

BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM-STRATEJİ-ORGANİZASYON KONULARI

Editör
Dr. Şahin KARABULUT



Gazi
kitapevi

**BİLİMSEL AÇIDAN
YÖNETİM - STRATEJİ -
ORGANİZASYON KONULARI**

**Editör
ŞAHİN KARABULUT**



"En İyi
Akademi, Bir
Kitaplıktır."

BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM - STRATEJİ - ORGANİZASYON KONULARI

Şahin KARABULUT: 0000-0001-7955-6404

© Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

ISBN •978-625-8413-54-0

1. Baskı • Mart Ankara 2022

Dizgi/Mizanpaj • Gazi Kitabevi

Kapak Tasarımı • Gazi Kitabevi

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 44884

Merkez
📍 Bahçelievler Mah. 53. Sok. No: 29 Çankaya/ANKARA
☎ 0.312 223 77 73 - 0.312 223 77 17
📞 0.544 225 37 38
📠 0.312 215 14 50
🌐 www.gazikitabevi.com.tr
✉ info@gazikitabevi.com.tr

Mağaza
📍 Döğol Cad. No: 49/B Beşevler/ANKARA
☎ 0.312 213 32 82 - 0.312 213 56 37
📠 0.312 213 91 83

Sosyal Medya
📱 gazikitabevi
📺 gazikitabevi
📺 gazikitabevi5

Meteksan Matbaacılık ve Teknik Sanayi Tic. A.Ş.

Sertifika No: 46519

Matbaa
📍 Beytepe Köyü Yolu No:3 06800
Çankaya / ANKARA
☎ 0.312 266 44 10

**BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM
- STRATEJİ - ORGANİZASYON
KONULARI**

**Editör
ŞAHİN KARABULUT**

ÖNSÖZ

Bir hedefe ulaşmak için bir grup insanı veya bir organizasyonu yönlendirmek ve kontrol etmek anlamına gelen Yönetim genellikle insan kaynaklarının, finansal kaynakların, teknolojik kaynakların ve doğal kaynakların yerleştirilmesi ve manipülasyonu ile ilgilenmektedir. En temel düzeyde yönetim, beş genel işlevden oluşan bir disiplindir: planlama, örgütlenme, kadrolama, liderlik ve kontrol. Bu beş işlev, nasıl başarılı bir yönetici olunacağına dair bir uygulama ve teoriler bütünüdür. Strateji ise, savaş, siyaset, iş, endüstri veya spor gibi durumlarda başarıya ulaşmak için ayrıntılı bir plan veya bu tür durumlar için planlama anlamına gelmektedir. Geleceği kesin olarak tahmin etmek mümkün olmadığından dolayı oldukça önemli olan strateji, rutin işlemlerden ziyade uzun vadeli gelişmelerle ilgilenir. Diğer bir deyişle yeniliklerin veya yeni ürünlerin, yeni üretim yöntemlerinin veya gelecekte geliştirilecek yeni pazarların olasılığı ile ilgilenir. Organizasyon, önceden belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi için yapılması gereken eylemlerin tanımlanması, eylemde bulunacakların gruplanması, yetkilerin ve sorumlulukların belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Bu tanımlardan hareketle yönetim, strateji ve organizasyon birbiri ile ilintili süreçleri ifade etmektedir. Yönetim, strateji ve organizasyon konularının bilimsel açıdan ele alındığı bu kitapta KESİKTAŞ, çalışmasında Zihin Kuramı'nı örgüt kültürü, iletişim, insan kaynakları yönetimi, örgütsel bilişim ve yapay zeka ile ilişkilendirerek bilimsel katkı yanında uygulamaya dönük öneriler sunmuştur. ÇİÇEK ve ÇANKAYA çalışmasında modern dünyada kurumsal itibar felsefesinin stratejik bir yönetim aracı olarak kullanılabilmesi için itibar yönetimi kavramını tüm açılardan incelenmiş ve neticesinde uygulamadaki yönetici ve lider kadrolarına zihinlerindeki kurumsal itibar algıları ile olması gereken kurumsal itibarı sağlayan etkenleri gözden geçirebilmeleri için bir kaynak ortaya koymuştur. COŞAR, yeşil lojistik uygulamaları ve çok yönlü lojistik organizasyonlarını araştırmıştır. UYSAL, ÇELİK ve YALÇIN, akademik mobbing üzerine fenomenolojik bir çalışma yapmıştır. ERGEN ve ÖZDEMİR, Türkiye'de yerel yönetimlerin vergilendirme yetkilerini Anayasa Mahkemesi kararları çerçevesinde analiz ederek önerilerde bulunmuştur. AYDOĞAN, sanal organizasyonların yönetim bilimi açısından incelemiştir. UĞRAŞ, neo-kurumsal kuram ve kurumsal yönetim ilkelerinin çalışma ortamı kalitesine etkisinde cinsiyeti ele almıştır. ACAR, işletmelerin uzun ömürlü olmalarına yönelik olarak sadece ekonomik hedefler değil sosyal ve çevresel hedeflerin de önemini vurgulayarak işletmeler için çok önemli bir kaynak olan bireyin kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine olan katkılarını ve bu süreçteki önemini ifade etmiştir. YÜCEL, Toplum 5.0 Paradigması ile dijitalleşme ışığında önce insan önce toplum kavramlarını incelemiştir.

BADAK, liberal, karma ve merkezi (sosyalist) yöntemler arasında verimlilik, refahın topluma yayılması ve sürdürülebilirlik açılarından karşılaştırma yaparak dijital

çağa uygun kamu ve toplum yapılanması önerilerini ele almıştır. DAL ve YILMAZ GÜZEY, çalışmalarında sağlıkta dijital dönüşümün birey, işletmeler ve toplum üzerindeki etkilerini incelemiştir. ATAR ve ÖZATA ilk olarak, karar destek sistemlerinin stratejik yönetim sürecine etkisini, ardında ise fonksiyonel bilgi sistemlerinin stratejik yönetim sürecine etkisini değerlendirmiştir. SAFRAN, stratejik yönetim düşüncesinde girişimci fenomenine eleştiriler ve okulun yanıtlarını konu edinmiştir. İÇERLİ, stratejik yönetim alanında daha önce bütünlük bir şekilde ele alınmamış olan üç bakış açısını vurgulamıştır. YORULMAZ ve GÜLLÜOĞLU, deniz taşımacılığı ve emniyet kültürünü incelemiştir. ÖZTÜRK, “Kent Hakları İçin Sessizliğin Sesi Olmak” başlıklı çalışmasıyla kitaba katkı sağlamıştır. ŞEN, yetenek inovasyonunun kariyer girişimciliği başarısında nasıl uygulanacağını aktararak literatürde yeni bir kavram olan kariyer girişimciliği ve yetenek inovasyonu kavramlarına değinmiştir. ERDOĞAN, Yunus Emre’nin Aşk felsefesi bağlamında mobbing davranışlarının inceleyerek çalışanlar ve araştırmacılar için farkındalık oluşturmaya amaçlamıştır.

GİRGİN ve VARDARLIER, Türkiye’deki tüketici profiline organik gıda satın alma niyetini etkileyen motivasyon unsurlarını inceleyerek, organik gıda markalarının pazarlama stratejilerini belirlemelerine ve otoritelerin organik tarımla ilgili politikalarına katkı sağlayacak önerilerde bulunmuştur. Örgütsel Ekoloji Kuramı, YILMAZ tarafından ele alınmıştır. TURHAN, Örgütsel Ekoloji ve Covid-19 Pandemisi bağlamında Türkiye’de kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörlerini değerlendirmiştir. ALTINTAŞ ve ÖZATA, örgütsel travma konusunu ele almıştır. UYMAZ, örgütsel davranış alanında yapısal eşitlik modeli analizi ile yapay sinir ağları analizleri sonuçlarını karşılaştırmalı olarak analiz etmiştir. ÖZTÜRK ve GÖKDENİZ, örgütlerde motivasyon süreci, teorileri ve araçlarını ayrıntılı biçimde ele almıştır. ASLAN, yönetim bilimlerinde büyük önem arz eden ve özellikle nitel araştırmaların artmasıyla bu alandaki güncel tartışmalarda önemli bir konu haline gelen bağlam olgusunu tartışmıştır. AYDEMİR çalışmada işletme tarihi araştırmalarına yeni bir boyut katmayı amaçlamıştır. İşletme bilimi açısından yönetim, strateji ve organizasyon konularının tartışıldığı bu kitap, Akdeniz Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Altınbaş Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Beykent Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Milli Savunma Üniversitesi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Turkish Design Management Institute, Türk Hava Kurumu Üniversitesi ve Yozgat Bozok Üniversitesi olmak üzere 26 farklı üniversiteden 35 farklı yazarın katkılarıyla hazırlanmıştır.

Dr. Şahin KARABULUT

“Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir.”

Çalışmaya Yazar Olarak Katkı Sağlayan Bilim İnsanları

Prof.Dr.	Musa ÖZATA	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Prof.Dr.	Yıldız YILMAZ GÜZEY	Beykent Üniversitesi
Doç.Dr.	Hüseyin ÇİÇEK	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç.Dr.	İsmail GÖKDENİZ	Kırıkkale Üniversitesi
Doç.Dr.	Murat YORULMAZ	Kocaeli Üniversitesi
Doç.Dr.	Muzaffer AYDEMİR	Altınbaş Üniversitesi
Doç.Dr.	Pelin VARDARLIER	İstanbul Medipol Üniversitesi
Doç.Dr.	Rukiye ÇELİK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç.Dr.	Zuhal ERGEN	Çukurova Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Adeviye ERDOĞAN	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Ahmet Turan ÖZTÜRK	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Ali Osman UYMAZ	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Bora COŞAR	Beykent Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Gülaçtı ŞEN	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Hüseyin İshak Halil KESİKTAŞ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Leyla İÇERLİ	Aksaray Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Miraç Savaş TURHAN	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Dr.Öğr.Üye.	Sefer AYDOĞAN	Milli Savunma Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Barış SAFRAN	İstanbul Kültür Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Bekir DEĞİRMENCİ	Adıyaman Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Feride YILMAZ	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Safa ACAR	Siirt Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Şerife Alev UYSAL	Akdeniz Üniversitesi
Araş.Gör.Dr.	Serdar ARSLAN	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Dr.	Ahmet FİDANOĞLU	Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi
Dr.	Boray UĞRAŞ	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr.	Derya YÜCEL	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr.	Öznur DAL	Beykent Üniversitesi
Dr.	Sadık BADAĞ	Turkish Design Management Institute
Öğr.Gör.	Aşlı ÖZTÜRK	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Öğr.Gör.	Begüm YALÇIN	Beykent Üniversitesi
Öğr.Gör.	Burcu ATAR	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Öğr.Gör.	Mustafa ALTINTAŞ	Yozgat Bozok Üniversitesi
Öğr.Gör.	Sema ÖZDEMİR	Bitlis Eren Üniversitesi
Bilim Uzmanı	Nilüfer GİRGİN	Bahçeşehir Üniversitesi
Bilim Uzmanı	Zafer ÇANKAYA	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
	Ümit GÜLLÜOĞLU	Kocaeli Üniversitesi

Yazarlar unvanları dikkate alınarak isimlerine göre alfabetik olarak sıralanmıştır.

