

ISSN: 1309 - 954 X

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

İ.İ.B.F. Dergisi



YIL:2011 CİLT:2 SAYI:3

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

İ.İ.B.F. Dergisi



YIL : 2011 CİLT:2 SAYI:3

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi
Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences
Yılda iki defa yayınlanan hakemli bir dergidir.
Yıl/Year: 2011 Cilt/Volume : 2 Sayı/Number: 3
ISSN : 1309 - 954 X

Sahibi/Published by
Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına
Prof. Dr. Mahmut KARTAL (Dekan)

Editör:
Yrd. Doç. Dr. M. Sinan BAŞAR

Editör Yardımcısı:
Yrd. Doç. Dr. Ensar YILMAZ
Öğr. Gör. Soykan TOĞAN

Yayın Kurulu:
Yrd. Doç. Dr. M. Sinan BAŞAR
Yrd. Doç. Dr. Mahmut BOZAN
Doç. Dr. Alper AYTEKİN
Yrd. Doç. Dr. M. Said CEYHAN
Yrd. Doç. Dr. Şaban ESEN
Yrd. Doç. Dr. Ensar YILMAZ
Öğr. Gör. Soykan TOĞAN

Yazışma Adresi / Communication Address:
Yrd. Doç. Dr. M. Sinan Başar
Bartın Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi,
Fakülte Dergisi Editörlüğü, 78 Kampus/BARTIN
Telefon: 0378 223 53 81 (Editör)
223 53 46 (Editörlük)
Faks: 0378 223 50 39
E-posta: iibfdergi@bartin.edu.tr

Yasal Sorumluluk/Legal Responsibility
Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are responsible for the content of their papers.

Baskı-Dizgi-Cilt
Sürat Matbaacılık Kirtasiye Tic. ve San. Ltd.
Eskihastane Cad. Bülent Ecevit Bulvarı No.56 / Bartın
Tel- Fax: 0378 227 55 00

Hakem Kurulu/ Referee Board

Prof. Dr. Abdullah TOPÇUOĞLU, Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ESEN, Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet UZUN, Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Aziz KUTLAR, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan OKTAY, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. H.Musa TAŞDELEN, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hacı DURAN, Adıyaman Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan BAL, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM, Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. M. Sinan TEMURLENK, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet KARAKAŞ, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin HALİS, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KÖK, Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Sami ŞENER, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sibkat KAÇTIOĞLU, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü YILDIZ, İst. Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Turhan KORKMAZ, Karaelmas Üniversitesi
Doç. Dr. Alper AYTEKİN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Köksal ALVER, Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. M. Kemal ŞAN, Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Selim BAŞAR, Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin SEZER, Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gökhan KALAĞAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin YILDIZ, Turgut Özal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail HİRA, Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Orhan BOZKURT, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ramazan ARSLAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi



İÇİNDEKİLER

Fulya ŞEN

Yerel Aktörlerin Yerel Yönetim Reformuna Bakışı (Ankara Örneği)
1-28

Mustafa KESKİNKILIÇ

Bilgi Otomasyonu ve Bir Kütüphane Bilgi Sistemi
Ana Modülü Üzerine Prototip Uygulaması
29-58

Mukaddes ÇİÇEK

Liderlikte Farklı Bir Yaklaşım: Otantik Liderlik Tarzı ve Transformasyonel
Liderlik Biçimi ile Karşılaştırılması
59-72

Salih ÇİFTÇİ

Küreselleşmenin Türkiye'deki Kentler Üzerine Etkisi
73-82

Yrd. Doç. Dr. Ensar YILMAZ

İşletmede İnsan Davranışlarını Etkileyen
Bazı Unsurlar
83-98

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri
99-104

Hakem Kurulu/ Referee Board

Prof. Dr. Abdullah TOPÇUOĞLU, Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ESEN, Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet UZUN, Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Aziz KUTLAR, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan OKTAY, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. H. Musa TAŞDELEN, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hacı DURAN, Adıyaman Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan BAL, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM, Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. M. Sinan TEMURLenk, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin HALİS, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Önder BARLI, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KÖK, Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Sami ŞENER, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sibkat KAÇTIOĞLU, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü YILDIZ, İst. Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Turhan KORKMAZ, Karaelmas Üniversitesi
Doç. Dr. Alper AYTEKİN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Köksal ALVER, Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet KARAKAŞ, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Murat KAYALAR, Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Nurettin ÖZTÜRK, Karaelmas Üniversitesi
Doç. Dr. Selim BAŞAR, Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin SEZER, Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ensar YILMAZ, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gökhan KALAĞAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin YILDIZ, Turgut Özal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail HİRA, Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail BAŞARAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut BOZAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Kemal ŞAN, Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Said CEYHAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Orhan BOZKURT, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Ramazan ARSLAN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Şaban ESEN, Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi

Yerel Aktörlerin Yerel Yönetim Reformuna Bakışı (Ankara Örneği)

Dr. A. Fulya Şen

aysefulyasen@gmail.com

Özet: Bu çalışmada, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki yerel aktörlerin, 2004 ve 2005 yıllarında gerçekleştirilen yerel yönetim reformuna ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik bir survey incelemesi yapılmıştır. Çalışmanın amacı, yerel yönetim sisteminde köklü bir değişim öngören yerel yönetimler reformunun, merkez-yerel ilişkileri, yönetime katılım mekanizması olarak kent konseylerinin işleyişi ve yerel hizmetlerin özel sektöre devredilmesi gibi temel tartışma noktaları ekseninde yerel aktörlerin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu çalışmada, yerel aktörlerin yerel yönetim reformunu içselleştirmede ve merkezîyetçi eğilimlerinin güçlü olduğu iddia edilmektedir. Araştırma bulgularına göre, yerel aktörlerin çoğunun, genel yetki merkezde olmak kaydıyla yerel yönetimlerin yetkilerini artıran bir yerel yönetim modelini tercih ettiği, şeffaflık, katılım ve merkezi yönetimin denetimine ilişkin düzenlemeler yönünden reformu yetersiz bulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Neoliberalizm, yerel yönetimler, yerelleşme, yerel yönetim reformu

Points of View of the Local Actors at the Local Administration Reform (The Case of Ankara)

Abstract: In this study, a survey research was conducted aiming at to find out the points of view of the local actors within the borders of the Ankara Metropolitan Municipality at the local administration reform realized in the period of 2004 and 2005. The goal of the study is to manifest the opinions of the local actors on center-local relations, which stipulate a fundamental change in the local administration system; the functions of city councils as a participation mechanism in the administration and the transfer of local services to the private sectors. In this study, it is argued that the local actors have not internalized the reform concerning the local administration and that the centralized trends are strong. According to the findings of the research, most of the local actors that they prefer a local administration favoring a power at the center and the regulations are not efficient enough in terms of inspection of central authority, transparency and participation.

Keywords: *Neoliberalism, local administrations, decentralization, local administration reform*

Giriş

59. Hükümet, yerel yönetim reformunu gerçekleştirirken yeni kamu yönetimi yaklaşımının ilkelerini temel almıştır. Yerel yönetimler reformu ile yerel yönetimler yetki ve görev açısından güçlendirilmiş, yerel yönetimler üzerinde merkezin vesayet yetkisi kaldırılmıştır. Söz konusu düzenlemelerle, kamu yönetimi sisteminde büyük bir değişiklik yapılmış, genel görevli olan merkezi yönetim özel görevli, sınırlı görev alanına sahip olan yerel yönetimler de genel görevli konumuna getirilmiştir. Yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluk alanlarında yeni düzenlemeler getiren reform; içeriği, arka planındaki felsefesi, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar, yerel yönetim sistemi açısından doğurduğu/doğuracağı sonuçlar bakımından akademik ve siyasi çevrelerde yoğun bir şekilde tartışılmıştır. Bu tartışmaların temel çıkış noktasını, yerel yönetim yapılarının toplumsal ilişkiler ve devlet yapılanması içindeki rolü oluşturmaktadır.¹

Günümüzde yerel siyaset dinamiklerini, merkez-yerel gerilimi ile açıklamaya çalışmak yetersiz kalmaktadır. Özellikle 2000'li yıllardan sonra hızlanan dışa açılma, dünya ile bütünleşme çabaları ve Avrupa Birliği ile ilişkiler, yerel siyaseti ulus üstü düzeye taşımaktadır. Günümüzdeki yerel yönetim olgusunu kavrayabilmek için yerel-ulusal-ulusüstü dinamiklere ve karar alma sürecindeki aktörlere bakılması gerekmektedir. Yerel yönetimler,

¹ Yerel yönetimlere ilişkin kuramlara bakıldığında, yerel yönetimleri ya çoğulculuk ve sivil toplum ekseninde merkezi devletin karşısına bir alternatif olarak koyan ya da merkezi yönetimin basit bir uzantısı olarak gören bir yaklaşıma sahip oldukları görülmektedir. Bunlar çoğulcu, yönetimsel (Weberci) ve sınıf merkezli (Marksist) paradigmlar olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır. Her yaklaşımın daha güçlü olduğu bir etki alanı vardır. Buna göre, çoğulcu/ liberal paradigma demokrasiyi, bireyin ve grupların siyasal katılımını ve pazar ilişkilerini temel almakta; yönetimsel paradigma, devlet aygıtını bir güç merkezi olarak kabul ederek bürokratik otoriteye ve merkezîyetçiliğe dayanmaktadır. Sınıf merkezli paradigma ise yerel yönetimlere ilişkin süreçlerin açıklanmasında sınıf mücadelesini öne çıkarmakta ve devleti egemen sınıfın genel çıkarlarına hizmet eden bir araç olarak görmektedir. Bkz. Robert R. Alford, Roger Friedland, **Powers of Theory: Capitalism, the State and Democracy**, Cambridge University Press, 1985, p.16. Çoğulcu/liberal paradigma, merkezîyetçi devlete karşı çıkmaktadır. Yerel demokrasi kavramına vurgu yapan çoğulcu yaklaşım, yerel yönetimlere ilişkin en yaygın bakış açısı ve resmi kuram olarak kabul edilmiştir. Marksist yaklaşım, çoğulcu ve yönetimsel yaklaşıma güçlü bir eleştiri getirmiştir. Eleştirinin temelinde, yerel yönetimlere ilişkin süreçlerin açıklanmasında sınıf boyutunun ihmal edilmesi yatmaktadır. Araççı yaklaşımın yerel yönetimlere ilişkin en önemli örneği, Cockburn'ün çalışmasıdır. Cockburn'e göre, seçilmişlerden oluşan meclis yapısı ile yerel yönetim, kapitalist devletin temel parçasıdır. Devlet özünde bütüncül bir yapıya sahiptir ve bu nedenle yerel yönetim kurumları aslında devletin yerel uzantılarıdır. Bu yaklaşıma göre, yerel devletin rolü devletin rolünden türemektedir. Yerel devlet, devlet gibi hem kapitalist üretime hem de yeniden üretime katkıda bulunarak sermaye birikimi yararına koşulları güvence altına almaktadır. Bkz. Cynthia Cockburn, *Local State*, Pluto Press, London, 1977'den aktaran Tarık Şengül, "Yerel Yönetim Kuramları: Yönetimden Yönetişime", **Çağdaş Yerel Yönetimler**, C.8, S.3, Temmuz 1999, s.8.

yeni düzenlemeler sonucunda kaynağını piyasadan bulmaya zorlanmış, yerel yönetimlere verilen her türlü görevin şirketler aracılığıyla yerine getirilmesi sağlanmış ve denetim kavramı işlevsizleştirilmiştir. Yolsuzlukları ortaya çıkaracak veya yolsuzluk iddialarını soruşturacak biçimde denetim yapılmasının yolları tıkanmıştır. Merkezden yerele görev devri, yerelin yetkilerinin artırılması, idarenin bütünlüğü ilkesinin gereği olan idari vesayetlin zayıflatılması ise yerel yönetimlerin özerkleştirilmesi şeklinde gerekçelendirilmiştir (Gülen, 2006:164).

Yerel yönetimlerde yapılan değişiklikler sonucunda, yerelleşme ve demokratikleşme birbirini besleyen iki kavram olarak öne çıkmaktadır. Yerelleşme ile demokratikleşme arasında kurulan özdeşlik çerçevesinde, hizmetlerin yerinden üretilmesinin yerel halka yakınlığı sağlayacağı, yerel katılımın artırılarak yerel tercihlerin etkin kılınacağı ve yerel yönetimler üzerindeki merkez vesayetinin azaltılarak seçilmişlerin atanmışlar karşısında güçlendirileceği liberal yaklaşımlarda dile getirilmektedir. Bu egemen yaklaşım, yerelleşmenin katılım mekanizmasını geliştireceği varsayımına dayanmaktadır. Ancak, yerelleşme ile demokratikleşmenin “katılım” yönünden özdeşleştirilmesi sorunlu görünmektedir. Yerelleşmeyi, temsili demokrasiden katılımcı demokrasiye geçiş doğrultusunda önemli bir açılım olarak gören bu yaklaşım, yerel düzeydeki siyasal mekanizmaların temsil sistemine dayandığı gerçeğini göz ardı etmektedir. Katılım eyleminin yerel yönetim kararları üzerinde bağlayıcı bir etkisinin olmaması, demokrasiyi biçimsel düzeye indirgemektedir (Doğanay, 2007:80). Siyasal iktidarın, yerel birimlerde katılımcı mekanizmalarla demokratikleşmesi, ancak katılıma uygun kamusal hizmet alanının tam ve güçlü olmasıyla anlam kazanmaktadır. Yerelleşmeyle birlikte kamusal hizmet alanının piyasalaştırılması katılımı geçersiz kılmakta, çıkar gruplarının aktif lobicilik faaliyetlerinden oluşan bir demokrasi ortaya çıkarmaktadır (Karahanoğulları, 2004:13). Özelleştirilen birçok hizmet ticari faaliyet şekline dönüştürülmekte, halk bu faaliyetlere katılmak bir yana, bilgi sahibi dahi olamamaktadır. Neoliberal anlayış, katılımı siyasi amacından uzaklaştırmakta, yerel yönetimlerin sundukları hizmetin “iyi-kötü” ve “yeterli-yetersiz” olarak değerlendirildiği bir bakış açısı getirmektedir.

Toplumun farklı kesimlerinin yerel düzeyde adil ve kapsayıcı bir şekilde temsil edilmesi konusunda öncelikle adım atılması gereken yer, kurumsal temsil mekanizması olması nedeniyle, belediye meclisleridir. Türkiye’de belediye meclislerinde ağırlıklı olarak tüccarlar, serbest meslek sahipleri ve esnafın yer almaktadır (Çitçi, 1989). Dolayısıyla, kentsel ve yerel mal ve hizmetlerden en çok büyük iktisadi güç birlikleri başta olmak üzere, yerel esnaf ve tüccar kesiminin yararlandığını söylemek mümkündür. Belediye meclislerinde iki tür yerel konu ön planda tutulmaktadır. Birincisi, yerel büyük ve küçük sermaye gruplarının çıkarlarını savunmak, ikincisi de toprak rantından kaynaklanan çıkarları sürdürmektir. Bu anlamda yerel

kurum, hem kendi üyelerinin hem de onunla ilişki içinde olan kişi ve kuruluşların gözünde değer kazanan bir yapı niteliğindedir (Falay, 2008:4).

Yerel yönetim reformuyla ilgili önemli tartışma alanlarından biri de idari vesayet konusudur. İdari vesayetle ilgili egemen yaklaşım, merkezi yönetimin idari vesayetinin, çoğu zaman bir baskı aracı olarak kullanıldığı, siyasal nüfuz ve etkilere açık hale geldiği ve adeta hiyerarşik denetime dönüştüğü yönündedir. Diğer taraftan, idari vesayetinin kaldırılmasının idari bütünlüğün uygulanmasını olanaksızlaştıracağı, dolayısıyla üniter devlet yapılanmasının bundan zarar göreceği yönünde eleştirel görüşler de bulunmaktadır (Güler, 2005). Yeni düzenlemeyle illerde merkezi yönetimin temsilcisi konumundaki valilerin, belediyeler üzerindeki birçok yetkisi ortadan kaldırılmış ve il özel idareleriyle ilişkisi azaltılmıştır. Geline nokta, devletin merkezi yönetimde somutlaşan iktidarı, yerel yönetimlere devredilmiştir.

Neoliberal dönemde ulus devletin farklılaşan yeni konumu çerçevesinde yerel yönetimler, kamu hizmetlerinin piyasaya aktarımında bir aracılık işlevi üstlenmiştir. Yerel yönetimler reformundaki dikkat çeken düzenlemelerden biri, yerel yönetimlerin herhangi bir merkezi birimden onay almaksızın meclislerinde alacakları kararlarla özelleştirme politikasını doğrudan uygulayabilmesidir. Yerel yönetimlere devredilen “hizmetleri yürütme görevi”, her türlü hizmetin ihale, yap-işlet, yap-işlet-devret ve imtiyaz modelleriyle yerine getirilmesini sağlayacak şekilde tanımlanmıştır. Yerele güç ve kaynak aktarımları, belediyelerle yerel iktidar güçleri arasında çıkar ilişkisi kurulmasına zemin hazırlamakta ve belediyeleri rant paylaşımının ana aracı haline getirmektedir.

Yeni kamu yönetiminin temel unsurlarından biri yerinden yönetime önem verilmesidir. Kanunlarda yerel yönetimlerin faaliyetlerinin yerindelik değil, hukuka uygunluk açısından denetlenmesi öngörülerek idari özerklikleri sağlanmıştır. Ayrıca yerel yönetimlerin yetki alanı genişletilmiş ve mevcut yetkileri pekiştirilmiştir. İkinci unsur, özel sektöre verilen roldür. Yeni kamu yönetimi anlayışına göre kamu yönetimi, özel sektör anlayışıyla yönetilmeli ve kamu yönetimi alanı özel sektöre devredilmelidir. Yeni kamu yönetimi anlayışını geleneksel uygulamalardan ayıran önemli bir yönü, asıl olarak girdilere değil, çıktılara, yani sonuçlara ve performansa odaklanmasıdır. Bu yaklaşım yerel yönetimler reformunda da yer almış ve buna göre yerel yönetimlerin performans açısından denetlenmesi öngörülmüştür (Arıkboğa, 2007:56-60).

Devletin kurumsal yapısının bir parçası olarak inşa edilen ve siyasal-yönetimsel bir yapı olan yerel yönetimler, üzerinde yükseldikleri toplumsal öznenin değil, sermaye kesiminin isteklerini yerine getiren birimlere dönüştürülmektedir. Bunun sonucunda, yeni güç odakları devreye girmekte, yerel yönetim pratiğinde temsil kanalları daha enformel bir düzeyde işlemekte ve kurumsal temsil alanlarının, örneğin belediye meclislerinin, önemi ve etkisi azalmaktadır. Zaten belirli sınırlar içinde işleyen temsili demokrasi, sermaye kesiminin doğrudan iktidar ortağı haline getirilmesiyle

işlevini yitirmektedir. Yerel yönetim reformunun öngördüğü yerel yönetim modeli çerçevesinde, yerel meclisler, kamu kaynaklarının özel sektörün kullanımına sunulması kararını alan bir organ durumuna gelmekte, yerel düzeyde halkın temsilcisi olan belediye ve il genel meclisi üyeleri ve merkezi yönetimin yereldeki temsilcisi olan mülki idare amirleri, sermaye karşısında ikincil konuma düşmektedir. Bu çalışmada, belirtilen problematik ekseninde, yerel aktörlerin, yerel yönetim reformuna bakışını saptamaya yönelik bir survey incelemesi yapılmıştır. Yerel aktörlerin, sermaye kesimi ile kamusal yarar arasındaki dengeyi sağlama ve yerel özerklik konusundaki tutumları ile yerel yönetim reformunun öncülleri arasındaki uyum/uyumsuzluk derecesi, reformun toplumsal mutabakatı sağlayıp sağlamadığı konusunda önemli bir veri sunmaktadır.

Yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılmasına yönelik yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle birlikte yerel yönetimlerde yaşanan değişimin gözlenmesi olanağı ortaya çıkmıştır. Günümüzün yerel yönetim deneyimi, yerel yönetimleri demokrasiyle mutlak biçimde ilişkilendiren liberal kuramın sınanması için de uygun bir zemin hazırlamaktadır. Buna göre, bu çalışmanın temel amacı; yerel aktörlerin, yerel yönetim reformuna ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve yerel yönetimlerin merkeze karşı güçlendirilmesini, demokratik yerel yönetimin ön koşulu sayan egemen anlayışı sorgulamak/tartışmaya açmaktır. Bu çalışmada; yerel aktörlerin, yerel yönetim reformunun içeriğini ve sonuçlarını değerlendirme becerilerinin zayıf, merkezîyetçi eğilimlerinin daha güçlü olduğu görüşü savunulmakta; halkın tüm kesimlerinin yönetime katılımı konusunda, mevcut temsil sisteminin dışında, yeni bir demokrasi arayışlarının olmadığı iddia edilmektedir.²

² Bu görüşler, yerel aktörler üzerine yapılan diğer ampirik çalışmalarda da desteklenmektedir. Birbirinden farklı amaçlara yönelen ve yerel yönetimler konusuna farklı açılardan katkıda bulunan bu çalışmalardan biri, Sema Erder ve Nihal İncioğlu'nun, 1984 yerel yönetim reformunun İstanbul Büyükşehir Belediyesi yönetimi üzerindeki etkilerini incelemek ve Büyükşehir Belediye Meclisi'nin sosyo-politik yapısını çözümlenmek amacıyla 1986-1987 tarihlerinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde yaptığı alan araştırmasıdır. Erder ve İncioğlu, 1984'ten 2004 yılına kadar geçen yirmi yıllık sürede yerel yönetimlerde ve yerel politikada meydana gelen değişimi gözlemlerken 1989, 1994, 1999 ve 2004 İBB Meclisi üyeleri ile ilgili verilerden yararlanmışlar; araştırmanın sonunda, İBB Meclisi üyelerinin 1980 sonrası yapılan düzenlemeleri, merkez-yerel ilişkileri bakımından yerelleşme ve demokratikleşme olarak algıladıkları ve yerel yönetimlerin daha fazla yetkiyle donatılmasını desteklemekle birlikte idari vesayetten yana oldukları sonucuna ulaşmışlar, ayrıca büyükşehir belediye meclisinin, büyükşehir düzeyinde etkinliği olmayan bir organ niteliği taşıdığı yönünde bir yargıya varmışlardır. Bkz. Sema Erder-Nihal İncioğlu, **Türkiye'de Yerel Politikanın Yükselişi-İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği 1984-2004**, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2008. Yerel aktörler üzerine yapılan araştırmalardan bir diğeri ise Kemal Görmez'in "Yerel Demokrasi ve Türkiye" başlıklı çalışmasıdır. Görmez, bu araştırmasında, merkezi yönetim temsilcilerinin yerel yönetimlere güvenmediği, belediye başkanlarının yerel demokrasinin uygulanması konusunda duyarlı olmadıkları ve gelirlerini artırmanın dışında fazla bir şey istemedikleri, genel olarak demokrasinin halkın temsilcilerini seçmesi olarak algılandığı ve çağdaş demokrasinin temel niteliği olan katılımcılığın belediyelerde göz ardı edildiği sonucuna ulaşmıştır. Bkz. Kemal Görmez, **Yerel Demokrasi ve Türkiye**, Vadi Yayınları, Ankara 1997. Yerel temsilciler üzerine

Bu araştırmanın evreni, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırlarıdır. Ankara Büyükşehir Belediyesi meclis üyeleri ile büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçe belediyeleri meclis üyeleri, Ankara İl Genel Meclisi üyeleri, ayrıca Ankara Valisi, vali yardımcıları ve 15 ilçe kaymakamından oluşan mülki idare amirleri araştırma evrenini oluşturmaktadır. Yerel meclis üyeleri, yerel halkın temsilcileri ve yerel yönetimlerin karar organı olmaları, mülki idare amirleri de merkezi yönetimin yerel düzeydeki temsilcileri olmaları nedeniyle seçilmiştir. Araştırmaya katılan yerel aktörlere, yerel yönetimlerle ilgili genel konuları ve yerel yönetim reformunun getirdiği düzenlemeleri kapsayan bir anket uygulanmıştır. Bu çalışmada, tanımlayıcı istatistik yöntemi kullanılmış, veriler SPSS programı yardımıyla değerlendirilmiş ve bulguların frekans dağılımları sunulmuştur.

1. Yerel Yönetimlerde Reform Sürecini Belirleyen Dinamikler

İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lere kadar uzanan dönemde yükselişe geçen dünya kapitalizmi, 1970'lerden itibaren düşen kâr oranlarıyla birlikte yeni bir krize girmiştir. 1970'lerde ekonomik alanda başlayan, giderek politik ve ideolojik alana yayılan refah devletinin içinde bulunduğu kriz ortamı, kamu yönetimi alanını da etkilemiştir. Gelişmiş kapitalist ülkelerde Keynesçi ekonomik politikalar, az gelişmiş ülkelerde ise ulusal kalkınmacı politikalar eleştiriye uğramış ve neoliberalizmi meydana getiren koşullar oluşmaya başlamıştır. Kamu sektörünün yapısını ve devletin faaliyet alanını değiştirmeye odaklanan neoliberal politikaların ekonomik, sosyal, siyasal ve yönetsel alanlarda yayılması devlet eliyle ve devlet politikalarıyla sağlanmıştır. Bu nedenle, yeni oluşumlar devlete ve devletin varlığına değil, devletin işlevlerine ve bu işlevlerin boyutlarına yöneliktir (Aksoy, 2004:32-33). Keynesçi refah devletinden neoliberal devlete dönüşüm sürecinde yerel yönetimlere yönelik yaklaşımlar da değişime uğramıştır. Refah devleti döneminde yerel yönetimler eğitim, sağlık, konut gibi kolektif tüketimin örgütleyicisi olarak refah devletinin en önemli birimlerinden biri olmuştur. Refah devleti döneminin yerel yönetimleri ile neoliberal küreselleşme döneminin yerel yönetimleri arasındaki ayrışma, birinci ve ikinci dönem

yapılan önemli çalışmalardan biri de Oya Çitçi'nin "Yerel Yönetimlerde Temsil" başlıklı çalışmasıdır. Çitçi, bu çalışmasında Türkiye'de yerel düzeyde temsilcilerin kim olduğu sorusuna yanıt aramış, yerel yönetimlerde temsil olgusunun gerçekten demokratik olup olmadığına ilişkin bir sonuca ulaşmaya çalışmıştır. Çitçi, bu araştırmasında, Türkiye genelinde belediye meclislerinde ticaretle uğraşanların temsil önceliğine sahip olduğu, başka bir ifadeyle, belediye meclislerinde, belediyenin düzenlediği ve denetlediği hizmetleri üretenlerin temsilinin daha yüksek oranda gerçekleştiği, bu hizmetleri tüketenlerin ise temsilinin sınırlı kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bkz. Oya Çitçi, **Yerel Yönetimlerde Temsil-Belediye Örneği**, TODAİE Yayını, Ankara 1989.

olarak nitelendirilmektedir. Bu iki dönem arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre; birinci dönem, çoğulcu yaklaşımlar, Marksist yaklaşımlar ve Weberci yaklaşımlar olmak üzere üç temel paradigma çerçevesinde şekillenmiştir. Refah devleti döneminin yerel yönetimleri, kolektif tüketim araçlarını sağlamakla görevli ve hizmet sağlayıcı birimler olarak karşımıza çıkarken, ikinci dönemin yerel yönetimleri sermayenin taleplerine yönelen piyasa aktörleri olarak yapılandırılmışlardır. Birinci dönemde yaklaşımların büyük bölümü, yerel siyasal ve ekonomik yapılar üzerine vurgu yapıp, yerel yönetimleri bir devlet aygıtı olarak kavrarken; ikinci dönemde çoğulcu yaklaşım, diğerlerinden daha baskın bir hale gelmiş, yerel ekonomik ve siyasal süreçler ön plana çıkmış, yerel yönetimler kurumsal bir yapılanma yerine toplumsal bir ilişki olarak kavranmaya başlanmıştır (Şengül, 1999:18-19).

Genel olarak bu süreçte yaşanan değişimin iki etkisinden söz edilmektedir. Birincisi, tüm aktörlerin geleneksel rollerinin sorgulanmasıdır. Bu değişimin temel amaçlarından biri de yerel yönetimleri merkeze bağımlılıktan kurtarmak olmuştur. Bu doğrultuda geleneksel kurumlara ve süreçlere meydan okunmuştur. İkinci olarak bu meydan okumalar yönetimlerin kapasitelerini süzgeçten geçirmelerini sağlamıştır. Bu sırada fonksiyonel uzlaşma ve süreç kontrolü gündeme gelmiş, yönetimin fonksiyonlarının tek yerden nasıl kontrol edileceği, hiyerarşik bürokrasilerin artan hizmetlerin dağıtımını nasıl sağlayacağı gibi sorulara cevap aranmıştır (Kettl, 2000:490). Kamu yönetimi anlayışında 1980'lerde yaşanan değişim sürecinde uygulanan kamu harcamalarını kısma, özelleştirme politikaları sonucunda yerel yönetimlerin geleneksel rolü tartışılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede, yerel yönetimlerin farklılaşan yerel ihtiyaçları karşılama açısından kaynakları daha verimli kullandığı, vatandaşa daha yakın olduğu ve parlamentodan sonra otoritesini seçimlerden alan tek kurum olduğu ileri sürülmüş, yerel nitelikteki kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulmasındaki önemine ve merkezileşmiş hükümete karşı koruyucu işlevine vurgu yapılmıştır (Stoker, 1996:13).

Neoliberal politikaların, kamu yönetimi üzerinde iki temel etkisi olmuştur. Birincisi, kamu yönetimi alanının küçültülmesi/daraltılması, ikincisi de daraltılan bu alanda kamu hizmetlerinin, özel şirket anlayışı çerçevesinde yeniden yapılandırılmasıdır. Bu bağlamda, geleneksel bürokratik ve yeni örgütlenmelerde yerinden yönetimi bir eğilimin ağırlıklı olarak gündeme getirildiği görülmekte, böylece tek merkezli yapıdan vazgeçilmesi gereği vurgulanmaktadır. Örgütlerin parçalara ayrılması, her bir yapının ayrı bir bütçeye sahip olması, hizmetin belli bir bölümünü üstlenmesi ve çalışanların denetlenmesinde performans standartlarına göre hedeflerin gerçekleşmesinin esas alınması şeklinde bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu yerinden yönetim ağırlıklı yönetim ve örgütlenme, genel olarak özel sektörde uygulanan post-Fordist yapılanmanın kamu kurumlarına uygulanması anlayışının bir yansımasıdır (Aksoy, 1998:11).

1980'li yıllardan itibaren ekonomik ve siyasal alandaki değişimler, bireyin ve sivil toplumun öne çıkarılması ve özel sektör yönetimindeki değişimler ile birlikte, kamu yönetimi alanında bir paradigma değişimini beraberinde getirmiştir. 1980'e kadar olan dönemde ülkelerde reform çalışmaları geleneksel yönetim çerçevesinde ve iyileştirme çabaları şeklinde olurken, bu dönemden itibaren radikal dönüşümler gerçekleştirilmiştir. Geleneksel düşünceden pek çok noktada ayrılan yeni kamu yönetimi yaklaşımı performansa, sonuçlara, etkinliğe, verimliliğe, sivil topluma ve piyasa sisteminin önemine vurgu yapmaktadır. Ayrıca, devletin piyasada düzenleyici bir rolünün olmasının, özel sektör tarafından görülebilecek hizmetlerin özel sektöre devredilmesinin, sosyal hizmetler alanında ise devletin yerine sivil toplum kuruluşlarının faaliyet göstermesinin, etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında önemli bir rol oynayacağı ileri sürülmektedir (Görmez, 2007). 1980'lerde ve 1990'larda başlayıp 2000'lerde devam eden kamu yönetiminin dönüşüm süreci basit bir değişikliği değil, kamu sektöründe 20.yy boyunca egemen olan geleneksel kamu yönetimi yaklaşımından, yeni kamu işletmeciliği³ yaklaşımına doğru bir paradigma değişimini ifade etmektedir. "Kamu işletmeciliği yaklaşımı", "yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı", "yeni işletmecilik", "yönetimin yeniden icadı" gibi ifadeler birbirine yakın anlamlar içermektedir. Aralarında sadece küçük vurgu farkları bulunan bu yaklaşımlar, neoliberal ideolojiyle uyumlu ve tutarlı bir bağlantı içindedir (Üstüner, 2000:25).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı, yerel yönetimleri de pek çok yönden etkilemiştir. Neoliberal politikalar çerçevesinde yerel yönetimler daha fazla sayıda sorumluluğunu diğer kurumlarla paylaşmaya başlamış, birçok yerel hizmet rekabete dayalı teklif usulü ile özel sektöre yaptırılmış, bedelini ödemekle bir hizmeti almak arasındaki ilişki güçlendirilmiş, vatandaşlar kamu sektörü ve özel sektörün oluşturduğu bir pazardan talep eden müşterilere dönüşmüş ve yerel yönetimlerin kamunun gerçekten ihtiyaç duyduğu hizmetlere yönelmesi ve gereksiz işlevlerini terk etmesi teşvik edilmiştir

³ Kamu yönetimi uygulamasının ve disiplininin işletmecilikle ilişkisi, liberal ekonomi kuramının iki temel varsayımına dayanmaktadır. Bunlardan ilki, toplumsal kaynakların tahsisinin piyasa aracılığıyla daha verimli yapılacağı, diğeri ise verimliliğin temel unsurlarından birinin ussal iş örgütlenmesi olduğudur. Bu varsayımlardan ilki, bütçe ve piyasa ilişkisini karşılıklı temelinde kurgulamış, bütçe sürecinde "hukuki ussallığın" bilgisini üreten kamu maliyesi disiplinine; ikinci varsayım ise toplumsal alanda faaliyet gösteren tüm örgütlerin verimlilik bağlamında geliştirilmesinin bilgisini üreten işletme yönetime kaynaklık etmiştir. Kamu yönetimi uygulamasında ve disiplininde özellikle işletme yönetimi tekniklerine ilgi gösterilmiştir. İşletme yönetiminin tekniklerinin kamu yönetimine aktarılması, hem liberal hem de refah devleti dönemlerinde "hukuki ussallık" sınırları içinde yapılmıştır. Ancak, günümüzde kamu yönetimi örgütlenmesi, piyasacı ilkeler bağlamında yeniden inşa edilmektedir. Bu inşa sürecinin en önemli aracı, "yeni kamu işletmeciliği" akımı olmuştur. Bu akımın kamu yönetimi alanına uygulanmasıyla, bir yandan küresel kapitalist süreçte üretim ve pazar yapısının parçalanması hızlandırılmış, diğer yandan işlem maliyetleri azaltılarak, parçalanmış üretim ve pazar sisteminde mal ve hizmet akışkanlığının artması sağlanmıştır. Örsan Akbulut, "Kamu Yönetiminde İşletmecilik Sorunu", **Mülkiye Dergisi**, Cilt:XXXI, Sayı:254, Bahar 2007, s.73-74.

