotic: MEASUREMENT AND MANAGEMENT OF INTELLECTUAL

ŞAHİN, Bayram, (2009) "Örgütsel Gelişmenin Sağlanmasında Dönüşümcü Liderlerin Rolü" *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt: 11, Sayı: 3, ss. 97-118 ISSN: 1302-3284

ŞERBETÇİ, Derya, (2003), "21.Yy İşletmelerinin Gerçek Zenginlik Kaynağı: İnsan Sermayesi" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (online) Erişim Tarihi: 04.01.2013 <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/8/155.pdf>

TATAR, Taner, (2010), "Sanayi Sosyolojisi" Ders Notu, (online) Erişim Tarihi: 04/12/2012 <http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1046/file/sanayi.pdf>

TİRYAKİOĞLU, Murad, (2008), "Gelişmekte Olan Ülkelerin Çıkmazı: Beşeri Sermaye Yoksulluğu", *Ege Akademik Bakış*, 8 (1) 2008: 319 - 337

TONTA, Yaşar ve KÜÇÜK, M., Emin, (2005), "Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler" (İstanbul, May 12-13, 2005). (p. 3-16). Ed. Ali Erdinç. Ankara: The Turkish General Staff Directorate of Military History, Strategic Studies and Inspection Publications,

TÖREMEN, Fatih, (2002), "Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri" *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 12, Sayı: 1, Sayfa: 185-202, ELAZIĞ

TUNÇER, Polat, (2011), "Örgütsel Değişim ve Liderlik" *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 80, ss.57-83

TUNÇ, Mehtap, (1998), "Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* Cilt:13, Sayı:1, ss.83-106

Görüş

Akademik
Bakış

330

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013

TTK (online) Erişim Tarihi:04/12/2012 <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

ÜLGEN, Hayri, (1985), "Örgütsel Değişim", *Organizasyon Dergisi*, Sayı: 3

ÜNAL, Ömer, F., (2012), "İnsan Kaynakları Profesyonelinin Değişim Yönetimi Rollerini: Değişim Ajanı Bağlamında Bir Değerlendirme", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, ss.83-105

ÜNAL, Mesud, (2012), " Bilgi Çağında Değişim ve Liderlik", *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 32, Sayı 1, ss.297-310

WERKMAN, Renate A., (2009), "Understanding Failure to Change: A Pluralistic Approach and Five Patterns", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 7.

YALÇIN, İbrahim, SEÇKİN, Zeliha ve DEMİREL, Yavuz, (2009), "Bilgideki Değişimin Örgütsel Değişime Etkisi Üzerine Bir İnceleme", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Haziran 2009, Cilt:2, Sayı: 1, 48-69

YELOĞLU, Hakkı Okan, (2008), "Örgütlerde Yapısal-Stratejik Konfigürasyonlar: Koşulbağımlılık Kuramı, Konfigürasyon Yaklaşımı Bağlamında Örgüt Yapıları Üzerine Önermeler", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 2008, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 155-170

YÜCEL, İsmail, H., (1997), "Bilim- Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu", ISBN 975-19-1806-5, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim>

ZANJIRDAR, Majid and CHOĞHA, Masomeh, (2012), "Evaluation of relationship between the intellectual capital and earning quality indexes in emerging economics: Case study of Iran's financial market", *African Journal of Business Management* Vol. 6(38), pp. 10312-10319, 26 September, 2012, ISSN 1993-8233 ©2012 Academic Journals, DOI: 10.5897/AJBM11.2545

http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-toplumu/bilgi_toplumu-ozellik.htm

Gazi

Akademik
Bakış

331

Cilt 6 Sayı 12
Yaz 2013