İÇİNDEKİLER

Applying the Theory of Mind to Organizations.....	1
--	----------

Hüseyin İshak Halil KESİKTAŞ

Reputation Management in Organizations as a Strategy Development Tool... 13
--

Hüseyin ÇİÇEK, Zafer ÇANKAYA

Green Logistics Applications and Ambidextrous Logistics Organizations.....	29
---	-----------

Bora COŞAR

A Phenomenological Study of Academy Mobbing	49
--	-----------

Şerife Alev UYSAL, Rukiye ÇELİK, Begüm YALÇIN

Yerel Yönetimlerin Vergilendirme Yetkisi: Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Türkiye Üzerine Bir İnceleme	67
--	-----------

Zuhal ERGEN, Sema ÖZDEMİR

İşletme Yönetimi Açısından Sanal Organizasyonlara Güncel Bir Bakış	85
---	-----------

Sefer AYDOĞAN

Neo-Kurumsal Kuram ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin Çalışma Ortamı Kalitesine Etkisinde Cinsiyete Göre Fark Analizi	99
---	-----------

Boray UĞRAŞ

Kurumsal Sürdürülebilirlikte İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi.....	115
---	------------

Safa ACAR

Dijitalleşme Işığında Önce İnsan Önce Toplum: Toplum 5.0 Paradigması.....	141
--	------------

Derya YÜCEL

Dijital Çağda Merkezi Yönetim Sistemi'nden Serbest Ekonomiye Geçen Toplumlarda Sorunlar ve Bir Model Yaklaşımı 157

Sadık BADAĞ

Sağlık Hizmetlerinde Dijital Dönüşüm ve Toplumsal Değişim 187

Öznur DAL, Yıldız YILMAZ GÜZEY

Karar Destek Sistemlerinin Stratejik Yönetim Sürecine Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme 203

Burcu ATAR, Musa ÖZATA

Fonksiyonel Bilgi Sistemlerinin Stratejik Yönetim Sürecine Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme 223

Burcu ATAR, Musa ÖZATA

Stratejik Yönetim Düşüncesinde Girişimci Fenomenine Eleştiriler ve Okulun Yanıtları 243

Barış SAFRAN

Stratejinin Üçayağı Perspektifi: Kaynak Temelli Görüş Kurum Temelli Görüş ve Endüstri Temelli Görüş 267

Leyla İÇERLİ

Deniz Taşımacılığı ve Emniyet Kültürü 279

Murat YORULMAZ, Ümit GÜLLÜOĞLU

Kent Hakları İçin “Sessizliğin Sesi” Olmak 295

Ahmet Turan ÖZTÜRK

Kariyer Girişimciliğinde Bireysel Yetenek İnovasyonu 307

Gülaçtı ŞEN

Yunus Emre'nin Aşk Felsefesi İşyerinde Yaşanan Mobbing Davranışlarını Önleyebilir mi? Kamu Çalışanlarının Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Nitel Bir Çalışma.....	321
---	------------

Adeviye ERDOĞAN

Tüketicilerin Organik Gıda Satın Almalarında Motivasyon Unsurlarının Önemi	337
---	------------

Nilüfer GİRGIN, Pelin VARDARLIER

Örgütsel Ekoloji Kuramı.....	351
-------------------------------------	------------

Feride YILMAZ

Örgütsel Ekoloji ve Covid-19 Pandemisi: Türkiye’de Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Sektörlerinin Değerlendirilmesi.....	365
---	------------

Miraç Savaş TURHAN

Örgütsel Travma: Covid-19 Pandemi Sürecine İlişkin Nitel Bir Araştırma	381
--	------------

Mustafa ALTINTAŞ, Musa ÖZATA

Örgütsel Davranış Araştırmalarında Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Yapay Sinir Ağları Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi.....	405
--	------------

Ali Osman UYMAZ

Örgütlerde Motivasyon Süreci, Teorileri ve Araçları.....	423
---	------------

Aslı ÖZTÜRK, İsmail GÖKDENİZ

Bağlamın Örgütsel Davranış Alanındaki Yeri ve Önemi	435
--	------------

Serdar ARSLAN

Çalışanların Ahlaki İnançlarının Çevreci Davranışlara Etkisinin İncelenmesi	447
---	------------

Bekir DEĞİRMENCİ

Geri Dönüşüm Konusunda Yapılan Bilimsel Çalışmaların İncelenmesi: Türkiye Ekseninde Bir İnceleme.....	469
--	------------

Ahmet FİDANOĞLU

İmparatorluğun Son Yılları ve Erken Cumhuriyet Döneminde Üzümün Örgütsel Yapılara Dönüşümü	491
---	------------

Muzaffer AYDEMİR

ÖNSÖZ

Bu kitap bölümü öncelikle, 30 yıldan buyana yeni yönetim modeline geçiş süreci yaşayan bazı Balkan, Kuzey Afrika, Orta Doğu, Kafkasya ve Orta Asya toplumlarına ve ülkeme katkıda bulunmak için hazırlanmıştır.

Konunun incelenmesi, 300 yıldır bugünün toplumlarını hazırlayan endüstri döneminden başlatılmıştır. Analizler Liberal, Karma Ekonomi ve Sosyalist Ekonomi yönetim modelleri arasında birey, toplum ve kamu yönetim metotlarının mukayesesi ile 21.yy. için bir model yaklaşımı sunmaktadır.

Akademik bakış yanında, farklı sürelerde bulunduğum çeşitli Batı Ülkeleri ile Orta Asya Ülkelerinde ve Ülkemde edindiğim tecrübeleri de yansıtan model yaklaşımında; eğitilmiş bireye, kurumsal ve katılımcı yönetim politikaları ile endüstrileşmiş refah toplumuna ulaşmak hedefi izlenmiştir.

Bir yıldan fazla süren çalışmam boyunca yakın desteklerini gördüğüm arkadaşlarıma ve aileme içten teşekkürlerimle.

Dr. Sadık Badak

DİJİTAL ÇAĞDA; MERKEZİ YÖNETİM SİSTEMİ'NDEN SERBEST EKONOMİYE GEÇEN TOPLUMLARDA SORUNLAR VE BİR MODEL YAKLAŞIMI

Sadık BADAĞ¹

1. GİRİŞ

Merkezi Devlet Yönetim Sistemi'nin öncüsü olan Çin ve Rusya'nın 20.yy. sonlarında yönetim felsefesi ve ekonomi politikalarını değiştirmesiyle, tüm dünyada “Serbest Piyasa Yönetim” modelinin farklı uygulamaları ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, 1990'lardan sonra sosyalist bağımlılıktan ayrılarak serbest pazar sistemine geçme adımlarını atan bazı Afrika, Orta Doğu, Orta Asya ve Balkan ülkelerinde çeşitli yönetim sorunları yaşandığı görülmektedir. 21.yy. başlarında Dünya “Dijital Çağ”a girmekte iken bu ülkelerde sorunlar; yeni bir sistem ve yeni toplum inşa edilmesinde karşılaşılan yeni felsefe, yeni bürokrasi ve siyasi yönetim ile yeni ekonomi yönetimi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Endüstrileşen ülkelerde 19.yy.'dan itibaren ekonomiler büyümüş, meslekler çoğalmış, yeni kurumlar ortaya çıkmış ve zenginlik artmıştır. Toplamların giderek derinleşen ihtiyaçları, modern devletlerin bürokrasi yapılarında yeni düzenlemeleri gerekli kıldığı gibi çalışan sivil kesimlerin mesleki ve sosyal alanlarda örgütlenme zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. *Üretim, Emek, Sermaye ve Artık Değerin paylaşım modelleri* üzerinde 17.yy.'da başlayan felsefi tartışmalar, 20.yy. başlarında “serbest ekonomi yönetim sistemi” (liberal) ve “kontrollü ekonomi yönetim sistemi” (sosyalist) gibi iki ana yönetim şekli üzerinde yoğunlaşmıştır (Hamitoğulları, 1982).

18.yy.'dan buyana ABD ve bazı Avrupa toplumları serbest ekonomi sisteminde ilerlerken, geçen yüzyılın başlarında Rusya ve Çin öncülüğünde kontrollü yönetim sistemini uygulayan ülkeler doğmuştur. Ayrıca Afrika, Ortadoğu ve Uzakdoğu coğrafyalarında Krallık, Sultanlık altında farklı yönetim modeli geliştiren ülkelerin olduğu da görülmektedir. Türkiye, G. Kore gibi bazı ülkeler ise; endüstrinin kurulması, yeni toplumun inşası, serbest piyasa ve demokrasi kurumlarının yapılanması için “karma ekonomi modeli” adı verilen, devletin öncü-düzenleyici olduğu, biraz merkezi, biraz piyasa ekonomisi sistemini geliştirmiştir (Kılıçbay, 1992).

1 Dr., Turkish Desing Management Institute, badak@tdm.institute, Orcid ID: 0000-0002-1192-5055.

Liberal ve Karma Ekonomi modeline sahip ülkelerde devlet mekanizmaları ve toplum katmanlarında karar, uygulama, denetim mekanizmaları ile kurumlar, *verimlilik* esasına göre ve *insan öncelikli* yapılanmıştır. Kamu ve özel sektör uzmanları *programdan ve kendinden referanslı yönetim modeliyle*; teknolojiye yönetim ve eğitimden sağlığa kadar her alanda refahı artırmaya dönük teşebbüslere öncülük etmişlerdir. Bürokrasiden, endüstriyel sektörlere ve sosyal hayattan siyasi faaliyetlere kadar tüm alanlarda uzman kadrolar içinden lider niteliklere sahip bireyler, *projeleriyle* ülkenin gelişmesi yönünde inisiyatif almışlardır. Böylece çalışan bireyler toplum kalkınmasına katkıda bulundukları gibi, kendilerinde tecrübe ve uzmanlık birikimi sağlamıştır.

Buna karşılık, “Merkezi Denetimli Ekonomi” modelinin hakim olduğu ülkelerde *ideoloji öncelikli ve yukarıdan-amirden referanslı iş yapma metodu* nedeniyle görevliler inisiyatif kullanamadıklarından eksik veya yetersiz uzmanlaşma var olmuştur. Bunun yanında, kontrollü ekonomi modeliyle yönetilen ülkelerde, planlama, karar alma ve iş süreçlerinin uzaması *verimliliğin azalmasına*, işlem maliyetlerinin yükselmesine yol açmıştır. 21.yüzyıla gelindiğinde kontrollü ekonomi modeliyle yönetilen ülkeler diğer ülkelere karşı endüstriyel üretimde rekabet avantajlarını kaybetmişlerdir (Eyidiker, 2020; Bulut, 2019).

21.yy. başlarında çoğu devlet yönetiminin temel hedefi; milli geliri yükseltmek, gelirin dengeli ve adil dağılımı ile toplumlarının ekonomik ve sosyal refahını artırmak olmuştur (Koçak, Ersin ve Muharrem, 2017)). *Zenginleşmiş toplumlar, “Dijital Çağ”ın yönetim sistemini kurarken, yeni sistem kurma aşamasında olan* ülkelerde refah toplumuna ulaşmak için uygun ekonomi yönetim modelinin yanında; kamuda ve özel sektörde, sistemi verimli işletecek uzman yöneticilere, sistemde insan kaynağını besleyecek dinamik eğitim modeli ile bireysel ve kurumsal güveni yüksek, örgütlü bir toplum yapısına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bugün, ülkelerin yönetiminde ve ekonomilerinde var olan ihtiyaçları daha ileri düzeyde analiz edebilmek için öncelikle dünyada tarihsel süreçte gerçekleşen ekonomik dönüşüm adımlarını incelemekte fayda vardır. Bu bağlamda, çalışmada ilk olarak ekonomi ve endüstri tarihinin gelişimine kısa şekilde değinilecektir.