(Stewart ve Stoker, 1989:2-4). Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımında yerel, ulusal ve küresel nitelikli sorunların çözümünde bütün görev ve yetki merkezi yönetimlere bırakılırken, yeni kamu yönetimi düşüncesinde merkez ve diğerleri ayrımı ortadan kalkmış, başta yerel yönetimler olmak üzere sivil toplum kuruluşları ve özel sektör işletmeleri yönetim sürecinin birer aktörü haline gelmiştir. Yönetimin demokratikleştirilmesi, yönetim, yerindenlik, katılımcı yönetim gibi yönetim-halk ilişkilerinin güçlendirilmesini öngören yaklaşımlar öne çıkmıştır. Ayrıca yeni kamu yönetimi yaklaşımı, yeni kaynak yaratma düşüncesinin yerel yönetim pratiğine girmesini sağlamıştır. Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımında, yerel hizmetler doğrudan yerel yönetimler veya merkezi yönetim kuruluşları tarafından yürütülürken, yeni kamu yönetimi yaklaşımında yerel hizmetler yerel yönetimler eliyle yürütülebileceği gibi özel sektör eliyle de yürütülmektedir.

2. Yerel Aktörlerin Yerel Yönetim Reformuna Bakışı (Ankara Örneği)

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Ankara ilindeki yerel aktörleri kapsayan araştırma evreni, Ankara Büyükşehir Belediyesi meclis üyeleri, büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçe belediyeleri meclis üyeleri, il genel meclisi üyeleri ve mülki idare amirleri olmak üzere dört gruptan oluşmaktadır. Ankara ili kapsamındaki yerel aktörlerin yerel yönetim reformuna bakışını ortaya koymak üzere 119 kişi ile görüşülmüştür. Araştırma evreninin Ankara olarak belirlenmesinin nedeni, bir metropol olarak Ankara'nın kentsel özelliklerinin araştırmanın amacına uygun olmasıdır.⁴ Ankara Valisi, vali yardımcıları ve büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan 15 metropol ilçe kaymakamından oluşan mülki amirlerin sayısı 33, Ankara Büyükşehir Belediyesi Meclisi üye sayısı 93, Ankara büyükşehir ilçe belediyeleri meclis üye sayısı 357, Ankara İl Genel Meclisi üye sayısı 115 olmak üzere, araştırma evreni toplam 598 kişiden oluşmaktadır.⁵

Araştırmada, 2004-2009 yerel yönetim dönemi esas alınmıştır. Yerel yönetimler reformunun bu dönemde yürürlüğe girmesi ve bu dönemdeki yerel aktörlerin, reformları uygulama ve sonuçlarını görme açısından yeterli bir tecrübeye sahip olması nedeniyle böyle bir tercih yapılmıştır. Çalışmanın ampirik kısmı, Şubat-Mart 2009 tarihlerini kapsayan iki aylık sürede

⁴ Görmez, Ankara kentleşmesini ve kentleşmeden kaynaklanan sorunları, Türkiye'nin genel sorunlarından ayırma imkânı olmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla, Ankara'ya ilişkin söylenecekler, genelde Türkiye'nin durumundan kaynaklanan sorunlardır. Bkz. Kemal Görmez, *Bir Metropol Kent Ankara: Sosyal Yapı-Kimlik-Yaşam*, Odak Yay., Ankara, 2004, s.3.

⁵ Bu sayılar, ilgili yerel yönetim birimlerinin web sayfalarından alınmıştır. Bkz. <http://www.ankara-bel.gov.tr/TasarimOgeleri/default.aspx.20.03.2009>; <http://www.ankaraozelidare.gov.tr/?status=igm,20.03.2009>; <http://www.ankara.gov.tr/turkce/index.aspx.20.03.2009>.

tamamlanmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde, “29 Mart 2009 Yerel Seçimleri” sürecine girilmesi, seçim çalışmaları kapsamında büyükşehir belediye meclisi, ilçe belediye meclisi ve il genel meclisi üyelerinin çoğunun seçim bölgelerinde olması ve yerel seçimlere bağlı olarak araştırma süresinin kısıtlanması nedeniyle bu nüfusun tamamına ulaşmak mümkün olmamıştır. Bu nedenle, sadece ulaşılabilenler arasından, araştırma evrenini temsil eden bir örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır. Örneklemenin en zor aşamalarından biri de örneklem büyüklüğünün belirlenmesidir. Buradaki en temel amaç, temsil yeterliliğini zedelemeyecek en küçük sayıyı bulmaktır. Bu çerçevede, sosyal bilimlerde 100 kişi yeterli örneklem olarak kabul edilmektedir. Bilimsel çalışmalarda büyük örnek yerine iyi örnek seçmeye daha fazla önem verilmekte, örneklemin büyüklüğüne değil, temsil kabiliyetine vurgu yapılmaktadır (Karasar, 2008:127; Aziz,2008:57). Araştırma evreninin %19’u il genel meclisi üyelerinden, %15’i büyükşehir belediye meclisi üyelerinden, %60’ı belediye meclisi üyelerinden ve %6’sı da mülki idare amirlerinden oluşmaktadır. Örneklem dağılımında da araştırma evrenindeki dağılım yüzdesine bağlı kalınmış, alt gruplardaki oranlama buna göre yapılmıştır. Buna göre, örneklemin %7’si mülki idare amirlerinden, %19’u il genel meclisi üyelerinden, %16’sı büyükşehir belediyesi meclis üyelerinden ve %58’i de belediye meclisi üyelerinden oluşmuştur.

Sosyo-ekonomik yapılarındaki farklılık bakımından araştırma evrenini en iyi şekilde temsil ettiği düşünülen merkez ve çevre ilçeler olarak Çankaya, Yenimahalle, Altındağ, Mamak, Etimesgut ve Keçiören büyükşehir ve ilçe belediye meclis üyelerinden oluşan örneklem, kademeli rastlantı örneklem tekniği ile belirlenmiştir. Kadın, erkek, siyasi parti gibi kategorilerin olasılıklı temsile dayandırılması gereğinden hareketle, oranlı kademeli rastlantılı örneklem seçilmiş ve alt grupların oranlarına göre temsil edilmesi sağlanmıştır. Kademeli rastlantı örnekleminde, nüfus önce homojen alt gruplara ayrılmış ve sonra örneklem rastlantılı olarak oluşturulmuştur. Elimizdeki farklı aktör gruplarının her biri kendi içinde basit rastlantı örneklem tekniği ile seçilmiştir. Böylece kademeli örneklem ve basit örneklem tekniği birlikte kullanılmıştır (Karasar, 2008; Erdoğan,1998:87-89). Ancak, İl Genel Meclisi’nde ilçe sınırlandırmasına gidilmemiştir. Çünkü, il özel idaresinin ölçeği il alanıdır ve büyükşehir belediyesi dışında kalan alanları da kapsamaktadır. Bu nedenle, temsil çerçevesi metropol ilçelerle sınırlandırılmamıştır. Sadece, kadın-erkek ve siyasi parti dağılımına göre oranlı kademeli rastlantılı örneklem seçilmiştir. Mülki idare amirleri ise diğer gruplara göre daha homojen bir yapıya sahiptir. Vali yardımcılarını basit rastlantılı örneklem tekniği ile seçilirken, kaymakamlar amaçlı örneklem tekniği ile belirlenmiştir. Metropol sınırları içinde merkezden Çankaya Kaymakamı, çevreden de Etimesgut Kaymakamı seçilmiştir.

Survey incelemelerinde hangi istatistiksel analizin seçileceği, araştırmanın amacına ve sorularına bağlı olarak değişmektedir. Eğer, araştırma soruları tanımlayıcı bir biçimde hazırlanmışsa ve araştırma verileri

nominal ölçek ile anlamlandırılmışsa tanımlayıcı istatistik kullanılması ve frekanslarla çalışılması gerekmektedir. Tanımlayıcı istatistikler, verileri özetleyerek değişkenleri tasvir etme amacıyla kullanılmaktadır (Erdoğan,1998:111-112). Bu araştırmada, nominal ölçek (isim ölçeği) kullanılmış (Karasar, 2008:143) ve durum tespiti yapmaya yönelik olarak tanımlayıcı soru tipi seçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek ve soru tipi, hangi istatistiklerin kullanılacağını ve ne kadar yorum yapılabileceğini de belirlemektedir. Bu araştırmada tanımlayıcı istatistik yöntemi kullanılmış ve frekans dağılımları ile istatistiksel analiz yapılmıştır. Çünkü, istatistiğin sunduğu yorum çerçevesi bununla sınırlıdır. Bu araştırmanın sonuçları, anket formunun ölçme kabiliyeti ve örnekleme yer alan kitle ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu araştırmanın, yerel yönetim sistemindeki tüm yerel aktörlerin, yerel yönetim reformuna ilişkin genel yaklaşımlarını ortaya koyma gibi bir iddiası bulunmamaktadır.

2.2. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Yerel Aktörlere İlişkin Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılanların %7'sini mülki idare amirleri, %18'ini il genel meclisi üyeleri, %16'sını büyükşehir belediyesi meclis üyeleri ve %58'ini de belediye meclisi üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan toplam 119 kişinin %15'i kadın, %85'i de erkeklerden oluşmaktadır. Bu oranlar, kadınların yerel siyasette çok düşük bir düzeyde temsil edildiğini göstermektedir. Araştırmaya katılan yerel aktörlerin eğitim durumlarına ilişkin dağılıma göre, araştırmaya katılan yerel aktörlerin %48'i üniversite, %39'u lise, %7'si ortaokul, %4'ü ilkök ve %2'si lisans üstü eğitim mezunudur. Toplamda sadece %11'lik bir kesim ilkök ve ortaokul mezunudur. Araştırmaya katılanların meslek dağılımları incelendiğinde, ankete katılanların genel toplamında serbest meslek grubu oranının yüksek olduğu görülmektedir. Serbest meslek, ticaret, müteahhit, inşaat-emlak ve esnaf grubu tek bir kategori olarak değerlendirildiğinde toplam oranları %54 olmaktadır. Bu sonuçlar, Türk yerel yönetim sistemindeki esnaf ve tüccar kesiminin ağırlığını bir kez daha ortaya koymaktadır.⁶

Yerel Yönetimlerin Özerklik Durumu

Yerel yönetimlerin özerklik durumuna ilişkin değerlendirmelere bakıldığında, yerel aktörlerin %54'ünün yerel yönetimleri yarı özerk, %33'ünün merkezi yönetimin uzantısı ve %13'ünün de özerk kuruluşlar

⁶ Belediye meclislerinde esnaf ve tüccarlar her koşulda daha yüksek oranda temsil olanağına erişmektedir. Bkz. Oya Çitçi, 1989, s.233. Erder ve İncioğlu'nun İstanbul Büyükşehir Belediyesi meclis üyeleri ile ilgili yaptıkları araştırma, meclis üyelerinin çalışma alanları konusunda aynı genellemeyi doğrular niteliktedir. 1977-2004 yıllarını kapsayan yerel yönetim dönemlerinde serbest meslek, ticaret, inşaat, imalat alanları ağırlıkta görülmektedir. Bkz. Sema Erder, Nihal İncioğlu, 2008, s.4.

olarak nitelendirdiği görülmektedir. Yerel grupların kendi içindeki dağılımlarına bakıldığında da çoğunun, yerel yönetimleri yarı özerk kuruluşlar olarak gördüğü ortaya çıkmaktadır (Ek tablo 1). İl Genel Meclisi'nde durum biraz farklılaşmaktadır. İl Genel Meclisi üyelerinin %59'u yerel yönetimleri merkezi yönetimin uzantısı olarak görürken, %23'ü özerk kuruluşlar, %18'i yarı özerk kuruluşlar olarak görmektedir. Bu farklılaşmanın il özel idaresinin durumundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Yeni düzenlemelerde il özel idareleri oldukça özerk bir yapıya kavuşturulurken, yeni düzenlemeden önce merkezi yönetimin bir parçası gibi iş görmekteydi. Dolayısıyla, bu keskin farklılaşmayı il genel meclisi üyelerinin yeni ve eski arasındaki farklılıktan kaynaklanan kafa karışıklığı ile açıklamak mümkündür. Büyükşehir ile belediye meclislerinin değerlendirmeleri de aynı yönde olmuştur. Büyükşehir belediye meclisi üyelerinin %63'ü, belediye meclisi üyelerinin %59'u yerel yönetimleri yarı özerk kuruluşlar olarak görürken, büyükşehir belediyesi meclis üyelerinin %21'i, belediye meclisi üyelerinin de %30'u merkezi yönetimin uzantısı olarak nitelendirmişlerdir. Büyükşehir belediye meclisi üyelerinin %16'sı, belediye meclisi üyelerinin de %10'u ise özerk kuruluşlar olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Bu oransal dağılımı, Türkiye'deki yerel yönetim sisteminin geleneksel yapısıyla ilişkilendirmek mümkündür. Türkiye'deki son yerel yönetim reformuyla yerel yönetimler idari ve mali yönden özerk bir yapıya kavuşturulmuş olmasına rağmen, yerel yönetimler özerk olarak nitelendirilmemiştir. Türkiye'nin kemikleşmiş merkezîyetçi yapısının, zihinlerde uygulamalardan daha fazla etkili olduğu açıktır.

Yerel Yönetimlerin En Önemli Sorunu

Araştırmaya katılanlara yerel yönetimlerin en önemli sorununun ne olduğuna ilişkin görüşleri sorulmuştur. Yerel aktörlerin yerel yönetimlerin sorunlarına ilişkin görüşleri, nasıl bir yerel yönetim istediklerini de göstermektedir. Araştırmaya katılanların %50'sine göre, yerel yönetimlerin en önemli sorununun gelir yetersizliği olduğu görülmektedir. Gelir yetersizliğinden sonra %29 oranla denetim sisteminin yetersizliği gelmektedir. Yetki azlığı %19 oranla üçüncü sırada yer almakta, diğer seçeneği ise %2 düzeyinde kalmaktadır. Anket formunda "diğer" kategorisinde yer alan açık uçlu seçenek, yöneticilerin bilgi eksikliği, nitelikli personel eksikliği ve siyasi yönlendirme gibi yorumları içermektedir. Bu sonuçlara göre, yerel yönetimlerin en önemli sorunu gelir yetersizliği ve ardından denetim yetersizliği olarak belirtilmiştir. Yerel aktörlerin, yetki azlığı sorununa vurgu yapmamaları dikkate değerdir (Ek Tablo 2).

Yerel Yönetim ve Demokrasi İlişkisi

Yerel aktörlerin %49'u, yerel yönetimlerde demokrasinin gelişmesinin halkın yönetime katılım düzeyinin ve kararları etkileme gücünün artırılmasıyla mümkün olacağını, %39'u yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılmasının demokrasiyi olumlu yönde etkileyeceğini, %12'si de yerel

yönetimlerin yetkilerinin artırılmasının yerel seçkinlerin kendi kontrol alanlarını genişleteceği yönünde görüş belirtmişlerdir (Ek Tablo 3). Yerel aktör grupları içindeki dağılıma bakıldığında, mülki idare amirlerinin büyük çoğunluğunun demokrasiyi halkın yönetime katılımı ile ilişkilendirdikleri görülmektedir. İl genel meclisi ve büyükşehir belediye meclisi üyeleri de aynı görüşü paylaşıyor, belediye meclisi üyelerinin yerel yönetim ile demokrasi ilişkisini, yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması üzerinden kurduğu görülmektedir. Yerel yönetimlerin en önemli sorunları arasında “yetki azlığı” sorununu en fazla dile getiren grup olmaları nedeniyle bu konuya ilişkin bulgular ile Tablo 6'daki bulgular arasında paralellik olduğu ortaya çıkmaktadır. Belediye meclisi üyelerinin daha fazla yetki istemelerinin ve yetki ile demokrasi arasında pozitif bir ilişki kurmalarının nedeni, ilçe belediye kararlarının büyükşehir belediye başkanı onaylamadıkça geçerli olmamasıdır. Yerel aktörlerin demokrasiyi halkın yönetime katılım düzeyi ile anlamlandırmaları, yerel yönetimlerde halkın yönetime katılım kanallarının geliştirilmesi ve etkin hale getirilmesi düşüncesini desteklediklerini göstermekte ve bu yönüyle olumlu bir eğilime işaret etmektedir.

Merkezi Yönetimin Vesayeti

Türkiye’de yerel yönetimlerle ilgili en önemli kırılma noktalarından biri merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetimi konusudur. Araştırmaya göre, yerel aktörlerin %49'u merkezi denetimi gerekli görmekte, ancak denetimin sınırlı bir şekilde olması gerektiğini belirtmekte, %41'i merkezi yönetimin denetimini yerel hizmetlerin koordinasyonu açısından gerekli görmekte, %8'i gerekli olsa da özerkliğe aykırı olduğunu düşünmekte, %2'lik bir kesim de merkezi yönetimin denetimini gereksiz bulmaktadır. Denetimin gerekli olmakla birlikte, sınırlı bir şekilde olmasını ağırlıklı bir şekilde savunan kesim, büyükşehir ve belediye meclis üyeleridir. İl genel meclisi bu konuda ikiye bölünmüş durumdadır. Yerel hizmetlerin koordinasyonu açısından merkezi yönetimin denetimini gerekli görenlerle, sınırlı olmasını savunanlar eşit orandadır. Buna karşılık, mülki idare amirlerinin büyük çoğunluğu, yerel hizmetlerin koordinasyonu açısından merkezi yönetimin denetimini gerekli görmektedir. Yerel aktörlerin kurumsal konumlarına göre beklenen sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak, yerel aktörlerin tamamına yakını idari vesayetın bir şekilde olması gerektiğini savunmakta, denetimsiz bir yerel yönetim düşünmemektedir. Yerel aktörlerin böyle düşünmesinde, Türkiye’deki güçlü merkeziyetçi yapı, yerel yönetimlere duyulan güvensizlik ve yerel yönetimlerin idari kapasitelerinin yetersizliği gibi birçok faktörün etkili olduğu sanılmaktadır (Ek Tablo 4).

Yerel Yönetimlerin Genel Yetkili Olması

Yeni düzenlemeler sonucunda yerel yönetimler hizmet sunmada genel yetkili, merkezi yönetim de özel yetkili kılınmıştır. Bu değişiklik, yerel yönetimler reformunun en radikal yönünü ve en çok tartışılan konusunu

oluşturmakta, üniter devlet yapısını tehdit ettiği ve bu nedenle Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Araştırmaya katılan yerel aktörlerin %54'ü genel yetki merkezde olmak üzere yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılmasını, %40'ı yerel yönetimlerin genel yetkili olmasını, %5'i de merkezi yönetimin genel yetkili olmasını savunmaktadır (Ek Tablo 5). Bu sonuçların, merkezi yönetimin vesayeti ile ilgili bulgularla da uyum içinde olduğu ve birbirini desteklediği görülmektedir. Genel olarak tüm yerel gruplarda çoğunluk, yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılmasını, ancak genel yetkinin yine merkezde kalması gerektiğini belirtmektedir. Yerel aktörlerin çoğunun, genel yetkinin merkezde kalması yönündeki tercihlerine dayanarak, reformun görev ve hizmet yönünden yerel yönetimleri genel yetkili konumuna getiren anlayışına karşı olduklarını söyleyebiliriz.

Yerel Düzeyde En Etkili Grup

Yerel yönetim reformunun yerel düzeydeki dengeleri nasıl şekillendirdiğini ve yerel karar mekanizmalarının hangi güçler arasında paylaştığını tespit etmek amacıyla yerel aktörlere, yerel karar alma sürecinde en etkili olduğunu düşündükleri grup hakkında görüşleri sorulmuştur. Yerel aktörlerin %64'ü yerel seçilmişlerin, %11'i halkın, %10'u kent yatırımcılarının ve sermaye gruplarının, %8'i mülki idare amirlerinin, %7'si de "diğer" şikkı ile kategorize edilen farklı grupların yerel karar alma sürecinde etkili olduğunu belirtmektedir (Ek Tablo 6). Türkiye'de belediyelerde çok güçlü bir başkan modeli bulunmaktadır. Genellikle bürokratların gelişmesini sağlayacak bir kariyer çizgisi oluşmadığından, belediyelerde kapasitesi yüksek bir belediye bürokrasisi bulunmamaktadır. Güçleri sınırlı olan belediye meclislerinde, kent halkının tüm kesimlerinin temsilinden çok, belediye kararlarından etkilenen küçük girişimciler egemen olmaktadır. Böyle bir yönetim mekanizması içinde belediye başkanları, her şeye karar veren tek kişi haline gelmektedir. Kentin imar planlarının ve kentsel tasarım projelerinin yapılmasında şehir plancıları ve mimarlar gibi teknik kadrolar görev almakta ve hazırlanan bu planlar belediye meclislerinde onaylanmaktadır. Ancak, pratikte belediye başkanının bu kararlar üzerindeki etkisi oldukça yüksek olmaktadır. Planlamacılar yönlendirilmekte, planlar üzerindeki değişiklik talepleri bu planları teknik bilginin kontrolünden çıkararak siyasetle bütünleşmiş bir çıkar çatışması haline getirmektedir. Bu kararlar, sadece kentin yapılaşma düzenini etkilemekte kalmayıp büyük kentsel rantların dağıtımını da belirlemektedir (Tekeli, 2008:8). Yerel yönetimlerin "karar alma-yürütme-teknokrası" olmak üzere üç ayaklı yapı üzerinde kurulması gerektiği düşünülürse, teknokrası ayağının zayıflığı güçlü başkan modelini pekiştirmektedir. Özellikle büyükşehir modeli, plan yapma, onama yetkisi ve mali gücüyle birlikte kent düzeyinde gerçekleşmiş olan bir yerelleşmenin, yine kent içinde merkezileşmesi anlamına gelmektedir. Ancak, bu merkezileşme, seçilmiş meclisten çok fiilen başkanın şahsında gerçekleşmektedir. Başkanın, güçlü

konumundan dolayı, planlama ve yatırım kararlarıyla doğrudan ilgili gruplarla olan ilişkisi önem kazanmaktadır (Erder ve İncioğlu, 2008:48-50). Belediye meclisleri resmî karar organı olsa da mevcut sistem içinde kent yatırımcıları, karar alma sürecinin görünmeyen aktörleri durumuna gelmektedir.

Yerel Yönetimlerde Şeffaf Yönetim Anlayışı

Yerel yönetim reformunun en çok tartışılan ve neoliberal politikaların en çok öne çıkardığı kavramlardan biri olan şeffaflık konusunda yerel aktörlerin %42'si, yerel yönetimlerde şeffaflılığın sağlanması yönünde düzenlemeler yapıldığını, %26'sı bilgi edinme hakkı ve kamusal açıklığı sağlanması konusunda bazı eksikler olduğunu, %29'u halka yönelik bir şeffaflık olmadığını ve şirketlerin ticari sır kalkanı arkasına gizlendiğini, "diğer" cevabını seçen yerel aktörlerin %3'ü ise şeffaflığın uygulanmadığını ve denetimin olmadığı yerde şeffaflıktan bahsedilemeyeceğini belirtmektedir (Ek Tablo 7). Kanunlarda, yerel halkın bilgi edinme hakkını nasıl kullanacağı ve bilginin dağıtımında kullanılması gereken araçların neler olduğu belirtilmemiştir. Belediye encümen kararlarının ve kent konseyi görüşlerinin yerel halka duyurulmasına yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Tablodaki verilere bakıldığında, yerel aktörlerin %58'inin, yerel yönetim reformunun şeffaf bir yönetim uygulaması getirmediği ve şeffaflıkla ilgili düzenlemelerin yeterli olmadığı yönünde bir görüşe sahip olduğu görülmektedir.

Kent Konseyi Kararlarının Belediye Meclisinde Görüşülmesi

Yerel aktörlere, kent konseyi kararlarının belediye meclisinin ilk toplantısında gündeme alınarak değerlendirilmesi konusundaki görüşleri sorulmuştur. Yerel aktörlerin %54'ü, kent konseyi görüşlerinin belediye meclisinin ilk toplantısında gündeme alınmasını yönetime katılım açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirmiş; %20'si, sadece gündeme alınmasını yeterli görmeyerek belediye meclisi açısından bir bağlayıcılığı olması gerektiğini; %25'lik bir kesim de kent konseyinin bir fonksiyonunun olmadığını, halkı temsil etmede yetkili organın belediye meclisi olduğunu belirtmiştir (Ek Tablo 8). Kent konseyi kararlarının belediyeler açısından bir bağlayıcılığının olmaması ve belediye meclisinin görevleri arasında kent konseyi kararlarının değerlendirilmesine ilişkin bir hüküm yer almaması nedeniyle yerel aktörlerin çoğu (%54), demokrasi adına bir formalitenin yerine getirilmesi yönünden, kent konseyi kararlarının belediye meclisinde görüşülmesini önemli bir gelişme olarak değerlendirmişlerdir. Aslında, yerel aktörlerin sadece %20'si, kent konseyi ile belediye meclisi arasındaki ilişkinin hukuki bir temele oturtulması gerektiğine işaret etmektedir. Yerel aktörler, karar alma sürecindeki yetkilerini paylaşma konusunda istekli görünmemektedir.

Yerel Ölçekte Kim Etkili Olmalı?

Yerel aktörlerin yerelleşme konusundaki eğilimlerini saptayabilmek amacıyla valilik ve büyükşehir belediye başkanlığı görevlerinden hangisinin daha etkili ve yetkili olmasını tercih ettikleri sorulmuştur. Yerel aktörlerin %47'si "her ikisi de" cevabını vererek etki ve yetki konusunda, iki görev arasında bir dengeden yana olduğunu belirtmiştir. %39'luk bir kesim büyükşehir belediye başkanının, %13'lük bir kesim de valinin etkili ve yetkili olmasını tercih ettiğini belirtmiştir (Ek Tablo 9). "Tarafsız devlet görevlisi" vali ile "halka dayanan ve yerel talepleri dikkate alan" büyükşehir belediye başkanını birlikte ele alan ve bir diğerini dışlamayan bu anlayış, salt yerelleşmeci bir tutumu yansıtmamaktadır. Yerel aktörlerin bu yaklaşımı, "genel yetki merkezde kalmak koşuluyla yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması" yönündeki tercihlerini (Ek Tablo 5) bir kez daha ortaya koyduklarını göstermektedir.

İl Genel Meclisi Kararlarında Vali Onayının Kaldırılması

Yeni düzenlemede, il genel meclisi kararlarının, valinin onayından geçirilmesi zorunluluğu kaldırılmıştır. Yerel aktörlerin %45'i önemli kararların valinin onayından geçirilmesi gerektiğini, %13'ü tüm kararların valinin onayından geçirilmesi gerektiğini, %41'i ise hiçbir kararın valinin onayından geçirilmesine gerek olmadığını belirtmektedir (Ek Tablo 10). Valinin il genel meclisi üzerindeki etkisini azaltan bu düzenlemeye yerel aktörlerin çoğu karşı çıkmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak, yerel aktörlerin her durumda bir idari vesayet arayışı içinde olduğunu ve merkezi yönetimin onay makamı olma gücüne inandıklarını söylemek mümkündür.

Yerel Kamu Hizmetlerinin Özel Sektöre Devredilmesi

Yerel yönetim reformunun en can alıcı noktalarından biri, yerel yönetimlerce üretilen kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde özel sektöre gördürme ve fiyatlandırma gibi mekanizmalara ağırlık verilmesidir. Yerel aktörlerin %48'i yerel kamu hizmetlerinin bir kısmının özel sektöre devredilmesinde bir sakınca olmadığını, ancak özel sektöre devredilecek hizmetlerde bir sınırlama ve ayırım olması gerektiğini, %37'si yerel kamu hizmetlerinin yerel yönetimler tarafından sunulması gerektiğini ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinin kamu hizmeti ve kamu yararı anlayışına uygun olmadığını, %15'i de yerel kamu hizmetlerinin tamamen özel sektöre devredilmesinden yana olduğunu, kamu hizmetlerinin özel sektör tarafından görülmesinin hizmette verimliliği ve kaliteyi artırdığını belirtmektedir (Ek Tablo 11). Bu sonuçlar çerçevesinde, yerel kamu hizmetlerinin yerel yönetimler eliyle yerine getirilmesi gerektiğini ve kamu hizmetlerinin özel sektöre devrinin kamu yararı anlayışına uygun olmadığını savunanlarla, yerel kamu hizmetlerinin bir kısmının özelleştirilmesini ve özelleştirilecek hizmetlerde bir sınırlama ve ayırım olması gerektiğini savunanları bir arada

değerlendirdiğimizde, yerel aktörlerin çoğunun, kamu hizmetlerinde sınırlı ve kontrollü bir özelleştirmeden yana olduğu görülmektedir.

Kamu hizmetlerini taşeron şirketlere gördüren yerel yönetimlerin temel ve bilinen gerekçesi, iş gücü maliyetlerini azaltmaktır. Belediyeler, işgücü maliyetlerinin yüksekliğini ve özel sektörün aynı işi kamu sektöründen daha düşük maliyette ve daha yüksek kalitede ürettiğini gerekçe göstererek taşeron uygulamasını bir zorunluluk olarak sunmaktadır. Örneğin, büyükşehir belediyeleri ile metropol ilçe ve il belediyelerinde çöp hizmetlerini taşeronlaştırmayan belediye bulmak giderek olanaksızlaşmaktadır. Bu durum, piyasada çok sayıda çöp şirketinin oluştuğunu ve bunların giderek güçlendiğini göstermektedir. Yerel kamu hizmetlerinin piyasaya açılması, kamu kaynaklarıyla bir piyasanın oluşturulması anlamına gelmektedir. Türkiye’de özelleştirme konusunda toplum genelinde bir konsensüs oluşturulduğu görülmekte ve bu anlayış özelleştirme kararlarını siyasi sürecin dışındaymış gibi göstermektedir. Ancak, yerel hizmetlerin piyasaya açılması aynı zamanda küresel şirketlere açılmasını da beraberinde getirmektedir. Küresel şirketler, yerel şirketler kanalıyla Türkiye piyasasına girmektedir. Bugün gelinen noktada yerel yönetimlerin özelleştirmeyi mutlak biçimde reddetmeleri söz konusu olmamakla birlikte, kayıtsız şartsız bir şekilde kabul etmelerini engelleyecek formüller geliştirilmelidir. Öncelikle hizmetin gerekliliği ve kamusal boyutu, hizmet sunumunun nereye kadar yerel yönetimlerin sorumluluğu altında olduğu ve başka bir kurumun nereye kadar sorumluluk üstelenebileceği konuları üzerinde sınırlar çok iyi belirlenmeli ve toplumsal fayda unsuru esas alınmalıdır. Başta su olmak üzere doğal kaynaklar ve temel insani ihtiyaçlara konu olabilecek hizmetler kamu kontrolünden çıkarılmamalıdır. Araştırmaya katılan yerel aktörlerin de özel sektöre devredilecek hizmetlerde bir sınırlama ve ayırım olması gerektiği fikrini benimsemiş olmaları, kamu yararı ve kamu hizmeti anlayışının korunması açısından önemli bir adım olsa da yeterli değildir. Yerel aktörlerin düşüncelerinden farklı olarak yerel yönetim pratiğinde özelleştirmenin yoğunlaşması, yerel yönetim reformunun neoliberal politikaların hedeflerine ulaşmasını sağlayan önemli araçlardan biri olduğunu göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, yerel yönetimlerin karar organı ve kurumsal temsil kanalı olan yerel meclis üyelerinin ve merkezi yönetimin yereldeki temsilcisi olan mülki idare amirlerinin, 2004 ve 2005 yıllarında gerçekleştirilen yerel yönetim reformu hakkındaki görüşleri survey incelemesi yoluyla belirlenmiştir. Bu araştırma sonucunda, sanılanın aksine, günümüzde yerel aktörlerin merkeziyetçi eğilimlerinin hâlâ güçlü olduğu görülmüştür. Yerel aktörler, sınırlı bir şekilde de olsa yerel yönetimler üzerinde merkezin vesayetinden yana olduklarını belirtmişler, ayrıca, yerel yönetim reformunda öngörülen biçimde yerel yönetimlerin genel yetkili kılınmasını değil, genel

yetki merkezde olmak kaydıyla yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılmasının daha doğru olduğunu kabul etmişlerdir.

Yerel yönetim reformunun en çok tartışılan düzenlemelerinden biri olan ve katılımcı demokrasiyi güçlendirdiği ileri sürülen kent konseyleri, katılımcı grupların oy hakkının olmaması ve halkın doğrudan katılımını sağlamaması nedeniyle yerel aktörler tarafından işlevsiz yapılar olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılığın anlamlı olması için, halkın yönetimin kararları üzerinde etkili olması, yönetimi denetlemesi ve şeffaflığın sağlanması gerekmektedir. Yerel aktörlerin, şeffaflıkla ilgili düzenlemeler konusunda da yerel yönetim reformunu yetersiz buldukları görülmüştür. Yeni düzenlemeler katılımcılıktan çok, kamu hizmetlerinin tasfiye edilmesine, halkın ekonomik ve sosyal haklarının gerilemesine ve yerel yönetimlerin merkezi yönetimin denetiminden koparılmasına zemin hazırlamıştır. Yerel aktörler, il genel meclisi kararlarının valinin onayından geçirilmesi zorunluluğunun kaldırılması konusunda ise önemli kararların valinin onayından geçirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yerel aktörlerin bu yaklaşımının, genel yetki merkezde olmak koşuluyla yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması anlayışına dayandığı düşünülmektedir. Yerel aktörlerin, merkezi otoriteyi son aşamada onay mekanizması olarak görmek istemeleri bu savımızı güçlendirmektedir.

Yerel aktörlerle ilgili bir diğer ilginç sonuç, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine ilişkin görüşlerinde ortaya çıkmıştır. Yerel aktörlerin çoğu, yerel kamu hizmetlerinin bir kısmının özel sektöre devredilmesi, özel sektöre devredilecek hizmetlerde de bir sınırlama ve ayırım olması gerektiğini belirtirken, bir kısmı da yerel hizmetlerin yerel yönetimler eliyle yürütülmesi gerektiğini belirtmiş ve kamu yararı anlayışını ön plana almıştır. Yerel aktörlerin sadece %15'lik bir kesimi, tam özelleştirmeden yana olduğunu belirtmiştir. Yerel aktörlerin bu yaklaşımı, kamu hizmetlerinin tümünün özel sektöre devredilmesine hukuki zemin hazırlayan ve özelleştirmeyi adeta zorunlu hale getiren yerel yönetim reformu ile uyumlu bir görüntü yansıtmamaktadır. Bu sonuç, doğaları gereği kamu yararı kavramına körleşebilen yerel meclislerin, sermaye kesimi ile kamu yararı arasındaki dengeyi sağlama çabaları olarak değerlendirilebileceği gibi, resmi karar organı olarak güçlerini yitirmeleri nedeniyle, kentsel rantların paylaşımı süreçlerinden dışlanmanın yarattığı gerilimin bir tezahürü olarak da yorumlanabilir.