Son üç yüzyıl içerisinde; endüstride üretimin kaynağı, ulaşım şekli, toplum yapısı ve ödeme sistemleri açısından aşağıdaki gibi farklılaşmalar meydana gelmiştir.

Tablo 1. İktisat Bilimi Açısından Endüstri Tarihinin Gelişimi

	Dönem	Üretim Kaynağı ve Ulaşım	Toplum Yapısı	Ödeme Sistemi
1.	18.yy.	Su Buharı, Atlı araba	Endüstri.1 Toplumu	Al-Gü Karş. Banknot
2.	19.yy.	Elektrik, Buharlı Demiryolu	Endüstri.2 Toplumu	Kredi-Para
3.	20.yy.	Elektronik, İnternet, Havayolu	Endüstri.3 Toplumu	Kredi-Online
4.	21.yy.	Nesne İnt. Otonom Robot	Bilgi/Ağ Toplumu	Dijital

Kaynak: Begg, David. vd. Castells, Manuel.

Endüstriyel ekonomi; 16.yy.dan itibaren oluşan “Kuvvetler Ayrılığına Dayanan Modern Devlet” tartışmalarını takiben genel olarak batı toplumlarında kabul gören “bireyin serbest teşebbüsü” felsefesiyle başlamıştır. Bireyin ekonomi ve sosyal hayat içinde devlete karşı güçlenmesinde; C.L. Montesquieu, G. Leibniz, A. Smith ve T.R. Malthus öğretilerinin etkili olduğu bilinmektedir. Endüstriyel Ekonomide felsefe, teori, metot ve sistem gelişim süreci aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

17.yy.dan itibaren ekonomide özgür düşünce felsefesi, bilim ve teknolojik buluşlar ile merkezi olmayan üretim yönetim sistemi üzerinden **metot** ile ilerleyen toplumların ekonomik kalkınmayı elde ettiği gözlenmektedir. 21.yy.’da, makinelerin internet üzerinden birbirine entegre olmasıyla, ekonomide 4.Endüstri dönemi başladığı ve Endüstri 4.0 döneminde olan zengin toplumların sosyal, ekonomi ve yönetim hayatında “Toplum 5.0” seviyesine geçeceği kabul edilmektedir (Saraçel ve Aksoy, 2020).

18.yy.da, I. Newton, R. Descartes ve F. Quesnay gibi bilim adamları ve çağdaşlarının fizik, ekonomi ve sosyal metodoloji önerileriyle “Mesleklerde İş Kolları” doğmuştur. Tarım, Sanayi ve Ticaret, birbirinden ayrı Ekonomik Sektörler haline gelmiş ve Devlet Yapıları içinde Bürokratik yeni mekanizmaların oluşumu başlamıştır.

19.yy.da D. Ricardo, K. Marx, W. Miller, A. Marshall, J. M. Keynes teorileriyle, Çalışan-Üreten kesimlerde sermaye, emek ve teknoloji kavramları gelişmiş, uzmanlaşma başlamıştır. Bu yüzyılda insanlığın farklı yollarla evrim geçirdiği tezini ortaya atan K. Marx, dördüncü evrim olarak kapitalist toplumu ifade etmiştir. Marx’a göre üretim ilişkileri, üretim yapılmasını sağlayan araçların mülkiyetine göre düzenlenmektedir (Arslan, 2018). Bu ortam içerisinde yöneticiler çalışanlarından yüksek performans beklerken, aynı zamanda büyük bir işletme sahibi olmak amacındadırlar (Nişancı, 2015). Üretim araçları üzerindeki mülkiyetin yanı sıra üretim, endüstri zinciri tarafından şekillenmektedir. Bu sistemin ana unsurları elinde maddi güç bulunan sermayedarlar ve emek sahipleridir. (Arslan, 2018).

20.yy.da F. Taylor, H. Fayol, M.Weber, E. Mayo, D.McGregor, J. Schumpeter, P. F. Drucker vd. ile Klasik, Neo Klasik, Modern Üretim, İşletme, İktisat ve Bürokrasi Yönetim teorileriyle, kamu ve özel sektörde tüm işkollarında “insan arzuları ve duyguları” üretim metotları ve bilimsel yönetim prensipleri içerisine dahil olmuştur. Üretimde verimlilik kaygısının ön planda olduğu klasik dönemde bütün işler için en iyi tek bir yol olduğu inancı hâkimdir. Yönetim ve çalışanlar tek tiptir. Dolayısıyla bu dönemin öncülerinden olan F. Taylor, çalışanların daha verimli işler ortaya çıkarması için yöntemler geliştirirken, H. Fayol, yönetimde gerekli olan fonksiyonları, ilkeleri, kuralları açıklamaya çalışmıştır. Örgütün sosyal sistem olarak görüldüğü Neo klasik dönemde ise, insan merkeze alınmıştır. Western Elektrik Fabrikaları’nda E. Mayo ve diğer bilim adamlarının deneylerinde insan davranışları incelenmiş ve insanın, makine olarak değerlendirilemeyeceği gerekliliği ortaya çıkmıştır (Nişancı, 2015; Ergeneli, 2018). Aynı süreçte modern devlet ve bürokrasi yapısı doğmuş, Liberal ve Karma ekonomi sistemlerinde yaygın olarak kurum, kurumsallaşma ve liderlik mekanizmaları ile “sıfır hatalı üretim”, “yalın üretim” olarak adlandırılan yönetim modelleri geliştirilmiştir.

20. Yüzyıl boyunca, merkeziyetçi sosyalist ekonomik sistemi uygulayan ülkeler ile liberal ve Karma Ekonomi modeli benimseyen ülkeler arasında teknolojik ilerleme yarışı gerçekleşmiştir. 1918-1989 yılları arasında merkezi sistemle yönetilen ülkelerde görülen 70 yıllık uygulamanın sonunda *liberal ekonomik sistem veya karma ekonomik sisteme sahip olan ülkelerin* kalkınma ve toplumun zenginleşmesi konularında, *kontrollü ekonomi yönetime sahip ülkelere* göre, yukarıda açıklanan nedenlerle daha avantajlı oldukları görülmüştür. Bunun sebebi, liberal ekonomik sistemde bireyin uzmanlaşmasına dayalı olarak; kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, fiyatların ortalama maliyetin en düşük olduğu yerde dengede olması ve istihdam sıkıntısının olmamasıdır (Tolunay ve Akyol, 2006), karma ekonomik sistemde ise; sanayileşmenin yüksek olmasının gelişmeyi artırması ve demokrasinin varlığıdır (Hamitoğulları, 1980).

2. VERİMLİ EKONOMİ VE ENDÜSTRİ YÖNETİM MODELİ

I. Newton, A. Smith, L. Walras, R. Descartes, W. Pareto, J. Locke, I. Kant, O. Comte gibi öncü teorisyenlerin yönlendirmeleriyle “verimli ekonomi ve endüstri yönetim modeli” üç parametre üzerine kurulmuştur.

1. *METOD*, ile devrim yaratan teknolojik buluşlar elde edilmiştir.
2. *SİSTEM*, Hukuka dayalı ve doğaya uygun piyasa ekonomisi sitemi ile zenginlik artmıştır.
3. *İNSAN*, Eğitimli, özgür bireyin düşünce ve adil davranışları ile refah toplumu geliştirmiştir.

3. EKONOMİDE VE ÜRETİMDE UZMAN LİDERLERİN KÜMELENMESİ

21.yy.da Ekonomide ve Üretimde; Uzman Liderlerin Kümelenmesi ile küresel ağ toplumunda ulusal ve uluslararası networklerle takım çalışmaları başlamıştır. *Dijital Çağ'da ülkelerin sürdürülebilir kalkınma kabiliyetleri, Uzman-Lider Takımlarının, küresel ağlarda etkin olmalarına bağlıdır.* İfadeyi biraz açmak istersek; sosyo-ekonomik kalkınma sürecinde olan ülkelerin ve toplumların, uzman bireylere ve onların içinden bir adım öne çıkarak uluslararası networkler içinde yarışacak lider takımlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Endüstri tarihinin gelişim süreçlerini bu şekilde açıkladıktan ve bu süreçler içerisinde liberal ve karma sistemleri kabul eden ülkelerin toplumsal kalkınma ve refah düzeylerinin daha ileride olduğunu iddia ettikten sonra bu iddianın gerçekliğini küresel refahın ve zenginliğin ülkeler arasında nasıl bir dağılım gösterdiği ile ispat etmek mümkündür.

Tablo 2. Zenginliğin Dünya Ülkeleri Arasında Dağılımı

Fakir Ülkeler	Orta Zengin Ülkeler	Zengin Ülkeler	Toplam
% 41	%44	%15	%100
Çin, Endonezya	Tayland, Macaristan, TR.	US, Jap, AB, İng	

Kaynak. Begg, David. vd. 2010.

Zengin ülkelerin içerisinde ileri teknolojiye sahip olanlarda ekonomi bugün mal üretiminden bilgi, sistem ve tasarım gibi yönetsel mesleklere ve hizmet üretimine kaymıştır. Dolayısıyla bu ülkeler tarım ve sanayi uygarlıklarının arkasından gelen “Üçüncü Dalga Uygarlığı” olarak ifade edilebilmektedir. Bu ülkelerin özelliklerinden birisi üretimin, mallardan hizmetlere doğru değişmesidir (Bingöl ve Tanrıöver, 2011). Bugün zengin ülkeler arasında olan bazı Avrupa ülkelerinde 12.yy.’a kadar Kontlara ait büyük arazilerin çitlerle çevrili olmasına dayalı olarak halk yeterli ot yetiştiremediğinden, üretimde daha güçlü ve ulaşımda daha hızlı olduğu halde at yerine genel olarak öküz kullanılmak zorundaydı. Zira at, öküzden iki kat daha fazla yem tüketmektedir. Aynı çağlarda Doğu Toplumlari nispeten refah içinde yaşamakta, tıp, matematik, astronomi bilimlerinde ileri uygulamalara sahip bulunmaktaydılar (Hunt, 2009).

21.yy.’da ülkelerin zenginlik göstergesi kişi başı 20.000\$/yıl (Örnek;Yunanistan) ve üzerinde GSMH’dir. “Refah Toplumu” özelliklerinden birisi ise GSMH’nın toplam nüfus içerisinde dengeli dağılıyor olmasıdır. Toplumlarda milli gelirin dengeli dağılımı olarak kabul edilen oranlar şöyledir;

Tablo 3. İdeal Gelir Dağılımı Tablosu

Nüfusun	I.%20	II.%20	III.%20	IV.%20	V.%20
Gelirin %	42-44	24-26	16-18	12-14	6-8

Kaynak: Gini katsayısı prensibinden üretilmiştir.

Tablonun 10 milyon nüfusa sahip olan bir ülkede anlamı: 200 milyar \$/yıl GSMH ve;

Nüfusun	I.%20	II.%20	III.%20	IV.%20	V.%20
Kişi başı	88.000\$	48.000\$	32.000\$	24.000\$	12.000\$

Toplunun V. %20’lik dilimi çocuklar, yaşlılar, hasta ve sakatlar ile çalışamayan kesimdir.