Sosyal bilimlerde sonuç bölümünün, çarelerden çok sorunlar ortaya koyduğu ilkesinden hareketle, yerel yönetim reformunun yerel aktörlerin gözünden değerlendirmesi yapılırken, uygulamada ortaya çıkan eksik taraflarının belirtilmesinde fayda görülmektedir. Tespitimiz odur ki; yerel yönetim reformu, yerel yönetimlerin mali kaynak yetersizliği, denetim sisteminin yetersizliği, güçsüz meclis yapısı ve büyükşehir belediyelerinin ilçe belediyeleri üzerindeki vesayeti gibi geleneksel sorun alanlarına dokunmaksızın, tamamen dışsal dinamiklerin etkisiyle küreselleşmenin

gereklarine ve beklentilerine uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Yerel yönetim reformunun, uygulayıcıları konumunda olan yerel aktörler tarafından bile pek çok yönüyle eleştirilmesi, bunu açık bir şekilde göstermektedir. Yerel yönetimler reformu, ekonomik gelişme, toplumsal refah, demokratik katılım gibi değerlerin artmasını sağlayacağı yönündeki beklentilerin aksine, devletin ekonomik ve sosyal gelişmeyi destekleme kapasitesini ortadan kaldıran bir niteliğe sahiptir. Yerel yönetimleri merkezi yönetimin vesayetinden koparan yerelleşme anlayışının, yerel halkı sermaye kesimine teslim etmek suretiyle, yerel demokrasiyi gerileteceği açıkça görülmektedir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Örsan (2007). "Belediye Yönetimi Reformu: Monolitik İktidar Yapısının Güçlendirilmesi", Çağdaş Yerel Yönetimler, C.16, S.1, s.7-29.

AKSOY, Şinasi (2004). "Kamu Yönetimi Nereye Gidiyor? Bir Durum Saptaması", II. Kamu Yönetimi Forumu, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

AKSOY, Şinasi (1998). "Yeni Sağ, Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetim", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 7, 1, s.3-13.

ALFORD, Robert R., Roger Friedland (1985). Powers of Theory: Capitalism, the State and Democracy, Cambridge University Press.

ARIKBOĞA, Erbay (2007). "Türk Yerel Yönetim Sisteminde Reform ve Yeni Kamu Yönetimi", Kamu Yönetimi Yazıları, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken, M.Lütfi Şen, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.42-70.

AZİZ, Aysel (2008). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara.

ÇİTÇİ, Oya (1989). Yerel Yönetimlerde Temsil-Belediye Örneği, TODAİE Yayını, Ankara.

DOĞANAY, Ülkü (2007). "AKP'nin Demokrasi Söylemi ve Muhafazakârlık: Muhafazakâr Demokrasiye Eleştirel Bir Bakış", SBF Dergisi, 62-1, s.65-88.

ERDER, Sema, Nihal İncioğlu (2008). Türkiye'de Yerel Politikanın Yükselişi-İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği 1984-2004, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

ERDOĞAN, İrfan (1998). Araştırma Dizaynı ve İstatistik Yöntemleri, Emel Matbaası, Ankara.

FALAY, Nihat (2008). "Yönetişim ve Bölgeselleşme Kısacasında Yerel Yönetimler", İktisat Dergisi, Sayı:500, s.3-6.

GÖRMEZ, Kemal (2007). "Kamu Yönetimi Reformu", Sosyal Politika Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Ankara, s.1-3.

GÖRMEZ, Kemal (1997). Yerel Demokrasi ve Türkiye, Vadi Yayınları, Ankara.

GÜLEN, Fikret (2006). "AKP'nin İktidar Olduğu Dönemde Kabul Edilen Yasalar Hakkında Değerlendirme", Mülkiye Dergisi, C.XXX, S.252, s.145-210.

GÜLER, Birgül A. (2005). Devlette Reform Yazıları, Paragraf Yayınevi, Ankara.

KARAHANOGULLARI, Onur (2004). "Kamu Reformu Tartışmalarına Metodolojik Bir Bakış", Hukuk ve Adalet Dergisi, Sayı:2, s.1-16.

KARASAR, Niyazi (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KETTL, Donald F. (2000). "The Transformation of Governance: Globalization, Devolution and The Role of Government", Public Administration Review, V.60, N.6, p.488-498.

ÖZDEN, Kemal(2007). “Yerel Yönetimlerde Yeni Denetim Mekanizmaları”, Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar, Ed.: Şinasi Aksoy-Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.439-447.

STEWART, John, Gerry Stoker (1989). The Future of Local Government, Macmillan Press, London.

STOKER, Gerry (1996). “Introduction: Normative Theories of Local Government and Democracy”, Rethinking Local Democracy, Ed. Desmond King, Gerry Stoker, Macmillan Press, London 1996.

ŞENGÜL, Tarık (1999). “Yerel Yönetim Kuramları:Yönetimden Yönetişime”, Çağdaş Yerel Yönetimler, C.8, S.3, s.3-19.

TEKELİ, İlhan (2008). “Yerel Siyasette Katılım ve Çoğulculuk”, İktisat Dergisi, Sayı:500, s.7-9.

ÜSTÜNER, Yılmaz (2000). “Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu”, AİD, C.33, S.3, s.15-31.

Ekler

Tablo 1: Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Özerklik Durumu

	Türkiye’de yerel yönetimlerin durumu			Toplam
	Özerk kuruluşlardır.	Yarı özerk kuruluşlardır	Merkezi yönetimin uzantısıdır.	
Mülki idare amirleri	1 11,1%	7 77,8%	1 11,1%	9 100,0%
İl genel mec.	5 22,7%	4 18,2%	13 59,1%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	3 15,8%	12 63,2%	4 21,1%	19 100,0%
Belediye mec.	7 10,1%	41 59,4%	21 30,4%	69 100,0%
Toplam	16 13,4%	64 53,8%	39 32,8%	119 100,0%

Tablo 2: Yerel Yönetimlerin En Önemli Sorunu

	Yerel yönetimlerin en büyük sorunu					Toplam
	Gelir yetersizliği	Yetki azlığı	İdari vesayet	Denetim sisteminin yetersizliği	Diğer	
Mülki idare amirleri	6	0	0	3	0	9
	66,7%			33,3%		100,0%
İl genel mec.	10	1	1	9	1	22
	45,5%	4,5%	4,5%	40,9%	4,5%	100,0%
Büyükşehir bel. mec.	9	2	0	8	0	19
	47,4%	10,5%		42,1%		100,0%
Belediye mec.	34	19	0	15	1	69
	49,3%	27,5%		21,7%	1,4%	100,0%
Toplam	59	22	1	35	2	119
	49,6%	18,5%	,8%	29,4%	1,7%	100,0%

Tablo 3: Yerel Yönetim ve Demokrasi İlişkisi

	Yerel yönetimler ile demokrasi arasındaki ilişki			Toplam
	Yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması demokrasiyi olumlu yönde etkiler.	Yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması, yerel seçkinlerin kendi kontrol alanlarını genişletmelerine yol açar.	Yerel yönetimlerde demokrasinin gelişmesi, halkın yönetime katılım düzeyinin ve kararları etkileme gücünün artırılmasıyla mümkündür.	
Mülki idare amirleri	1	1	7	9
	11,1%	11,1%	77,8%	100,0%
İl genel mec.	4	2	16	22
	18,2%	9,1%	72,7%	100,0%
Büyükşehir bel. mec.	7	4	8	19
	36,8%	21,1%	42,1%	100,0%
Belediye mec.	34	8	27	69
	49,3%	11,6%	39,1%	100,0%
Toplam	46	15	58	119
	38,7%	12,6%	48,7%	100,0%

Tablo 4: Merkezi Yönetimin Vesayetine İlişkin Bulgular

	Merkezi yönetimin vesayeti				Toplam
	Yerel hizmetlerin koordinasyonu açısından gereklidir.	Gereklidir, ancak sınırlı bir şekilde olmalıdır.	Gerekli olsa da özerkliğe aykırıdır.	Merkezi yönetimin denetimi gereksizdir.	
Mülki idare amirleri	6 66,7%	2 22,2%	0 ,0%	1 11,1%	9 100,0%
İl genel mec.	10 45,5%	10 45,5%	1 4,5%	1 4,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	5 26,3%	13 68,4%	0	1 5,3%	19 100,0%
Belediye mec.	28 40,6%	33 47,8%	8 11,6%	0	69 100,0%
Toplam	49 41,2%	58 48,7%	9 7,6%	3 2,5%	119 100,0%

Tablo 5: Yerel Yönetimlerin Genel Yetkili, Merkezi Yönetimin Özel Yetkili Olması

	Yerel yönetimlerin genel yetkili, merkezi yönetimin özel yetkili olması				Toplam
	Merkezi yönetim genel yetkili olmalıdır.	Genel yetki merkezde olmak kaydıyla, yerel yönetimlerin yetkileri artırılmalıdır.	Yerel yönetimler genel yetkili olmalıdır.	Diğer	
Mülki idare amirleri	1 11,1%	6 66,7%	2 22,2%	0	9 100,0%
İl genel mec.	2 9,1%	7 31,8%	13 59,1%	0	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	0 ,0%	10 52,6%	9 47,4%	0	19 100,0%
Belediye mec.	3 4,3%	41 59,4%	24 34,8%	1 1,4%	69 100,0%
Toplam	6 5,0%	64 53,8%	48 40,3%	1 ,8%	119 100,0%

Tablo 6: Yerel Düzeyde En Etkili Olduğunu Düşündüğünüz Grup Hangisidir?

	Yerel düzeyde en etkili grup					Toplam
	Yerel siyasi aktörler/suçmuşlar	Mülki idare amirleri	Kent yatırımcıları ve sermaye grupları	Halk	Diğer	
Mülki idare amirleri	8 88,9%	1 11,1%	0	0	0	9 100,0%
İl genel mec.	16 72,7%	3 13,6%	0	2 9,1%	1 4,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	9 47,4%	1 5,3%	3 15,8%	4 21,1%	2 10,5%	19 100,0%
Belediye mec.	43 62,3%	5 7,2%	9 13,0%	7 10,1%	5 7,2%	69 100,0%
Toplam	76 63,9%	10 8,4%	12 10,1%	13 10,9%	8 6,7%	119 100,0%

Tablo 7: Yeni Düzenlemeler Şeffaf Bir Yerel Yönetim Anlayışı Getiriyor mu?

	Yeni düzenlemeler şeffaf bir yönetim anlayışı getiriyor mu?				Toplam
	Şeffaflık konusunda önemli açılımlar içermektedir.	Bilgi edinme hakkı ve kamusal açıklığın sağlanması konusunda bazı eksiklikler vardır.	Halka yönelik bir şeffaflık yoktur. Şirketler ticari sır kalkanı arkasına gizlenmektedir.	Diğer	
Mülki idare amirleri	4 44,4%	2 22,2%	3 33,3%	0	9 100,0%
İl genel mec.	5 22,7%	4 18,2%	12 54,5%	1 4,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	9 47,4%	2 10,5%	6 31,6%	2 10,5%	19 100,0%
Belediye mec.	32 46,4%	23 33,3%	14 20,3%	0	69 100,0%
Toplam	50 42,0%	31 26,1%	35 29,4%	3 2,5%	119 100,0%

Tablo 8: Kent Konseyi Kararlarının Belediye Meclisinde Görüşülmesi

	Kent konseyi kararlarının belediye meclisinde görüşülmesi				Toplam
	Yönetime	Kent konseyi	Kent	Diğer	
Mülki idare amirleri	4 44,4%	1 11,1%	4 44,4%	0	9 100,0%
İl genel mec.	11 50,0%	4 18,2%	6 27,3%	1 4,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	9 47,4%	6 31,6%	4 21,1%	0	19 100,0%
Belediye mec.	40 58,0%	13 18,8%	16 23,2%	0	69 100,0%
Toplam	64 53,8%	24 20,2%	30 25,2%	1 ,8%	119 100,0%

Tablo 9: Hangi Görev Daha Etkili ve Yetkili Olmalı?

	Hangi görev daha etkili ve yetkili olmalı?			Toplam
	Valilik	Büyükşehir belediye başkanlığı	Her ikisi de	
Mülki idare amirleri	3 33,3%	3 33,3%	3 33,3%	9 100,0%
İl genel mec.	4 18,2%	8 36,4%	10 45,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	1 5,3%	9 47,4%	9 47,4%	19 100,0%
Belediye mec.	8 11,6%	27 39,1%	34 49,3%	69 100,0%
Toplam	16 13,4%	47 39,5%	56 47,1%	119 100,0%

Tablo 10: İl Genel Meclisi Kararlarının Valinin Onayından Geçirilmesi Zorunluluğunun Kaldırılması

	İl genel meclisi kararlarının valinin onayından geçirilmesi zorunluluğunun kaldırılması			Toplam
	Önemli kararlar valinin onayından geçmelidir.	Tüm kararlar valinin onayından geçmelidir.	Hiçbir kararın valinin onayından geçirilmesine gerek yoktur.	
Mülki idare amirleri	7 77,8%	2 22,2%	0	9 100,0%
İl genel mec.	6 27,3%	7 31,8%	9 40,9%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	9 47,4%	2 10,5%	8 42,1%	19 100,0%
Belediye mec.	32 46,4%	5 7,2%	32 46,4%	69 100,0%
Toplam	54 45,4%	16 13,4%	49 41,2%	119 100,0%

Tablo 11: Yerel Kamu Hizmetlerinin Özel Sektöre Devredilmesine İlişkin Bulgular

	Yerel kamu hizmetlerinin özel sektöre devredilmesi			Toplam
	Hizmetler yerel yönetimler tarafından sunulmalıdır. Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi kamu hizmeti ve kamu yararı anlayışına uygun değildir.	Yerel kamu hizmetleri tamamen özel sektöre devredilmelidir.	Yerel kamu hizmetlerinin bir kısmı özel sektöre devredilmelidir. Özelleştirilecek hizmetlerde bir sınırlama ve ayırım olması gerekir.	
Mülki idare amirleri	3 33,3%	1 11,1%	5 55,6%	9 100,0%
İl genel mec.	12 54,5%	0	10 45,5%	22 100,0%
Büyükşehir bel. mec.	6 31,6%	4 21,1%	9 47,4%	19 100,0%
Belediye mec.	23 33,3%	13 18,8%	33 47,8%	69 100,0%
Toplam	44 37,0%	18 15,1%	57 47,9%	119 100,0%

Kaynak: Ankara Alan Araştırması (Şubat-Mart 2009)

Bilgi Otomasyonu ve Bir Kütüphane Bilgi Sistemi Ana Modülü Üzerine Prototip Uygulaması

Arş. Gör. Mustafa Keskinliç

Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler A.B.D.

muskes@atauni.edu.tr

Özet: *Bilişim teknolojilerinin hayatın her alanına girdiği günümüzde, tüm iş alanlarında el ile çalışma sistemlerine olan ilgi ve ihtiyaç gittikçe azalmaktadır. Özellikle bilgi ve dokümantasyon hizmeti veren iş alanlarında, az zamanda istenilen bilgi kaynaklarına güvenli ve hızlı erişim oldukça önem kazanmıştır. Bundan dolayı kütüphanelerde kitap ve süreli yayın gibi bilgi kaynaklarının sağlanmasından, ödünç verilmesine kadar olan işlemleri el ile çalışma biçiminden çıkarıp bir otomasyon sistemi içinde takip altına almak zorunlu hale gelmiştir. Bu gereklilikten dolayı, Kütüphane ortamına Bilgi Otomasyonu sağlamak amacıyla; önce gerekli sistem analiz ve sistem tasarım çalışmaları yapılmış, sonra da bir uygulama yazılımı geliştirilmiştir. Bu uygulama yazılımı, veritabanı yönetim sistemi ve veri tabanı programlama dillerinden biriyle kişisel bilgisayarlar için geliştirilip, Kütüphane Otomasyon Sistemi (KOS) adı verilmiştir.*

Anahtar Kelimeler: *Bilgi Otomasyonu, Kütüphane İşlemleri, Sistem Analizi ve Tasarımı, Uygulama Geliştirme*

Knowledge Automation and a Prototype Application on a Library Data System Base Module

Abstract: *Requirement and concern of the manual working systems have been reduced in all of the business sectors nowadays when information technologies have taken place in many parts of our life. It has been got importance the fast and safely reaching to the information sources which are desired in a very little time especially in the working sectors which give the service of information and documentation. It has been a necessity to monitor the all of the operations from getting the information resources like books and periodical publications to lending in the libraries in an automation system by giving up the type of manual working. For this necessity, it has been done firstly necessary system analysis and system design studies, and then developed application software. This application software has been developed for personal computers by one of the database management*

system and database programming language and named Library Automation System (KOS).

Keywords: *Knowledge Automation, Library Transactions, System Analysis & Design, Application Development*

Giriş

Günlük hayatta, insanoğlunun yaşamını geliştirip, ilerlemek için yaptığı tüm işlerde kullandığı temel hammadde bilgidir. Bilgi olmadan herhangi bir işin yapılması, gelişmenin sağlanması ve ilerlemenin kaydedilmesi düşünülemez. Gerek teknolojik, gerekse sosyo-ekonomik ve kültürel alanlarda her an çeşitli yollardan bilgi üretimi yapılmaktadır. Bu bilginin kaynaklar halinde toplanması, arıtılması, işlenmesi, saklanması, iletilmesi, paylaşılması, kullanılması ve arşivlenmesi hem toplumun gelişmesi, hem de teknolojik, sosyo-ekonomik ve kültürel hayatın ilerleyebilmesi için çok önemlidir (Aktan, 1998: 118-134).

İnsanoğlunun merak ettiği konular üzerinde düşünme ve araştırma yapmaya başladığı ilk günden bu yana bilgi üretimine başlanmış ve zamanla bilgiler yığınlar halinde birikmiştir. Oluşan bilgi yığınlarından faydalanmak isteyenlerin sayısı arttıkça bu yığınlar kitap, dergi, CD-ROM gibi bilgi kaynakları haline dönüştürülmüştür. Zamanla oluşan bilgi kaynaklarının çokluğundan, bunların sınıflandırılması, dokümantasyonlarının çıkarılması (kataloglanması) ve insanların hizmetine sunulması düşüncesi doğmuş ve böylece kütüphaneler kurulmuştur.

Günümüz bilgisayar teknolojisinin hızla gelişmesi ve bunun iletişim teknolojisine yansımaları sonucunda, bilginin güvenli bir şekilde üretimi, erişimi ve paylaşımı oldukça hızlanmıştır. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak, üretilen bilgi yığınları gün geçtikçe büyümekte ve kütüphanelerin yanı sıra, modern kütüphane anlamında veri/bilgi bankaları kurulmaktadır (Akçal, 2005: 78-88).

.Bu bilgi kaynakları, değişik saklama ortamlarında ve değişik hacimlerde kütüphanelere gelmektedir. Çeşitlilik gösteren bu bilgi kaynakları belli yöntemlerle, bilgi kaynağının niteliğine göre işlenmektedir. Belli bir saklama ortamı içerisinde, yazılı ya da kayıtlı olarak gelen bilgi kaynaklarının hazırlanarak dokümantasyonlarının çıkarılması ve bilgi kullanıcısının hizmetine sunulmak üzere hazırlanması işlemleri kütüphanelerde yapılmaktadır.

Bilişim teknolojilerinin ve buna bağlı olarak otomasyon kavramının gelişmediği eski yıllarda, kaynaklara dönüştürülmüş bilgi yığınlarının dokümantasyonu el, kalem, kağıt kullanımının esas olduğu yöntemlerle yapılmakta ve bu şekilde okuyucuya kağıt ya da kartoteksler üzerinden hizmet vermeye çalışılmaktaydı. Ancak günümüzde, her ne kadar bilgi kaynaklarının dokümantasyonlarına ait veriler; kayıt, sınıflandırma, ayıklama, hesaplama, özetleme, depolama, güncelleme, çoğaltma, paylaşma (kurum

İNİNDE) ve İLETME (kurum dışına) işlemlerinin bütünü olan, fakat elektronik olmayan ve otomasyon niteliği taşımayan bir tür bilgi işlem yöntemiyle hazırlanıp, okuyucuya bu şekilde hizmet vermeye çalışılsa da, bilgi üretiminin ve akışının çok hızlandığı günümüzde bilgi kaynaklarının merkezi durumunda olan kütüphanelerde, el ile çalışma yöntemleri; bilginin ya da bilgi kaynaklarının sağlanması, hazırlanması ve hizmete sunulması konusunda yetersiz kalmaktadır.

El ile bilgi işlem denilen kalem, kağıt ve dosyaların kullanıldığı veya mekanik bilgi işlem denilen daktilo, hesap makinesi gibi mekanik araçların kullanıldığı bilgi işlem türleri yerine, bilişim teknolojilerinin temelini oluşturan çok gelişmiş elektronik ve sayısal özellikleri olan günümüz bilgisayarlarının kullanıldığı ve çok büyük hacimli verilerin işlenmesini veritabanı yöntem ve uygulamalarıyla epeyce kolaylaştıran elektronik bilgi işlem türüyle gerçekleştirilecek modern kütüphane otomasyon sistemlerinin avantajları tartışılmazdır. Bir anlamda el ile bilgi işlemde otomasyon sayesinde bilgi yönetimine geçiş yapılacaktır (Gel, Erişim: 10.05.2011).

Kütüphanecilik alanında yapılan bu çalışmalar bilgisayarlaşma, otomatikleşme, bilgi yönetimi, bilgi sistemlerine geçiş süreci olarak adlandırılmaktadır (Anameriç, 2005)..

Bu çalışmada aşağıdaki amaçlar hedeflenmiştir ve sonuç olarak kütüphane ortamı için Kütüphane Otomasyon Sistemi diye adlandırılan yazılımı ortaya çıkarılmıştır.

-Bilgi otomasyonunu tanımlamak.

-Sistem analizi ve tasarımı olarak; kütüphane işlemlerini ve özelliklerini tanıtmak.

-Sistem geliştirme olarak; veritabanı yönetim sistemi ve veritabanı programlama dillerinden biri ile kütüphane ortamına Bilgi Otomasyonu sağlayacak bir bilgisayar yazılımı geliştirmek.

-KOS yazılımının kullanımı ve teknik özellikleri hakkında bilgi vermek.

2. Bilgi Otomasyonu

2.1. Bilgi, Bilgi Toplumu, Bilgi Çağı

Bilgisayar biliminde bilgi ve veri kavramının önemli bir yeri vardır. Her iki kavramın aynı olduğu zannedilse de, ikisi arasında önemli bir fark vardır. Veri; herhangi bir konuyla ilgili toplanmış mantıksal materyallerdir. Başka bir tanımla durum ya da gözlemlerin gösterimidir. Bilgi ise, araştırma ve gözlemler neticesinde elde edilen verilerin çeşitli yöntem ve araçlarla işlenmesiyle elde edilen sonuçlardır. Örneğin; bir sınıftaki öğrencilerin derslerine ait sınav notlarına veri, bunların bilgisayarda belli kurallara göre işlenmesinden sonra ortaya çıkan sonuçlara Bilgi denir.

İNİNDE yaşadığımız bilgi çağı, bilginin önemini anlaşıması ve hayatın her kesiminde en ön plana çıkarılmasıyla başlamıştır. Toplamların gelişmesi ilk devirlerden itibaren sırasıyla, tarım, sanayi ve bilgi toplumu şeklinde olmuştur. Bilgi toplumu; bilgi çağında yaşayan, bireysel ve toplumsal

gelişmenin en önemli unsuru olarak bilgiyi gören ve yaşamın her safhasında çeşitli yöntem ve araçlarla bilgiyi üreten, kullanan ve paylaşmaya çalışan toplum türüdür. Bilgi toplumunun temel özelliklerinden biri sanayi toplumundaki maddi ürünler üretme yerine bilişim teknolojileri ile bilgi üretiminin önem kazanmış olmasıdır⁸.

Bilgi toplumu kullandığı araç ve yöntemlerle, bilgiyi güvenle kolay erişilebilir, kolay kullanılabilir ve kolay paylaşılabilir hale getirmiştir. Bilgi toplumunda bilgi, sürekli üretilme ve artış gösterme, iletişim ağları içinde taşınabilme ve paylaşılabilme özelliğine sahiptir. Bütün bu gelişmeleri yaşayan ve bilgiyi yoğun olarak kullanan toplumlar Bilgi Toplumu, içinde bulunduğumuz çağ da Bilgi Çağı olarak adlandırılmaktadır (Kaygusuz, 1996).

2.2. Otomasyon

Çeşitli iş alanlarına ait işlemlerin yürütülmesinde geleneksel olarak kullanılan el ile çalışma sistemleri yerine, bu işlemlerin bilgisayara dayalı olarak, otomatikleştirilmesine Otomasyon denmektedir. Otomasyon kavramına getirilen diğer bazı açıklamalar şunlardır (Aydın, 1992):

-Otomatik araçlarla işlemlerin uygulanması.

-Bir işlemi daha otomatik yapmanın teorisi, sanatı, tekniği.

-İşlemleri otomatikleştirmek kendi kendine yürür ve kendi kendini kontrol eder hale getirme usullerinin incelenmesi, dizaynı, geliştirilmesi ve uygulanması.

-Bir yöntemin, bir işlemin veya donatımın otomatik işleme çevrilmesi.

Teknolojik gelişmelere paralel olarak iş alanlarında artan makineleşmeyi ve bu makinelerin insan elinin etkisiyle iş yaptıklarını ifade için kullanılan Mekanizasyon kavramı ile otomasyon kavramını birbirinden ayırt etmek gerekmektedir. Mekanizasyonu yapılmış bir iş alanındaki bir mekanize sistemde kullanıcı ya da işletmenin, hem sistem hem de girdi-çıkı materyali üzerinde bedensel denetim ve müdahalesi vardır. Bedensel denetim ve müdahale ise, el ile çalışma sistemlerinde kullanılan yegane yöntemdir. Dolayısıyla mekanize sistemler el ile çalışma esasına dayanan sistemlerdir. Mekanizasyon da el ile çalışma anlamını içeren eden bir kavramdır.

Otomasyon sistemlerinde ise kullanıcı sadece girdi materyalini sisteme vermekte, daha sonra sistem veya çıktı üzerinde herhangi bir bedensel denetim veya müdahalesi olmamaktadır. Ancak bir otomasyon sisteminde kullanıcıya sunulan seçenekler çerçevesinde, kullanıcı seçim yaparak sisteme yönlendirme yapabilmektedir. Yani otomasyon sistemlerinin temelinde otomatik iş yapma özelliği bulunmaktadır.

2.3. Bilgisayar ve Otomasyon

Otomasyon için kullanılacak araçlar otomatik sistemlerdir ve bu sistemlerin programlanabilirlik özelliği vardır. Programlama tekniği, işlemlerin

kendiliğinden, insan müdahalesi gerekmeden akışını sağlar. Bundan dolayı tam anlamıyla otomasyon, yalnızca programlama olanağının bulunduğu bilgisayar sistemleri ile hayata geçirilebilecek bir kavramdır. Dolayısıyla otomasyon sistemi ancak bilgisayar sistemleri ile uygulama sahasına konabilecek bir yapı olarak düşünölmelidir (Küçük, 1989: 6-18). Bir otomasyon sisteminin meydana gelebilmesi için iki unsurun bir araya gelmesi gerekmektedir. Bu unsurlar bilgisayarlar ve insanlardır.

2.4. Bilgi ve Bilişim Bilimi

Bu çağda bilimsel ve teknik alanlarda önemli gelişmeler sağlanmış ve birçok yeni bilim dalı doğmuştur. Özellikle bilgisayar bilimlerinde yaşanan gelişmelerin, Bilişim Biliminin doğmasında büyük rolü olmuştur. Yapılan çalışmalar, önceleri mekanik aletleri, sonra elektrikli araçları, hemen arkasından elektriğin tekniğe uygulanmasıyla elektronik tabanlı makineleri ortaya çıkarmıştır. Elektronik tabanlı bilgi-işlem ve iletişim makinelerinde de yıllarca kullanılan manyetik tekniğin, yerini optik tekniklere bırakmasıyla, hem bilgisayar hem de iletişim alanlarında çok büyük kapasite ve performans artışı sağlanmıştır. Teknik alanlarda kaydedilen her gelişme, yapılan her buluş, bilginin üretim ve paylaşım hızını artırmaktadır. Bunun sonucunda da üreyen büyük bilgi birikimlerini, hatalardan arındırmak, işlemek, saklamak ve bilgi kullanıcısının erişimine hazırlamak, bunların yöntem ve araçlarını geliştirmek artık bir bilim dalı haline gelmiştir. Bu dal, bilgi çağının bilim dalı olan Bilgi/Bilişim Bilimidir.

Burada, bilgi çağında yaşayan bilgi toplumunun, bilgi esasına dayanan iş alanları ele alınacak olursa; bilgi/bilişim biliminin uygulanması alan yoktur denilebilir. Teorisi oturmuş, kaynak ve hedefleri belli olmuş bir bilim dalı, uygulama sahasına konurken, belli yöntem ve araçların kullanılması kaçınılmazdır. İşte bilgi/bilişim bilimi de uygulama sahasına konurken kullanılacak yöntemlerden biri Bilgi Yönetimi, en modern yöntemi de Bilgi Otomasyonudur.

2.4.1. Bilgi Yönetimi

Bilginin üretilmesi, artırılması, saklanması, güvenliği, kullanılması, iletilmesi, paylaşılması, geliştirilmesi ve arşivlenmesi işlemlerinin tamamını içeren yöntem Bilgi Yönetimi denmektedir.

Çeşitli uzmanlık sahaslarındaki çalışmalar sonucunda üretilen bilginin, tek elden yönetilmesi günümüzde imkansız gibi görünmektedir. Bunun için bilginin üretildiği, kullanıldığı ya da paylaşıldığı bir ortamda bilgi yönetimine, ilgili tüm uzmanlık sahaslarından kişilerin katılması gerekmektedir. Herhangi bir kuruluşta, kuruluşun hedefleri (örneğin kalite, maliyet, üretkenlik, v.b.) konusunda bilgi yönetiminin, sadece kuruluşun kontrol birimlerine bırakılmayarak, bütün çalışanların kendi sorumluluk alanları ile ilgili konularda bilgi yönetimine katılmaları, Toplam Bilgi Yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Dinçmen, 1997:142).

Artık her şeyin temelinde bilginin yatması gerçeğinden yola çıkarak, bir kuruluş için bilgiyi işleme ve yönetme, en az malzemeyi işleme ve yönetme kadar önemlidir denilebilir. Bu mantığa göre hareket eden kuruluşlar için bilgi yönetimi gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Bunun sonucunda da günümüzde yeni bir iş kolu ortaya çıkmıştır. Bu iş kolu Bilgi Yöneticiliği' dir. Bilginin üretilmesi, artırılması, saklanması, güvenliği, kullanılması, iletilmesi, paylaşılması, geliştirilmesi, arşivlenmesi, toplam bilgi yönetiminin uygulanması ve bunların doğru ve ekonomik olarak gerçekleştirilmesi işlemleri bilgi yöneticisinin sorumluluk alanına girmektedir. Birçok gelişmiş ülkedeki kuruluşlar, bünyelerinde bu iş kolunu yapılandırmış ve başına da Şirket Bilgi Yönetimi Sorumlusu'nu getirmiştir. Hedeflerine ulaşma yolunda en önemli unsuru bilgi olarak gören bu kuruluşlar, malzeme sağlama, işleme ve piyasaya arz etme fonksiyonlarını yerine getirirken, bilgi yönetimi metoduyla, bilgi sağlama, işleme ve ihtiyaç duyan birimlere arz etme fonksiyonunu da hayata geçirmişlerdir. Bu aşamada bilgi yönetimi metodu ile bilgi/bilişim bilimi uygulama sahasına konurken hangi aracın kullanılacağı konusu önemlidir. Enformatik biliminin uygulanmasında en modern araç olarak karşımıza bilgi otomasyonu çıkmaktadır.

2.4.2 Bilgi Otomasyonu

Bilgi olmadan herhangi bir işin yapılması düşünülemez. Yapılacak her iş için az veya çok miktarda bilgiye ihtiyaç vardır. Bilimin ve teknolojinin gelişmesiyle oluşan modern toplumlarda yapılan işler, ilkel toplumlara göre nicelik olarak daha çok ve nitelik olarak daha karmaşıktır. Dolayısıyla günümüzde bir işin yapılmasında, daha çok ve daha kaliteli bilgiye, daha az zamanda ulaşmanın önemi büyüktür. Bilgi biliminin konusuna giren, bilgiyle ilgili her türlü faaliyetin hızlandırılması ancak otomasyon ile mümkündür. İşte bilgi ile ilgili her türlü faaliyetin otomasyon ile yürütülmesi işlemine Bilgi Otomasyonu denmektedir.

Bilginin merkezi kaynakları olan kütüphaneler ve bilgi bankalarında, bilginin otomasyon ile hizmete sunulması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu zorunluluğun gerekçeleri şöyle sıralanabilir:

- Toplumsal gelişme bilgiye bağlıdır.
- Günümüzde her işin bir teknik yönü olduğundan, bilgi her zamankinden daha değerlidir.
- Bilgi artış hızı el ile işleme yöntemleriyle denetim altına alınamayacak kadar büyüktür.
- Bilgi kaynaklarının çeşitlenmesi aranan bilgi kaynağını bulmayı oldukça güçleştirmiştir.
- Kütüphane çalışanlarının yoğun bilgi talebine klasik yöntemlerle cevap vermesi zordur.
- Bilgi kaynaklarının, işlenmesi ve hizmete sunulması açısından zaman çok önemlidir.

-Tekniğin yüksek hızı bilgi kullanıcılarına hızla iletilmediği takdirde değerini kaybetmesine yol açmaktadır.

-Teknolojideki gelişmeler ve maliyetlerin gün geçtikçe düşmesi otomasyona geçme konusunu kolaylaştırmaktadır.

Bu gerekçeler doğrultusunda bilgi otomasyonu hız, güvenlik, doğruluk, kolaylık ve zaman tasarrufu için ideal bir seçenek olarak ortaya çıkmaktadır. Kütüphane işlemlerinde, bilgi otomasyonu uygulamasında, bazı seçenekler şöyledir.

-Kütüphaneye yeni bilgisayar donanımı, teknik personel almak ve bu donanım üzerinde çalışacak bir yazılım geliştirmek.

-Bilgi otomasyonuna geçmiş diğer kütüphanelerle hizmet alışverişinde bulunmak.

-Kütüphane alanında, bilgi otomasyonu hizmeti veren kuruluşlardan yararlanmak.

-Bilgi otomasyonu konusunda hizmet veren özel firmalardan hizmet satın almak.

-Kütüphane işlemleri konusunda, anahtar teslimi bir sistem satın almak.

3. Kütüphane İşlemleri

Araştırma, deney, ve uygulamalardan elde edilen bilgilerin kaynaklar halinde depolandığı yerler kütüphanelerdir. Bilgi toplumunun oluşmasında ve böylece toplumsal gelişmenin sağlanmasındaki rolü büyük olan kütüphanelerin de belli bir çalışma sistemi vardır. Kütüphanecilik İşlemleri adı verilen bu sistemi oluşturan işlemlere aşağıda sırası ile yer verilmiştir.

- Sağlama
- Hazırlama
- Sınıflandırma
- Kataloglama
- Ciltleme
- Yerleştirme
- Yararlandırma
- Kaynak Tarama
- Dolaşım
- Sürelî Yayınlar
- Sürelî Yayınların Sağlanması
- Sürelî Yayınların İzlenmesi ve Uyarı İşlemi
- Sürelî Yayınları Hazırlama İşlemi
- Sürelî Yayın Yararlandırma İşlemi

4. Kütüphane Otomasyon Sistemi Uygulaması

Kütüphane işlemlerin el ile çalışma düzeninden çıkarılıp bilgi otomasyonuna geçirilmesi amacıyla hazırlanan KOS, şu çalışmalarla gerçekleştirilmiştir.