4. YÖNETİM SİSTEMLERİ VE TOPLUMLAR

Ülke içerisinde kaynakların, üretimin, toplam gelirin; devlet, özel işletmeler ve toplum katmanları arasındaki dağılımını sağlayan (Hiç, 2017) ekonomi yönetim sistemleri, kendi değerlerine ve teorilerine göre toplumu ve sistemin kurumlarını inşa ederler. Başka bir deyişle ekonomik sistemler, onları koruyan nesiller ve kurumlar vasıtasıyla sürdürülebilir.

Ekonomik liberalizm; kuralların adil olması ve devletin piyasayı adil olarak takip etmesi şartıyla, kendi faydası doğrultusunda hareket eden insanların teşebbüs ve kararlarında özgür bırakılması durumunda toplumun yararı doğrultusunda hareket edeceğini kabul eder. (Gençoğlu, 2013) Liberal Ekonomik Düşünce; 17. Yüzyıldan itibaren İskoçya, İngiltere ve sistemi benimseyen ülkelerde kendi felsefesine uygun olarak toplumu ve kurumlarını inşa etmiştir. 19. ve 20.yy.’da doğan “merkezi ekonomik sistem” felsefesi ise ağırlıklı olarak SSCB ve Çin gibi ülkelerle onların takipçisi olan toplumlarda uygulanmış ve kendi kavramlarına uygun bireyi, toplumu ve kurumlarını oluşturmuştur. Farklı yönetim sistemlerinin kurumları ile toplum yapılarında öncelikleri de farklıdır. Aşağıda tablo 4’te yönetim sistemlerine göre kurumları ve toplumsal öncelikleri gösterilmiştir.

Tablo 4. Sistemlere Göre Öncelikli Kurumlar

Liberal Eko. Sistem (Hukuk Öncelikli)	Karma Eko. Sistem (Piyasa Öncelikli)	Kontrollü Eko. Sistem (Merkez Öncelikli)
1.Toprak Sahipleri-Çiftçiler	1.Bürokrasi-Tüccar-Sanayici	1.Gençlik-Ordu-San.ve Tarım İşçisi
2.Sanayici-Tüccar-Zanaatkar	2.Esnaf-S.Meslekler Sos.Der.	2.İntelijansia-Raporlama
3.Meslek Örgüt.Üy. Serbest	3.Üy.Zor.Güçlü Mes.Örgütü	3.Kontrollü Küçük Meslek Derneği

Detaylı bilgi için bkz. Begg, David. Fischer, Stanley. Dornbusch, Rudiger. 2010, İktisat, İş Bankası Yayınları.

Liberal Ekonomik Sistemlerde büyük toprak sahipleri, sanayiciler ve tüccarlar hukukun işleyişini takip ederler ve gerektiğinde aksayan konularda hükümet ile görüşme yaparlar. Ekonomide gelişen işlemlere devlet müdahalesi görülmez. İktisadi olaylar bireyin tercihi ve piyasaların akışına göre şekillenir. Piyasa kaynaklarının, kurallar içerisinde çalışan eğitimli bireylerin çabalarıyla yüksek kazanç ve verimliliğe ulaşacağı kabul edilir. Bireyin ve piyasaların açık kamusal bilgi ve özgür basın tarafından bilgilendirilmesi önemlidir. Genel olarak meslek örgütlerine üye olma zorunluluğu yoktur. Örnek; ABD, UK modeli. Bu ülkelerde devletin eğitime katkısı oldukça azdır. Ancak özel okulların tamamlayamadığı eğitimleri devlet tamamlamaya çalışmaktadır. Yeterli gelire sahip olmayan kesimlerin eğitim alması ve meslek edinmesi amacıyla devletin eğitime katıldığı söylenebilir (Yayla, 2011).

Karma Ekonomik Sistemlere, kapitalizmin sosyal uygulamalarla birleştirildiği model de denilebilir. Kamu bürokrasisi ve Meslek odaları, sistemin iyi işlemlerini takip ederler. Sanayici ve Tüccar önemlidir. Zaman zaman devlet müdahalesinin bulunduğu ancak özünde piyasa hareketlerine dayanan sistemlerdir. Alt departmanlar ve bireyler inisiyatif kullanabilir. Müdahale politikaları, devletin ekonomi mekanizmalarıyla veya sektör kuruluşları, meslek örgütleri veya sosyal yapılar üzerinden geliştirilebilir. Örneğin; Büyük buhranın ardından 1930 yılında Türkiye’de devletin bazı iktisadi uygulamalara müdahale etmesini artıran yasalar düzenlenmiştir. Mali kaynak ve yönetim gücü yetersiz olan Türkiye Sınai ve Maadin Bankası’nın sanayi ile ilgili işletmecilik görevleri Devlet Sanayi Ofisi’ne devredilmiştir (Vural, 2008). Fransa, Türkiye ve G. Kore gibi ülkelerden de bu tarz uygulamaların örneklerini vermek mümkündür.

Kontrollü Ekonomik Sistemlere, Kumanda Ekonomisi adı da verilebilir. Gençlik Örgütü, Ordu ve İşçi Sendikalarının sistemi denetlediği görülür. Kurumlardan mahalleye ve aileye uzanan raporlama mekanizması sistemi gözetim altında tutar. Bu sistemlerde, ülke düzeyinde iş, üretim ve uygulamalar merkezi departmanlarda planlanır. Sonuçlar merkezi planlama departmanı veya görevlendireceği kontrol mekanizmaları tarafından takip edilir. Uygulama departmanları inisiyatif kullanamaz. Endüstriler örgütlü değildir, ekonomi bireysel yapılar üzerinden yürür. Toplum ve kişiler merkezin uygun gördüğü derecede bilgilendirilir. Toplumsal önceliğe sahip olan İşçi ve Çiftçi örgütleri siyasal açıdan kuvvetlidir ancak teknik, mesleki eğitim ve uzman yetiştirilmesi açılarından yetersizdir. S.S.C.B. örneğinde olduğu gibi bütün kapasite ve çabalar kamuda öncelikli olurken, toprak, hammadde ve nihai mallardan,

ara mallara, yiyecekten, iş gücüne kadar bütün tedarik zinciri için katı kontroller uygulanmıştır (Harrison ve Kurtaran).

Karma ve Liberal Ekonomik sistemlerde ise işveren ve meslek sahiplerinin örgütlenmeleri eğitim ve uzmanlık açısından güçlüdür buna karşılık siyasi açıdan güçleri zayıftır. Meslek odaları ve sivil toplum kuruluşları toplumun karakterini geliştirir, bireyin düşüncesini ve davranışını şekillendirir, “Toplumun Gövdesini” inşa eder. “Kurumsal Ekonomi” bu örgütler ile yaratılır. Meslek örgütleri; işbirliği yaparken kendi öz faydasını da gözeten rekabetçi bireyler ile hizmetlerini sürdürür. Mesleklerin gelişmesi için gönüllü çalışmayı öğretir, demokrasiye insan kaynağı sağlar (Fukuyama, 2012).

Ekonomi Yönetiminde Özgür Düşünce Felsefesi, ülke kalkınmasının temelini, bireyin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak için kendi arzu ve isteğiyle gerçekleştireceği iş ve eylemlerin teşkil edeceğini kabul eder. Devletin, bireyin ekonomi ve sosyal hayat içinde çabalarını ortaya koyacağı adil bir sistemi kurması, piyasaları hukuk yoluyla düzenleyici ve denetleyici fonksiyonları yerine getirmesi yeterlidir. Buna karşılık *Ekonomi Yönetiminde Merkezi Kontrolün gerekli olduğunu savunan felsefe*; işlerin ve hedeflerin merkezi bir mekanizma tarafından planlanmayan ve sürekli denetlenmeyen bireyin yeterli derecede çalışmayacağını kabul eder.

Kontrollü yönetim sisteminden çıkan ve yeni bir modele geçme arayışında olan ülkelerde sistem değişim sürecinin zorluğu kabul edilmelidir. Öncelikle, seçilen yeni modelin dayandığı felsefenin belirlenmesi ve uygulandığı ülkelerde yaşanan süreçler ile doğan sonuçların kapsamlı şekilde incelenmesi gerekmektedir. Yeni modele geçmek için gereken fikri, idari ve beşeri kaynaklar hazırlanmalı, dönüşüm (transformasyon) süreci bakımından nelerin yapılması gerektiği bilimsel metotlar ile analiz edildikten sonra uygulamaya geçilmelidir.

Yeni sistem arayışında olan ülkelerde, 1991 yılından buyana geçen yaklaşık 30 yıllık uygulamalar, “serbest piyasa modeli”, “liberal ekonomi yönetimi” veya “karma ekonomik sistem” için gerekli olan bilimsel prensiplere dayalı yönetim yapısına doğru yönelim göstermemektedir.

Toplumun ve bürokrasinin, farklı bir yönetim sistemine uyum sağlaması için yeni sistemin felsefe ve politika sınırlarının tam olarak çizilmesi, değerlerin, kavramların ve prosedürlerin tanımlanması ve prensiplerini benimseyecek bireylerin ve toplumun yetiştirilmesi gereklidir. Merkezi ekonomi yönetim sisteminin öncelikleriyle inşa edilmiş olan birey, bürokrasi ve toplum yapısının gelecek bir-iki nesil boyunca serbest ekonomi düşünce yapısı ile kurumlarını ve yönetim anlayışını oluşturması beklenemez (Heinrich, 1997).

Yukarıda bahsedilen ekonomi yönetim sistemlerinin kendi paradigmalarına ve felsefesine uygun olan toplumsal yapıya ihtiyaç duyduğu ve bu toplumsal yapıyı şekillendirmeye çalıştığı bir gerçektir. Serbest Piyasa öncelikli sistem için, donanımlı bireyler ve kurumlarıyla kendi kendini yöneten bir toplum inşa edilmesi zorunludur. Kendini yöneten toplum inşası; kamuda ve sivil hayatta, rakip ülke vatandaşlarıyla yarışabilecek bilgi ve nitelikleri edinmiş uzman bireylerin yetiştirilmesinden başlayacaktır.

Sistemler, kendi bireyini ve toplumunu yetiştirme sürecinde kavramları ve sloganları kullanır. Liberal ekonomi sisteminde değerli olan sanayici-girişimci kavramı, kontrollü ekonomi sisteminde halk düşmanı olarak tanımlanabilir. Kontrollü ekonomi sisteminde çalışanlar için ayıplanabilen aile bağları ve sevgi duyguları, piyasa ekonomisinde üretim ve yönetim verimliliğini artıran unsurlar olarak görülür. Serbest pazar ekonomi yönetim sisteminde çalışanın inisiyatif alması teşvik edilirken, merkeziyetçi ekonomi sisteminde, çalışanın inisiyatif alması cezalandırılabilir. Her iki sistemin kamu ve özel sektör yönetim ve üretim prensipleri, hukuku, kanun ve yönetmelikleri ile bireylerin düşünce ve davranışları nesiller boyunca kendine ait prensiplere ve değerlere göre düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Önceki yönetim sisteminin hukukuna ve kültürüne sahip bürokrasi ve bireylerin kendiliğinden yeni sistemin düşünce ve davranışlarına sahip olmaları ve prensiplerini uygulamalarını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Bu nedenle kamu, özel sektör ve bireylerin yeni sisteme uyumunu sağlayacak “değişim ve dönüşüm eğitim programlarının” kamu yönetimi tarafından geliştirilmesi gerekecektir.

Fransa, Türkiye ve G. Kore uygulamalarında görülen “karma ekonomi modeli”, Kontrollü ekonomi modelinden gelen ülkeler için toplum ve devlet yapısının tam Liberal dönemlere hazırlanmasında güvenli bir köprü görevi taşıyabilir.