1.Sistem Analizi

Kütüphane işlemlerinin el ile çalışma yönteminin yetersizliği, zaman kaybına neden olduğu, kayıtlarda hatalar olabileceği tespit edildi. Problem incelenerek ve muhtemel çözümler araştırılarak işe başlanmıştır. Kütüphanedeki işlemlerin, bilgi kaynaklarının sicil ve okuyucuların kimlik bilgilerinin kaydı, kaynak tarama, ödünç verme, kaynak siparişi başlıkları altında toplanabileceği gözlemlendi. İşlenecek verilerin çokluğu ve birbirleriyle ilişkili olmaları, veritabanı yöntemleri kullanan bir yazılımla kütüphane işlemlerinin otomasyona alınabileceği belirlendi. Geliştirilecek sisteme ait amaçlar, özellikler ve standartlar ana hatlarıyla belirlendi.

2.Sistem Tasarımı

Kütüphane işlemlerinin bilgisayarlı otomasyon sistemi içerisine alınması için uygun bir çözüm sistemi modeli düşünüldü.

Bu çalışma ile konuya ait işlemler tespit edilmiş ve ana hatlarıyla bir hiyerarşi içerisine yerleştirilerek işlem menüleri oluşturulmuştur.

İşlem menüleri çalıştırıldığında veri alışı verişini sağlayacak ekran formları tasarlanmıştır.

Daha sonra ekran formları aracılığıyla okunacak veya yazılacak verilerin saklanacağı veritabanı dosyaları tasarlanmıştır.

Son aşamada kullanıcı, ekran formu, veri ve dosyalar arasındaki iş akışını ve koordinasyonu sağlayacak ve bilgisayarla kullanıcı arasında iletişim kuracak uygulama programı ana modül, modül ve alt modül adlarıyla üç çeşit modül şeklinde düşünülmüş ve gerekli bilgi işlem fonksiyonları, veri yapıları, dosya yapıları ve algoritmalar hazırlanmıştır.

KOS yazılımını oluşturan Veri Tabanlarına ait referanslar Tablo 1.'de; Program Dosyalarına ait referanslar Tablo 2.'de, Ekran Formlarına ait referanslar Tablo 3.'te ve ekran formları Ek 1.'de, verilmiştir.

KOS sistem tasarımı özet olarak; Tablo 1., Tablo 2. ve Tablo 3.'te verilen referans numaralarına göre hazırlanıp Tablo 4.'te Ana Menü Esasına Göre Tasarım ve Tablo 5.'te Uygulama Modülü Esasına Göre Tasarım adı altında verilmiştir.

KOS yazılımını bilgi işlem fonksiyonları ve görev tuşları Tablo 6.'daki gibi tasarlanmıştır.

KOS yazılımını oluşturacak tüm dosyaların görevleri Tablo 7.'de verilmiştir.

3. Uygulama Yazılımı Geliştirme

Sistem analizi, sistem tasarımı ve uygulama yazılımı geliştirme süreci Şekil 1.'deki işlem akış diyagramında genel olarak gösterilmiştir.

Analiz ve tasarım çalışmalarında kayıt, tarama, emanet ve sipariş şeklinde dört ana başlık altında tanımlanan kütüphane işlemleri için, dört ana program modülü ve dört ana veritabanı dosyası oluşturulmuştur. Ancak, sistem yaklaşımına ve yapısal programlama tekniğine uygun olması açısından ileriki safhalarda her bir program modülünün ve veritabanı dosyasının daha alt düzeylere bölünerek modüllerin sayısı 21'e

veritabanlarının sayısı 27'ye çıkarılmıştır. Ayrıca her bir veri tabanı da kendine ait bir indeks dosyası oluşturarak çalışmaktadır. Yazılımın her safhasında, veri girilerek modüller test edilmiş ve KOS ana modülü ile bütünleşik hale getirilmişlerdir.

KOS'ni oluşturan modül uygulamaları Tablo 4. ve Tablo 5.'te verilen sistem tasarımındaki iş akışına ve modüller ve veritabanları arası ilişkilere uygun şekilde geliştirilmiştir.

4.1. Uygulama Modülleri

4.1.1 KOS Ana Modülü

Bu uygulama ana menü görevini yapmak üzere tasarlanmıştır. Bu modülün amacı; KOS'ne ait menü sistemini oluşturmak ve kullanıcının seçimine göre K1, K2, K3, T1, T2 ,T3, T4, T5, T6, E1, E2, E3, S1, S2 modüllerinden birini çağırmasıdır.

KOS uygulamasının oluşturduğu ana ve alt menü seçenekleri ile bunlarla ilgili uygulama ve veri tabanları Tablo 4.'te; diğer modül ve veritabanları ile olan yapısal ilişkisi Tablo 5.'te verilmiştir.

4.1.2. K1 Modülü

KOS ana menüsündeki KAYIT bölümü, KAYNAK kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 2.'de belirtilen alt modülleri ve veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kütüphane kaynaklarına ait kayıtların izlenmesi ve işlenmesidir

4.1.3. K11 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, KAYNAK kısmında, kaynakların listelenmesi işlemi için, K1 tarafından çağrılan alt modüldür. Bu alt modülün amacı; kayıtlı olan kaynak sicil bilgilerini özet ve detay olmak üzere iki türde listelemektir.

4.1.4. K12 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, KAYNAK kısmında, kaynakların fiş dökümü işlemi için K1 tarafından çağrılan alt modüldür. Bu alt modülün amacı; kayıtlı olan kaynak sicil bilgilerine göre yazar adı, demirbaş, konu, eser adı, ortak yazar, emeği geçenler ve dizi fişlerini hazırlar. 4.1.5. K2 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, SÜRELİ YAYIN kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen alt modülleri ve veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kütüphaneye gelen süreli yayınlara ait kayıtların izlenmesi ve işlenmesidir.

4.1.6. K21 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, SÜRELİ YAYIN kısmında süreli yayınların listelenmesi işlemi için K2 tarafından çağrılan modüldür. Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanır. Bu alt modülün amacı; kayıtlı olan kaynak sicil bilgilerini özet ve detay olmak üzere iki türde listelemektir. Özet listesi kayıtlı süreli yayınlara ait sayı, demirbaş numarası ve süreli yayın tam adından oluşmaktadır. Detay listesi kayıtlı kaynaklara ait, ISSN, demirbaş numarası, süreli yayın tam adı ve süreli yayın sayısından oluşmaktadır.

4.1.7. K3 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, ÜYE kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen alt modülleri ve veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kütüphaneden emanet olarak kaynak alacak okuyucuların, üye olarak kimlik bilgilerinin izlenmesi ve işlenmesi yanında okuyucunun aldığı emanetlerle ilgili olarak şu bilgileri kaydetmektir.

1. İşlem sayısı : Üyenin, emanet almak için yaptığı işlem sayısı.
2. Emanet durumu : Üyenin, halen elinde bulunan toplam emanet sayısı.
3. Son aldığı emanet sayısı : Üyenin son müracaatında aldığı emanet sayısı.
4. Toplam emanet sayısı : Üyenin tüm müracaatlarında aldığı toplam emanet sayısı.
5. Toplam iade sayısı : Üyenin iade ettiği tüm emanetlerin toplam sayısı.

4.1.8. K31 Modülü

KOS'de KAYIT bölümü, ÜYE kısmında üyelerin listelenmesi işlemini K3 tarafından çağrılan yapan modüldür. Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanır. Bu alt modülün amacı; kayıtlı üyelerin, üye no, adı, soyadı ve telefon numaralarını ekran veya yazıcıdan listelemektir.

4.1.9. T1 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, KONU kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar üzerinde konuya göre tarama yapmaktır.

4.1.10. T2 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, ISBN-ISSN kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar için ISBN ve süreli yayınlar için ISSN'e göre tarama yapmaktır.

4.1.11. T3 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, ESER kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 4.5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar üzerinde eser adına göre tarama yapmaktır.

4.1.12. T4 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, DİZİ kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar üzerinde diziyeye göre tarama yapmaktır.

4.1.13. T5 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, YAZAR kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 2.'de belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar üzerinde yazar adına göre tarama yapmaktır.

4.1.14. T6 Modülü

KOS'de TARAMA bölümü, DEWEY kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kaynaklar üzerinde dewey numarasına göre tarama yapmaktır.

4.1.15. E1 Modülü

KOS'de EMANET bölümü, VERME kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kayıtlı kütüphane üyelerine, "ödünç verilebilme" parametresi "evet" olan kaynakları emanet vermektir.

4.1.16. E2 Modülü

KOS'de EMANET bölümü, GERİ ALMA kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; bir üyeye emanet olarak verilen kaynağın zamanında teslim edilip edilmediğini kontrol etmek ve kaynağı üye üzerinden düşmektir. Zamanında teslim edilmeyen her kaynak için ceza uygulaması amacıyla üye kaydına işaret konmakta ve ceza takip işlemleri E3 uygulamasına devredilmektedir.

4.1.17 E21 Modülü

KOS'de EMANET bölümü, GERİ ALMA kısmı seçildiğinde E2 tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu alt modülün amacı; üye tarafından iade edilen emanetin, üye üzerinden düşülmesidir.

4.1.18. E3 Modülü

KOS'de EMANET bölümü, CEZA TAKİBİ seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı aldığı emaneti zamanında teslim etmeyip cezalı duruma düşen üyelerin ceza takip işlemlerini yapmaktır.

4.1.19. S1 Modülü

KOS'de SİPARİŞ bölümü, KAYNAK kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kütüphanenin ihtiyacını karşılamak üzere sipariş edilecek kaynakların sicil bilgilerini tutmak ve sipariş işlemi gerçekleştikten sonra bu sicil bilgilerini yeniden KAYIT bölümü KAYNAK kısmına girmeye gerek bırakmadan ilgili veritabanlarına Aktar fonksiyonuyla transfer etmektir.

4.1.20. S2 Modülü

KOS'de SİPARİŞ bölümü, SÜRELİ YAYIN kısmı seçildiğinde KOS tarafından çağrılan ve Tablo 5.'te belirtilen veritabanı dosyalarını kullanan modüldür. Bu modülün amacı; kütüphanenin ihtiyacını karşılamak üzere sipariş edilecek süreli yayınların sicil bilgilerini tutmak ve sipariş işlemi gerçekleştikten sonra bu sicil bilgilerini yeniden KAYIT bölümü SÜRELİ YAYIN kısmına girmeye gerek bırakmadan ilgili veritabanlarına Aktar fonksiyonuyla transfer etmektir.

4.1.21. BOS Modülü

İş akışı K1, K2, K3, E1, E2, E3, S1 veya S2 modüllerinden birinden kesilip, KOS ana modülüne devredilirken, derleyici ikaz mesajına klavyeden devam tuşu girmeye gerek kalmadan, bir Enter tuşu göndererek iş akışının sürekliliğini sağlayan modüldür.

4.2. KOS Genel Özellikleri

1. Kütüphane işlemlerini otomasyona aktarmak amacıyla, Kütüphane Otomasyon Sistemi adı altında bir yazılım geliştirilmiş ve kısaca adına KOS denmiştir.

2. KOS yazılımı kayıt, tarama, emanet, sipariş olmak üzere dört ana bölümden ve her bir bölüm de kendi içinde alt bölümlerden oluşacak şekilde tasarlanmış ve bu yapı içinde iş akışının sağlanması için temel olarak şu dosyalar oluşturulmuştur.

-Kütüphane otomasyonu için gerekli verilerin yerleştirildiği 27 adet veritabanı dosyası.

-Veritabanı dosyalarına ait 27 adet indeks dosyası.

-Veritabanı ve indeks dosyalarını işleyen, ekran görüntülerini gerçekleştiren, kullanıcı ve bilgisayar arası iletişimi sağlayan komut ve fonksiyon dizilimlerinden oluşan; 6 tanesi fonksiyon işlevi niteliğinde yardımcı program dosyası olmak üzere toplam 19 adet program dosyası ve bunları yöneten 1 adet ana program dosyası.

-KOS yazılımına ait program dosyalarının her biri, yazılım geliştirme aracının derleyicisi ile KOS.EXE adı altında birleşecek şekilde derlenip doğrudan çalıştırılabilir kod dosyası üretilmiştir. Böylece bir ana program ve bunun tarafından çağrılan 20 adet amaç kodu dosyası yerine tüm işlemleri gerçekleştiren 1 adet uygulama dosyası ortaya çıkarılmış oldu.

4.2.2. KOS Uygulama Dosyaları ve Görevleri

KOS yazılımı: veritabanı dosyaları, index dosyaları, ana uygulama programı ve diğer uygulama programları dosyaları ile yazılımın geliştirme aracı sistem destek dosyaları olmak üzere beş tür dosyadan oluşmaktadır. Bu dosyalar ve görevleri Tablo 7.'de gösterilmiştir.

4.2.6. KOS Bilgi İşlem Fonksiyonları ve Görev Tuşları

Bu yazılımda bir bilgi işlem fonksiyonu tüm bölümlerde aynı tuşa atanmıştır. İlgili ekran formlarında ilgili uygulamaya ait fonksiyonların görev tuşları listelenecek şekilde ayarlanmıştır. Dolayısıyla bunları ezberlemeye gerek yoktur. Tablo 8'de KOS yazılımının bölümlere göre kullanılan temel bilgi işlem fonksiyonları ve görev tuşları yer almaktadır.

4.3. KOS Kullanımı

Geliştirilen KOS yazılımı; Kayıt, Tarama, Emanet, Sipariş olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Yazılımın herhangi bir bölüm ya da kısmında, hatalı veri girişinden, sistem hatalarından veya derleyici sistem destek dosyalarının çalışmasındaki hatalardan kaynaklanan bir aksama olduğunda

ekrana derleyici hata mesajları gelebilir. Bu durumda Cancel seçeneği seçilip boşluk tuşuna basılırsa programın çalışması kesilip, işletim sistemine döndürülür. Ignore seçilirse hatalı işlem ihmal edilip bir adım geriye döndürülür.

4.3.1. Kayıt

Kayıt, KOS'de kütüphane otomasyonu için gerekli verilerin kayıt edildiği. Bir kütüphanede otomasyona alınacak üç tür veri vardır. Bunlar sırayla şöyledir:

1. Bilgi kaynaklarının sicil veriler
2. Süreli yayınlar sicil ve takip verileri
3. Kütüphane üyeleri sicil verileri

KOS yazılımının Kayıt bölümü, bu verilerin bilgisayar ortamına; Kayıt, Görüntüleme, Arama, Düzeltme, Listeleme, Silme, Ekleme, Fiş Dökümü işlemleri için giriş yapıldığı yerdir.

Kütüphanede esas olarak üç tür verinin kaydı tutulmasından dolayı, KOS'de de Kayıt bölümü; Kaynak, Süreli Yayın, Üye olmak üzere üç kısımdan oluşturulmuştur.

Kaynak kısmı; başta kitap olmak üzere süreli yayınlar hariç diğer tüm bilgi kaynaklarının sicil verilerinin, kayda alınmak üzere bilgisayara girildiği kısımdır.

Süreli Yayın kısmı; süreli yayınların sicil verilerinin kayda alınmak üzere bilgisayara girildiği kısımdır.

Üye kısmı; kütüphane üyelerinin sicil verilerinin kayda alınmak üzere bilgisayara girildiği kısımdır.

4.3.2. Tarama

Tarama, KOS ile kayıt altına alınan bilgi kaynakları üzerinde tarama işleminin yapıldığı bölümdür. Bilgi kaynakları üzerinde Konu, ISBN – ISSN numarası, Eser Adı, Dizi, Yazar adı, Dewey Numarası parametrelere göre tarama işlemi yapılabilmektedir.

Tarama bölümünde menüdeki herhangi bir parametreye göre yapılan taramada, kıyas bilgisine uygun bulunan kaynaklara ait: Demirbaş Numarası ve Eser Adı (eser adından tarama yapılırsa Yazar Adı) ekrana bir panel içinde sırayla gelir. İstenilen kaynak seçilince, kaynağın fiş listesi görüntülenir. İstenen fiş türü seçilerek baskıya gönderilebilir.

4.3.3. Emanet

Emanet, KOS'de, kayıt altına alınan bilgi kaynaklarından, kütüphane üyelerini yararlandırmak amacıyla, emanete verilen kaynakların takip altına alındığı bölümdür. Emanet bölümü üç kısımdan oluşur.

1. Verme
2. Geri Alma
3. Ceza Takibi

Kütüphane üyelerine emanet verilen kaynaklarla ilgili olarak, hangi kaynağın hangi üyeye ne zaman verildiği ve ne zaman geri alınması gerektiği bilgileri emanet veritabanında tutulmaktadır.

4.3.3.1. Emanet / Verme

Kütüphane üyelerine emanet verme işleminde, üye numarası esastır. Üye numaraları, daha önceden kaydedilmiş üyelerin veritabanından seçimlik olarak girilebilir. El ile de üye numarası girmek mümkündür. Girilen üye numarası kayıtlı bir numara ise, bu numara sahibinin adı ve soyadı ekrana gelir. Hemen ardından emanete verilecek kaynağın demirbaş numarası istenir. F2 tuşuyla, konum itibarıyla kütüphanede bulunan tüm kaynaklara ait demirbaş numarası listesi, seçimlik veri olarak ekrana gelir. Buradan istenen kaynak seçilince, kaynak bilgi panelinde kaynağa ait demirbaş numarası, eser adı ve kaynak alış-iade tarihleri bilgileri belirir. Tarih paneline de günün tarihi otomatik olarak gelir. Kullanıcı sadece kaynağın iade edilmesi gereken tarihi girer. İşlem tamam ise bir “beep” sesi alınır.

4.3.3.2. Emanet / Geri Alma

Kütüphane üyelerine emanet verilen kaynaklar geri alınırken, Geri Alma bölümü kullanılır. Geri alma işleminde, üye numarası esastır. Üye numaraları, daha önceden kayıt edilmiş üyelerin veritabanından seçimlik olarak girilebilir. El ile de üye numarası girmek mümkündür. Girilen üye numarası kayıtlı bir numara ise, bu numara sahibinin adı ve soyadı ekrana gelir. Hemen ardından geri alınacak kaynağın demirbaş numarası istenir. İlgili üye tarafından emanet alınan kaynaklara ait bilgiler, aynı ekran üzerindeki bir panelde görüntülediğinden, buraya bakarak üye tarafından iade edilecek kaynağın demirbaş numarası ve iade tarihi girilir. Aynı ekran formu üzerinde görüntülenen, kaynağın asıl iade edilmesi gereken tarih geciktirilmiş ise ceza tahakkuk paneli görünür. Bu panelde kaynağın iade işleminin kaç gün geciktirildiği belirtilir ve ödemenin hemen yapılması yapılmayacağı sorulur. EVET seçilirse ne kadar para cezası tahakkuk ettiği görüntülenir. Bundan sonra gelen panelde TAMAM denirse, ceza miktarı üyenin dosyasına kaydedilmez. HAYIR seçilirse tahakkuk eden ceza miktarı görüntülenir ve ceza üyenin dosyasına işlenir. Üyelerin dosyasına işlenen cezaların takibi Ceza Takibi kısmında yapılır.

4.3.3.3. Emanet / Ceza Takibi

Kütüphane üyelerinden, emanet aldıkları kaynakları zamanında iade etmeyip cezalı duruma düşen ve bu cezayı emanet aldıkları kaynağı geri iade ederken ödemeyenlerin dosyasına işlenen cezaların takip edildiği kısımdır. Ceza takibinde esas olan yine üye numarasıdır ve hem seçimlik olarak, hem de elle girilebilir. Üye numarası girildikten sonra üye adı ve üzerine tahakkuk eden para cezası miktarının her bir kaynağa göre dağılımı ve toplamı şeklinde görüntülenir. Bu alanda aşağıdaki görev tuşları kullanılarak karşılarındaki işlemler yapılabilir.

F3 : Günlük ceza miktarı değiştirilir.

F4 : Ceza ödemeleri yapılır.

F5 : Cezalı üyelerin listesi alınır.

F6 : Başka bir üye için ceza takibi yapılır.

4.3.4. Sipariş

Kütüphanenin bilgi kaynağı ve süreli yayın ihtiyacını karşılamak üzere siparişlerin hazırlandığı bölümdür. Siparişler hazırlanırken ihtiyaç duyulan kaynağın tüm sicil bilgilerinin önceden girilebileceği ekran formları dizayn edilmiştir. Buradan istenen tüm sicil bilgileri girilebilir. Burada bilgi kaynağının emanet verilip verilmeyeceği ve sipariş tarihi belirtilmek zorundadır.

Satın alma işlemi gerçekleşip ihtiyaç temin edildikten sonra, ilgili kaynağın yeniden kayıt bölümünde kayıt işlemine gerek kalmaz. Sadece, sipariş bölümünden Aktarma fonksiyonu kullanılarak, bilgi kaynağı otomatik olarak sicil bilgileri veri tabanlarına gönderilmektedir.

Aktarma fonksiyonu kullanılırken, bilgi kaynağına bir demirbaş numarası, sipariş edilen kaynağın geliş tarihi ve fatura numarası girilmek zorundadır. Aksi taktirde aktarma işlemi gerçekleşmez. Burada daha önce başka bir kaynağa verilen demirbaş numarası kullanılamaz. Ancak o demirbaş numarası, ait olduğu kaynağının, sicil kaydı Kayıt bölümünden silindikten sonra kullanılabilir.

Siparişle sağlanıp, aktarma fonksiyonuyla kayıt bölümüne otomatik olarak gönderilen bilgi kaynakları ile süreli yayınların sicil kayıtları üzerinde, Kayıt bölümünde mevcut tüm bilgi işlem fonksiyonları uygulanabilir olarak tasarlanmıştır. İhtiyaçların tanımlandığı sipariş bölümünü;

1.Kaynak,

2.Süreli yayın, olmak üzere iki kısımdan oluşmuştur. Aktarma fonksiyonuna işlerlik kazandırmak ve zamandan tasarrufu sağlamak için, her iki kısma ait ekran formları, veri giriş ve bilgi çıkış panelleri, veritabanı yapıları, değişkenlere atanacak otomatik, seçimlik ve serbest veriler; kayıt bölümünde olanlar ile hemen hemen aynı olarak tasarlanmıştır.

Sonuç ve Tartışma

Ülkemizde, kütüphanelerin otomasyona geçirilmesi konusunda, gerek ticari gerekse akademik boyutta yapılmış çalışmalar vardır. Ancak kütüphane işlemlerinin tamamını oluşturan; Kayıt ve Takip (üye, süreli yayın ve diğer bilgi kaynakları için), Tarama (üye, süreli yayın ve diğer bilgi kaynakları için), Dolaşım, Sipariş işlemlerini bir otomasyon sistemi içinde birleştirip hizmete sunmak oldukça zor ve uzman bir ekip çalışması gerektirdiğinden, bu çalışmaların bazıları tüm kütüphane işlemlerini içeren tam bir kütüphane otomasyonu değildir. Genel anlamda bir kütüphaneye otomasyon sistemi kazandırmak amacı ile hazırlanan bu çalışmaya ait özellikler şunlardır:

1.Bu çalışma teorik bilgi ve uygulama yazılımı olmak üzere iki kısımdan oluşur.

2.Teorik kısımda şu bilgilere yer verilmiştir.

-Bilgi otomasyonu tanımlanmıştır.

-Kütüphane işlemleri hiyerarşik sıra içinde belirlenmiştir.

-Gerekli sistem analizi ve sistem tasarımı yapılarak kütüphane işlemlerini bilgisayara dayalı bilgi otomasyonuna geçiren, KOS adlı ve kayıt, tarama, emanet, sipariş modüllerinden oluşan uygulama yazılımı geliştirilmiştir.

-Geliştirilen KOS'ni oluşturan modüller ve ile ilgili teknik özellikler özetlenmiştir.

3.Uygulama yazılımı veritabanı yönetim sistemi ve programlama dili kullanılarak geliştirilmiştir.

4.Yazılım kişisel bilgisayarlar için, tek kullanıcı için hazırlanmıştır.

5.Geliştirilen yazılım, aşağıdaki kütüphane işlemlerinin tamamını içeren bir otomasyon sistemidir.

6.KOS kütüphaneler için bir Bilgi Sisteminin ana modül prototipini oluşturmaktadır. Bir Bilgi Sisteminin ana modülden başka en önemli kısmı olan ağ veya internet üzerinden erişim, kullanım ve bilgi paylaşımını sağlayan kısmı geliştirilmemiştir.

- KAYIT
- Kaynak
- Süreli Yayın
- Üye
- TARAMA
- KONU'dan Erişim
- ISBN'den Erişim
- ESER'den Erişim
- DİZİ'den Erişim
- YAZAR'dan Erişim
- DEWEY'den Erişim
- EMANET
- VERME
- GERİ ALMA
- CEZA TAKİBİ
- SİPARİŞ
- KAYNAK
- SÜRELİ YAYIN
- ÇIKIŞ

KAYNAKÇA

AKÇAL İlhan ve Serhat Kaya, Bilgi Merkezleri İçin Veri Tabanı Seçim Kriterleri ve Kullanıcı Eğitimi, Bilgi Dünyası, 2005, 6(1), s.78-88.

AKTAN C. Can ve Mehtap Tunç, "Bilgi Toplumu ve Türkiye", Yeni Türkiye Dergisi, Ocak-Şubat 1998, s.118-134.

ANAMERİÇ Hakan, Bilgi Merkezlerinin Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Rolü, Bilgi Dünyası, 2005, 6(1), s.15-35.

KAYGUSUZ, A., 1996, Türkiye'de halk kütüphanesi hizmetlerinin geliştirilmesinde otomasyon. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (yayımlanmamış)

AYDIN, Emin, D., 1992, Bilişim Sistemleri Sözlüğü Bilgisayar Bilgi İşlem ve Telekomünikasyon. Doruk Yayınları, Ankara, s 45.

KÜÇÜK, M. Emin, 1989, Otomatikleşmiş süreli yayın denetim sistemleri Ankara'da bulunan üniversite kütüphaneleri için sistem seçimi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s 6-18. (yayımlanmamış)

DİNÇMEN, Murat, 1997, Otomasyon Dergisi, Toplam bilgi yönetimi, Bileşim Yayıncılık A.Ş., sayı 66, s 142.

Türk Dili ve Edebiyatı Ansiklopedisi, İstanbul, Cilt 6, s.52, Dergah Yayınları, 1986

KENANOĞLU, Y. S., 1997, Veri tabanları ve kütüphane otomasyonu üzerine bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, s 70. (yayımlanmamış)

EROL, Nuray, 1990, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin mevcut ödünç verme sisteminin otomasyon tasarımı ve sistem analizi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s 20. (yayımlanmamış)

Çevrimiçi: <http://www.turkforum.net/481667-bilgi-islemden-bilgi-yonetimine.html>, Oğuz C. Gel. Erişim:10.05.2011,

Ekler

Tablo 1. KOS Yazılımı Veritabanları Referans Numaraları

Veritabanı Dosya Adı	Referans Numarası
Anaktb	VT1
Aramay	VT2
Bol	VT3
Ceza	VT4
Dewey	VT5
Dil	VT6
Emanet	VT7
Esera	VT8
Gceza	VT9
Kaytur	VT10
Konu	VT11
Konua	VT12
Konuy	VT13
Kspr	VT14
Nit	VT15
Odunc	VT16
Periyot	VT17
Sag	VT18
Sdurum	VT19
Ssyay	VT20
Syay	VT21
Syayara	VT22
Unvan	VT23
Uye	VT24
Uyeyara	VT25
Yaydur	VT26
Yaytur	VT27

Tablo 2. KOS Yazılımı Program Dosyaları Referans Numaraları

Program Dosya Adı	Referans Numarası
Kos	KOS
Kitapkay	K1
Kitaplis	K11
Fisdok	K12
Syaykay	K2
Syaylis	K21
Uyekay	K3
Uyelis	K31
Konutar	T1
Isbntar	T2
Esertar	T3
Dizitar	T4
Yazartar	T5
Deweytar	T6
Emanver	E1
Emanal	E2
Emanduz	E21
Cezatak	E3
Ksprkay	S1
Ssyay	S2
Bos	BOS

Tablo 3. KOS Yazılımı Ekran Formları Referans Numaraları

Şekil Numarası	Referans Numarası
Şekil Ek 2.	M0000
Şekil Ek 2.1.	E1000
Şekil Ek 2.1.1.1.	E1110
Şekil Ek 2.1.1.2.	E1120
Şekil Ek 2.1.1.3.	E1130
Şekil Ek 2.1.1.4.	E1140
Şekil Ek 2.1.1.4.1.	E1141
Şekil Ek 2.1.1.4.2.	E1142
Şekil Ek 2.1.1.5.	E1150
Şekil Ek 2.1.2.1.	E1210
Şekil Ek 2.1.2.2.	E1220
Şekil Ek 2.1.2.3.	E1230
Şekil Ek 2.1.2.4.	E1240
Şekil Ek 2.1.2.4.1.	E1241
Şekil Ek 2.1.2.4.2.	E1242
Şekil Ek 2.1.3.1.	E1310
Şekil Ek 2.1.3.2.	E1320
Şekil Ek 2.1.3.3.	E1330
Şekil Ek 2.1.3.4.	E1340
Şekil Ek 2.1.3.5.	E1341
Şekil Ek 2.2.	M2000
Şekil Ek 2.2.1.	E2100
Şekil Ek 2.2.2.	E2200
Şekil Ek 2.2.3.	E2300
Şekil Ek 2.2.4.	E2400
Şekil Ek 2.2.5.	E2500
Şekil Ek 2.2.6.	E2600
Şekil Ek 2.2.7.	E2700
Şekil Ek 2.3.	M3000
Şekil Ek 2.3.1.1.	E3110
Şekil Ek 2.3.1.2.	E3120
Şekil Ek 2.3.2.1.	E3210
Şekil Ek 2.3.2.2.	E3220
Şekil Ek 2.3.3.1.	E3310
Şekil Ek 2.3.3.2.	E3320
Şekil Ek 2.3.3.3.	E3330
Şekil Ek 2.3.3.4.	E3331
Şekil Ek 2.4.	M4000

Şekil Numarası	Referans Numarası
Şekil Ek 2.4.1.1.	E4110
Şekil Ek 2.4.1.2.	E4120
Şekil Ek 2.4.1.3.	E4130
Şekil Ek 2.4.1.4.	E4140
Şekil Ek 2.4.1.5.	E4150
Şekil Ek 2.4.2.1.	E4210
Şekil Ek 2.4.2.2.	E4220
Şekil Ek 2.4.2.3.	E4230
Şekil Ek 2.4.2.4.	E4240
Şekil Ek 2.4.2.5.	E4250
Şekil Ek 2.5.	M5000

Tablo 4. KOS Sistem Tasarımı (Ana Menü Esasına Göre)

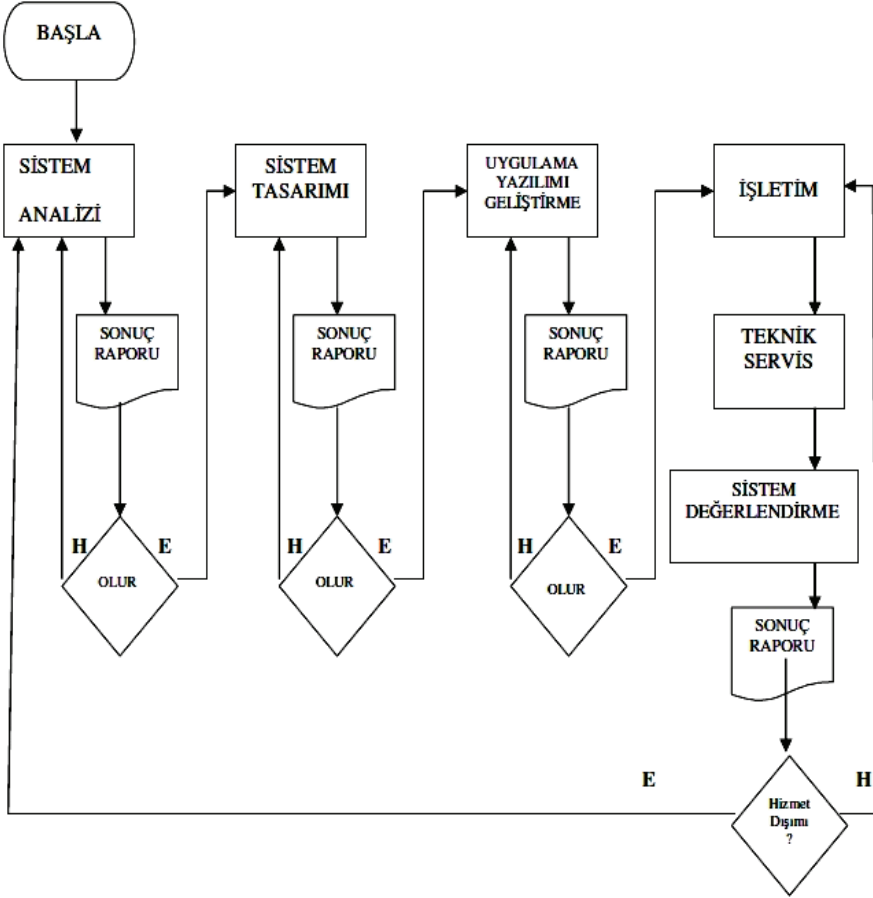
Ana Menü	Alt Modül	Ekran Formu Şekil Numarası	Veritabanı Referans Numarası	Uygulama Referans Numarası
KAYIT		Ek 1.1		KOS
KAYNAK		Ek 1.1.1.1 Ek 1.1.1.2	VT1, VT2 VT3, VT5 VT6, VT10 VT11, VT15 VT16, VT18 VT26, VT27	K1,BOS
	Kaynak Arama	Ek 1.1.1.3		
	Kaynak Listeleme	Ek 1.1.1.4, 2.1.1.5	VT1, VT23	K11
	Kaynak Fiş Dökümü	Ek 1.1.1.6		K12
SÜRELİ YAYIN		Ek 1.1.2.1 Ek 1.1.2.2	VT6, VT17 VT19,VT21 VT22	K2
	Sürelili Yayın Arama	Ek 1.1.2.3		
	Sürelili Yayın Listeleme	Ek 1.1.2.4, Ek 1.1.2.5	VT6, VT19 VT21	K21
ÜYE		Ek1.1.3.1, Ek 1.1.3.1	VT23, VT24 VT25	K3,BOS
	Üye Arama	Ek 1.1.3.3		
	Üye Listeleme	Ek 1.1.3.4, Ek 1.1.3.5	VT23, VT24	K31
TARAMA		Ek 1.2		KOS
KONU		Ek 1.2.1	VT1, VT12	T1, K12
ISBN		Ek 1.2	VT1,VT12 VT21	T2, K12
ESER		Ek 1.2.3	VT1, VT8	T3, K12

Ana Menü	Alt Modül	Ekran Formu Şekil Numarası	Veritabanı Referans Numarası	Uygulama Referans Numarası
DİZİ		Ek 1.2.4	VT1, VT12	T4, K12
YAZAR		Ek 1.2.5	VT1, VT12	T5, K12
DEWEY		Ek 1.2.6	VT1, VT12	T6, K12
EMANET		Ek 1.3		KOS
VERME		Ek 1.3.1.1, Ek 1.3.1.2	VT1, VT4 VT7, VT9 VT23, VT24	E1,BOS
GERİ ALMA		Ek 1.3.2.1, Ek 1.3.2.2	VT1, VT4 VT7, VT9 VT24	E2, K21, BOS
	Emanet Düzenleme			E21
CEZA TAKİBİ		Ek 1.3.3.1, Ek 1.3.3.2		E3,BOS
SİPARİŞ		Ek 1.4		KOS
KAYNAK		Ek 1.4.1.1, Ek 1.4.1.3	VT1, VT2 VT3, VT5 VT6, VT10 VT11, VT14 VT15, VT16 VT18, VT27	S1, BOS
SÜRELİ YAYIN		Ek 1.4.2.1, Ek 1.4.2.3	VT6, VT17 VT19, VT20 VT21, VT22	S2,BOS