Değerleri ve uygulamalarıyla, eksenin bir ucunda olan kontrollü ekonomi sistemi ve toplum yapısından, eksenin (180° farklı) tamamen karşı tarafında olan liberal ekonomi sistemi ve toplum yapısına kısa zamanda geçmenin mümkün olmayacağı kabul edilmelidir. Bu nedenlerle gelişmekte olan ülkelerde bürokrasi ve toplum yapılanmasında Türkiye, G. Kore gibi ülkelerin uygulamakta olduğu *Karma Ekonomi Yönetim Sisteminin* tercih edilmesinin toplumun intibakı açısından daha gerçekçi olacağı düşünülmektedir.

Türkiye uygulaması incelendiğinde şu hususlar belirtilebilir; Kuruluş (1920) yıllarında karma ekonomi yönetim modelini benimseyen Türkiye, “bireyin” çağa uygun eğitimle donatılarak “vatandaş” niteliğine kavuşmasını önceliğe almıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk, Ankara’ya gelişinin

ikinci günü 28.12.1919 tarihinde Ziraat Mektebinde kendisini ziyarete gelen şehrin ileri gelenlerine yaptığı konuşmada “Ferdin (vatandaş) her olaydan haberdar olarak kendisi ve ülkenin geleceğini düşünmesi gerektiğini” söylemiştir. Kurucu liderin “Cumhuriyet; Fikri Hür, Vicdanı Hür Nesiller Yetiştirecektir” ifadesi de devletin eğitim politikalarının temelini oluşturmuştur (Sarıhan, 1994).

Kamu İktisadi Kuruluşları, devletin ekonomide daha fazla yer almasıyla, ekonomik, sosyal görevlerinin uygulanması amacıyla ortaya çıkmasının yanı sıra genel olarak devletin, bir aracı kurum olarak mal ve hizmetlerin sunumunu gerçekleştirmek amacıyla kurduğu birer tüzel kişiliktir (Övgün, 2009: s.15). Stratejik sektörlerde kurulan KİT’ler (Kamu İktisadi Teşebbüsleri) özel sektör yatırımcılarına örnek olmuş, adeta özel sektöre kuluçkalık yapmıştır. Devletin ekonomide öncülük yapması, endüstriyel birikimi olmayan toplumun eğitilmesinde önemli rol oynamıştır. KİT’lerde çalışarak bir sanayi işletmesinin kurulmasını, yönetilmesini ve üretim süreçlerini öğrenen kamu görevlileri, ortaklıklarla veya kendi işletmelerini kurarak piyasaya çıkmış veya özel işletmelere transfer olarak rekabetçi işletmelerin güçlenmesine katkıda bulunmuşlardır. Ülkenin iş hayatı 1960’lardan itibaren Küçük Sanayi Siteleri, Organize Sanayi Bölgeleri, Serbest Bölgeler ve Teknoloji Geliştirme Merkezleriyle başarılı bir döneme evrilmiştir. Son yüz yıllık dönemde karma ekonomiden kamu-özel sektör işbirliğine uzanan süreçte Türkiye’nin ulaştığı bölgesel sanayileşme, mesleki gelişme, nitelikli insan kaynakları, meslek odaları ve sivil toplum deneyimleri incelenebilir değerdedir.

Türkiye’nin demokrasi ve pazar ekonomisi içinde, çalışanların sendika ve sosyal hakları geliştirilerek, ekonomi piramidi ve sosyal toplum piramitlerinin inşa edilmesinde yaşanan olumlu ve olumsuz deneyimleri yeni sistem kurma sürecinde olan ülkeler için örnek nitelikler taşımaktadır. Özellikle 1980 sonrası ve 2010’larda bakanlıkların organizasyon yapısı, kamu bürokrasisi ve özel sektör yönetim sisteminde yaşadığı değişim ve dönüşüm süreci ile sivil siyasetin yapılanması incelenmelidir. Türkiye’nin 2000’li yıllarda gerçekleştirdiği tarımsal üretim yelpazesinin genişletilmesi, sulama yatırımları yönetimi, tohum ıslahı, temiz gıda ve gıda teknolojileri araştırmaları, ihtiyaç duyacak ülkeler açısından stratejik önemdedir. Özellikle son 70 yıllık süreçte sanayileşme, örgütlü toplumun inşa edilmesi ve meslek odaları-meslek dernekleri yapılarında görülen problemler ile yanlış yatırım politikalarının sonuçları da yeni sistemlerin geliştirilme sürecinde yararlanılacak değerli bilgiler arasındadır. Ayrıca, tam liberal olduğu kabul edilen ülkelerde kapitalist yaklaşımlarda son 30 yılda görülen “uluslararası büyük şirketler üzerinden tekelleşme”, liberal ekonomi modelinin yeniden tanımlanmasını ve karma ekonomi modelinin daha yakından incelenmesini gündeme taşımaktadır.

5. LİBERAL TOPLUMLARDA VERİMLİLİK UNSURLARI

Verimlilik; üretim ve hizmet sistemlerinde aynı miktar kaynakla (emek, sermaye, zaman, mekan, malzeme, enerji, bilgi) daha fazla ve daha kaliteli çıktı elde etmektir. Liberal ve Karma Ekonomi Yönetim Sistemlerinin, Merkezi Yönetim Sistemine göre daha verimli olduğunun 20.yy. sonunda görüldüğü yukarıda belirtilmiştir. Liberal ve Karma ekonomi sistemlerinin *verimli olmasını sağlayan beş unsur vardır. Bunlar; Bilimsel Yönetim Felsefesi, Sistemin açık olması, Mühendislik-Yönetim Tasarımı, Takım Liderliği ve Kurumsallaşmadır.*

Bilimsel Yönetim ve Verimlilik; 20.yy. başlarında gelişen bilimsel yönetim yaklaşımı bir asır içinde devlet yönetiminden ticari işletmelere, toplum yönetiminden eğitim ve sağlık sistemleri yönetimine kadar tüm insan hayatını kuşatmıştır (Özer, 2014). 17.yy.dan itibaren tartışılan “yönetim gücü”nün (erkin) kaynağı ile bireyi gönüllü olarak çalışmaya ve üretmeye yönlendiren unsurlar, doğal çevre içerisinde insanın maddi ve manevi temel ihtiyaçları detaylı biçimde analiz edilerek insanın, toplumun ve zamanın ihtiyaçlarına en uygun yönetim mekanizmaları önerilmiştir. Bilimsel yönetim prensiplerine göre yapılan devletler ve işletmelerde verimlilik, zenginlik ve refah toplumu yapısı görülmektedir. Örneğin, daha yüksek nüfusa ve GSMH’ya sahip olan liberal ve karma ekonomi ülkeleri, bilimsel yönetim prensiplerine uygun olarak 15-20 bakanlıkla yönetildiği halde, merkezi yönetim modelinden gelen nüfusu az ve GSMH’sı düşük ülkelerde hükümetler 30-45 bakanlık veya bakanlık yetkisi kullanan yapılardan oluşmaktadır. Bu ülkelerde çoğu alt fonksiyonlara bakanlık yetkisi verilerek yönetim verimliliği düşürülmektedir.

Sistemin Açık Olması ve Verimlilik; Sistem, aralarında ilişkiler kümesi sergileyen, karşılıklı etkileşim içinde belli bir amaca doğru yönelmiş olan ögeler kümesidir. Sistem, hedef için uyumlu çalışan ana ve yardımcı unsurlardan oluşur. Ülkelerin genel ekonomik ve siyasal yapıları ana sistemler oluşturduğu gibi, bakanlıklar ve iktisadi sektörler, dikey ve yatay düzlemde alt sistemler meydana getirirler. Yönetim sistemleri genel olarak, Açık Sistemler ve Kapalı Sistemler olarak ikiye ayrılabilir. Açık sistem çevre ile sürekli olarak etkileşim içerisinde olan, sisteme girişi, dönüşümü ve çıkışı kapsayan bir döngüdür (Ergeneli, 2018). Açık yönetim sistemlerinde kamu kararları, bütçe uygulamaları ve ekonomi bilgileri erişime açıktır. Kendi ülke vatandaşları olduğu gibi yabancı ülke vatandaşları da (ülke güvenliği hariç) her türlü bilgiye erişebilirler. Açık toplumlarda düzenli-metotlu çalışan sistemler “sosyal sermaye” biriktirerek farklı uzmanlıkların gelişmesini sağlar. Kapalı yönetim sistemlerinde kamusal bilgilere erişim kısıtlıdır. Bireylerin hangi düzeyde eğitim görecekları merkezi planlara göre tayin edilir. Bireyin ve toplumun neyi bilmesi gerektiğine üst yöneticiler karar verirler.

Kapalı sistemlerde bilgiye erişim sınırlı olduğundan bireyin diğer ülke bireyleriyle rekabet edebilecek seviyede uzmanlaşması kısıtlanmıştır. Aşağıda yer alan tablo.5 ile ülke yönetimini meydana getiren basamaklar ve unsurlar gösterilmiştir.

Tablo 5. Ülke Yönetimi Üç Basamaktan Oluşur

DEVLET ve TOPLUM	KAYNAKLAR	İNSAN KAYNAKLARI
Kamu Yönetim Sistemi	Kamu ve Özel Sektör Kaynakları	Fiziki Emek
Sektörel Sistemler	Yerli ve Yabancı Kaynaklar	Zihin Emeği
Sosyal Sistemler		Entelektüel Emek

Kaynak: Begg, Fischer, Dornbusch, 2010.

Devlet sisteminde bulunan unsurların (Bakanlık, Bürokrasi vb.) amacı, bireyin ve toplumun ekonomik ve sosyal gelişmesini koordine etmektir. Toplumsal örgütlenmeyi sağlayan unsurların (Meslek Odaları vb.) amacı ise çalışan kesimlerin mesleki gelişmeleri ile beden ve ruh sağlığının sürdürülmesidir. Örgüt Sistemleri, çalışan bireyin, hedefe ulaşmasını sağlayacak niteliklerde eğitilmesini ve bireydeki “örtük bilgi”nin açığa çıkarılarak uygulamaya akmasını sağlamalıdır. Çalışan bireyin yaratıcılığı, kontrol yoluyla kısıtlanmamalıdır.

Liberal ve Karma Ekonomik yönetimlerde benimsenen “Açık Sistem” bakış açısı, aşağıda ifade edilen şekilde sıralanabilecek diğer özellikleri ile verimli yönetim konusunda pozitif etkilere sahiptir.

1. Büyük resmi görmeyi sağladığından tasarım ve planlamalar buna göre yapılır.
2. Potansiyel problemin nerede olacağını gösterir.
4. Yatay ve dikey ilişkilerde süreç ve uygulama verimliliği sağlar.
5. Sistemli iş akışı ile engelleri ve yolsuzluğu azaltır.
6. Bireysel ve toplumsal güveni sağlar, ihtilafları ve işlem maliyetlerini azaltır.

Mühendislik-Yönetim Tasarımı Danışmanlığı ve Verimlilik; Bilim adamlarının araştırmalarda elde ettikleri sonuçları mal ve hizmet üretme süreçlerine uygulayan meslek “mühendislik” tir. Mühendislik 250 yıl önce doğmuş, üretim ve ulaşımda makineleşmeyi geliştirerek endüstri çağının ilerlemesini sağlamıştır. Endüstri döneminde toplumların kalkınması ve ülkelerin zenginleşmesinde mühendislik mesleklerinin önemli payı vardır.18.yy.’a kadar el aletleriyle atölyelerde gerçekleşen üretim süreçleri, bilgi ve uygulamaların usta düzeyinden mühendis seviyesine yükselmesiyle fabrikalarda makinalı seri üretim dönemine geçmiştir.

Bilim dünyasında uzun AR-GE süreçlerinden çıkan sonuçların insana, topluma ve ekonomiye faydalı biçimde nasıl uygulamaya geçirileceği ile üretim ve bakım metotları mühendislik fakültelerinde teorik ve uygulamalı derslerle öğretilir. Piyasa stajları ile mühendis adaylarına ilk deneyimler kazandırılır. Mühendislik; yapılacak üretim üzerinde, verimliliğin temelini oluşturan bilimsel verilere dayanarak analitik düşünmeyi ve planlı çalışmayı gerektirir. İlk mühendislik fakültesi 1757 yılında Fransa’da eğitime başlamış ve hızla diğer ülkelere yayılmıştır (İTÜ, Türkiye 1773). Günümüzde mühendislik dalları; fizik- kimya mühendisliğinden inşaat (yapı), harita, şehir plancısı, mimar, makine, elektrik-elektronik, ziraat, gıda, ulaşım, tekstil, işletme, uzay, bilgisayar, toplum mühendisliği gibi çok sayıda branşlara ulaşmıştır. Liberal ve karma modele sahip ülkelerde mühendisler üretim ve yönetim süreçlerinde karar mekanizmalarında etkin şekilde yer alırlar.(Alpaslan, Nuray. 2011-Aralık, Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı,1)

Mühendisliğin yanında, bazı ülkelerin çok gelişmiş olmalarını sağlayan diğer unsur “bireyin tasarlama yeteneğini” mal ve hizmet üretimi ile yönetim sistemlerine ve kurumsallaşmaya dahil edebilme becerileridir. “Tasarım Liderliğinin” sisteme ve gelişmeye olan büyük katkısı 20. Yüzyılın başlarında bazı Avrupa ülkelerinde keşfedilmiştir. Kurum ve Kuruluşlarda; ürün tasarımı, bilgidan düşünce ve karar tasarımı, ortam ve yönetim tasarımı, kaynak tasarımı, teknoloji tasarımı, üretim akışı tasarımı, strateji tasarımı, faaliyet ve organizasyon tasarımı, insan kaynakları tasarımı, tasarım liderliğinin konuları içerisine girmektedir.

İlk tasarım yönetim ofisi 1913 yılında mimar Peter Berhem tarafından Almanya’da kurulmuştur. Amerikan ve İngiliz ürünleriyle rekabet edebilmek için Alman Devlet desteğiyle Almanya Ticaret Federasyonu “Tasarım Kurumu”nu Berlin’de faaliyete geçirmiştir. Takiben Endüstriyel Tasarım Birliği (Union of Industry Design) 1914 yılında Cologne’de faaliyete geçmiştir. II. Dünya Savaşı’nın Britanya’da meydana getirdiği büyük yıkımın zararlarını ortadan kaldırmak ve verimli endüstri yönetimini kurmak için 1944 yılında İngiltere Ekonomi Bakanlığı bünyesinde, gönüllü işadamlı-yöneticilerden oluşan “Tasarım Konseyi” çalışmaya başlamıştır (www.designcouncil.org.uk). (Değirmencioğlu, 2013).

1981 yılında öncü yönetim tasarım kuruluşları tarafından ABD Boston’da “Design Management Institute” (DMI) kurulmuştur. Japonya ise “Tasarım Yönetimi” (Design Management) yaklaşımını mal ve hizmet üretim süreçlerine uygulamıştır (LIU, Sylvia Xihui. Nov.2014. International Journal of Cultural and Creative Industries P.62-78 V.2, I.1).

Tasarım konseylerine göre fonksiyonları farklı olsa da Türkiye 1961 yılında Devlet Planlama Teşkilatı'nı (DPT) hayata geçirmiştir. Ancak DPT, tasarım yaklaşımı yerine bütçe tercihlerine bağlı olarak mekânsal planlama-proje ağırlıklı çalışmalar yapmış ve 2015 yılında kapanmıştır.

Tasarım Konseylerinin (Design Management Council) bulundukları ülkelerde; Devlet ve İyi Bürokrasi tasarımı, İyi Şehirler ve Entegre Ulaşım Tasarımı, Kaliteli ve Rekabetçi Üretim Yönetimi Tasarımı, Birey ve Toplum için İyi Çevre ve İyi Gelecek Tasarımı, İyi Ekonomi Yönetimi Tasarımı konularında yaptıkları çalışmalar, yönetim ve üretim süreçlerinde verimliliği artırmış, çevrenin düzenli olmasını sağlamış ve toplumun hayat konforunu yükseltmiştir.

“Tasarım disiplini” yönetim, yatırım ve üretim süreçlerinde optimal kaynak kullanımı ile yüksek verimliliği sağlamakta, etkin “mühendislik” uygulamaları ise kalite ve uygun maliyet kazandırmaktadır.

Liderlik- Takım Liderliği ve Verimlilik; Liderlik; bir model veya erişilebilir hedef oluşturarak işbirliği yapacağı kişileri bu hedefe yöneltmek, çalışma grubu ile diğer gruplar arasında köprüyü oluşturmak, dağınık güç ve bilgiyi bir araya toplayıp sinerji yaratmaktır. Bu çalışmaları yapan birey, işin veya ekibin lideridir.

Liderlik; insanda doğuştan gelen, eğitim ve edindiği tecrübelerle gelişen bir düşünce ve davranış niteliğidir. Prof. Dr. Gardner'ın 1983 yılında yayınladığı “çoklu zeka” kuramına göre insan zihninde doğuştan gelen dokuz (matematik, sözel, görsel, bedensel, sosyal, içsel, varoluş, ritmik, okuma) zeka çeşidi vardır ve bazıları daha baskındır. Bazı bireyler ise birden çok zeka ve kabiliyeti daha baskın olarak dünyaya gelir. Kişinin yetiştiği ortam, eğitim ve içinde yaşadığı çevre faktörleri çoklu zeka ve çoklu kabiliyete sahip bireylerde “liderlik” özelliklerini geliştirir. Askeri kurumlarda “kurmaylık” eğitimleri liderlik niteliklerine sahip ordu mensuplarına verilir. (Gardner,Howard. 2004)

Bireylerin farklı alanlardaki zeka ve kabiliyetlerini üretime ve yönetime aktarabileceği mekanizmaları kurabilen ülkelerin yönetim sistemleri daha verimli çalışmaktadır. Bu ülkeler verimli-kaliteli üretim ile düşük maliyetli ve sürekli bir kaynağı harekete geçirebilmektedir. Yönetim bilimi, II. Dünya Savaşı'ndan sonra bireyin liderlik vasıflarının geliştirilerek kurumlara ve ülkenin sistemine aktarılmasını sağlayan metotlar üretmiştir. Dr. Deming ve Dr. Juran tarafından 1960'lı yıllardan sonra Japonya endüstri yönetim sistemine kazandırılan “Toplam Kalite Yönetim Sistemi” (Total Quality Managing System) bunlardan birisidir. (Şen, Y.S. 2012)

Din ve İnanç sistemlerinde de kişiye kendini (liderliğini) geliştirerek topluma

hizmet üretmesini tavsiye eden öğretiler bulunmaktadır. Örnek 1; "İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır" (Hadis, Buhârî, Mağâzî, 35). Örnek 2; Max Weber'e göre; Protestan öğretisinde bir kişi doğduğunda cennete gideceği yani seçilmiş olup olmadığı üstün yetenekli, ünlü (sanatçı, komutan) olmasıyla bellidir. Mesleklerinde başarılı işler yapan ünlü olmayanlar da zengin olup insanlara faydalı olacaklarından cennete gidenler arasında olacaktır. Ünlü olmadığı halde zengin olup faydalı olmak hedefiyle tutkuyla çalışan liderlik özelliğine sahip bireyler kendileriyle beraber toplumu-kapitalizmi geliştirmiştir (Weber, 2013).

Kurumlar-Kurumsallaşma ve Verimlilik; Mal ve hizmet üreten yapılara "kurum" adı verilir. Kurumlar, gerçek şahıslardan veya hukuki kişiliklerden oluşabilir. Bakanlıklar, Meslek Odaları, Ticari Ortaklıklar ve Aile birer kurumdur. Ülkelerin ekonomik ve sosyal yönden kalkınmaları, kurumlarda iş verimliliğinin yüksek olmasına bağlıdır. Kurumların iş görme kapasitesi, yapısı içinde bulunan bireylerin düşünceleri, yönelişleri ve metodu ile sınırlıdır. İş ve işlemlerin verimliliği, bilgi, emek ve sermayenin "kurumsal" bir mekanizma içerisinde etkin yönetimi ve ahenkli işbirliğine dayanır. Kurumlarda ahenkli işbirliği "kurumsallaşma" ile sağlanır.

Kurumsallaşma kavramı, 20.yy. içerisinde yönetim bilimine girmiştir. Kurumsallaşma; 1900'lü yılların başlarında Almanya'da şirketlerin "kurumsal kimlik ve kurumsal tasarım" prensipleri ve uygulamalarıyla başlamıştır.

Bireylerin özel hayatlarından, iş hayatlarına, kurumlarla olan münasebetlerine kadar sosyal ilişkilerinde belli başlı kuralların hakim olması olarak ifade edilebilen (Aylan ve Koç, 2017) kurumsallaşma; bir kurumun iş programını kişilere bağımlı olmadan, aksaksız şekilde yürütebilmesi, faaliyetini sürdürebilmesi ve gelişmesini sağlayan bir yapıya kavuşmasıdır. Kurumsallaşma, kurum içerisinde bulunan en küçük birimde yapılması gereken iş ve işlem tanımlarının; görevi yapma, sonuçlandırma süreçleri ile arşivleme işlerinin yazılı olarak tanımlanması ile başlar ve görevini iyi yapan uzman personel ile devam eder. Personeli eğitmek ve işe uyumlaştırmak kurumun görevidir. Kalkınmış ülkelerin kamu ve özel kurumlarında "kurumsallaşma" ileri düzeydedir.

Operasyonu yürütecek olan en küçük birimde personelin görevleri ile görev takımlarının ve şubelerin, daire ve departmanların görev tanımları, iş süreçleri yazılı olarak tanımlanmıştır. Görevli ve eğitilmiş personel, başka bir merciden talimat beklemeden iş ve işlemleri gerçekleştirirken, tanımlanmış görevi kişisel becerisiyle daha etkin yapma çabasını ortaya koyacaktır. Kurumun Misyon ve Vizyon çalışmalarını gerçekleştirecek olan üst yönetimin görev ve sürdürülebilirlik prensipleri de yazılı olarak belirtilir.

Kurum içerisinde iş ve eylemler verimlilik ilkesine göre fonksiyonlarına ayrılmış ve birey ile takımın görevleri detaylı şekilde belirlenmiştir. Kurum içerisinde yatay ve dikey haberleşme ve bilgi aktarımı hızlı şekilde gerçekleştirilir. Tüm iş ve işlemler birbiriyle uyumlu olarak etkin zaman yönetimi prensipleriyle yerine getirilir. Her birey ve departman kendi iş ve fonksiyonunu sıfır hata ile yerine getirir.