Tablo 5. KOS Sistem Tasarımı (Uygulama Modülü Esasına Göre)

Uygulama Modülü	Çağrılan Modül	Modül Tipi	Kullanılan Bilgi İşlem Fonksiyonu	Kullanılan Veritabanı	İşlem
KOS	K1, K2, K3, E1 E2, E3, T1, T2, T3, T4, T5, T6 S1, S2	Ana Modül			ANA MENÜ
K1	K11, K12, BOS	Modül	Kayıt izleme, Sil, Yeni, Düzeltil, Ara, Fiş, Liste	VT1, VT2, VT3, VT5, VT6, VT10, VT11, VT15, VT16, VT18, VT26, VT27	KAYIT / Kaynak
K11		Alt Modül	Özet, Detay	VT1, VT23	KAYIT / Kaynak-listeleme
K12		Alt Modül			KAYIT / Kaynak-fiş dökümü
K2	K21, BOS	Modül	Kayıt izleme, Sil, Yeni, Düzeltil, Ara, Liste	VT6, VT17, VT19, VT21 VT22	KAYIT / Süreli Yayın
K21		Alt Modül	Özet, Detay	VT6, VT19, VT21	KAYIT / Süreli Yayın-listeleme
K3	K31, BOS	Modül	Kayıt izleme*1, Sil, Yeni*2, Düzeltil, Ara*3, Liste	VT23, VT24, VT25	KAYIT / Üye
K31		Alt Modül	Ekran, Yazıcı	VT23, VT24	KAYIT / Üye-listeleme
T1	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT12	TARAMA / Konu
T2	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT12, VT21	TARAMA / ISBN
T3	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT8	TARAMA / Eser
T4	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT12	TARAMA / Dizi
T5	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT12	TARAMA / Yazar

Uygulama Modülü	Çağrılan Modül	Modül Tipi	Kullanılan Bilgi İşlem Fonksiyonu	Kullanılan Veritabanı	İşlem
T6	K12	Modül	Fiş Dökümü	VT1, VT12	TARAMA / Dewey
E1	BOS	Modül		VT1, VT4, VT7, VT9, VT23, VT24	EMANET / Verme
E2	K21, E21, BOS	Modül		VT1, VT4, VT7, VT9, VT24	EMANET / Geri Alma
E21		Alt Modül			EMANET/GeriAlma-düzeltilme
E3	BOS	Modül	Ceza tutarı, Ceza Ödeme, Liste, Yeni Üye		EMANET / Ceza Takibi
S1	BOS	Modül	Kayıt izleme, Sil, Yeni, Düzelt, Ara, Liste, Aktar	VT1, VT2, VT3, VT5, VT6, VT10, VT11, VT14, VT15, VT16, VT18, VT27	SİPARİŞ / Kaynak
S2	BOS	Modül	Kayıt izleme, Sil, Yeni, Düzelt, Ara, Liste, Aktar	VT6, VT17, VT19, VT20, VT21, VT22	SİPARİŞ / Süreli Yayın
BOS		Modül			



Şekil 1. Yazılım sistemi geliştirme süreci

Tablo 6. KOS Yazılımı Bilgi İşlem Fonksiyonları ve Görev Tuşları

Bölüm veya Alt bölüm	Görev Tuşu	Fonksiyon
Tüm Bölümlerde	Home	İlk kayıt
Tüm Bölümlerde	End	Son kayıt
Tüm Bölümlerde	PgUp	Bir önceki kayıt
Tüm Bölümlerde	PgDn	Bir sonraki kayıt
Tüm Bölümlerde	Del	Kayıt silme
Tüm Bölümlerde	Ins	Yeni kayıt girme
Tüm Bölümlerde	Tab	Kayıt düzeltme
Tüm Bölümlerde	?	Kayıt arama
Kayıt/Kaynak	F	Fiş düzenleme
Kayıt/Kaynak ve Tarama	D	Fişlerin yazıcıdan dökümü
Kayıt	L	Listeleme
Sipariş	A	Kayıt aktar
Tüm Bölümlerde	F2	Tablodan standart veri seçimi
Tarama/ISBN-ISSN	F2	ISBN'ye göre kaynak tarama
Kayıt/Kaynak/Arama	F3	Konu seçimi
Tarama/ISBN-ISSN	F3	ISSN'ye göre kaynak tarama
Emanet/Ceza Takibi	F3	Günlük ceza tutarını değiştirme
Emanet/Ceza Takibi	F4	Ceza ödeme
Emanet/Ceza Takibi	F5	Cezalılar Listesi
Emanet/Ceza Takibi	F6	Ceza takibi için yeni üye çağırma
/Arama,Tarama	F8	Girilen veriyi temizle
/Arama,Tarama	F9	Aramayı başlat
Tüm bölümlerde	ESC	İşlem ekranından çıkış

Tablo 7. KOS Yazılımını Oluşturan Dosyalar ve Görevleri

Dosya Adı	Görevi
Anaktb	Bilgi kaynaklarına ait sicil bilgilerinin tutulduğu veritabanı
Aramay	Bilgi kaynakları arama işlemi bilgileri veritabanı
Bol	Bilgi kaynaklarının kütüphanede ait oldukları bölümler veritabanı
Ceza	Cezalı durumdaki üyeler veritabanı
Dewey	Bilgi kaynaklarının Dewey sınıflama bilgileri veritabanı
Dil	Bilgi kaynaklarının yayınlandığı diller veritabanı
Emanet	Emanete verilen bilgi kaynaklarının takip bilgileri veritabanı
Esera	Eser adına göre tarama işlemi bilgileri veritabanı
Gceza	Uygulanacak günlük ceza veritabanı
Kaytur	Bilgi kaynaklarının kaynak türü veritabanı
Konu	Bilgi kaynaklarının konuları veritabanı
Konua	Konu tarama işlemi bilgileri veritabanı
Konuy	Konu arama işlemi bilgileri veritabanı

Kspr	Sipariş edilen bilgi kaynaklarının sicil veritabanı
Nit	Bilgi kaynaklarının nitelikleri veritabanı
Odunc	Bilgi kaynaklarının ödünç verilebilme durumları veritabanı
Periyot	Sürelili yayın çıkış periyotları veritabanı
Sag	Bilgi kaynaklarının sağlanma türleri veritabanı
Sdurum	Sürelili yayın abonelik durumu veritabanı
Ssyay	Sipariş edilen sürelili yayınların sicil bilgileri veritabanı
Syay	Sürelili yayınların sicil bilgileri veritabanı
Syayara	Sürelili yayın arama bilgileri veritabanı
Unvan	Üye ünvanları veritabanı
Uye	Üye sicil bilgileri veritabanı
Uyeyara	Üye arama bilgileri veritabanı
Yaydur	Bilgi kaynaklarının durum veritabanı
Yaytur	Bilgi kaynaklarının yayın türü veritabanı
Kos	Ana program uygulama dosyası
Bos	Modüller arası geçişte kesilmeleri engelleyen uygulama dosyası
Cezatak	Ceza takibi işlemi uygulama dosyası
Deweytar	Dewey bilgisine göre kaynak tarama uygulama dosyası
Dizitar	Dizi bilgisine göre kaynak tarama uygulama dosyası
Emanal	Emanet kaynakları üyeden geri alma işlemi uygulama dosyası
Emanduz	Emanet kaynakları düzenleme işlemi uygulama dosyası
Emanver	Üyelere kaynak emanet verme işlemi uygulama dosyası
Esertar	Eser adına göre kaynak tarama işlemi uygulama dosyası
Fisdok	Bilgi kaynaklarına ait fiş döküm işlemi uygulama dosyası
Isbntar	ISBN-ISSN'ya göre kaynak tarama uygulama dosyası
Kitapkey	Kaynak sicil bilgilerinin kayıt işlemi uygulama dosyası
Kitaplis	Kaynak sicil bilgilerinin kayıt işlemi uygulama dosyası
Konutar	Konu'ya göre kaynak tarama uygulama dosyası
Ksprkay	Kaynak için sipariş kayıt işlemi uygulama dosyası
Ssyay	Sürelili yayın için sipariş kayıt işlemi uygulama dosyası
Syaykay	Sürelili yayın kayıt işlemi uygulama dosyası
Syaylis	Sürelili yayın listeleme işlemi uygulama dosyası
Uyekay	Üye kayıt işlemi uygulama dosyası
Uyelis	Üye listeleme işlemi uygulama dosyası
Yazartar	Yazar'a göre kaynak tarama uygulama dosyası
Anaktb	Bilgi kaynaklarının sicil bilgileri indeks dosyası
Aramay	Bilgi kaynakları arama işlemi bilgileri indeks dosyası
Bol	Bilgi kaynaklarının kütüphanede bölümleri indeks dosyası
Ceza	Cezalı durumdaki üyeler indeks dosyası

Dewey	Bilgi kaynaklarının dewey sınıflama bilgileri indeks dosyası
Dil	Bilgi kaynaklarının yayınlandığı diller indeks dosyası
Emanet	Emanete verilen bilgi kaynaklarının takip bilgileri indeks dosyası
Kaytur	Bilgi kaynaklarının kaynak türü indeks dosyası
Konu	Bilgi kaynaklarının konuları indeks dosyası
Kspr	Sipariş edilen bilgi kaynaklarının sicil indeks dosyası
Nit	Bilgi kaynaklarının nitelikleri indeks dosyası
Odunc	Bilgi kaynaklarının ödünç verilebilme durumları indeks dosyası
Periyot	Sürelili yayın çıkış periyotları indeks dosyası
Sag	Bilgi kaynaklarının sağlanma türleri indeks dosyası
Sdurum	Sürelili yayın abonelik durumu indeks dosyası
Ssyay	Sipariş edilen sürelili yayınların sicil indeks dosyası
Syay	Sürelili yayınların sicil bilgileri indeks dosyası
Syayara	Sürelili yayın arama bilgileri indeks dosyası
Unvan	Üye ünvanları indeks dosyası
Uye	Üye sicil bilgileri indeks dosyası
Uyeyara	Üye arama bilgileri indeks dosyası
Yaydur	Bilgi kaynaklarının durum indeks dosyası
Yaytur	Bilgi kaynaklarının yayın türü indeks dosyası
Kosk	KOS'ne ait uygulama ve veritabanı dosyaları kataloğu

Liderlikte Farklı Bir Yaklaşım: Otantik Liderlik Tarzı ve Transformasyonel Liderlik Biçimi ile Karşılaştırılması

Arş. Gör. Mukaddes Çiçek

Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D.

mayesilkaya@hotmail.com

Özet: Bu çalışmanın temel amacı, otantik liderlik tarzının ne tür bir liderlik yaklaşımı olduğunu ortaya koymak ve bu farklı liderlik tarzının transformasyonel liderlik biçimi ile hangi benzerliklere ya da farklılıklara sahip olduğunu tespit edebilmektir. Bu ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla, her iki liderlik biçiminin genel karakteristikleri temel alınarak karşılaştırmalı bir inceleme yapılmıştır. Bu incelemenin sonunda, otantik liderlik biçiminin, transformasyonel liderlik tarzına güven izleyicilerde tesis etme, bağlılık duygusu yaratma, açıklık, , yapılan hatalara bakış, motivasyon sağlama, izleyici tanımlaması gibi unsurlar açısından son derece benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte ahlaki değerlere bakış, pozitif duygular oluşturma, özdisiplin, kendi kendinin farkında olma şeffaflık ve karar almada kurulan denge gibi unsurlara, otantik liderlik yaklaşımının, transformasyonel liderlik anlayışına oranla çok daha güçlü bir düzeyde önem verildiği, vurgu yapıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Transformasyonel Liderlik

A Different Approach to Leadership: Authentic Leadership and its Comparison to Transformational Leadership

Abstract: Basic aim of this study is to establishing authentic leadership style is what kind of leadership approach and to discover which commonality or diversification between transformational leadership with this different leadership style. In an effort to determine this relationship, make an comparative analysis to being predicated on characteristics of both leadership style. At the end of this analyze it is determined that authentic and transformational leadership styles show similarity from the point of build trust on followers,, create loyalty, openness, perspective to wrongs, provide motivation, personal identification. However, it is found that authentic leadership approach more emphasizes perspectives to moral values; create positive sense, self-discipline, self-awareness, transparency and balance of making decision, than transformational leadership approach.

Keywords: Competition, Competition Policy, Competition Law, Free Market, Benefits of Competition Law

Giriş

Bireylerin, grupların ya da toplumların ortak amaçlarına ya da çıkarlarına ulaşabilmeleri için ikiden fazla insanın bir araya geldiği hemen hemen her ortamda, er ya da geç, öncü nitelikte birinin, en azından kendiliğinden ortaya çıkması kaçınılmazdır. Söz konusu birey, bazen sahip olduğu karakteristik özellikler nedeniyle de öncü olarak seçilebilir. Diğer bireylerin beklentilerini, amaçlarını gerçekleştirme sorumluluğunu üstlenen, onlara bir yön belirleyen, ortak amaca ulaşmada onlara rehberlik eden, aralarındaki birliği, beraberliği sağlayan ve aynı zamanda da hedefe doğru yeknesak hareket edilebilmesini sağlamak için aralarında sağlıklı bir koordinasyon ve güçlü bir motivasyon sağlayan ve öncülük etmeyi kabul ettiği grubun manevi varlığını şahsında somutlaştıran bu birey, "liderdir".

Geçmişten bugüne kadar, birbirinden farklı liderlik türlerinden ya da yaklaşımlarından (transaksiyonel liderlik, paylaşımcı liderlik, hizmetkar liderlik, paylaşımcı liderlik, karizmatik liderlik, hizmetkar liderlik gibi) söz edilmiş ve kısmen buna bağlı olarak pek çok liderlik tanımı ileri sürülmüştür. Liderlik dendiğinde ne anlaşılması gerektiği konusunda genel anlamda bir fikir birliğinin olduğu söylenebilir.

Kinicki (2008) liderliği, lider ile izleyiciler arasındaki bir süreç olarak tanımlamış ve bu sürecin sosyal etkiyi içerdiğini, çoklu düzeyde oluştuğunu (yönlendirme, ilham verme, motive etme gibi) ve asıl amacın hedefi elde etmeye odaklanmak olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre liderlik, diğer bir ifadeyle ortak bir hedefe ulaşmak için bir grubu oluşturan bireyler üzerine bireysel bir etkide bulunma sürecinden ibarettir. Gallagher ve Arkadaşları (2002) ise, izleyicileri empati kuran ve olayların ile eylemlerin anlamlarına dikkat eden kişileri lider olarak tanımlamışlardır. Bu görüşe göre liderler, vizyonerdiler, iletişim yetenekleri yüksektir, hassastırlar ve kendi yeteneklerinin farkında olan kişilerdir. Bowditch ve Buono'ya göre (2001) liderliği ve liderlik sürecini anlamak için, lider ve izleyicileri arasındaki ilişkiyi anlamak ve onların birbirleri ile etkileşimlerini ve bu etkileşimin sonuçlarını anlamak gerekmektedir.

Liderliği ise liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişisel ve ya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tasvir eden Koçel (2003), liderliğin bazı temel karakteristikleri olduğunu ileri sürmüştür. Koçel'e göre liderlik süreci, sadece formal organizasyonlara özgü değildir, dolayısıyla her ortamda belirli bir topluluğun, belirli bir kişinin ardından gitmesi söz konusu olabilir. Yazara göre bir liderin ortaya çıkması için resmi yetkilere sahip olması gerekmez, ancak olursa bu liderin gücü artabilir. Yöneticiliğin ve liderliğin birbirinden farklı olduğunu ve yöneticilik statüsüne sahip olmayan liderler ya da liderlik niteliği göstermeyen yöneticiler olabileceğinin altını çizen bu görüş, aynı zamanda yönetsel kademelere göre liderlik edilen grubun sayısı, amaç ve içinde buldukları koşullar açısından farklı olduğunu ileri sürmektedir.

1. Otantik Liderlik

Goffee ve Jones'e göre otantiklik, liderler tarafından bile yanlış anlaşılan bir kavramdır. Yazarlara göre otantiklik doğuştan gelen bir özellik zannedilmektedir, halbuki otantiklik gerçekte başkaları tarafından lidere atfedilen bir özelliktir. Bu görüşe göre bir lider, kendi kendisini "otantik lider" olarak tanımlayamaz, çünkü otantiklik ancak liderin izleyicileri tarafından hissedilen, onun gerçek, samimi ve dürüstlüğüne dair bir algıdır.

Otantiklik, en zor zamanlarda bile kendi görüşlerimizde sahip çıkmayı, yüksek düzeyde bir cesareti ve öğrenme bağlılığı gerektiren, kendimizi tamamen benimsemeye duyduğumuz istekliliktir (Baugher, 2005). Bu özellik, bireylerin davranış ve eylemlerini kendi temel değer ve inançlarına göre biçimlendirmeleridir ve aynı zamanda insanın kendi farkındalığını ve doğru algılama yeteneğini, kendi davranışlarını kendi içsel değerlerine, duygu ve düşüncelerine ve inançlarına göre düzenlemeye yönelik bir gelişim sürecidir (Harvey ve diğ., 2006). Bill George'ye göre, otantik liderler yüksek düzeyde dürüst, toplumsal amaçları derinden hisseden ve kendi temel değerlerine bağlı olan bireylerdir (Wollenburg: 2004). Buradan otantik liderliğin, sadece grubun ihtiyaçlarına değil, bunun beraberinde eşit ölçüde liderin kendisini sahip olduğu mevcut noktadan ileriye taşımayı da içeren bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

Otantik liderler kendilerini başkalarından ayırt eden taraflarını korumaya çalışırlar, bunun yanı sıra güçlü toplulukları ve toplumsal kültürleri nasıl kazanacaklarını ve radikal bir değişim yaratmak için bu kültürlerin unsurlarını nasıl kullanacaklarını bilirler (Goffee ve Jones, 2005). Dolayısıyla otantik liderler gönüllerinde derinlemesine bir değişim arzusuyla hareket eden, bunu gerçekleştirebilmek için topluluğun paylaştığı değerleri iyi bilen ve bunları ortak amaçlara ulaşabilmek için nasıl kombine edeceğini tasarlayabilen bireylerdir.

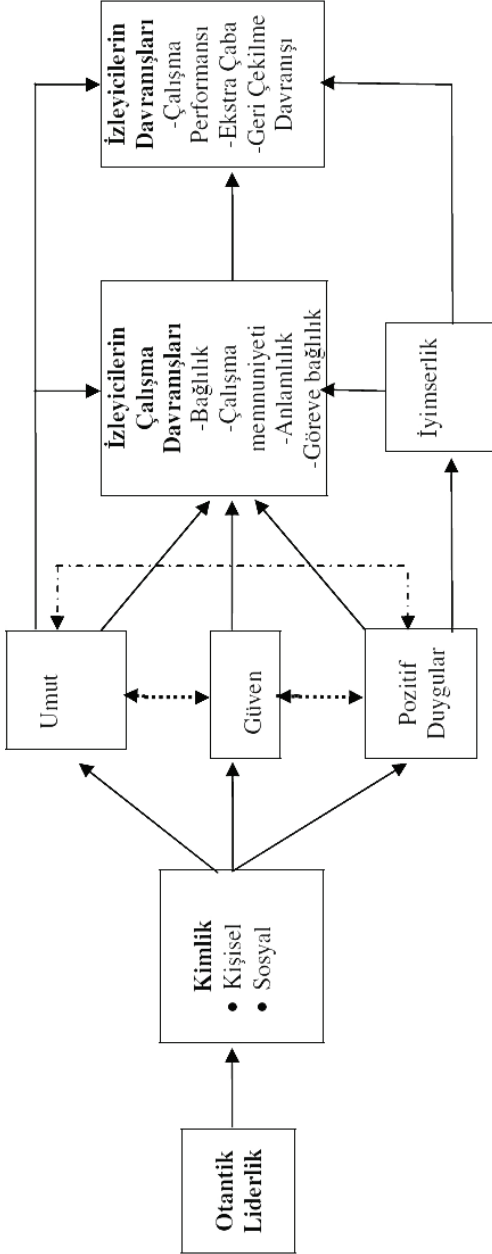
Avolio ve arkadaşları'na göre ise (2004), otantik liderler derin ve yüksek ahlaki değerler yaratarak, yüksek düzeyde dürüstlük göstererek izleyicilerinin sosyal kimliklerini geliştirmektedirler. Bu görüşe göre otantik liderler izleyicilerine ne yapmaya çalıştıklarını, ne düşündüklerini, kendi rollerini nasıl yapılandırdıklarını, sonuçta nasıl karar verdiklerini ve nasıl hareket ettiklerini açıklayan etkileyici, güçlü mesajlar vererek ahlaki bir davranış gerçekleştirirler. Bu bilgilerden yola çıkarak, otantik liderlerin sergiledikleri bu şeffaflık vasıtasıyla, izleyicileri üzerinde sağlam bir güven duygusu tesis ederek ve onları çok daha güçlü bir biçimde motive edebileceklerini söylemek mümkündür.

Öte yandan otantik liderler dışsal baskılardansa kendi içsel doğrularına göre hareket ederler (Harvey ve diğ., 2006), Bu tip liderler, nereye gittiklerine odaklanırlar ancak asla nereden geldiklerini unutmazlar, çevrelerine yüksek düzeyde uyum sağlarlar, sezgilerine son derece güvenirlir ve bazen güç durumlardaki insanları anlarken ve onlar için endişelenirken onları neyin etkilediğini bulmaya çalışırlar. (Goffee ve Jones, 2005).

Bill George, otantik liderliğin beş farklı boyuttan meydana geldiğini, diğer bir ifade ile otantik liderlerin genel olarak hangi özniteliklere sahip olmaları gerektiğini şöyle ifade etmiştir (George, [Tarihsiz]):

- ✓ Kendi amacının ne olduğunu anlama (*Liderin, liderliğin gücü ve prestiji gibi heyecanlara kapılmadan, liderliğin asıl amacının ne olduğunun bilincine varmış olması ve bu şekilde kendi kendisini motive edebilmesi*)
- ✓ Sağlam değerler uygulama (*Liderlerin izleyicilerin güvenini kazanabilmek için, kendi değerlerini ve karakterlerini; dürüstlük, doğruluk, eylemlerde şeffaflık gibi ölçütler doğrultusunda belirleyebilmesi*)
- ✓ Yüreğiyle liderlik etme (Liderin kendi düşüncelerini izleyicileriyle paylaşabilmesi, onlara karşı açık olabilmesi, onların sıkıntılarıyla samimiyetle ilgilenip çözüm getirebilmesi ve pozitif enerji verebilmesi)
- ✓ Bağlı ilişkiler kurma (Liderin izleyicileri ile yakın, sağlam ve karşılıklı güvene dayanan ilişkiler kurabilmesi, onlara yakın olmaktan çekinmemesi)
- ✓ Öz disiplinini sağlama (Liderin, izleyicilerin saygısını kazanabilmek için, sahip olduğu tüm değerleri, davranışları yoluyla da tasdik edebilmesi, eğer eylemlere engel teşkil edebilecek türden egoya ya da duygulara sahip olduğunda bunların öne geçmesine izin vermemesi)

Diğer liderlik tarzlarında olduğu gibi otantik liderlik anlayışının ana unsurlarının ya da bileşenlerinin neler olduğunu gösteren, birkaç model ileri sürülmüştür. Bu çalışmada ise bunlardan en anlaşılır ve açıklayıcı olanına yer vermek konunun sınırlarının netleşmesi açısından yararlı olacaktır.



Şekil 1.1: Otantik Liderlik Modeli

Kaynak: Bruce J. Avolio ve diğ., "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors", The Leadership Quarterly 15, 2004, s.803.

Avolio ve arkadaşları (2004) tarafından tasarlanan bu model, otantik liderliği izleyicilerin tavır ve davranışlarına bağlayan bir süreç biçiminde gösterilmektedir. Bu model ile yazarlar, sadece otantik liderliğin izleyicilerin tavır ve davranışlarını nasıl etkileyebileceğini anlatan otantik liderlik sürecini daha iyi anlamaya değil, aynı zamanda umut, güven, pozitif duygular ve iyimserlik gibi değişkenlerin otantik liderlik sürecindeki rolünün anlaşılmasına katkıda bulunduğunu vurgulamaktadırlar. Modelin ikinci bir katkısının ise daha önceki liderlik teorilerinin genelde bilişsel unsurlara odaklanmış olmalarına karşın, bu modelde pozitif duygular ve güven gibi duygusal unsurların önemine işaret edilmiş olduğunu vurgulayan bu görüş, pozitif duyguların liderlik sürecinde ve liderlik etkinliğinde son derece önemli bir unsur olduğunun da altını çizmiştir. Avolio ve arkadaşları, güven unsurunun liderlikteki önemini izah ederken, lidere duyulan güvenin, lidere olan bağlılıkla ve liderden duyulan memnuniyet ile ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Modelde, anlamlılık unsurunun; göreve duyulan psikolojik bağlılığın bir belirleyicisi olduğu, performans, ekstra çaba ve geri çekilme davranışlarının izleyicilerin vardıkları sonuçlar olduğu, güven, umut, iyimserlik ve pozitif duyguların ise; otantik liderliğe ait tespitler ve otantik liderlik için sağlam birer alt yapı unsurları olduğuna dair bir açıklama yapılmıştır. Yazarlar, otantik liderliğin önemli olduğunu fakat arzulanmış hedefleri elde etmek için yetersiz olduğunu da eklemiştir.

2. Transformasyonel Liderlik

Latince transform (dönüşüm) kavramı, var olan işlevleri ya da durumları değiştirmek, dönüştürmek anlamına gelmektedir (Hacker ve Roberts, 2004). Transformasyonel liderlik türü ilk olarak 1973 yılında Downston tarafından ileri sürülmüş (Coşkun, [Tarihsiz]) ve 1978 yılında James MacGregor Burns tarafından kavramsallaştırılarak (Bass ve Riggio, 2006) literatüre kazandırılmış bir liderlik yaklaşımıdır.

Transformasyonel liderlik yaklaşımı, literatürde son derece ilgi gören ve hakkında çokça araştırmaların yapıldığı ve yapılmakta olduğu bir liderlik türüdür. Bundan dolayıdır ki, bu liderlik biçimi ile ilgili olarak çokça tanımlama yapılmıştır.

Kinicki (2008), transformasyonel liderliği, liderlerin kendilerinin ve izleyicilerinin amaçlarına odaklanmak suretiyle onların güvenini ve saygısını kazanabilen, liderliklerini sürekli olarak geliştirmeye çalışan, kendi kendilerini feda eden ve ahlaki değerlerle hizmet eden bir liderlik biçimi olarak tanımlamıştır.

Schruijer ve Vansina (1999), transformasyonel liderliği, izleyicilerinin manevi güçlerini, motivasyonlarını, ahlaki değerlerini yücelten, onları entelektüel açıdan uyaran, onların ve ideallerinin olgunlaşmasına yardımcı olan ve izleyicilerinin daha yenilikçi ve yaratıcı olmaları için gayret eden, onları yakından izleyen, ilgi gösteren ve destekleyen bir liderlik tarzı olarak tanımlamışlardır.

Koçel (2003) ise, izleyicilerinin inançlarını, değer yargılarını hatta ihtiyaçlarını, değiştirebilen, değişimi ve yenilenmeyi gerçekleştirmek suretiyle

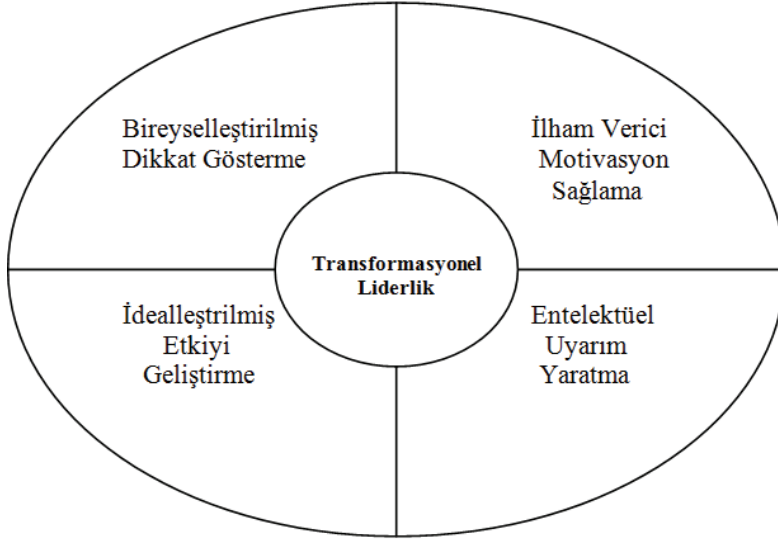
organizasyonları üstün performansa ulaşmasını sağlayan bireyleri, transformasyonel liderler olarak tanımlamıştır. Yazara göre bu tip bir liderin izleyicilerin heyecanlarını körükleyebilecek, onların amaçlara ulaşma konusunda kendisine duyulan güveni pekiştirecek ve izleyicilerin kendilerini adama derecelerini yükseltebilecek bir vizyona sahip olması ve bunu izleyicilerine kabul ettirmesi son derece önem taşımaktadır. Kinicki de (2008) Koçel gibi transformasyonel liderlerin izleyicilerinin hedeflerinde, değerlerinde, ihtiyaçlarında, inançlarında ve isteklerinde değişim yaratarak onları dönüştürdükleri kanısındadır. Bununla birlikte Kinicki, böylesi bir başarının nedeni, transformasyonel liderlerin, izleyicilerinin değerleri ve bireysel kimlikleri gibi onlara ait, onların öz düşüncelerini cezbedebilme kabiliyetine sahip olmalarına bağlamaktadır.

Dennis ve Meola ise (2009) transformasyonel lideri, hedeflere ulaşmada izleyicilerine güç veren, hem onların hem de kendi kişisel düşüncelerini değiştirebilen, problemleri çözme konusunda cesaretli, iletişim yönelimli, ekibin nasıl bir kurulacağını bilen, en önemlisi de, izleyicilerine içsel motivasyon sağlayarak onları yenilikçiliğe teşvik eden bir bireyler olarak tanımlamıştır.

Transformasyonel liderler rutin işlerin ötesinde, vizyon yaratabilen ve izleyicilerini bu vizyon doğrultusunda harekete geçirebilen, onları hayalini kurdukları hedefleri elde etmeye teşvik eden kişilerdir. (Gallagher ve Diğerleri, 2002). Tracy'e göre (2004'den aktaran Marshall, 2011) ise bu tip liderler bir topluluğun duygusal ve ruhsal kaynaklarından istifade eden bireylerdir.

Dönüşümcü ya da değişimci (transformasyonel) liderlerin amacı, kendilerine bağımlı olan astlar değil, aksine bağımsız, eleştirel düşünebilen yeniliğe açık astlar yaratmaktır ,dolayısıyla transformasyonel liderler reformcu, değişimci ve yenilikçi bir yapıya sahiptirler (Tengilimoğlu, 2005).

Literatür araştırmasında, transformasyonel liderlik tarzını meydana getiren bileşenlerle ilgili olarak çeşitli görüşler öne sürüldüğü görülmüştür. Bunlardan, bu çalışmada yapılacak olan analize en elverişli olanına yer vermenin, iki liderlik tarzı arasında yapılacak karşılaştırmayı netleştirmesi açısından daha yararlı olacağı düşünülmüştür.



Şekil 1.2: Transformasyonel Liderlik Modeli

Kaynak: Don Hellriegel ve John W. Slocum, Organizational Behavior, 11e, Thomson South Western, 2007, s.246.

Yukarıdaki modele göre transformasyonel liderlik 4 temel bileşenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. Hellriegel ve Slocum (2007), bu bileşenlerden ilki olan İlham verici motivasyon sağlama unsurunu; izleyicilerin takım ruhunu hissetmelerini, bugünden önemli düzeyde farklı olabilecek geleceğe dair bir vizyona bağlılık duymalarını sağlamak ve gurur, özsaygı gibi içsel anlamda onları motive edebilecek unsurları kullanmaları olarak açıklamışlardır. Bu görüşe göre ikinci bileşen olan entelektüel uyarım yaratma unsuru, liderin izleyicileri sınırların dışına bakma konusunda cesaretlendirerek, onların yaratıcı ve yenilikçi düşünmeye teşvik edebilme ve sorunlar karşısında sorun "ne?" değil de sorun "kimin?" biçiminde bir yaklaşım geliştirerek, izleyicileri kendi bakış açılarını ve varsayımlarını sorgulamaya ikna edebilme kabiliyetini temsil etmektedir. Yazarların modelde öne sürdükleri üçüncü unsur olan idealleştirilmiş etkiyi geliştirme, liderlerin, izleyicilerin ihtiyaçlarını ve ilgi gösterdikleri hususları, kendisininkinin üzerinde tutarak, onların yansıtmaya çalıştıkları davranışları sergilemek suretiyle hayranlıklarını, saygılarını ve güvenini kazanmaları anlamına gelmektedir. Yazarlar sonuncu ve dördüncü bileşeni bireyselleştirilmiş dikkat gösterme unsurunu ise, liderlerin izleyicilerin başarıma ve gelişme ihtiyaçlarına özel bir dikkat göstermesi, onları karar vermede güçlendirmesi ve hatta sonrasında ilave bir desteğe ihtiyaç duyup duymayacaklarını takip etmesini ifade etmektedir.

Podsakoff ve arkadaşları (1990'dan aktaran Naktiyok ve İşcan, 2005). Transformasyonel liderliği bir vizyon tanımlama ve ifade etme, iyi bir model olma, kabul edilen grup hedeflerini geliştirme, yüksek performans

beklentisine sahip olma, izleyicilere bireysel destek sağlama ve entelektüel uyarımda bulunma biçiminde altı bileşenli bir liderlik modeli olarak ileri sürmüştür.

3. Otantik Liderlik ve Transformasyonel Liderlik Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Otantik liderlik teorisi, yüksek ahlaki standartlar, dürüstlük ve doğruluk gibi unsurlar yoluyla liderlik etme üzerinde durmuştur ve bu düşünce aynı zamanda Burns tarafından öne sürülen transformasyonel liderlik teorisi için de doğrudur, ancak otantik liderlik teorisi ayrıca şeffaflık, pozitif duygular ve yüksek ahlaki standartlar gibi unsurların üzerinde daha çok durmaktadır (Avolio ve diğ., 2004).

Otantik liderliğin kökleşen yapısı olarak öne sürülen “kişisel kimlik” bireylerin, kendini kendisini tanımlayan bir kişi (lider) hakkındaki inançları yoluyla gerçekleşen bir süreçtir ve transformasyonel liderlik ile otantik liderlik bu açıdan birbirleriyle örtüşmektedir Otantik liderler de transformasyonel liderler gibi başlangıçta izleyicilerinin kendileri hakkındaki kişisel tanımlamalarını (izleyicilerinin kendi fikirlerini, değerlerini ve inançlarını) etkilerler. (Avolio ve diğ., 2004).

Clark'a göre de (2009'dan aktaran Klainberg ve Dirschel, 2010) transformasyonel liderlik ile otantik liderlik birbirleriyle yakından ilişkilidirler ve her iki liderlik biçimi de kesin bir amaca sahip olma, değerlerin ne olduğunu bilme, öz disiplin ve güvenilirlik gibi ortak karakteristiklere sahiptirler.