6. “GÜVEN” KAVRAMI VE TOPLUMSAL KALKINMA

A. Smith ve F. Quesnay, Milletlerin Zenginliği kitaplarında iktisadi kalkınmanın ülke vatandaşlarının çalışmalarıyla gerçekleşeceğini belirtir. *Toplumların ekonomik açıdan gelişmesi her bir bireyin gayretlerine bağlıdır.* Devletin adil kuralları koyması ve mülkiyet, üretim, ticaret, sermaye ve emek ilişkilerinin adaletli şekilde yapıldığını izlemesi gereklidir. Ancak, yönetim sisteminin verimli çalışması yanında ülke kalkınmasında önemli olan ve bireyi çalışmaya-üretmeye cesaretlendiren güç kaynaklarından birisi de “güven” duygusudur.

Japon Amerikalı yazar F. Fukuyama; “Toplumun derinliğinden gelen bireysel güven düzeyi, ulusların ekonomik gücü ve yeteneği ile refah düzeyini etkiler.” demektedir. Bireyi, iktisadi faaliyetler için harekete geçiren sadece kendine duyduğu güven değildir. İç ve dış piyasalarda rekabet eden firmaların görünmeyen enerji kaynaklarından birisi toplumsal güven duygusu yüksek olan personelden gelir. Toplumda dayanışma duygusunun seviyesi, ortak sermayeli firmaların kurulmasını etkiler. Memur, İşçi, Çiftçi, yöneticisine ve iş arkadaşlarına, ekonomik sistem içinde ilişkide bulunduğu halklara yüksek güven duymalıdır. Sürdürülebilir refahın temel ve en ucuz kaynağı bireysel ve toplumsal yüksek güven duygusudur (Fukuyama, 1998).

Son yüz yıl içinde uluslararası büyük firmaları kurmaları ve kurumsal yapılara kavuşturmaları, ABD, Japonya ve Almanya toplumlarında yüksek güven duygusunun bulunduğunu göstermektedir. Düşük güvenli toplumlarda aile-akraba düzeyinde daha küçük firmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Örnek olarak İtalya, Fransa, Tayvan, Hong-Kong gösterilebilir. Düşük güvenli, Türkiye gibi ailesel toplumlarda büyük ölçekli firmaların geliştirilmesi için kamu-özel sektör ortak işletmeleri yol gösterici olabilmektedir. Toplum içinde güven duygusu eğitim kuruluşlarında, kamu ve özel sektör işyerlerinde, meslek odalarında, meslek derneklerinde, sosyal derneklerde yapılacak programlarla yükseltilebilir.

Merkezi yönetim modelinden gelen ve dünya ekonomisi ile bütünleşmek isteyen ülkelerin toplum yapılarına yerleşmiş olan düşük güven duygusu yanında diğer bir dezavantajları, kamu kurumlarında ve özel sektörde mesleki uzmanlaşmanın yetersiz

olmasıdır. Bu ülkelerin birinci adımında meslek uzmanlarına sahip olması ve ikinci adımında 21.yy. Dijital Çağ’a uyum sağlayacak uzman takımları meydana getirmesi gerekecektir.

7. DİJİTAL ÇAĞ VE AĞ TOPLUMU

Yeni sistem kurma aşamasında olan ülkelerin takip etmesi gereken diğer önemli nokta, bireyin çalışma ve yaşama tarzında son 30 yıl içerisinde meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yeni toplum yapılarıdır. Üretim ve ulaşımda bilişim teknolojilerinin kullanılmaya başlandığı 1980’lerden sonra dünyada Endüstri Toplumu’ndan Bilgi Toplumu’na ve böylece Endüstri Çağı’ndan, Dijital Çağ’a geçilmekte olduğu kabul edilmektedir. Dijital Çağ; gelişmiş endüstrilerde 4.0 ve gelişmiş toplumlarda 5.0 yapısını inşa etmektedir.

Manuel Castells, 1980’lerden sonra teknoloji ve ekonomideki köklü değişikliklerle “Küresel Ağ Toplumu”nun oluşmakta olduğunu söylemektedir. Ekonominin değerli kısımları olan “Bilgi ve Sermaye”nin IT teknolojileri tabanında birleşerek küresel anlamda tek birim gibi işleyen bir sisteme dönüştüğünü belirtmektedir. Enformasyona dayalı olan bu küresel ağ ekonomisinin arkasında yüksek bilgi ve teknoloji vardır ve zengin toplumlara ait (G7) çok uluslu şirketler ve kuruluşlar üzerinden işlemektedir. Uzman topluluklar, küresel düzeyde (Sanayi Ağı, Ticaret Ağı, Tarım Ağı, Çelik Ağı, Gıda Ağı, İlaç Ağı, Lojistik Ağı, Tekstil Ağı, Turizm Ağı, Sağlık Ağı, Eğitim Ağı vb.) sektörel enformasyon ve bilim temelinde ağ mekanizmaları üzerinde birleşmektedir.

Yeni ekonomide “üretici bilgi”, ağlar üzerinden aktarılmaktadır. Bunlar; 1.Şirketler arasındaki ağlar, 2.Şirketlerin içindeki ağlar, 3.Kişisel ağlar, 4.Bilgisayar ağlarından oluşmaktadır. Küresel ağlar üzerinde “Bilgi ve Enformasyon”un coğrafyalara göre toplandığı ve yönetildiği terminaller (server) bulunur. Enformasyon ekonomisinde server’ların fonksiyonları bir anlamda endüstriyel ekonomide yer alan lojistik merkezlerine (TIR garajları, Havaalanları, Mal depoları, vb.) benzetilebilir.

“Enformasyonel Ağ Mekanizması” seçicidir. Her ülkeyi ve toplumu kapsamamaktadır. Ağ terminalleri, zengin ülkelerin kurumları ve şirketleriyle iş yapabilecek düzeyde olan toplumların, enformasyonu üretebilen ve işleyebilen uzman topluluklarıyla kurulmaktadır. Sektörlerde oluşan küresel ağ mekanizmasına; “Dijital çağda yeni ekonomi ve enformasyonel kalkınma modeli” denilebilir. “Enformasyona dayalı Ağ Ekonomisi” dışında kalan ülkeler ve toplum kesimleri gelişmiş ülkelere mal ve malzeme üreten pozisyonda kalmaya devam edeceklerdir (Castells, 2005).

Dijital Çağ'ın getirdiği özellikler konusunda cevaplanması gereken bir başka soru da 20.yy. boyunca önem verilen “bireysel uzmanlığın” toplumsal kalkınmaya katkısının yeterli olup olmayacağı meselesidir.

Dünya'nın girmekte olduğu Dijital Çağ'da; ülkelerin liberal veya karma ekonomi sistemiyle yönetilmeleri veya her alanda nitelikli uzmanlara sahip olması dahi sürdürülebilir kalkınma açısından yeterli görülmemektedir. Dijital Çağ'da, ülke içinde temalarıyla öne çıkan bireylerin konularında uzman olması sisteme beklenen katkıyı vermeleri için yeterli değildir. Dijital Çağ ekonomisi, bireyin ve kurumların özgür ortamlarda iş yapabilmeleri yanında, uzmanların takım ve kümeler halinde çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Birbirini tamamlayan mal ve hizmetleri üreten firmaların, uluslararası pazarlarda tutunabilmek için sektör kümeleri oluşturdukları gibi, uzmanların da alanlarını bütünleyen *kümeler/takımlar halinde* uluslararası networkler içerisinde yarışa katılmaları gerekmektedir.

Merkezi yönetim modelinden gelen ülkelerin yönetim organizasyon yapılarında bireysel liderlik ve takım çalışması mekanizmaları olmadığı gibi diğer bazı dezavantajları ise; kamu ve özel sektörde uzman niteliklerinin görece zayıflığı ve teknik insan kaynaklarının sayıca yetersizliğidir. Ayrıca kamu yönetimi ve özel sektörde dinamik sistem bakış açısı ile sektörel inisiyatif kullanma mekanizmalarının bulunmamasıdır.

8. KARMA EKONOMİ YÖNETİM SİSTEMİ IŞIĞINDA BİR MODEL YAKLAŞIMI

Karma ekonomi yönetim sisteminin ülkelerde daha sorunsuz ve verimliliği artıracak şekilde nasıl uygulanabileceği ile ilgili olarak bir yaklaşım ortaya konulabilir. Bu bölümde; önceki bölümlerde yapılan incelemelere uygun olarak, kalkınmakta olan ülkelerde Bürokrasi, Ekonomi ve Sosyal Reform çalışmalarında yararlanılabilecek bir modelin unsurları üzerinde durulacaktır. Önerilen yönetim sisteminde dört temel unsur yer almaktadır. Bunlar; 1: Hedefler, 2: İlkeler, 3: Politikalar ve 4: Sistem Modelidir.

Önerilen hedeflerin seçilme nedeni şöyledir. Bir ülke yönetiminde sistem değişikliğine karar verilmesi, geçen zaman dilimlerinde büyük yıkımların ve toplumsal felaketlerin yaşanmış olduğunu gösterir. Yönetim ve toplum, geleceğe yeni bir sayfa açarak kendilerince ideal gördükleri hayat şartlarına ulaşmaya karar vermiştir. Toplumsal felaketlerin temel iki nedeninin fakirlik ve cahillik olduğunu tarih insanlığa göstermiştir. Refah toplumuna ulaşmanın ise insan hakları, adil yönetim

ve saygı anlayışı ile mümkün olduğu, klasik dönemden çağımıza uzanan zaman diliminde yazılan felsefe yazılarında, devletler tarihi incelemelerinde belirgin şekilde görülmektedir. Eflatun’dan, İbn-i Haldun’a ve Farabi’den Bediüzzaman’a kadar önemli düşünürlerin Devlet, Mukaddime, Es-Siyasetü’l-Medeniyye ve Mektubat kitapları ile kamu yönetimini ve toplumları ideal hayat şartlarına ulaştıracak hedefler gösterilmiştir.

1. Hedefler:

- 1.1.Yoksullukla ve Bilgisizlikle Savaşmak,
- 1.2.Özgür Toplum Anlayışını Geliştirmek,
- 1.3.İyiliği ve Sevgiyi Yüceltmek.

2. Prensipler:

- 2.1. Vatanseverlik ve Milliyetçilik,
- 2.2. Bilimsellik ve Yenilikçilik,
- 2.3. Karma Ekonomi-Serbest Pazar,
- 2.4. Halkçılık ve Toplumculuk,
- 2.5. Evrensellik ve Barışçılık,
- 2.6. Ahlaki Değerler ve Laiklik,
- 2.7. Sürdürülebilirlik ve Kalite.

3. Politikalar:

Temel politikaları 14 alt başlık altında toplamak mümkündür. Önerilen politikalar doğrudan ekonomi ve yönetim ile ilgili olduğu gibi dolaylı olarak ekonomi ve yönetimi etkileyecek olan alanları da kapsamaktadır.

1. *Kamu Yönetimi-Bürokrasi Politikaları:* Nitelikli, uzman kamu personeli, şeffaf ve dinamik, bireyin ve toplumun gelişmesini teşvik ve koordine eden kamu yapısı, Üniter Devlet Yapısı’nın güçlendirilmesi, Kamu çalışanları özlük haklarının Kanun ile düzenlenmesi, Kamu yıllık hizmet programlarının ilgili bakanlıklar tarafından geliştirilerek siyasi makamlara sunulması, kamu ve özel sektör “yönetim ve üretim” verimliliğine destek olmak için Ekonomi Bakanlığı bünyesinde gönüllü olarak çalışacak (ücret ödenmeyecek) deneyimli kişilerden “Tasarım Konseyi” kurulması (Örnek UK Design Council, 1944, Türkiye DPT, 1960).