Otantik liderler hataları araştırırlar, onlardan bir şeyler öğrenirler (Terry, 2003). Transformasyonel liderler de hataların kendileri için bir gelişme fırsatı olduğunu farkındadırlar (Tengilimoğlu, 2005: 6).

Transformasyonel liderler, önemli düzeyde değişimler ve sonuçlar yaratırlar ve bu liderlik tarzı, izleyicilere daha yüksek düzeylerde içsel motivasyon, güven, bağlılık ve sadakat sağlar (Kinicki, 2008).

Ahlaki ve etik davranış, açıklık ve kendi kendinin farkında olma gibi unsurlar üzerindeki liderliğin etkinliğinin önemini üstün tutma yoluyla izleyiciler üzerinde pozitif bir psikoloji oluşturma hareketi açısından, otantik liderlik tarzı, transformasyonel liderlik esaslarına dayanmaktadır (Caza ve Jackson, 2011).

Cropanzano ve Walumbwa da (2010) otantik liderlik biçiminin transformasyonel liderlik tarzından ortaya çıktığını, ancak otantik liderlikte ilişkilerde şeffaflık ve liderin karar vermeden önce tüm bilgileri analiz etmede ve diğerlerinin görüşlerini almadaki dengeliliği açısından, transformasyonel liderlerden daha çok daha kararlı olduğunu ileri sürmüştür.

Kesken ve Ayyıldız'a göre (2008), otantik liderlik ile transformasyonel liderlik yaklaşımlarının her ikisinde de farkındalık, pozitif iklim, özdenetim önemli unsurlar olarak ele alınmaktadır, ancak otantik liderlik anlayışında bu unsurların çok daha detaylı bir biçimde ele alındığını, bunun yanı sıra otantik liderlerin değerlere ve inançlara ilişkin farkındalıklarını

davranışlarına da yansıtıklarını ve bu hususta taviz vermediklerini ileri sürerek, bu iki liderlik tarzını birbirinden farklılaştırmıştır.

Nelson ve Quick'e göre (2011) ise otantik liderlik tarzı, transformasyonel liderlik biçimini de içermektedir, ancak otantik liderliği transformasyonel liderden ayıran en temel husus, otantik liderin bir bilinç, gelişmiş bir değer hissine; ahlaki açıdan doğru ve yanlış olan konusunda yüksek düzeyde gelişmiş bir hisse sahip olmasıdır.

Tüm bu bilgilerden göz önüne alındığında, otantik liderlik yaklaşımı ile transformasyonel liderlik anlayışının birbirleri ile hangi unsurlar açısından benzerlik ya da farklılık gösterdiği, diğer bir ifadeyle bu iki liderlik biçiminin birbirleri ile hangi açılardan ilişkili olduklarının tespit edilebilmesi amacıyla aşağıdaki karşılaştırmalı tablo hazırlanmıştır.

Tablo 1.1: Otantik Liderlik ve Transformasyonel Liderlik Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Özellikler	Transformasyonel Liderlik Yaklaşımı	Otantik Liderlik Yaklaşımı
Ahlaki değerlere bakış	Güçlü	Çok güçlü
Açıklık	Yüksek	Yüksek
Güven tesis etme	Güçlü	Güçlü
İzleyicilerde bağlılık duygusu yaratma	Güçlü	Güçlü
Pozitif duygular oluşturma	Yüksek	Çok yüksek
Özdisiplin, özdenetim	Yüksek	Çok yüksek
Kendi kendinin farkında olma	Yüksek	Çok yüksek
Yapılan hatalara bakış	Öğrenme aracı olarak görülür	Gelişim aracı olarak görülür
Şeffaflık	Yüksek	Çok yüksek
Motivasyon sağlama	Güçlü	Güçlü
İzleyici tanımlaması	İzleyiciler üzerinde etkili	İzleyiciler üzerinde etkili
Karar almada kurulan denge	Güçlü	Çok güçlü

Sonuç

Sahip olunan imkanlar ve kaynaklar dahilinde yapılan literatür taramasında, otantik ve transformasyonel liderlik tarzlarına yönelik olarak ileri sürülen görüş, model ve bu liderlik türlerini meydana getiren bileşenler dikkate alındığında, çıkış noktası ve iki liderlik türlerinin esas aldıkları temel değerler açısından birbirleri arasında derinlemesine bir farklılık ya da ayrılık olmadığı, ancak belirli bazı noktalarda ilgili değerler üzerindeki vurgular açısından birbirleri ile farklılaştıkları görülmüştür. Yapılan detaylı incelemenin sonunda, otantik ve transformasyonel liderlik biçimlerine ait veriler detaylı bir biçimde ele alındığında ve değerlendirildiğinde ise, otantik liderlik yaklaşımının, güven izleyicilerde tesis etme, bağlılık duygusu yaratma, açıklık, , yapılan hatalara bakış, motivasyon sağlama, izleyici tanımlaması gibi unsurlar açısından transformasyonel liderlik tarzı ile oldukça benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak ahlaki değerlere bakış, pozitif duygular oluşturma, öz disiplin, kendi kendinin farkında olma, şeffaflık ve karar almada kurulan denge gibi unsurlara, otantik liderlik yaklaşımının, transformasyonel liderlik anlayışına oranla çok daha güçlü bir düzeyde önem ve ağırlık verildiği, çok daha belirgin bir biçimde vurgu yapıldığı görülmüştür.

Yapılan bu çalışma ve elde edilen sonuçlar, literatüre ait teorik veriler esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki çalışmalara ışık tutması açısından önerimiz; otantik ve transformasyonel liderlik tarzlarının benzerlik ya da farklılıklarının, ampirik çalışmalara dayandırılarak ya da bu iki liderlik biçimi arasındaki ilişkinin ampirik verilerle de desteklenerek literatüre kazandırılmasıdır.

KAYNAKÇA

AVOLIO Bruce J., William L.Gardner, Fred O.Walumbwa, Fred Luthans and Douglas R.May (2004), "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors", The Leadership Quarterly, 15, s.801–823

BASS, Bernard M. ve Ronald E. Riggio (2006), Transformational Leadership, Second Edition, Lawrence Earlbaum Associates, Inc., New Jersey.

BAUGHER, Shirley (2005), Learning How to Lead: A Lifetime Journey, Journal of Family and Consumer Sciences, Vol. 97, No: 3, September, s.15-16.

BOWDITCH, L. James and F.Antony Buono (2001), A Primer on Organizational Behavior, John Wiley & Sons, Inc., New York.

CAZA, Arran ve Brad Jackson, Authentic Leadership (2011), Editörler: Alan Bryman, David Collinson, Keith Grint, Brad Jackson ve Mary Uhl-Bien, The Sage Handbook of Leadership, Sage Publications, ss.352-364.

COŞKUN,Meral,Liderlik,<http://www.hrturkiye.com/index.php/liderlik/>, [Erişim Tarihi: 12.03.2011].

CROPANZANO, Russell ve Fred O. Walumbwa (2010), Moral Leadership: A Short Primer on Competing Perspectives, Editör: Marshall Schminke, Managerial Ethics Managing Psychology of Moralty, Taylor and Francis Group, LLC, New York.

DENNIS, Dona J. ve Deborah Dennis Meola (2009), Preparing for Leadership What it Takes to Take The Lead, American Management Association, USA.

GALLAGHER, Kevin, Rose Ed, Bob McClelland, Reynolds John and Tombs Steve (2002), People in Organisations, Blackwell Publishers Inc., USA.

GEORGE, Bill, Leadership is Authenticity, Not Style, http://media.johnwiley.com.au/product_data/excerpt/16/07879734/07879734_16.pdf, [Erişim Tarihi: 25.03.2011].

GOFFEE, Rob and Gareth Jones (2005), Managing Authenticity: The Paradox of Great Leadership, Harvard Business Review, December, s.87-94.

HACKER, Stephen ve Tammy Roberts (2004), Transformational Leadership Creating Organizations of Meaning, Quality Press, USA.

HARVEY, Paul, Martıno Mark J., Gardner William L. (2006), Promoting Authentic Behavior in Organizations: An Attributional Perspective, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol.12, No.3, s.1-11.

HELLRIEGEL, Don ve John W. Slocum (2007), Organizational Behavior, 11e, Thomson South Western, USA.

KESKEN, Jülide ve N. Ayşe Ayyıldız (2008), Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik, Ege Akademik Bakış, 8, 2, ss.729-754.

KLAINBERG, Marilyn ve Kathleen M. Dirschel (2010), Today's Nursing Leader, Managing Succeeding Excelling, Jones and Bartlett Publishers, LLC, USA.

KNICKI, Kreitner (2008), Organizational Behavior, McGraw-Hill/Irwin, Boston.

KOÇEL, Tamer (2003), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul. MARSHALL, Elaine Sorensen (2011), Transformational Leadership in Nursing, Springer Publishing Company, LLC, New York.

NAKTİYOK, Atılhan ve Ö. Faruk İşcan (2005), Insight Of Transformational Leadership for Global Business - An Application Among Large Scale Organizations of Turkey, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 19, Sayı: 2, ss.279-300.

NELSON Debra L., James Campbell Quick (2011), Organizational Behavior: Science The Real World and You, Seventh Edition, South Western Cengage Learning, USA.

SCHRUIJER, Sandra G.L. ve Leopold Vansina (1999), Leadership and Organizational Change: An Introduction, Editörler: Rene Bouwen, John Hurley, Jose Peiro, John Toplis ve Dieter Zapf, European Journal of Work and Organizational Psychology, Psychology Press Ltd., ss. 1-8.

TENGİLİMOĞLU, Dilaver (2005), Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S. 14, (Güz).

TERRY, Robert (2003), Leadership in a Shifting World, Leader to Leader, Winter, s.32-37.

WOLLENBURG, Karol G. (2004), Leadership with Conscience, Compassion, and Commitment, Am J Health-Syst Pharm, Vol 61, Sep 1, s.1785-1791.

Küreselleşmenin Türkiye'deki Kentler Üzerine Etkisi

Arş. Gör. Salih Çiftçi

Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F.

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
Kentleşme ve Çevre Sorunları Anabilim Dalı
sciftci@bartin.edu.tr

Özet: Türkiye 1980'lerden, özellikle de 1990'lardan bugüne ciddi ve etkileri yaşamın her alanında hissedilen bir değişim ve dönüşüm süreci yaşamaktadır. Yaşanan değişim ve dönüşüm sürecini anlatmaya çalışırken odak nokta, her zaman ulus devlet olmuştur. Devlet kurumları ve bürokrasi üzerindeki etkileri tartışılarak ulusal ekonomi ve ulusal kimlik bu çalışmaların referans noktası olmuştur. Küreselleşmenin kentler üzerindeki etkisi göz ardı edilmiştir. Ulusal ölçüğe odaklanırken, yerel ölçüğe ve kente gerekli önem verilmemiştir. Oysa kent, küreselleşmenin yaşandığı en önemli mekânlardan biridir.

Anahtar Kelimeler: Kent, Küreselleşme, Ulus Devlet, Türkiye'de Küreselleşme

City, Globalization and Impact of Globalization on Cities in Turkey

Abstract: Turkey 1980s, especially since the 1990s, and serious effects are felt in every area of life change and transformation process in living. The exchange occurred when trying to describe the transformation process and the focus always has been the nation state. Government agencies, bureaucracies and the national economy is discussed and its impact on national identity has become the reference point. The impact of globalization on cities has been ignored. While focusing on the national scale, local scale and hasn't been given importance to the city. Yet, the city is experiencing globalization is one of most important places.

Keywords: City, Globalization, Nation-State, Globalization in Turkey

Giriş

Kentlerin küreselleşmenin etkisiyle farklılıklarını kaybedip tek tipleşmeye başladığı konusu son yirmi yıldır tartışılmaktadır. Küreselleşme bir tür değişim sürecidir ve bu değişim dalgası içinde kentler, mevcut yapıları ile sürece dâhil olmaktadır. Kentler, tarih öncesinden ilkel döneme, Antik Yunan'dan Roma dönemine, Ortaçağ Avrupası'ndan Sanayi dönemine giden tarihi bir yol izlemiştir. Bu süreçte kentler her zaman yapılarını dönemin koşullarına uyarlamışlar ve kendilerini revize ederek dönüştürmüşlerdir.

Küreselleşme, zaman ve mekân kavramının sıkışması olarak ifade edilmektedir. Zaman ve mekân ortadan kalkmamakta ama büyük ölçüde anlamını yitirmektedir. Modern devlet, ulus devlettir. Uluslararası kabul görmüş sınırları içinde hükümlerine hakkına sahiptir. Kentler, ulus devletin bu sınırları içindeki yerleşkeleridir. Küreselleşme ulus devletin kentleri yönlendirme kabiliyetini bir ölçüde zayıflatmaktadır. Klasik anlamdaki egemenlik, anlamını günümüzde yitirmiş gözükmektedir. Çünkü bölgesel veya küresel düzeyde faaliyet gösteren örgütlerce alınan kararlara, ülkeler bağımlı hale gelmekte ve ülkelerin bağımsızlıkları yerine karşılıklı bağımlılıkları söz konusu olmaktadır.

Kentler de şüphesiz bu etkilenmeden nasibini almaktadır. Küreselleşme en açık biçimde sermayenin hareketliliği şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bir ülkeye giren ya da çıkan sermaye, o ülkenin kentleri üzerinde doğrudan veya dolaylı etkilerde bulunabilmektedir. Ülkelerin sermaye piyasaları, sadece o ülkelerin sermayedarlarının kararları ile şekillenmemektedir. Sermayenin önündeki yapay engelleri ortadan kaldırmak için çaba harcayan uluslararası örgütler mevcuttur. Bu anlamda da ulus devletin sınırları artık eskisi kadar önemli ve işlevsel değildir. Bu durum elbette kentler üzerinde bazen olumlu, bazen de olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Kentler, uluslararası sermayeyi kendine çekebilme için diğer kentlerle yarışa girmektedir. Günümüzde artık kentlerin pazarlanması, girişimci kentler gibi kavramlardan söz edilmektedir. Bu yarışta geride kalan kentler daha önce sahip oldukları avantajları kaybederken; hiç dikkate alınmayan kentler ön plana çıkabilmektedir.

1. Kent Tanımı

Dünyanın farklı uygarlık alanlarında ortaya çıkan kentsel yaşam, tarihsel ve toplumsal koşullar açısından genel bir birim oluşturmasına rağmen, farklılıkları da içinde barındıran bir yapıyı ifade etmektedir. Bunu söz konusu yaşam yerlerine verilen ve değişik anlamlara gelen isimlendirmelerde de görmek mümkündür. Bu bağlamda kent, uygarlık anlamında, Yunanca'da polis, Fransızca'da cite, Arapça'da Medine, Almanya ve Saksonya'dan İskandinavya'ya kale ya da oturma alanı anlamında burgh ya da borough, Latince'de ise yurttaşlık anlamında urbs ve civitas (Benevolo, 1995: 19) Türkçe'de şehir kelimeleriyle isimlendirilmiştir.

Kentler, nüfus yoğunluğu fazla olan yerleşim alanlarına ek olarak, buralarda yürütülen hizmet ve faaliyetlerle ilgili örgütleri ve personeli barındırmaktadır. Hatta kentler, sınırları içerisinde yoğun şekilde yürütülen

faaliyet ve hizmet çeşidine göre de diğer yerleşim alanlarından kolaylıkla ayrıştırılabilirler (İsbir, 2005: 5).

Kent, insanlığın ilk evresinden günümüze kadar uzanan bir olgudur. Kentlerin ortaya çıkışı uygarlıkların doğuşu ile özdeşleştirilmektedir. Kent ile aynı anlamda kullanılan şehir kavramı, kent içinde ve çevresinde yaşamlarını sürdürenlerin yaşam biçimleriyle, ekonomik ve sosyal yapı farklılıklarını belirtmek için kullanılmaktadır.

Bir toplumsal, siyasal, sanatsal, kültürel ve ekonomik biçimlenme olarak kent, insanların doğayla olan yerleşme ilişkilerinde, yeni ve ileri bir aşama olarak kendisinden önceki yerleşme biçimlerinden belirgin çizgilerle ayrılan özellikler taşır (Özer, 2004: 4). Her bilim dalı veya her yaklaşım ayrı bir ölçüt kullanılarak kenti tanımlamaya çalışmıştır. Bunlardan en sık kullanılanı nüfusu dikkate alınarak yapılan demografik olanıdır. Kent bilim dalları ve coğrafya, kenti belli bir nüfus büyüklüğüne erişmiş yerleşkeler olarak tanımlar. Kent, kendine özgü bir iş-güç biçimi, toplumsal örgütü ve belli bir yerleşik kültürü bulunan çok nüfuslu yerleşmeler olarak tanımlanmaktadır (Sencer, 1979: 4).

Kent Bilim Terimleri Sözlüğü'nde (Keleş,1998: 75) kent şöyle tanımlanmaktadır; "sürekli toplumsal gelişme içinde bulunan ve toplumun, yerleşme, barınma, gidiş geliş, çalışma, dinlenme, eğlenme gibi gereksinmelerinin karşılandığı, pek az kimsenin tarımsal uğraşılarda bulunduğu, köylere bakarak nüfus yönünden daha yoğun olan ve küçük komşuluk birimlerinden oluşan yerleşme birimi"dir.

Sosyal Bilimler Sözlüğü'nde ise kent; nüfusu belirli bir büyüklüğü aşan, ekonomisi daha çok tarım dışı etkinliklerde yoğunlaşan ve kendi nüfusundan başka, etki alanı içinde yaşayanlara da hizmet sağlayan yerleşim birimi (Demir ve Acar, 1992: 206) olarak tanımlanmıştır.

Sosyo-ekonomik gelişmelere bağlı olarak kent kavramının içeriğinde de değişimler olmuştur. Eski dönemlerde kale ve sur, kent kavramını tanımlamada önemli bir ölçüt olarak kullanılmıştır. Oysa bugün kent kavramının tanımlanmasında istihdam yapısı, ekonomik etkinlik ve nüfus yoğunluğu gibi farklı ölçütler kullanılmaktadır. Özellikle sanayi devrimiyle birlikte kentsel mekânların biçim ve işlevinin değişmesi kent kavramının içeriğini bütünüyle değiştirmiş, sosyoloji, tarih ve coğrafya gibi siyasal, sanatsal ve kültürel birçok bilim dalının inceleme alanına girmesine neden olmuştur (Topal, 2004: 277).

Karl Marx, kenti üretim araçları mülkiyeti temelinde tanımlamıştır. Bir diğer önemli düşünür, Emile Durkheim ise kenti, işbölümü ve dayanışmanın esas olduğu ve bunun sonucunda yapının meydana geldiği bir oluşum olarak resmetmiştir. Sorokin'in kent tanımı ise kümelenmiş gruplardan oluşan bir varlık biçiminde olmuştur. Luis Wirth'e göre ise kent nüfus yoğunluğu ve istatistik değerlerden oluşan olguların toplamıdır (Aktaran Pustu, 2006: 145).

2. Küreselleşme Nedir?

Küreselleşme, 1970'lerde gündeme gelmesine rağmen 1980'li yıllarda önem kazanmış ve 1990'ların anahtar kavramı olarak akademik

çalışmalarda kullanılmaya başlanmıştır. İlk önceleri uluslararası ekonomik ve siyasal hareketleri ön plana çıkarmak için kullanılan kavram, McLuhan'ın dünyayı 'küresel köy' olarak betimlemesi ile kavramın kültürel gücü de ön plana çıkmıştır (Aktaran Bal, 2008: 236).

Küreselleşme, ekonomik faaliyetlerin sermaye, mal ve hizmetlerin, insan ve fikirlerin belirli bir coğrafik mekâna ve o mekânın yerleşik kurallarına bağımlılığın giderek azalması süreci olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2001: 564). Bu süreçte kentler, artık coğrafi sınırlarla bağlı olamayan uluslararası üretim, ticaret ve finansman gibi sermaye faaliyetlerinin farklı mekânlarda örgütlenmesinde etkin duruma gelmektedir.

Küreselleşme aynı zamanda, uluslararası sermaye hareketliliğinin başta ekonomik olmak üzere ideolojik, yönetsel ve kültürel bağlamda dünyada başat kılınması çabası olarak değerlendirilmektedir (Üşür, 2002: 48). Bu anlamda küreselleşme, siyasal bir süreç olarak kabul edilmektedir.

Küreselleşme kitle iletişim araçları ve bilgi teknolojisindeki gelişmelere paralel bir süreç olarak değerlendirilerek kültürel açıdan ele alındığında modern ulaşım ve iletişim araçları sayesinde dünyayı bir bütün olarak algılama bilinci şeklinde de tanımlanmaktadır (Erkan, 2007: 49).

Giddens ise, küreselleşmeyi modernliğin bir sonucu olarak algılar. Ona göre; küreselleşme, uzak yerleşimleri birbirine, yerel oluşumları millerce ötedeki olaylarla biçimlendirerek dünya çapındaki toplumsal ilişkilerin hissedilir şekilde yoğunlaşmasıdır. Giddens, küreselleşmenin dört boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; dünya üzerindeki ana güç merkezleri olan kapitalist devletler ve kapitalist ekonomik girişimcilik, ulus-devlet sistemi, askeri dünya düzeni ve uluslararası iş bölümüdür (Giddens, 1994: 62). Giddens'in işaret ettiği öğeler, dış dinamiklerini küreselleşmenin tayin ettiği ve sonuçlarının ulus devletlere yansıdığı bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Bal, 2008: 237).

Robertson'a göre küreselleşme 'batılılaşma', 'emperyalizm' ya da 'uygarlık' gibi tek bir süreç veya etken ile açıklanamaz. Ona göre küreselleşme; yirmi birinci yüzyılın ideolojik çatlaklarına yol açacak bir 'dünya düzeni'dir. Robertson; bireyler, toplumlar ve insanlık bileşenlerinden hareketle küreselleşmenin, farklı yaşam alanları arasındaki etkileşim süreci olduğunu belirtmektedir. Ona göre küreselleşme, farklı yaşam biçimlerini içinde barındıran bir süreçtir. Dünya üzerinde kültürel farklılıklar yaşanmaktadır ve küreselleşme farklı kültürlerin birbirine göre konumlarını dikkate alan bir süreçtir (Robertson, 1999: 89-94).

3. Küreselleşmenin Türkiye'de Kentler Üzerindeki Etkisi

Türkiye'de 1980 ve sonrasının, birçok yönden dönüm noktası olduğu bir dönem olarak nitelendirilmektedir. Ülkemizin içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve siyasal koşullara bağlı olarak yaşanan kentsel dönüşümün bu dönemde farklı boyutlar kazandığı görülmüştür.

1980 sonrasının ayrı bir dönem olarak ele alınmasının birçok nedeni olduğu söylenmektedir. Tekeli; çok sayıdaki nedenin en önemlilerini üç kısma ayırmıştır. Bunlardan birincisi; artık nüfus hareketlerinin ve kentleşme

sürecinin doyunluk düzeyine ulaşmış olmasıdır. Dünyanın küresel politikalarla bir yeniden yapılanma sürecine girdiğinin, artık net olarak anlaşılması ikinci neden olarak kabul edilmiştir. Bu dönemin ülkemizde önemli bir dönüm noktası olmasının üçüncü sebebi olarak; 12 Eylül askeri müdahalesi sonucunda değişim gözlenen siyasal yapılanma ve 24 Ocak kararlarıyla ekonomide görülen liberalizasyon hareketlerinin Türkiye'deki kentsel dönüşüme farklı açılımlar getirdiği söylenmektedir (Tekeli, 2009: 128).

1980 sonrası serbest piyasa koşullarının işlerlik kazanması, özellikle kentlerdeki sınıflar arasındaki uçurumu derinleştirmiştir. Bu durumun, kentle bütünleşme sürecini olumsuz etkileyerek, grupların içe kapanık cemaatlere dönüşmesine neden olmuştur. Özellikle 90'lı yıllarda büyük kentlerin gecekondulu bölgelerinde bu dönüşümün, farklı boyutlar kazanıp siyasi alana yansıdığı da bilinmektedir. (Tekeli, 1998: 23). Mahalli İdareler üzerindeki merkezi denetimin azalması bu dönemin önemli özelliğidir. Bir önceki dönemde kentsel hayatın belirlenmesinde merkezden alınan politikalar etkili olurken, bu dönemde kentsel hayat merkezi politikaları belirlemiştir.

Yirmi birinci yüzyılın kentler yüz yılı olacağı ve kentlerin giderek daha da büyüyeceği ön görülmektedir. 2010 yılında, nüfusu 10 milyonu aşacak 30 megakent olacağı ve bunun da 23 tanesinin gelişmekte olan ülkelerde yer alacağı söylenmektedir. Aynı şekilde nüfusu 1,5 milyondan fazla olacak kent sayısı da 520 olarak verilmektedir (Kiper, 2007: 78). Günümüzde dünya nüfusunun dörtte üçe yakınının kentlerde yaşadığı dikkate alınırsa küreselleşme sürecinde yaşanan değişimlerin daha yoğun olarak kentler üzerinde hissedileceği açıktır.

Kırsal alandan kentlere olan nüfus hareketi tarımsal ekonomik toplumdaki, sanayi toplumuna geçiş olarak kabul edilmiştir. 1980 öncesinde kent çevresinde kurulan küçük ve büyük sanayi bölgelerinin kent merkezlerine etkisi, bu yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Kent merkezlerinde üretim yapılan alanlar boşaltılmış; bunun yanında bankacılık, finans hizmetleri, kamu ve özel hizmet kurumları ile denetim kurumları kent merkezlerinde görülmeye başlamıştır. Sanayi ve iş alanlarının kent mekânlarındaki dağılımında olan bu değişimler kent ölçeğinde ve ulaşımın örgütlenmesinde de değişmelere neden olmuştur. Ayrıca kent merkezindeki bu durum konut alanlarında da değişmelere neden olmuştur. Özel otomobillerin yaygınlaşmasıyla birlikte kentin çevresini oluşturan gecekondulu halkaları aşarak merkeze uzak alanlarda yüksek gelir gruplarının yerleşmelerine başladıkları görülmüştür (Tekeli, 2009: 132).

Ülkemizde kentler, özellikle 1980 sonrasında uygulanan küreselleşmeye dönük politikalar sonucu kendilerini değişim süreci içinde bulmuştur. Kent yönetim sisteminden başlayarak, kentin fiziksel mekânı, kentte yaşayanların yaşam tarzları ve ekonomik alışkanlıklarından başlayarak sosyal yaşamın her alanında gözle görülen değişimin küreselleşme ile desteklenen uygulamaların yansımasıdır.

Kentsel nüfus artış hızı incelendiğinde, Türkiye'de 1980-1985 döneminde yönetsel yapıdaki değişimlerin de etkisiyle binde 62,6 olan

kentsel nüfus artışı, 1985-1990 döneminde binde 43,1'e, 1990-2000 arasında da binde 26,8'e gerilemiştir. Kentsel nüfusun artış hızında görülen bu azalmaya rağmen, kent nüfusu 1990'larda 40 milyonu aşmış ve toplam nüfus içindeki payı % 65'e yükselmiştir. 1985 yılından itibaren, azalan kentsel nüfus artışı kadar; dikkati çeken diğer olgu ise kentsel gelişmenin coğrafi boyutu ve dinamikleri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Başka bir anlatımla, artık geleneksel kentler diyebileceğimiz İstanbul, Ankara, İzmir, Adana gibi kentlere yenileri eklenmiştir (Işık, 2005: 65).

1980'li yılların başından itibaren ortaya çıkan yeni siyasal dengeler ve ekonomik yapılanmalar kentsel dönüşümde yeni bir dönemi başlatmıştır. Şengül, 1980'den öncesi dönemi "emek gücünün kentleşmesi" olarak isimlendirilirken, siyasi iktidarların büyük miktardaki kaynakları başta alt yapı, ulaşım, konut gibi alanlara yöneltmesinden dolayı bu dönemi "sermayenin kentleşmesi" olarak adlandırmıştır (Şengül, 2009: 138). Bir önceki dönemde kamu yatırımları kentleşme hareketini yönlendirmiştir. Ancak 1980 sonrasında, bu durumda görece bir azalış meydana gelmiştir. Kamu hizmetlerine ve altyapıya yapılan yatırımların ekonomik kalkınma açısından etkin bir araç olduğu gözlenmiştir. Ancak başlangıçta etkin bir araç olarak kullanılan kamu yatırımları, son dönemlerde hem azalmış hem de etkinliğini kaybetmiştir. Bu yüzden kamu sanayi yatırımlarının bölgesel kalkınmada bir araç olarak kullanılmasından vazgeçilmiş ve sanayileşmede öncülük özel yatırımlara verilmiştir (Arslan, 2005: 291). Çünkü bu dönemin önemli gelişmelerinden biri sermayenin mekânsal dağılımındaki değişimidir. Küreselleşen dünyaya uyabilme bakımından liberal ekonomik politika sonucu izlenen dışa dönük piyasa modeli, Anadolu kentlerindeki girişimcileri de hareketlendirmiş ve onların dış ekonomiyle bütünleşmesini sağlamıştır. Bu gelişmenin Türkiye'nin yerleşme yapısında gözle görülür değişimler yaratmıştır. Altyapı yatırımlarıyla beraber iletişim ve ulaştırma yatırımlarına da ağırlık verilerek ülke genelinde kentleşme ağının bütünleşmesi sağlanmıştır.

Küreselleşme ile geleneksel kamu yararı, kamu hizmeti ve kamu yönetimi anlayışları değişime uğramıştır. Ulus-devletin rolü yeniden sorgulanır hale gelmiştir. Kent yönetimleri de yerel kamu hizmetleri sunumunda etkinliklerini azaltmakta ve kentsel gelişmedeki düzenleyici ve denetleyici rollerini özel sektör ile paylaşarak merkezi otoriteyi kent sınırlarının dışına itmektedir.

Küreselleşme sürecinde, belediyelerin de toplumsal kimliğinden uzaklaşarak yerel kamu hizmetlerinin sunumunda bir şirket mantığı ile hareket ettiği söylenmektedir (Kiper, 2007: 79). Ayrıca kentler bir yarış ortamı içine girmiş ülkelerine ya da kendilerine daha fazla sermaye çekebilme çabası içine girmişlerdir. Belediyelerin başarısı, kentlilerine götürdüğü kamu hizmetlerinin niteliğinin yanında, yöresine çekeceği yatırım miktarı ve kârlılığı ile de ölçülür hale gelmiştir.

Bu tür politikaların, kent mekânına da yansiyarak, küreselleşmenin uluslararası gelir dağılımındaki eşitsizliği artırdığı söylenmektedir (Işık, 2001: 486). Bu eşitsizlik kentlerde de yaşanmakta ve kent mekânında yoksul

ve varsıl kesimler arasında ikili yapılanmalara neden olduğu belirtilmektedir. Yoksullar barınma sorununu ya geçekonu türü alanlarda ya da merkezdeki eski konut bölgelerinde çözmektedir. Merkezdeki bölgeler genellikle bakımsızlık ve ihmal sonucu, konut ve çevre bakımından oldukça geri durumdadırlar. Son dönemde bu alanlar için kentsel dönüşüm projeleri gündeme gelmiş ve projeler kapsamında alanlar sağlıklılaştırılmaya başlanmıştır. Kentsel dönüşüm projelerinin ayrıca kent içinde kentsel rantı arttırdığı ifade edilmektedir. Küreselleşme sürecinde her türlü yatırım, kent mekânında adeta anıtsallaştırılmaya çalışılmaktadır. Çok katlı alışveriş merkezleri, gökdelenler, plazalar, çok yıldızlı oteller ve otopark alanları daha fazla yoğunlaşma ve daha fazla yükselme eğiliminin kent mekânındaki göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Kiper, 2007: 81).

Anadolu'daki kentler, özellikle başardıkları ekonomik dinamizm nedeniyle, bugün kendi içinde dinamikleşen, zenginleşen, dünyaya açık, küreselleşen ve modernleşen bir Türkiye yaratmışlardır. Bu durum Dünya'da olduğu gibi, Türkiye'de de ulus-devlet temelli modernite anlayışından, kent temelli moderniteye gidişi ve sermayenin Türkiye'de yeniden örgütlenişini sağlamıştır. Bu dönemde özellikle kentlere uygulanan teşvik yasalarıyla birlikte kentler ve kentsel bölgeler, ulusal bir ekonomik kalkınma projesinin başlangıç noktası haline gelmiştir. Türkiye'nin son yıllarda geçirdiği dönüşüm sürecinin çok önemli bir boyutu olan kentleşme sürecinin bu devresinde yaşanan 'kentsel dönüşüm' olgusunun sonucunda, artık kentler sadece bir iktisadi faaliyet alanı değil, bir yaşam alanı olarak kültürel, siyasi ve sosyo-ekonomik yaşam alanlarına dönüşmüştür (Keyman ve Lorasdağı, 2010: 33).

Türkiye'de kent büyüklüğü bakımından bölgeler arası ayırım, kentleşme düzeyinin dağılımında bir dengesizlik yaratmıştır. Kentleşmenin bölgesel dağılımının belirlediği coğrafi model bir toplumsal – ekonomik farklılaşmanın ürünüdür. İllerin ve bölgelerin kentleşme düzeyleri, gelişmişlik dereceleriyle doğru orantılıdır. Kentleşme dereceleri yüksek veya düşük olan bölgeler aynı zamanda ülkenin gelişmiş ya da azgelişmiş bölgeleridir. Bir bölgede her kent, kentleşmeden aynı ölçüde pay almadığı ve belli kentlerin büyüdüğü anlaşılmaktadır. Bu durum bölgelerarası dengesizliğin gözle görülür yansımasıdır (Sencer, 1979: 84). İşte bu dönemde uygulanan teşvik yasalarıyla dengesizlikler giderilmeye çalışılmıştır. Anadolu Kentlerindeki girişimciler de bu durumdan en iyi şekilde yararlanmış ve bölgesel nitelikte farklı kentler de gelişerek, kentleşmede bütünlük sağlanmaya başlanmıştır.

Bu dönem, kentlere bakış açısının değiştiği yıllar olmuştur. 1980 öncesinde kentleşme sanayileşmeyle beraber anılmıştır. Ülkenin sanayileşmesiyle birlikte kentleşeceği savı 2000'li yıllarda terk edilmeye başlanmıştır. Kentleşmenin, sadece nüfusun kentlerde yoğunlaşması ve ülkenin sanayileşmesinin göstergesi olarak değil aynı zamanda modernleşmesinin de bir niteliğini taşıdığı düşüncesi bu yıllarda ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde bu dönemde kentleşme oranı, artık ülkelerin sivilleşmesinin, demokratikleşmesinin ve modernleşmesinin bir ölçütü olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

Sonuç

Küreselleşme sürecinin taşıyıcısı, sürükleyici ögesi ve lokomotifleri kentlerdir. Yerel birimler olan kentler, işlevsellikte önemli görevler yüklenerek 'dünya kenti' olma yolunda küreselleşmede sürecinde ön sıraları işgal etmektedirler. Bu süreç içerisinde turizm, siyaset, ekonomi ve yönetim alanlarında çeşitli organizasyonlara ev sahipliği yaparak, (Frankfurt Sanayi Fuarı, Berlin Kitap Fuarı, Milano'daki giyim ve tekstil üzerine olan fuarlar) kentlerin adlarından çok hangi sektörlerde ön plana çıktığı bütün dünya tarafından bilinir olmuştur.

Kentlerin tarihi incelendiğinde bugüne kadar yaşanan dönüşümlerin çoğu içsel dinamiklerle gelişen değişimlerden kaynaklanmıştır. Son dönemdeyse genellikle küreselleşme koşutlu yaklaşımlarla dışarıdan yönlendirilen politikaların etkisi altında kalmışlardır.

Küreselleşmenin etkisi altında yaşanan değişimler hemen hemen tüm kentlerde farklı boyutlarla da olsa yaşanmaktadır. Bazı kentler üretim merkezi haline gelirken, bazı kentler turizm, fuar gibi farklı alanlarda merkez haline gelmektedir. Aynı teknoloji, aynı yapı malzemesi ve benzer anlayışlarla inşa edilen kent merkezindeki yapıların, kentlerin farklılıklarını ortadan kaldırmakta ve kent kimliklerinin önemini azaltmaktadır.

Büyük bir hızla ilerleyen teknolojik gelişmelerin yarattığı sosyal, kültürel ve ekonomik dönüşümler bütün unsurları ile kentlerde hissedilmektedir. Öyle ki dünyada artık ulusal sınırlar önemini kaybederken, uluslararası yapılar giderek önem kazanmakta ve dünya 'küresel köy' olarak nitelendirilmektedir. Küreselleşmeyle ulus devletin ortadan kalkacağı savı pek tutarlı görülmemektedir. Bu süreçte iktisadi ve siyasi hareketlerin sağlanmasında, kontrol edilmesinde ve yönetilmesinde kentlerin daha aktif olacağı doğrudur. Fakat bu hareketlilik, ulus devlete olan ihtiyacı ortadan kaldıracak mıdır?

KAYNAKÇA

- BAL, Hüseyin (2008), Kent Sosyolojisi, Fakülte Kitabevi, Isparta.
BAUMAN, Zygmunt (1997), Küreselleşme Toplumsal Sonuçları, Çev., Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
BENEVOLO, Leonardo (1995), Avrupa Tarihinde Kentler, Çev., Nur Nirven, Alfa Yayınları, İstanbul.
DEMİR, Ömer ve Mustafa Acar (1992), Sosyal Bilimler Sözlüğü, Ağaç Yayıncılık, İstanbul.
ERKAN, Nihal Erkin (2007), Dünyanın Yerel Aynası, Editör: Ayşegül Mengi, Kent ve Politika, İmge Kitabevi, ss. 47-58
GİDDENS, Anthony (1994), Modernliğin Sonuçları, Çev., Ersin Kuşdili, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
IŞIK, Şevket (2005), Türkiye'de Kentleşme ve Kentleşme Modelleri, Ege Üniversitesi Coğrafya Dergisi, No: 14, ss. 57-71
IŞIKLI, Alpaslan (2001), Yeni Dünya Düzeninde Emek-Sermaye İlişkisi, Mülkiyeliler Birliği Yayınları, Ankara.

İSBİR, G. Eyüp (2005), Kentleşme ve Çevre Sorunları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

KELEŞ, Ruşen (1998), Kentbilim Terimleri Sözlüğü, İmge Yayınları, Ankara.

KELEŞ, Ruşen (2001), Küreselleşme ve Yerel Yönetimler, Mülkiyeliler Birliği Yayınları, No: 25, Ankara.

KEYMAN, E. Fuat ve Berrin K. Lorasdağı, Kentler Anadolu'nun Dönüşümü, Türkiye'nin Geleceği, Doğan Kitap, İstanbul.

KİPER, Perihan (2007), Küreselleşme Sürecinde Değişen Kentler Yitirilen Değerler, Editör: Ayşegül Mengi, Kent ve Politika, İmge Kitabevi, ss. 77-87

ÖZER, İnan (2004), Kentleşme, Kentleşme ve Kentsel Değişim, Ekin Kitapevi, Bursa.

PUSTU, Yusuf (2006), Küreselleşme Sürecinde Kent; Antik Site'den Dünya Kentine, Sayıştay Dergisi, Sayı: 60, s. 129-145.

ROBERTSON, Roland (1999), Küreselleşme Toplum Kuramı ve küresel Kültür, Çev., Ümit Hüsrev Yolsal, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

SENCER, Yakut (1979), Türkiye'de Kentleşme, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

ŞENGÜL, H. Tarık (2009), Kentsel Çelişki ve Siyaset, İmge Kitapevi, Ankara.

TEKELİ, İlhan (1998), Türkiye'de Cumhuriyet Döneminde Kentsel Gelişme ve Kent Planlaması, 75 Yılda Değişen Kent ve Mimarlık, Editör: Yıldız Sey, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

TEKELİ, İlhan (2009), Modernizm, Modernite ve Türkiye'nin Kent Planlama Tarihi, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

TOPAL, Abdülkadir (2004), Kavramsal Olarak Kent Nedir ve Türkiye'de Kent Neresidir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı: 1, ss. 276-294.

ÜŞÜR, İşaya (2002), Küreselleşme ve Yoksulluk, Editör: Yasemin, Coşkun, Yoksulluk Şiddet ve İnsan Hakları, TODAİE Yayınları, ss. 45-52.

İşletmede İnsan Davranışlarını Etkileyen Bazı Unsurlar

Yrd. Doç. Dr. Ensar Yılmaz

Bartın Üniversitesi İİBF
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
ensar43@gmail.com

Özet: İşletmelerin toplumsal hayatımızda önemi ve etkisi gittikçe artmaktadır. Bu artan öneme paralel olarak işletmedeki insan unsuru (iş gören) da ön plana çıkmaktadır. İşletmenin üretim gücünü doğrudan etkileyen insan davranışları da daha yoğun ve daha yakından bir incelemeyi gerektirmektedir. Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreten işletmelerde insan davranışlarını etkileyen unsurları beş başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; motivasyon, sosyal ve fiziki çevre, tutumlar, rol-statü ve işletmenin yönetim modeli olarak sıralanabilir.

Anahtar kavramlar: Motivasyon, Tutumlar, Rol-Statü, İşletme Yönetim Modelleri

Abstract: The importance and effects of enterprises is increasing in our social life. In parallel with this importance the human element (worker) in enterprise becomes prominent. Human behaviors which directly affect the productoin potential of the enteprise should be analyzed more intensively and closely. The factors that affect human behavior in enterprises which produces goods and services needed by society can be grouped under five headings. These may listed as; motivation, social and physical environment, attitude, role-status and management model of enterprise.

Keywords: Motivation, Attitude, Role-Status, Management Models of Enterprise

Giriş

Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri dolaylı ve dolaysız olarak karşılayan iktisadî üniteye (birime) işletme denir. Toplum ihtiyaçlarının geniş olması, ihtiyaçları dolaylı veya dolaysız olarak karşılayan işletmelerin çeşitli sahalarda faaliyet göstermelerini zorunlu kılar (Uras, 1992: 9). Günümüzde, insanların bireysel ya da kolektif ihtiyaçlarının pek çoğu endüstri ve işletmelerde yürütülen faaliyetlerle ya da bu faaliyet sonucu ortaya konan ürünlerle karşılanır (Komisyon, 1987: 318).

Genel anlamda davranışı, bireyin kendi içinden ve dış çevresinden gelen uyarıcılara karşı göstermiş olduğu açık ya da kapalı tepkiler olarak tanımlayabiliriz. Ancak bizim konumuz “İşletmede İnsan Davranışı” olduğundan burada “Örgütsel Davranış” tanımını yapmamız gerekir (Davis, 1988: 7).

Örgütsel davranış, insan-örgüt ilişkilerini, örgüt üyelerinin gereksinimlerini etkili olarak doyuran ve örgütsel amaçlara ulaştıran ekip çalışması yapmaya güdüleyeci bir biçimde iyileştirme amacına yöneliktir (Davis, 1988: 8).

Örgütsel davranış terimi, işletme, hükümet, okullar ve hizmet örgütleri gibi her tür örgütte insanların etkilenimini belirtir. Biz bunlar arasından işletmedeki insan davranışını ele almaya çalışacağız.

İnsanlar belirli amaca ulaşmak için bir tür biçimsel yapı içinde bir araya geldiklerinde örgüt ortaya çıkmış olur. Genellikle insanlar amaçlarına ulaşmak için bir tür teknoloji kullanırlar, böylece insan, teknoloji ve yapı ilişkisi ortaya çıkar. Bu öğelerin üçü de dış sosyal sistemden etkilendiği gibi onu da etkileri altına alırlar. Böylece bu dört temel öğenin oluşturduğu karışım (İnsan-Teknoloji-Yapı ve Dış Sosyal Sistem), örgütsel davranışın kapsamını belirler. Genellikle örgüt içi öğeler üzerinde durulur, ancak dış sosyal sistemin de ihmal edilmemesi gerekir. Çünkü dış sosyal sistem bireylerin değerlerini etkiler (Davis, 1988: 5).

Bazılarınca organize faaliyetler insanlık değerini, itibarını ezen yok eden temelinde zalimlik yatan, kişi özgürlüğünün anti tezi olarak görülür. C. Wright yaptığı tanımlarla organizasyonlara duyduğu düşmanlığı ve tiksintiyi açıkça belirtmiştir. Dev hacimli organizasyonların eleştirisi oldukça sabit bir yol izleyerek yıllardır sürmektedir. Gerçekten her kuşak dev organizasyonlar hakkında birçok eleştiriler getirerek, bunların ne kadar ruhsuz olduğu ve kişiyi ezip yok edişi, özgürlükleri kısıtlayışı üzerinde dramatik söylevlerde bulunmuşlardır. Dikkati çeken bir nokta ise bu eleştirileri yapanların General Motors, U. S. Steel ve buna benzer birçok dev organizasyonun kurucuları olmalarıdır. Organizasyonların kişilik üzerindeki olumsuz etkileri hakkında yapılan bunca eleştiriye rağmen, dev organizasyonlara en ufak bir hınç duymadıkları gibi onlara beğeni ile bakanların sayısı günümüzde azımsanmayacak ölçüdedir. Bunlar, organize faaliyetleri maddi ve manevi huzur vücuda getirmek için insanların harcadığı çabalar olarak ifadelendirilirler. Yine bunlara göre böylece kişilere, yaratıcı, yapıcı estetik gelişmelerini yapabilmeleri için gerekli zaman ve tam özgürlük verilmiş olur. Organizasyonları insan yapısı ve yine insanların kontrolü altında bir

fonksiyon olarak gördüklerinden ondan hiç korkmazlar. Gerçekte organizasyonların hiç de kötü bir niyeti yoktur ve hatta organizasyonların sevk ve idaresinde esas daha geniş çapta anlayışlı davranmaktır. Kişiliği ezen, yok eden bir mekanik süper yapı değildir organizasyonlar (Yozgat, 1980:352-354).

Buna rağmen kritiklere bakarsanız, iş hayatı bugün yeni bir görünümle karşımıza çıkmış o eski canavardır. Dev organizasyonlar bugün sade ve basit bir sömürü yerine daha da büyük günahlar işlemektedir. Kişilerin sosyal karakterini bozarak onları sathi değer yargılarıyla dolu, sözde büyük amaçlar peşinde koşan kişiler haline getirip, tek amacı her ne şekilde olursa olsun herhangi bir hiyerarşi içinde paye almak olan, statü düşkünü bir toplum yaratmaktır. Bu kişinin fazilet ve ahlak duygularını zayıflattığı, aklını kurnazlıkla doldurduğu için insanlığa yapılan en büyük kötülüklerden biridir. William H. Whyte "The Organisation Man" adlı kitabında bu temel tezi ortaya atmıştır. Whyte, sosyal ahlak adını verdiği yeni bir ideoloji ile yönetilen bürokrat bir millet yaratmakta olduğumuzu iddia etmektedir (Yozgat, 1980:352-354).

Örgütlerde yer alan insan davranışlarını önceden tahmin etmek oldukça güçtür. Bunun nedeni, insan davranışlarının bir tanım köklü gereksinimlerden ve belirsiz değer sistemlerinden kaynaklanmasıdır. Bu yüzden örgütsel sorunlara ideal ve kalıplaşmış çözümler bulmak güçtür (Davis, 1988: 3-4). Sağlıklı bir örgütsel davranış anlayışı, örgütü çok farklı beşeri gereksinimlerin çeşitli şekillerde giderilebildiği bir sosyal sistem olarak kabul etmelidir (Davis, 1988: 686).

Buraya kadar işletmeyi, davranışı, örgütsel davranışı tanımladık ve örgütle insan arasındaki ilişkiye genel olarak değindik. Bu aşamadan sonra işletmede insan davranışını etkileyen unsurları incelemeye geçebiliriz.

1. Motivasyon (Güdüleme)

İnsanların davranışlarını anlamak ve etkilemek için gereksinimlerini bilmek gerekir. Gereksinimler insan davranışlarının anahtarını oluşturur. Bireyleri belirli durumlarda belirli davranışlara yönelten etkene "davranış güdüsü" (motivasyon) denir (Yalçın, 1988: 203). Güdüsel davranışları belirli hedefleri olan davranışlar olarak tanımlamak da mümkündür. Güdülerimizin hedeflerinden bazıları doğuştan gelir. Bu tür hedeflere birincil hedefler denmektedir. Bazı hedefler ise, öğrenme yoluyla sonradan olumlu ya da olumsuz değer kazanır. Örneğin su, olumlu bir birincil hedeftir. Su elde etmek için gereken davranışları sonradan öğrenmekle birlikte, bir bebek doğumdan itibaren suya gereksinim duymaktadır. Buna karşı, birçoğumuzun önem verdiği itibar, başarı, sosyal onay görme gibi birçok olumlu, değişik nesne ve ortamlardan korkma gibi birçok olumsuz hedef öğrenme yoluyla sonradan ortaya çıkmaktadır (Komisyon, 1987: 198).

Çalışanları belli bir yöne kanalize etme, çabalarını arttırma, faaliyetlerini arttırma, ve bu yönde kullanılan yöntemler motivasyonu ifade eder. Güdüler bir kişinin gereksinimlerinin ifadeleridir, bu nedenle de kişisel ve içseldirler. Buna karşılık, özendiriciler kişinin dışındadırlar. Buna göre,

belirli fizyolojik işlevler özendirme olmadan da gerçekleşir, ancak bilinçli davranışın tümü güdüseldir ya da nedenlidir. Bu sebeple, yönetimin görevi, iş gören güdülerini, iş başarımına yapıcı bir biçimde yöneltmek üzere belirlemek ve harekete geçirmektir. Bilinçli eylem de gereksinmelerden kaynaklanmaktadır. Önemli bir sınıflamaya göre gereksinmeler:

a) Temel fizyolojik ya da birincil gereksinmeler

b) Sosyal ve psikolojik yani ikincil gereksinmeler olmak üzere ikiye ayrılır. Birincil gereksinmeler besin, su, uyku, soluk almak gibi gereksinmelerdir. İkincil gereksinmeler ise bedeninin fiziksel gereksinmelerinden çok zihinsel ve ruhsal gereksinmeleri temsil ederler (Davis, 1988: 52-53).

Birincil güdüler öğrenilmemiş birincil hedefleri olan güdülerdir. Yani, bu güdülerin hedefleri doğuştandır. Birincil güdülerini üç grupta toplamak mümkündür. Birincil grupta açlık ve susuzluk gibi tamamen fizyolojik kökenli güdüler bulunur. İkincil grupta cinsellik ve analık güdülerini gibi fizyolojik bir kökeni olan, ancak bu kökenden bağımsız olarak sürebilen güdüler vardır. Üçüncü grupta ise, araştırma, merak, faaliyet ve kurcalama gibi bilinen herhangi bir fizyolojik kökeni olmayan güdüler yer alır. (Komisyon, 1987: 199-202).

İkincil güdüler yani sosyal güdüler ise doğrudan doğruya ya da dolayısıyla diğer insanlarla ilgili olan güdülerdir. Öğrenme yoluyla sonradan kazanılan ve canlılar dünyasında sadece insan türüne özgü olan sosyal güdüler, birçok özel davranışımızın nedenini oluşturmaktadır. Davranışlarımızın önemli bir kısmını belirleyen sosyal güdülerimiz, tümünü burada incelemeye olanak vermeyecek kadar fazla sayıdadır. Bu nedenle sadece psikologların önemle üzerinde durdukları sosyal güdülerden iki örnek verilecektir. Bunlardan ilki Bağlanma Güdüsüdür. Genel olarak diğer insanlarla birlikte olduğumuzda kendimizi daha rahat ve daha mutlu hissederiz. Yapayalnız bir insan olmak, çoğumuz için önemli bir mutsuzluk kaynağıdır. Kısacası diğer insanlarla birlikte bulunmak, önemli bir doyum kaynağı ve sosyal bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç bizi birilerine ya da bir gruba bağlamak için güdülemektedir. Sosyal güdülere verilecek ikinci örnek ise Başarı Güdüsüdür. Başarılı olmanın yolu ve ölçütü bir bireyden diğerine değişmekle birlikte, hepimizde başarılı olma isteği vardır. Bazılarımızda kuvvetli, bazılarımızda görece olarak zayıf olan bu istek, başarılı olmak için bizi güdülemektedir. Başarı güdüsünün sadece mesleğimiz, işimiz ve geleceğimizle ilgili davranışlarımızı yönlendirdiği düşünülürse de, aslında, bu güdünün etkisini tüm faaliyetlerimizde gözlemek mümkündür. Yaptığımız faaliyet ister mesleğimiz ve geleceğimizle ilgili olsun ister arkadaşlarımızla oynadığımız sonucu önemsiz bir oyun olsun, başarılı olmak ve kazanmak için çaba gösteririz. Bu çabaların temelinde yatan başarı güdüsüdür (Komisyon, 1987: 199-202).

Motivasyon konusunda çeşitli teoriler öne sürülmüştür. Bunlar: A- İçerik kuramları, bireyin içindeki ihtiyaçlara, içsel gereksinmelere yer vererek motivasyonu açıklamaya çalışır (Maslow, Herzberg). B- Süreç kuramları, çevredeki özendiricilere yer vererek motivasyonu açıklarlar (Vroom, Skinner).

Maslow gereksinimleri öncelik sırasına göre sıralamıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi olarak da bilinen bu sıra şu şekildedir:

- a) Temel fizyolojik gereksinimler
- b) Güvenlik gereksinmesi
- c) Ait olma gereksinimleri ve sosyal gereksinimler
- d) Saygı ve statü gereksinmesi
- e) Öz gerçekleştirme ve tam doyum gereksinmesi

İnsanlar fizyolojik gereksinmelerini doyumak için çalışmak zorundadırlar, ancak fizyolojik ihtiyaçlar belli bir ölçüde doyurulduktan sonra insanlar başka ihtiyaçlarını gidermek isterler (Davis, 1988: 56-57).

Fizyolojik ihtiyaçlar organizmada genel bir rahatsızlık ve gerginlik durumunun ortaya çıkmasına neden olurlar. Fizyolojik ihtiyacın neden olduğu genel rahatsızlık ve gerginlik durumuna dürtü adı verilir. Dürtü, fizyolojik bir ihtiyacın psikolojik sonucudur. Dürtüler en belirgin içsel güdüleyicilerdir. Güdüsel davranışlarımızın önemli bir bölümü fizyolojik ihtiyaçlarımızın yol açtığı dürtülerden kaynaklanır. Açlık dürtüsü, susuzluk dürtüsü sık sık bizi hedefe yönelik davranışlarda bulunmaya zorlar. Açlık ve susuzluk dürtülerinin yol açtığı güdüsel davranışların yanı sıra, bedenimizin fizyolojik dengesini korumak amacıyla zaman zaman yaptığımız birçok davranış vardır. Hava sıcaklığına bağlı olarak kalın ya da ince giysiler giymemiz, hastalandığımız zaman ilaç almamız, hedefi bedenimizin fizyolojik dengesini korumak olan güdüsel davranışlara verilebilecek bazı örneklerdir. Bunun yanında, güdüsel davranışlarımız sadece fizyolojik ihtiyaçlarımız tarafından değil, aynı zamanda hakkında gazetelerde okuduğumuz yazılar bizi bu filmi görmeye güdüleyebilir. Verileceği söylenen bir ödül, bu ödülü kazandırabilecek davranışları yapmamıza ya da bir ceza tehdidi, cezadan kaçmak için çaba göstermemize neden olabilir (Komisyon, 1987: 198).

Herzberg, bazı iş koşullarının mevcut olmaması halinde iş görenlerin özellikle doyumsuz olduğu, ancak varlıklarının iş görenleri önemli ölçüde güdülemedikleri sonucuna varmıştır. Herzberg'in incelemesinde güdüleyici etmenler ve durum koruyucu faktörler vardır. Güdüleyici etmenler, başarı, takdir, ilerleme, işin kendi, gelişme imkanı ve sorumluluktur. Durum koruyucu etmenler ise, işletme politika ve yönetimi, teknik gözetim, gözetimcilerle kişiler arası ilişkiler, ücret, iş güvenliği, kişisel yaklaşım, iş koşulları ve statüdür (Davis, 1988: 67-68).

Wroom ise, Bekleyiş Kuramı ile güdülemeyi, bireyin aradığı değerlerle, belirli bir davranışın o değerlere ulaştırma olasılığına ilişkin tahmininin çarpımı olarak açıklar. Skinner'in Davranış Düzeltimi ise, davranışın, sonuçlarına dayandığını öne sürer. Davranış düzeltimi sonuçsal koşullama ile sağlanır (Davis, 1988: 90).

2. Sosyal ve Fiziki Çevre

Diğer insanların bir bireyin davranışlarında doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak bir değişme meydana getirdikleri durumlarda, sosyal bir etkiden söz edilir (Komisyon, 1987: 285). Burada sosyal etkiyi uyma ve grup

üyeliği konuları üzerinde durarak, diğer insanların bireyin davranışlarını nasıl etkilediklerini açıklamaya çalışacağız.

İnsan, içgüdülerin yönettiği eski bağların yerine öteki insanlarla yeni bağlar kuramazsa varılmaya bir an bile dayanamaz. Tüm bedensel gereksinimleri doyurulsa bile insan bu yalnızlık ve tek başlılık durumunu bir hapisane gibi algılar, aklını kaçırmak için bu hapishaneden çıkması gerekir. Aslında, deli dediğimiz kişi hiçbir bağ kuramamış, parmaklıkların arkasında olmasa da, bir bakıma hapsolmuş birisidir. Öteki canlı varlıklarla bütünleşmek onlarla ilişkiler kurmak, yerine getirilmesi gereken çok önemli bir zorunluluktur. Böyle bir birliğin aranması ve gerçekleştirilebilmesi için çeşitli yollar vardır. İnsan dünyayla bir-olma çabası içinde bir kişiye, bir topluluğa, bir kuruma ya da Tanrı'ya sığınabilir. Böylece kendisinden daha büyük bir kişinin ya da nesnenin parçası olarak bireysel varoluşunun kopmuşluğundan kurtulur. Özdeşliğini güçle arasındaki bağıllıkta bulur (Fromm, 1990: 42-43).

İnsanlar yapıları gereği tek başlarına yaşamaz ve çalışmazlar. Yaşamlarını ve çalışmalarını gruplar içinde sürdürürler. Sosyal gruplar, toplum adını verdiğimiz geniş ilişki düzeni içinde özel yerleri olan oluşumlardır. Çünkü tüm sosyal ilişki ve hareketler gruplarda gerçekleşir. Sosyal gruplar, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için belli sosyal kurallara göre karşılıklı ilişkide bulunan insanların oluşturdukları topluluklardır. Fizyolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması için kurulurlar ve gerçek kişilerden oluşurlar. Grup üyeleri grubun varlığını ve kendilerinin de bu gruba üye olduklarının bilincindedirler. Her sosyal grubun kendine özgü bir amacı vardır. Grubu oluşturanlar bu amacı bilirler ve ona göre davranırlar. Grupta her kişinin öteki kişilere göre belirli bir yeri (statü) ve bu yerin gerektirdiği bir işi (rolü) vardır. Grup üyeleri statülerinin gerektirdiği rolü yerine getirerek grubun devamını sağlarlar (Erdem, 1993: 41).

Bir grubun üyelerinin aynı biçimde giyinmeleri ya da aynı biçimde konuşmaları bir uyma davranışıdır. Diğer yandan, uyma davranışı bireyin düşünce ve davranışlarını üyesi bulunduğu grubun normlarına göre düzenlemesi şeklinde de görülebilir. Birey ile grubun düşünce ve davranışları arasında bir uyumsuzluğun olduğu durumlarda, çoğunlukla bireyin gruba uyduğuna tanık oluruz. Bu açıklamalar ışığında uymayı, bireylerin düşünce ve davranışlarını üyesi oldukları grubun normlarına uyacak biçimde düzenlemeleri şeklinde tanımlayabiliriz. Uyma davranışı gerçek bir tutum değişmesini yansıtabileceği gibi, sadece bireyin grubun düşüncelerini kabul etmiş gibi görünmesinin bir sonucu da olabilir. Yani, bazı durumlarda birey, grubun düşünce ve davranışlarının doğru olduğuna gerçekten inandığı için uyma davranışı gösterir. Bu tür uyma davranışına benimseme adı verilir. Bazı durumlarda birey de, bu düşünce ve davranışların doğru olduğunu kabul etmiş gibi görünür. Bu tür uyma davranışına ise kabul etme adı verilir. Uyma davranışı her zaman ve her koşulda görülen bir davranış değildir. Belirli bir durumda uyma davranışının görülüp görülmeyeceğini birçok etken belirler. Bu etkenlerden bazıları bireylerin, bazıları grubun, bazıları da ortamın özellikleriyle ilgilidir. Grup üyesi olma bireylerin davranışlarını çok

değişik biçimlerde etkileyebilmektedir. Sosyal hızlandırma, sosyal ket vurma riske girme ve kimlik belirsizliği bu etkilere verilebilecek örneklerden bazılarıdır (Komisyon, 1987: 285-291).

İşletmede insan davranışını etkileyen önemli unsurlardan biri de işletmedeki insanın yani, iş görenin fiziki çevresidir. İşgörenin çevresinde meydana gelecek olumlu ya da olumsuz değişiklikler onun davranışlarında da değişikliklere yol açacaktır. İş yeri, insanların günün belirli saatlerinde çalıştıkları yerdir. İş yerinin çevresi, iş yerindeki makineler ve iş yerindeki işlenen madde ve konu, iş yeri kavramı içine girer. Çalışan insanı etkileyen çevresel etkenleri, çevrenin mekanik, kimyasal, termik ve optik etkileri olarak sıralamak mümkündür. Bu etkenlerde iş gören lehine gelişmeler meydana geldiğinde iş görenin davranışları da olumlu yönde gelişecek, çevresel faktörlerin kötüleşmesi durumunda ise iş gören bundan memnun kalmayacak ve olumsuzluğun şiddetine göre farklı boyutlarda tepkiler gösterecektir (Şahin, 1990: 60).

Yenilikler yapma ve bunun gerektirdiği değişiklikleri başarma tüm işletmelerde normal olduğu kadar gerekli de olan bir işlemdir. Ancak yenilikler karşısındaki tutumlar bireysel olduğu kadar grup ve hatta işletme örgütü düzeyinde de görülebilmektedir. Yenilikler karşısında olumlu ya da olumsuz olarak meydana gelen tutumları oluşturan beş faktörden söz edilebilir. Bunlar psikolojik, sosyal, kişisel ve ekonomik faktörler ile önerilen yeniliğin niteliğidir. Yukarıda sıralanan faktörlerin etkisiyle yeniliklere karşı takınılan tutum sonucu, dört tip davranış ortaya çıkmaktadır. Bunlar, yeniliği kabul etme biçimindeki olumlu davranış, yeniliğe tahammül etme (tolerans) biçimindeki nötr kalma hali ve nihayet direnme ve reddetme biçiminde ortaya çıkan olumsuz davranış türleridir (Eren, 1989: 147-149).

Hage'nin kazanılmış çıkarlar kuramına göre örgütlerde çeşitli çıkar gruplarının çıkarlarının dengelediği bir güç dağılımı ve statü dengesi mevcuttur. Eğer ortaya atılan yenilikler, güç ve otorite dağılımını, ve elde edilmiş öncelikleri ortadan kaldırırsa kazanılmış çıkarlar dengesi bozulacak ve örgütsel dinamik ve çatışma baş gösterecektir. O halde mevcut çıkar dengesini bozacak her yenilik örgütlerde direnme ve çatışma kaynağı olmaktadır (Eren, 1989: 152).

Bu bölüm için son olarak şu söylenebilir: İşletmede yer alan üretim birimlerinin yerleştirilmesi, işletmenin binası ve beşeri kaynaklar göz önüne alınarak yapılmalıdır. Binanın ve işletme içi düzenin ve ortamın atmosferinin de iş görenlerin davranışları üzerinde etkisi vardır. Örgütsel çalışma ortamı, bir örgütün iş görenleriyle ilgili yaşam tarzını yansıtır. Güdüleme, verimlilik ve iş doyumu üzerinde örgütsel çalışma ortamının büyük bir etkisi vardır (Davis, 1988: 135).

3. Tutumlar

Birçok sosyal ortamdaki davranışlarımız bir ölçüye kadar bu ortamlara ilişkin tutumlarımız tarafından şekillendirilmektedir. Tutum terimi sosyal psikolojide genel olarak, bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir nesneye ilişkin düşünce duygu ve muhtemelen davranışlarını organize eden

bir eğilime işaret etmek için kullanılmaktadır. Bu tanımdan anlaşılacağı gibi, tutum bir bireye aittir ve onun bir nesneye ilişkin düşünce duygu ve davranışlarına bir bütünlük, bir tutarlık verir. Tanımdaki “bir bireye atfedilen” ifadesi ise, tutumun gözle görülmeyen bireysel bir yaşantı olduğunu vurgulamaktadır. Gerçekten de bir bireyin tutumlarını gözle görmemiz mümkün değildir. Ancak, onun davranışlarına bakarak bir nesneye ilişkin tutumu hakkında bir fikir sahibi olabiliriz (Komisyon, 1987: 294). Bilgiseven’in verdiği tanıma göre (1986, 22) tutum, bireylerin objektif bir durum karşısında o durumla ilgilenmeleri sonunda kendi davranışlarını belirleme tarzıdır.

Tutumlar, bireylerin sosyal ilişkilerini ya kolaylaştırır ya güçleştirir. Sosyal ilişkileri kolaylaştırıcı özellikteki tutumlar, aynı hissi duyanları birleştirici tutumlardır. Buna karşılık sosyal ilişkileri güçleştirici tutumlar ise bireyleri ayırıcı tutumlardır (Bilgiseven, 1986: 24)

Bir tutum bir nesneye ilişkin duygu, düşünce ve davranışlardan oluşmaktadır. Bu nedenle bir tutumun üç bileşenden oluştuğunu söylemek mümkündür. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerdir. Bir tutumun bilişsel bileşeni bireyin tutum nesnesine ilişkin duygu ve değerlendirmelerinden oluşur. Bir nesneye ilişkin olumlu tutumu olan bir birey bu nesneyi olumlu olarak değerlendirecek ve bu nesneye karşı olumsuz duygular besleyecektir. Davranışsal Bileşen ise, genellikle bireyi tutum nesnesine ilişkin davranışlarda bulunmaya eğilimli olacaktır. Bir nesneye ilişkin tutumu olumsuz olan bir birey ise, bu nesneye ilgisiz kalmaya veya ondan uzaklaşma, eleştirme, hatta ona zarar verme eğilimi gösterecektir. Tutumun davranışa dönüşüp dönüşmeyeceğini tayin eden önemli faktörlerden biri, tutumun kuvvetidir. Bir başka faktör ise ortamsal özelliklerdir. Bazı durumlarda bireyin içinde bulunduğu ortamın özel koşulları belirli bir tutumun davranışa dönüşmesini engelleyebilmektedir. Bazı durumlarda ise, ortamın koşulları bireyin bir tutumunun davranışa dönüşmesini engelleyici nitelikte değildir. Kuşkusuz böyle ortamlarda tutumun davranışlara yansımaları daha fazladır (Komisyon, 1987: 294 vd.).

İşletme içinde bireylerin davranışlarını etkileyen tutumları oluşturan beş faktörden söz edilir. Bunlar:

a) Psikolojik Faktörler, iş yerinde yeniliğin kabulü yolunda girişilen doğrudan ya da dolaylı baskılara karşı gösterilen tepkilerdir. Bazı iş görenler baskı, endişe, korku dolu ortamların yarattığı sıkıntılardan çok rahatsız olur, sakin çevre ararlarken bazıları da bu yeni durumların getirdiği havaya tahammül edebilirler.

b) Sosyal Faktörler, bireyin çalıştığı gruba bağlıdır. Eğer yeniliğin getirdiği değişmeden önce grupta büyük bir ahenk ve anlaşma varsa ve yenilik fikri grup norm ve değerleriyle çatışıyorsa tüm üyeler buna karşı çıkabilirler.

c) Kişisel Faktörler; bunlar daha ziyade bireyin bilgi, tecrübe ve ustalığı ile ilgilidir. Uygulanmak istenen yenilik bireyin bu özellikleriyle bağdaşıyorsa olumlu, bağdaşmıyorsa olumsuz tepki yaratacaktır.

d) Ekonomik Faktörler, kişisel faktörlerle yakından ilgilidir. Eğer yenilik sonucu bireyin bilgi, tecrübe ve ustalığı işletme içinde hiçbir işe uygun değilse o takdirde işsiz kalacak, işten çıkarılacak ya da vasıfsız bir işe

verileceğinden ücreti azaltılacaktır. Dolayısıyla olumsuz bir tutum sergileyecektir.

e) Önerilen yeniliğin Türü, bu faktörü de değişime karşı tutumların niteliğini belirleyecektir. Bu beş faktörün etkisiyle oluşan tutum sonucu dört tip davranış ortaya çıkar. Bunlar; kabul etme, tahammül etme, direnme ve reddetmedir (Eren, 1989: 148).

Tutumlar doğuştan gelmezler, öğrenme yoluyla sonradan kazanılırlar. Tutumların oluşması ve şekillenmesinde rol oynayan çeşitli faktörlerden bazıları, ana-baba etkisi, akranların etkisi, kitle iletişim araçları ve tutum nesnesiyle olan kişisel yaşantılar olarak sıralanabilir (Komisyon, 1987: 298).

4. Rol-Statü

Sosyolojiden gelen rol kavramı, bireyin diğer bireylerle ilgili davranışlarında, beklenen hareket kalıplarını ifade eder. Rol, hem haklar hem de yükümlülüklerle, ayrıca hem erk hem de sorumluluklarla ilgili olup bireylerin pozisyonlarının sosyal sistemdeki görünüş biçiminin sonucu olarak ortaya çıkar. İnsanlar birbirleriyle etkileşebilmek için başkalarının davranışını şu ya da bu biçimde önceden tahmin edebilmelidirler. Rol, sosyal sistemde bu işlevi yerine getirir (Davis, 1988: 36).

Her toplumda belirli temel gruplar bulunur. Kişiler bu gruplarda ve bu gruplar yoluyla, sosyal gereksinmelerini karşılayabilmektedirler. Sosyal rolün amacı sosyal hedeflere doğru, diğer kişilerle birlikte işlevde bulunmak olduğu ve her kişi de bu temel grupların hepsine şöyle veya böyle katılmak durumunda olduğu için, bu grupların her biriyle ilişkili bir rol de bulunacaktır. Toplumdaki herkes bugün ya da yarın, aile, eğitim, ekonomi, siyaset, din ve boş zaman değerlendirme gruplarında bir rolü ya oynamaktadır ya da oynayacaktır (Fichter, 103).

Her birey, sosyal rollerin kurumsallaşmış olduğu bir kültür içinde doğar. Sosyal roller sayısız denecek kadar çok ve bir kişinin varolan tüm rolleri oynaması da olanaksız olduğuna göre toplumun kişi ile rolü bir araya getiren bazı mekanizmalar oluşturması gerekecektir. Kişiler ya atfedilme yoluyla ya da başarıma yoluyla sosyal statüler elde ederler. Ancak bu yollarla rol elde edilmez. Açıkçası roller ne atfedilir ne de başarılıdır. Statü, kişilerin zihnindeki bir yargılamanın sonucudur. Rol ise, kişinin yaptığıdır. Kişi, rolünü oynarken yüksek bir başarı elde edebilir ama rolün kendisini başaramaz. Bireyler var olan rollere girerler, ama birey bu rolleri bir anlamda 'içselleştirmeli'dir de. Öte yandan birey, rolünü içselleştirmekle rolüne biraz da kendini katar. Böylece her birey aynı rolü birbirinden biraz farklı oynar (Fichter, 101-102).

Sosyal rol ne geçicidir ne de kurgusaldır. Sosyalleşme sürecinde öğrenilir. Kişinin katıldığı çeşitli gruplarda oynanır. Ve bireyin kişiliğinde içselleştirilir. Sosyal rolün bir süre için oynanıp sonra bırakıldığını düşünmemeliyiz. Herkes pek çok role sahiptir ve bu rollerin hepsi de kişinin düşünce ve eylemlerinin derinliklerinde kök salmış ve orada birbirleriyle kenetlenmişlerdir. Birey hem bir aktör hem de toplumun temel gruplarının bir

üyesidir. Sosyalleşme sürecinde tüm temel sosyal rolleri kendiliğinden öğrenmiştir. Bireyden yaşamı boyunca, toplumun bir üyesi olarak kendi rolünü oynaması beklenir. Bireyin sosyal rollerini oynarken yaptığı da budur. Sosyal roller, tek başlarına var olamazlar. Roller başka rollerle ilişki içinde incelemek gerekir. Bireyin oynadığı çeşitli sosyal roller, kişiliği içindeki diğer rollerle ilgilidir. Bu roller tek tek veya bütün olarak diğer kişilerin rollerine de bağlıdır. Bu ise rollerin tamamlayıcı olduğunu gösterir. İnsanlar birbirlerini, karşılıklı ve birlikte sosyal ilişkilerle tamamlar. Bu anlamda sosyal ilişkilerin roller arası olmaktan çok, kişiler arasında olduğunu söyleyebiliriz(Fichter, 94-95).

Her birey hem iş yerinde hem de iş dışında rollere sahiptir. Birey mesleği ile ilgili rolde işçi, aile içindeki rolde ebeveyn, sosyal rolde kulüp başkanı ve birçok başka şey de olabilir. Her rol değişik türde davranışı gerektirir. Yalnızca iş çevresinde bile, bir iş görenin birden çok rolü olabilir. Aynı kişi A grubunda işçi, B gözetimcisinin astı, bir makinist, bir sendika üyesi ve güvenlik komitesinde temsilci olabilir. Kuşkusuz rol, bir insanın verebileceği en karmaşık biçimde örgütlenmiş bir tepki kalıbıdır. Yöneticilerin ve iş görenlerin faaliyetleri rol algılamalarıyla, yani kişilerin belirli bir durumda nasıl davranmaları gerektiği konusundaki düşünceleriyle yönlendirilir. Araştırmalara göre, yöneticinin işe ilişkin rol algısıyla iş görenlerin işe ilişkin rol algısıyla iş görenlerin işe ilişkin rol beklentileri arasında bir fark olduğu zaman, güdüleme ve etkinlik düşük olur. Bir role ilişkin beklentiler kesinlikle değişik ya da karşıt, bir kişi rol çatışması içinde olabilir. Çünkü beklentilerden biri reddetmeden diğerini yerine getiremez. Rol beklentileri iyi tanımlanmadığı ya da hiç bilinmediği zaman rol belirsizliği görülür, çünkü bu gibi durumlarda insanlar davranacaklarını bilemezler. Yapılan araştırmalar, rol çatışması ve rol belirsizliğinin işlev bozucu sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. Bu durumda iş doymu ve gereksinim doymunun azalacağına kuşku yoktur. Rollerin daha iyi anlaşılması, bireylerin kendilerinden ne beklendiğini ve nasıl davranmaları gerektiğini bilmelerine yardımcı olur. Bireyin etkileşimde kişilerin rollerini anlaması, onların davranış nedenlerini daha iyi kavramasını sağlar ve insan ilişkilerinin iyileşmesine yol açar (Davis, 1988: 36-40).

Sosyal statü bireyin sosyal yapıda işgal ettiği yerdir. Herkes sosyal statüye sahiptir. Sosyal statü terimi ne sadece yüksek prestij ve mevkiye ne de bireyin kendi hakkındaki öznel görüşüne işaret eder. Kişinin kendi sosyal statüsüne öznel değerlendirmesi nesnel ölçütlerle değerlendirildiğinde doğru veya yanlış olabilir. Sosyal statü, kişinin çevresindekilerin toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördükleri mevki veya pozisyonudur. Birey kendi davranışları ile statüsünü yükseltir veya azaltır. Kişinin hizmet ettiği işlevsel yararlılık da sosyal statünün önemli ölçütlerindedir. Kişi toplumda 'ne yaptığına' göre derecelendirilir. Bu ise yine başkalarının neyin yapılmasının iyi olduğuna ilişkin düşüncesine dayanır. Ekonomik değerlerin önde geldiği bir toplumda kişi de büyük ölçüde büyük kazanç getiren mesleğe sahip olup olmaması temelinde değerlendirilecektir. Örneğin bir bankanın başkanı,

bankanın kapıcısından sosyal olarak daha yüksekte değerlendirilir (Fichter, 30-33).

Kişi ne denli çok sayıda gruba katılırsa o denli çok statüye tabi olur. Ama her kişi yine de temel bir statüye sahiptir. Bu anahtar statüdür. Anahtar statünün belirleyicileri sadece bireyin başardığı ve üslendiği statüye dayanmaz, aynı zamanda toplumda geçerli olan değerlere de dayanır. Ekonomik değerlerin ve kurumların yüksek prestij taşıdığı bir toplumda kişinin mesleği genlikle onun anahtar statüsünü belirtir. Doğaldır ki çocuğu olan bir kadının anahtar statüsü aile statüsü olacaktır, fakat bu kadın aynı zamanda başarılı bir iş kadını da ise anahtar statüsü mesleği olacak ve toplumun da ekonomik statüye daha çok değer vermesi halinde bu kez aynı kadın ekonomik grubunun statüsünden dolayı, toplum tarafından daha yüksekte değerlendirilecektir. Sosyal statü son analizde kişinin ne yaptığına veya ne olduğuna veya ne olduğu hakkındaki kendinin ne düşündüğüne değil, fakat toplumdaki insanların o kişinin ne olduğunu düşündüklerine işaret etmektedir (Fichter, 31-36).

Statü biçimsel olabilir ya da olmayabilir. Biçimsel statü, bir örgütün otorite yapısının belirlediği sıralamaya dayanır. Biçimsel olmayan statü ise, kişilere, kendilerine duyulan hisler nedeniyle yakıştırılan sosyal dereceyi ve biçimsel olmayan sosyal sistemde kişinin içinde bulunduğu pozisyonu ifade eder. Statü insanlar için önemli olduğuna göre, insanlar statü elde etmek için çaba göstereceklerdir. Birçokları ek bir ücret ya da yarar sağlamasa bile, statüyü salt olarak arar. Statü işletmenin hedeflerini gerçekleştirecek faaliyetler arasında ilişki kurulduğu takdirde güçlü bir özendirici rolü oynar. Statü, insanları değişik düzeylere yerleştirdiği ve bu da demokratik toplumdaki eşitlikçi değerlere ters düştüğü için işlev bozucu etkisi olduğu sonucuna varılır. Oysa, böyle bir sonuca varmak doğru değildir. Örgütlü çalışma, kişilerin değişik işlev ve değişik iş düzeylerinde bulunmasını gerektirir. Ve bu koşullar statü farklılıklarının gelişmesine yol açar. Statü olmadan ilişkiler ya karmakarışık olur ya da bireyler tüm zamanlarını nerede, nasıl davranmaları gerektiğini kestirmeye çalışarak harcarlar (Davis, 1988: 40-42)

Mesleki prestij, insan davranışı açısından çok yönlü bir önem taşır, statü sorunlarının ve çalışmalarının belirlenmesine yardımcı olur, iş görenlerin terfi ve nakillerini etkiler, değişik mesleklerden oluşan bir grubun biçimsel olmayan önderinin kim olacağını belirler, örgütte ilerlemek için güdüleyici rol oynar. Statü sisteminin en belirgin özellikleri ise, statü simgeleriyle somutlaşır. Bunlar bir kişi ya da iş yerine iliştilen sosyal dereceyi kanıtlayan, görünür, dışsal belirtilerdir. Statü simgeleri iş doyumunu tehlikeye de düşürebilir. Çünkü belirli bir statü simgesine sahip olmayan anacak olması gerektiğini düşünen yöneticiler, tatsız ve sınırlı iş görenler haline gelebilirler (Davis, 1988: 42-43).

5. İşletmenin Yönetim Modeli

İşletmedeki insan davranışını belirleyen unsurlardan biri de hiç şüphesiz, işletmenin yönetim modelidir. Kuruluş ve işletmelerin üretim dalı,

kullandığı üretim ve yönetim teknolojisi, büyüklüğü, büyüme hızı, büyüme biçimi ve yöntemi, sahip ve yöneticilerinin amaçlar ve değer sistemi gibi iç ve buldukları ortamın (çevre) ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel, hukuksal ve doğal koşulları gibi dış etkenler ve onların yönetsel özellikleri ve örgütsel yapılarını etkiler ve hatta belirlerler. Farklı bir deyişle, sözü geçer iç ve dış etkenler kuruluşların üretim, pazarlama, finansman, muhasebe ve personel gibi nicelik, temel konulardaki faaliyetlerini ve bunlara ilişkin yönetsel çaba ve yöntemler ile örgütsel yapıyı biçimlendirirler. Matematiksel bir deyişle, kuruluşların yönetsel faaliyetleri ve sorunları ile örgütsel yapısı, iç ve dış koşulların fonksiyonudur (Tosun, 1989: 356).

Örgütler geliştirdikleri örgütsel davranışın türü açısından farklıdırlar. Bu farklılık, büyük ölçüde, her örgütte yönetim düşüncesine egemen olan değişik örgütsel davranış modellerinin sonucudur. Bir örgütün yönetiminin ardındaki model o örgütteki örgütsel çalışma ortamını belirler. Bu nedenle, örgütsel davranış modelleri iş görenlerin davranışları üzerinde büyük bir öneme sahiptir (Davis, 1988: 40-42).

İşletme modelleri değişik kriterler baz alınarak değişik şekilde sınıflandırılabilir. Yönetime insan unsurunu pek hesaba katmayan yaklaşımlar olduğu gibi (Taylor), yönetime sosyal bakış açısıyla bakanlar da olmuştur (Max Weber, Elton Mayo, M. Parker Follet gibi). Bunun yanında yönetime evrensel ve işlevsel açıdan yaklaşanlar da olmuştur (Henri Fayol). Bu arada Amaçlara Yönelik Yönetim, Yönetimde Sistemsel Yaklaşımlar, İstisnalarla Yönetim gibi değişik yönetim modellerinden de bahsedilmektedir (Yozgat, 1980). Fakat biz burada son yüzyılda benimsenmiş olan üç örgütsel davranış modelini Davis'in (1988: 127-131) çalışmasından hareketle ele alacağız. Bunlar Otokratik, Gözetici ve Destekleyici Model olarak bilinir.

a) Otokratik Model

Otokratik model, güce dayanır. Kumandayı elinde bulunduranlar komuta gücüne sahip olmalıdır. "Ya bunu yaparsın ya da" emirleri dinlemeyen bir iş görenin cezalandırılacağı anlamına gelir. Modelin dayandığı esas nokta, güçle desteklenen olumsuz güdülemeye bağlı tehdittir. İş görenin yükümlülüğü sorgusuz sualsiz emirleri yerine getirmektir. Otokratik koşullar altında iş görenler, yöneticiyi değil, bir patrona itaat etme eğilimindedir. İş görenler için bunun psikolojik sonucu, kendilerini işe alma, kovma ve terk etme gücüne mutlak olarak sahip bulunan patrona bağımlılıktır. İş görenlerin büyük çoğunluğu en düşük başarıyı gösterir. Bazı iş görenler, içsel başarı dürtüleri, patrone hoşlanmaları ya da başka bir nedenle yüksek başarı gösterebilirler. Yine de örgütsel davranışın otokratik modeli iş görenleri verimli bir biçimde çalıştırmak için yararlı bir yoldur ve dikkate alınmalıdır.

b) Gözetici Model

İlerici işverenler, üretim sırasında iş gören doyum ve güvenliğini sağlamanın bir yolu olması gerektiğini biliyorlardı ve bu yaklaşımın daha yüksek verimliliğe yol açabileceğini de düşünüyorlardı. Başarılı bir gözetici yaklaşım ekonomik kaynaklara dayanır. İş görenlerin fizyolojik gereksinimleri zaten karşılanmış olduğuna göre, iş gören güdüleyici bir güç

olarak, gereksinme sıralamasında ikinci düzeyde yer alan güvenlik gereksinmelerine yönelir (Maslow). Gözetici yaklaşım iş görenlerin örgüte bağımlılığına yol açar. İş gören psikolojik olarak işteki durumu koruyucu etmenler ile ilgilenir. Gözetici bir çevrede çalışan iş görenler yaşamlarını iyi sürdürürler, bu nedenle yalnızca pasif iş birliği gösterirler. Sonuçta otokratik yaklaşımdan pek farklı bir üretimde bulunmazlar. Sonuçta otokratik yaklaşımdan pek farklı bir üretimde bulunmazlar. Gözetici modelin en önemli yararı, işçilere güvenlik ve doyum sağlamasıdır. Ancak bazı kusurları da vardır. Bu kusur, iş görenlerin çoğunun kapasitelerini geliştirmek için hiçbir çaba göstermemeleridir.

c) Destekleyici Model

Destekleyici Model, güç ya da para yerine önderliğe dayanır. Önderlik aracılığıyla yönetim, iş görenlerin, örgütün çıkarları çerçevesinde yapabilecekleri şeyleri başarmalarını ve gelişmelerini sağlayacak bir ortamı sağlar. Önder, işçilerin doğa gereği pasif olmadıklarını ve örgütsel gereksinmelere direnmediklerini varsayar. İş görenler işte yetersiz destekleyici ortam nedeniyle bu yöne yönelebilirler. Yönetim onlara küçük bir olanak verse işçiler sorumluluk alacak, katkıda bulunmak isteyecek ve kendilerini geliştireceklerdir. Bu nedenle yönetim iş başarımını destekleme eğiliminde olacaktır. Başarım desteklendiği için, iş görenler sadece boyun eğerek ve güvenlik aramak yerine başarıya yönelirler. Daha önceki modellere göre daha fazla güdülenirler, çünkü daha yüksek düzeydeki gereksinmeleri daha iyi karşılanmaktadır. Böylece çalışma dürtüleri uyarılmış olur. Destekleyici davranış para gerektiren türde bir davranış değildir.

Üç örgütsel davranış modelinden çeşitli sonuçlar çıkarılabilir. Birincisi, değişim bu modellerin doğal koşuludur. İnsan davranışına ilişkin bilgimiz geliştikçe ve yeni sosyal koşullar geliştikçe örgütsel davranış modelleri de değişime uğrar. Tek bir modelin uzun sürede “en iyi” model olduğunu varsaymak yanlıştır. Şu anda en iyi model gibi gözükten destekleyici modelin kullanımı da zaman içinde sınırlanabilir. Örgütsel davranışın her zaman geçerli en iyi bir modeli yoktur. Çünkü en iyi model, herhangi bir çevrede, herhangi bir amaç önceliğiyle, belli bir zamanda sahip olunan insan davranışına ilişkin bilgilere bağlıdır. Örgütsel davranışın her modeli bir anlamda belirli gereksinmeleri doyurarak, böylece daha ileri bir modelle daha iyi karşılanabilecek başka gereksinmeler oluşturarak, kendini eskitir. Böylece her model kendinden öncekinin başarısı üzerine kurulur. Çağdaş iş görenler, daha yeni örgütsel davranış modellerinin sağladığı, daha yüksek düzeyli gereksinmelerin doyurulmasını beklerler. Böylece ilerlemiş toplumlarda daha demokratik örgütlenme türleri kendiliğinden gerekli hale gelmektedir (Davis, 1988: 133 vd.).

Sonuç

Toplum ihtiyaçlarının genişliği işletmelerin birçok alanda faaliyet göstermesini gerekli kılar. İnsan, teknoloji, yapı ve dış sosyal sistem gibi dört öge örgütsel davranışın sınırlarını çizer. İşletmelerdeki insan davranışları

söz konusu olduğunda genellikle örgüt içi ögeler üzerinde durulur; ama dış sosyal sistemin de ihmal edilmemesi gerekmektedir.

İşletmelerdeki insan davranışlarını etkileyen unsurları bütüncül bir bakış açısıyla ele alacak olursak motivasyon, sosyal ve fiziki çevre, tutumlar, rol-statü ve işletmenin yönetim modeli şeklinde bir bölümlene yapabiliriz.

Motivasyonu yani güdüsel davranışları belirli hedefleri olan davranışlar olarak tanımlamak da mümkündür. Çalışanları belli bir yöne kanalize etme, çabalarını arttırma, faaliyetlerini arttırma ve bu yönde kullanılan yöntemleri motivasyon olarak tanımlayabiliriz. Bu durumda yönetimin veya yöneticinin görevi iş gören güdülerini, iş başarımına yapıcı bir biçimde yöneltmek üzere belirlemek ve harekete geçirmektir.

Sadece motivasyon unsurundan hareket edemeyiz. Sosyal ve fiziki çevrenin de dikkate alınması gerekmektedir. Diğer insanların bir bireyin davranışlarında doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak bir değişme meydana getirdikleri durumlarda, sosyal bir etkiden söz edilir

Çalışan insanı etkileyen çevresel etkenleri, çevrenin mekanik, kimyasal, termik ve optik etkileri olarak sıralamak mümkündür. Bu etkenlerde iş gören lehine gelişmeler meydana geldiğinde iş görenin davranışları da olumlu yönde gelişecek, çevresel faktörlerin kötüleşmesi durumunda ise iş gören bundan memnun kalmayacak ve olumsuzluğun şiddetine göre farklı boyutlarda tepkiler gösterecektir

İşletmede yer alan üretim birimlerinin yerleştirilmesi, işletmenin binası ve beşeri kaynaklar göz önüne alınarak yapılmalıdır. Binanın ve işletme içi düzenin ve ortamın atmosferinin de iş görenlerin davranışları üzerinde etkisi vardır. Örgütsel çalışma ortamı, bir örgütün iş görenleriyle ilgili yaşam tarzını yansıtır. Güdüleme, verimlilik ve iş doyumunu üzerinde örgütsel çalışma ortamının büyük bir etkisi vardır

Diğer yandan statüler ve rollerin de insan davranışları üzerinde etkisi vardır. Rol kavramı, bireyin diğer bireylerle ilgili davranışlarında, beklenen hareket kalıplarını ifade eder. Rol, hem haklar hem de yükümlülüklerle, ayrıca hem erk hem de sorumluluklarla ilgili olup bireylerin pozisyonlarının sosyal sistemdeki görünüş biçiminin sonucu olarak ortaya çıkar. Statü simgeleri iş doyumunu tehlikeye de düşürebilir. Çünkü belirli bir statü simgesine sahip olmayan ancak olması gerektiğini düşünen yöneticiler, tatsız ve sınırlı iş görenler haline gelebilirler

İşletmedeki insan davranışını belirleyen unsurlardan biri de hiç şüphesiz, işletmenin yönetim modelidir. İşletmenin uyguladığı otokratik, gözeticici ve destekleyici modeller insan davranışları üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Kaynakça

- BİLGİSEVEN, Amiran Kurtkan (1986), Genel Sosyoloji, 4. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- DAVIS, Keith (1988), İşletmede İnsan Davranışı, (Çev., Komisyon), İşletme Fakültesi Yayınları, No: 199, İstanbul.
- ERDEM, Selman (1993), Sosyoloji, Fil Yayınevi, İstanbul.
- ŞAHİN, Mehmet (1990), İş İdaresine Giriş, A. Ü. Yayınları, No: 170, Eskişehir.
- FİCHTER, Joseph (Tarihsiz), Sosyoloji Nedir? (Çev., Nilgün Çelebi), Toplum Yayınları, Konya.
- FROMM, Eric (1990), Sağlıklı Toplum, (Çev., Y. Salman-Z. Tanrısever), Payel Yayınları, İstanbul.
- KOMİSYON, (1987), Davranış bilimlerine Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 3. Fasikül, Ankara.
- TOSUN, Kemal (1989), Yönetim ve Organizasyon, İ.Ü.İ.F.İ.İ.E. Ders Notları, No: 2, İstanbul.
- URAS, Oğuz (1992), İşletmeye Giriş, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları, No: 442-675, İstanbul.
- YALÇIN, Selçuk (1988), Personel Yönetimi, İşletme Fakültesi Yayınları, No: 200, İstanbul.
- YOZGAT, Osman (1980), İşletme Yönetimi, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları, No: 341-574, İstanbul.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, yılda iki defa yayımlanan hakemli bir dergidir.

Amaç, içerik ve Yazım Dili

Dergide genel anlamda sosyal bilimler, özelde işletme, iktisat ve yönetim bilimleri alanında, özgün araştırmaya dayanan makaleler başta olmak üzere, rapor, derleme ve benzeri bilimsel nitelikteki yazılar, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı, ilginç olgu bildirimleri, editöre mektuplar, toplantı, haber ve duyuru v.b. makale dışı yazılara da yer verilir. Bu kapsamda, dergi; iktisat, işletme, kamu yönetimi, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, maliye ve yönetim bilişim sistemleri bilim alanlarından ve konuları, bu alanlarla ilgili olmak kaydıyla; felsefe, psikoloji, sosyoloji, hukuk, iletişim başta olmak üzere çeşitli disiplinlerden yazılara açıktır. Yazarlar, yayın kurulunun belirlediği yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış, Türkçe, İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerindeki çalışmalarını dergiyeye katkıda bulunabilirler. Dergi, Yayın Kurulu'nun karar ve uygulamasıyla, aynı zamanda elektronik ortamda da yayımlanabilir.

Yazıların Değerlendirilmesi

Yayımlanan makalelerin her türlü ortamdaki yayın hakları Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisine aittir. Değerlendirme için makale gönderen yazarlar bu kuralı peşinen kabul etmiş sayılır. Makaleler, aşağıda "Yazım Kuralları" başlığı altında belirtilmiş şartlara uygun şekilde ve adetteki nüshalar halinde gönderilmelidir.

Yayımlanmak üzere gönderilen bir makale, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. Bu hususu içeren "Yayın Teslim Formu" tüm yazarlarca imzalanarak makale ile birlikte sunulmalıdır (Yayın Teslim Formu, yazısını yayımlatmak isteyen yazarların talebi doğrultusunda e-posta yoluyla gönderilecektir).

Dergiyeye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından dergi yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline geçmesini izleyen 15 gün içerisinde bildirilir. Dergiyeye gönderilen ve editör tarafından hakemlere gönderilmeye değer bulunan makale türündeki yazılar, ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü

hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara en geç 15 gün içerisinde gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunulan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar.

Editör, hakemlerden gelen nihai raporları dikkate alarak, son değerlendirmeyi yapar. Dergiye gönderilen bir çalışmanın yayımlanması, hakem değerlendirme sonuçları ve dergi editörlüğünün görüşleri doğrultusunda gerçekleşir. Hakemler açısından yayımlanabilir aşamasına gelen tüm yazılar için son değerlendirme, Yayın Kurulu tarafından yapılır. “Yayımlanabilir” kararı verildikten sonra yazı yayım sırasına alınır ve nihai aşama yazar(lar)a bildirilir. Yazısı yayım sırasına alındığı bilgisini alan yazar(lar)ın, Telif Formu'nu doldurup Dergi Editörlüğü'ne ulaştırması gereklidir. Aksi durumda ilgili yazı yayımlanamaz. (Telif Formu, yazısını yayımlatmak isteyen yazarların talebi doğrultusunda e-posta yoluyla gönderilecektir). Değerlendirme süreci için hedeflenen toplam süre 60 gündür.

Değerlendirme Kriterleri

- a) Çalışmanın ilgili bilim alanına özgün katkısı, çalışmada bu katkının ne ölçüde ifade edildiği ve gerekçelendirildiği
- b) Sorunun ve çalışma amacının ortaya konuluşu, nasıl gerekçelendirildiği, çalışmanın bu amaç doğrultusunda bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı
- c) Çalışmanın kuramsal çerçevesinin bilimsel çalışma sistematığına uygunluğu, çalışmanın amaçlarına ne derecede odaklandığı, temel kavram, değişken, süreç ve nedensel ilişkilerin ne ölçüde açıklandığı, çalışmanın temel varsayımlarını, varsa hipotezlerini ne ölçüde desteklediği
- d) Çalışmanın varsayımlarının, varsa hipotezlerinin ne şekilde ortaya konduğu, açık bir şekilde ifade edilip edilmedikleri, çalışmanın amaçlarına uygunlukları, yeterince ve güçlü argümanlarla desteklenip desteklenmedikleri
- e) Çalışmanın ilgili literatürden yararlanma, konu ile ilgili birincil kaynaklar olarak tanımlanabilecek kaynakları uygun ve yerinde kullanma derecesi, gerekli tartışmaları yeterince içerip, içermediği
- f) Çalışmanın temel varsayım/hipotezlerinin desteklenmesi amacıyla herhangi bir araştırma gerçekleştiriliyorsa bu araştırmanın yeterince açıklanıp, açıklanmadığı, kullanılan metodolojinin amaçları, temel varsayım ve varsa hipotezlerinin sınanması açısından uygunluğu
- g) Çalışma bulgularının yeterince açıklanıp açıklanmadığı, elde edilen bulguların ve yansımalarının ne ölçüde tartışıldığı,

- çalışmanın temel kısıtlarına ne ölçüde değinildiği, çalışma sonucunda bilimsel/uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunup bulunulmadığı
- h) Çalışmanın bilimsel çalışma sistematiğine uygun bir sistematik ile hazırlanıp hazırlanmadığı
 - i) Çalışmanın özetinin yeterliliği, amaç, temel varsayım, yöntem, bulgu, sonuç vb. öğeleri ne ölçüde içerdiği, çalışmanın bütünü hakkında yeterince bilgi verip vermediği, kullanılan dilin açıklığı
 - j) Çalışmanın bilimsel yazım kurallarına uygunluğu
 - k) Yazının başlığı ile içeriğinin tutarlılığı
 - l) Yazıda kullanılan dilin anlaşılabilirliği, yazım kurallarına uygunluğu
 - m) Kullanılan tablo ve şekillerin anlaşılabilirliği, çalışmanın amaçları açısından uygunluğu

Dergide, kitap tanıtım ve eleştirileri, yayın duyuru ve özetleri, önceden yazılmış bir makaleye getirilen ekler, eleştiri ve yorumlar, yanıtlar ve yanıtla yanıtlar da yer alabilir. Ayrıca konferans, kongre gibi toplantılar ve diğer bilimsel etkinlikler hakkında haberlerin yanı sıra, örnek olay incelemeleri ve raporlar da yayımlanabilir. Bu tür yazıların dergide yayımlanması ile ilgili karar, editörün önerisi ile Yayın Kurulu tarafından verilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar önce editör tarafından ön değerlendirmeye alınır. Dergi kapsamında yer alması öngörülmuş konular ile doğrudan ilişkili olmayan ya da bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, editör veya Yayın Kurulu tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilebilir veya yazılarla ilgili değişiklik önerileri yapılabilir.

Dergi Yayın Kurulu, peşinen; TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun "*Bir çalışmanın hazırlanma ve yayımlanma aşamasında etiğe aykırı kabul edilecek*" aşağıdaki davranış tanımlarını aynen benimsemiştir. Bu tanımlara uyan davranışları reddeder, bu özelliklere sahip yazı ve çalışmaları yayımlamayı kabul etmez.

- Uydurma (Fabrication): Araştırmada bulunmayan verileri üretmek, bunları rapor etmek veya yayımlamak,
- Çarpıtma (Falsification): Değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma materyalleri, cihazlar, işlemler ve araştırma kayıtlarında değişiklik yapmak veya sonuçlarını değiştirmek,
- Aşırma (intihal) (Plagiarism): Başkalarının fikirlerini, metodlarını, verilerini, yazılarını ve şekillerini sahiplerine atıf yapmadan kullanmak,
- Duplikasyon (Duplication): Aynı araştırma sonuçlarını, birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayımlamak,

- Dilimleme (Least Publishable Units): Bir araştırmacının sonuçlarını, araştırmacının bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalar ayırarak çok sayıda yayın yapmak,
- Desteklenerek yürütülen çalışmaların sonuçlarını içeren sunum ve yayınlarda destek veren kurum veya kuruluş desteğini belirtmemek,
- Araştırma ve makalede ortak araştırmacı ve yazarların yazılı görüş birliği olmadan, araştırmada ve makalede aktif katkısı bulunanların isimlerini çıkartmak veya yazarlıkla bağdaşmayacak katkı nedeniyle yeni yazar(lar) eklemek veya yazar sıralamasını değiştirmek.

Dergideki yazılar resmi değildir, makale sahibinin adıyla yayımlanır ve sahibinin düşüncelerini yansıtır. Fakültenin düşüncelerini yansıtmaz. İncelemede, imkân haricinde gözden kaçmış şekilde yukarıdaki özelliklere uyan (yani yayın etiğine uymayan) çalışmalar dergide yer alırsa, bundan da çalışmanın sahibi sorumludur.

Dergide yer alan yazılardan kaynak gösterilerek aktarma ve alıntı yapılabilir. Yazının içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan ve yayımlayan kişi ya da kuruluşlar yasalar karşısında sorumludur.

Yayın Kurulu, yazıda gerekli gördüğü sözcükleri değiştirebilir.

Dergide yayımlanan yazılar için herhangi bir ücret (telif) ödenmez. Dergiye gönderilen yazılar yayımlansın ya da yayımlanmasın geri gönderilmez. Yayımlanan makale ve çalışmaların telif hakkı Dergi'ye, hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazarlarına aittir.

Yazım Kuralları

Dergiye gönderilecek yazıların;
Sayfa Sayısı Ekler ve Kaynakça dahil 18 sayfayı geçmemesi gerekir.
Makale Adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Arial 13punto bold
Yazar adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Arial 10 punto bold
E-posta adresi: Tüm harfler küçük Arial 8 punto
Özet, anahtar kelimeler, abstract ve keyword 90-120 kelime arasında olmalıdır. Yazı tipi: Arial, 10 punto, italik
Ana yazıdaki Yazı tipi: Arial, 10 punto
Paragraf aralığı en az ve 12 nokta
Üst boşluk: 6 cm
Sol boşluk: 4,5 cm
Alt boşluk: 5 cm
Sağ boşluk: 4,5 cm
Dipnot Yazı Tipi: Arial, 8 punto

Yazıların iki adet basılı kopyası posta ile dergiye gönderilmelidir. Ayrıca yazının bir elektronik kopyasının posta ile ya da iibfdergi@bartin.edu.tr elektronik posta adresine ekli dosya olarak gönderilmesi gerekmektedir. Makalelerin her biri ayrı bir sayfada başlamak kaydıyla aşağıdaki bölümleri içermelidir:

-Başlık sayfası (Yazar/ların tam adları ve çalıştıkları kurumlar, iletişim bilgileri, makale üst başlığı)

-90-120 kelime arası Türkçe özet ve 3-5 arası anahtar kelime

-90-120 kelime arası İngilizce özet ve 3-5 kelime arası anahtar kelime

-Ana makale metni

-Kaynaklar

-Ekler, tablolar, şekiller

Atıflar: Harvard usulü kaynak göstermenin benimsendiği dergimizde atıflar metinde parantez içerisinde yazar soyadı ve yayım yılı şeklinde verilmelidir. Örneğin; Konuyla ilgili bazı çalışmalar (Balcı, 1998; Coskun, 2001; Yıldız 1999) Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Doğrudan alıntı yapılan durumlarda, yayım yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin: (Taşdelen, 2001: 42) Eğer atıfta bulunulacak kaynak birden daha fazla yazarlı ise birinci yazarın soyadı ve diğerlerini ise diğerleri anlamına gelen “ve diğ.” şeklinde verilmelidir. Örnek: (Altunışık ve diğ., 2001). Ancak, sözkonusu kaynak kaynakça bölümünde tüm yazarların isimleri verilerek yazılmalıdır.

Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda KAYNAKÇA başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyenin) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayımına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayım yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır.

Kaynakça'da kitap veya dergi isimleri ya italik veya normal koyu olarak ilk harfler büyük olarak yazılır.

Kitaplar

Tek Yazarlı Kitaplar

ATAÖV, Türkkaya (1989), Bilimsel Araştırma El Kitabı , 2. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara.

İki Yazarlı Kitaplar

TUNA, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş (1976), Sosyal Siyaset , Filiz Kitabevi, İstanbul.

İkiden Fazla Yazarlı Kitaplar

ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2002), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.

Şayet kitap bir çeviri ise o takdirde şu şekilde yazılabilir:

DURKHEIM, Emile (1985), Toplumbilimsel Yöntemin Kuralları, Çev., Celal Baki Akal, Bilim-Felsefe-Sanat Yayınları, İstanbul.

Eğer kitap editörler tarafından hazırlanmışsa (derlenmişse) ve kitabın içinden bir bölüme referansta bulunuluyorsa:

DEMİRKOL, Şehnaz (2002), Değişim Mühendisliği, Editörler: COŞKUN, R., ve R. Altunışık, Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları , Beta, s. 163 (ya da ss. 163-176)

Yazar Adı Olmayan Kitaplar

Kurumlar tarafından hazırlanan rapor veya eserler yazarsız olabilmektedir. Bu durumda varsa kurum adı yoksa doğrudan kaynakça yazımına başlanır.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1984), Türkiye'de Sanayileşme Sorunları , DPT Yayınları-102, Ankara. veya Encyclopedia Britannica , Turkey, Vol. 22, s.125-140. SARÇ, Ömer Celal, (1973), ?Milli Gelir?, İktisat Ansiklopedisi , Cilt 2, Ak Yayınları, İstanbul.

Sürelî Yayınlar

AHISKA, Yalçın (1990), Ticaret Bankalarının İşlevleri, Banka ve Ekonomik Yorumlar , Yıl 27, Sayı 12, Aralık, s.37-44.

NEILSON, G., P.A. Pasternack ve D. Mendes, (2000), The Four Faces of Organizational DNAs, Management, Vol. 45, No. 3, s.45-53.