2. *Ekonomi Politikaları:* Stratejik üretim ve hizmetlerin kamu tarafından yerine getirilmesi, özel sektörün yapabileceği her türlü mal ve hizmet üretiminin Pazar Ekonomisi prensipleriyle desteklenmesi, belirli sektörlerde kuluçkalık olacak Kamu-Özel sektör ortak yatırımlarının desteklenmesi, Pazar Ekonomisi'ne uygun para ve döviz politikaları.
3. *Sanayi, Ticaret, Tarım, Gıda ve Hizmet Sektörleri Politikaları:* Sanayi üretimleri için Organize Sanayi Bölgeleri ve Küçük Sanayi Siteleri'nin arazi ve altyapı yatırımlarıyla desteklenmesi, Ticaret Bölgeleri planlanması, büyük tarım işletmeleri ile aile tarım işletmelerinin desteklenmesi, temiz-güvenli gıda teknolojilerinde tohum, fide, katkı maddeleri, ambalaj, lojistik destek politikaları, turizm sektöründe altyapısı tamamlanmış planlı turizm alanlarının tek kapı ile yatırımcıya tahsisi, KOBİ niteliğinde işletmelere sertifikalı yönetim danışmanı destekleri.
4. *İnovasyon ve Bilişim Teknolojileri Politikaları:* Endüstri 4.0, 21.yy. Ağ Toplumu ve Toplum 5.0 gerçeklerine uygun tasarım, planlama ve uygulamaların güçlendirilmesi, bireylerin "Ağ Toplumu Uzmanı" olarak eğitimi, geliştirilmesi ve desteklenmesi, diğer toplumlarla yarışacak niteliklerde bireyler için teknik eğitim kapasitesinin artırılması, Dijital Çağ'da kullanılmakta olan cihaz, ekipman ve hizmetlerinin yurtiçinde üretilmesinin desteklenmesi, Küresel Sektörel Ağ Yönetim Stratejileri'nin oluşturulması.
5. *Yeraltı Kaynakları, Madenler, Su ve Enerji Politikaları:* Yeraltı ve yerüstü kaynakların üniter devlet yapısı içinde verimli kullanımı için tedbirlerin alınması; kaliteli, güvenli ve çevreye duyarlı yeni enerji kaynaklarının desteklenmesi.
6. *Ulaştırma ve Lojistik Politikaları:* Yurt içi ve yurt dışı ulaşımlar için Karayolu, Demiryolu ve Havayolu altyapılarının güçlendirilmesi, bölge ülkeleri arasında taşımacılığın geliştirilmesi için yeni lojistik merkezler planlanması, Üretim Bölgeleri ile Ticaret Bölgeleri arasında ticari ulaşımın yeni altyapılarla güçlendirilmesi.
7. *Güvenlik ve Dış İlişkiler Politikaları:* Yurt içinde huzurun korunması, devletin ve toplumun güvenliği çalışmalarının desteklenmesi, yurt dışında komşularla sulh içinde yaşama, komşu ülkelerle oluşan havzayı bilim, teknoloji, sanat, kalkınma havzası yapmak yönünde çalışmalar yapılması, dünya ülkeleri ile kazan-kazan ilkesine uygun barışçı çalışmaların desteklenmesi.
8. *Yerel Yönetimler Politikaları:* Toplumun günlük iş ve hizmetlerinde yerel yönetim

yetkilerinin artırılması, şehirlerin ana Ulaşım, Enerji, İçme suyu, Tarımsal Sulama, Kanalizasyon, Kadastro gibi alt ve üst yapı yatırımlarının planlanması, inşa edilmesi ve bakımlarının Hükümet tarafından yerine getirilmesi.

9. *Adalet Politikaları:* Kamu Hukuku ve Özel Hukuk'ta evrensel insan haklarına uygun düzenlemeler yapılması, adalet sisteminin ve Mahkemelerin siyasi ve bürokratik yapıdan bağımsızlığı.
10. *Eğitim Politikaları:* Eğitimde tek merkezden yönetim sistemine geçilmesi, okul öncesi eğitim, örgün eğitim ve yaygın eğitim çalışmalarının dünyadaki başarılı örneklerle uyumlu hale getirilmesi, yüksek nitelikli idealist öğretmen yetiştirilmesi ve eğitim verimliliği süreçlerinin yeniden değerlendirilmesi, mesleki eğitimlerin tek merkezli yönetim yapısı içerisine alınması, mesleki eğitim müfredatlarında sektör kuruluşlarının ve ilgili kamu kurumlarının görüşlerinin alınması; ikişer yıllık yaygın ve hızlı eğitim kampanyaları ile, Bürokrasi, ve kamuda yetkili pozisyonların çağdaş düşünce ve yönetim niteliklerinin geliştirilmesine öncelik verilmesi, iş hayatında uzman ve kendine güvenen idealist yönetici yetiştirilmesi için meslek odalarında düzenleme yapılması, küçük ve orta boy işletmelerin güçlenmesi, teşebbüs gücünün artırılması için yaygın olarak “girişimcilik” eğitimleri planlanması, Matematik ve Mühendislik bilimlerinde eğitim kalitesinin en üst düzeye çıkarılması hedefi konulması, bulunulan coğrafyada örgün ve yaygın eğitim hizmetlerinde merkez ülke olunması yönünde çalışmalar yapılması.
11. *Sağlık Politikaları:* Toplumun beden ve ruh sağlığının korunması ve geliştirilmesi için tedbirlerin alınması, salgın hastalıkların yok edilmesi yönünde seferberlik programı yapılması, sağlık eğitimi, sağlık altyapı ve üst yapılarının geliştirilmesi; ülkenin komşu ülkeler açısından sağlık hizmetlerinde merkez ülke olması yönünde çalışmalar yapılması, ülke tarihinden gelen geleneksel tıp ile modern tıp uygulamalarının uyumlaştırılarak dünyaya tanıtılması için çalışmalar yapılması.
12. *Gençlik Politikaları:* Ülke gençlerinin iyi insan, idealist vatandaş olmaları için tedbirlerin alınması, toplumun insani değerleri ve evrensel değerleri gençlerimizde birleştirici çalışmalar yapılması, ülkenin her gencinin çağa uygun bir meslek sahibi olması için örgün ve fiili eğitim imkanlarının geliştirilmesi, gençlerin yurt içinde ve yurt dışında ileri uzmanlık çabalarının desteklenmesi.
13. *Aile ve Yaşlı Politikaları:* Toplumun temeli ailedir. Annenin ve ev halkının yaygın eğitimi konusunda medya ve TV'ler ile işbirliği yapılması, Aile kurumunun güçlenmesi; yerleşme, iş alanları ve mahalle, konut üretme tasarım ve planlarının,

çocuk-anne/baba-nene/dede üç nesil aile fertlerinin iletişim içerisinde olmalarını destekleyecek şekilde yürütülmesi, kimsesiz çocukların ve yaşlıların aynı kampüs içinde barınabilecekleri kamusal düzenleme ve işletmelerin geliştirilmesi.

14. *Medya, İletişim ve Toplumsal Denetim Politikaları:* Kişi haklarına saygılı, evrensel basın hukukuna uygun düzenlemelerin yapılması, bireysel ve toplumsal güven oluşturulmasında basının desteğinin alınması.

9. SİSTEM MODELLEME

Model, farklı iş ve fonksiyonları yerine getiren bir mekanizmadır. Modelleme, farklı sistemler arasındaki ana öğelerin yerlerini ve aralarındaki etkileşimleri ortaya koyar. Karma ekonomi yönetim sisteminin uygulama modelinde atılması önerilen adımları dört alt başlık altında ifade etmek mümkündür. Bunlar: 1. Bakanlıklar ve Bürokraside Fonksiyonel Yetki Birliğine Göre Dinamik Organizasyon Yapısının Kurulması, 2. Özel Sektörde Ortalama 30-50 İşçi Çalıştıran KOBİ (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) Firmaların Kurulmasının Desteklenmesi, 3. Temel İş Kollarında Üyeliği Zorunlu Meslek Odaları Kurulması ve 4. Bireysel ve Toplumsal Güven Geliştirici Gönüllü Kuruluşlardır.

1. *Bakanlıklar ve Bürokraside Fonksiyonlara Göre Dinamik Organizasyon Yapısının Kurulması:*

“Yönetimde Yetki Birliği” prensibi gereğince; Kamu hizmetlerinde birbirini tamamlayan fonksiyona sahip “bakanlık, komite, kurul, ajans” gibi kurum ve kuruluşların ilgili tek bakanlık altında toplanması. Karma ekonomi yönetim sisteminde yönetici insan kaynaklarının öncelikle *ileri yönetim eğitimleriyle güçlendirilmiş Kamu çalışanları, Gençlik yapılanması, İşveren, İşçi ve Çiftçi Birlikleri yönetimleri içinden sağlanması,*

Kamu hizmet üretiminde verimsizliğin temel nedenlerinden birisi fonksiyonlara göre yetki birliğini sağlayan organizasyon yapısına sahip olmamaktır. Merkezi Yönetim Sisteminden ayrılmış olan ülkelerin Bakanlık ve Bürokrasi yönetim organizasyon yapılarında modern ve bilimsel yönetim prensiplerine aykırı biçimde kurularak bütçe verilen ve yetkilendirilen alt ve yan görev birimleri bulunmakta ve sayıları yükselmektedir. Aşağıda, nüfus sayıları ve ekonomi hacimleri ilgili ülkelere göre çok fazla olan ve kendilerine göre Karma Ekonomi Yönetimine sahip olan Fransa, Türkiye ve Güney Kore’ye ait, yetkileri fonksiyonlara göre birleştiren hükümet yapıları örnek olarak gösterilmiştir.

FRANSA HÜKÜMET TABLOSU (2020)				
BAŞBAKAN				
Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı
İçişleri Bakanlığı	Ekolojik Geçiş Bakanlığı	Adalet Bakanlığı	Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı	Silahlı Kuvvetler Bakanlığı
Bölgesel Uyum Bakanlığı	Dayanışma ve Sağlık Bakanlığı	Ekonomi ve Maliye Bakanlığı	Kültür Bakanlığı	Çalışma Bakanlığı
Eğitim ve Gençlik Bakanlığı	Tarım ve Gıda Bakanlığı	Kamu Hareketi ve Hesaplar Bakanlığı	Yüksek Öğretim, Araştırma ve Yenilik Bakanlığı	Yurtdışı Bakanlığı
Spor Bakanlığı				

Kaynak: https://en.wikipedia.org/wiki/Government_of_France (07.11.2020)

Fransa Nüfusu (2018): 67 milyon, GSMH: 2,778 Trilyon \$

GÜNEY KORE HÜKÜMET TABLOSU (2020)				
BAŞBAKAN				
Başbakan Yardımcısı Eko. ve Maliye Bakanlığı	Başbakan Yardımcısı Eğitim Bakanlığı	Bilim, Bil. ve Gelecek Plan. Bakanlığı	Dışişleri Bakanlığı	Birleşme Bakanlığı
Adalet Bakanlığı	Milli Savunma Bakanlığı	İçişleri ve Güvenlik Bakanlığı	Kültür, Spor ve Turizm Bakanlığı	Tarım, Gıda ve Köy İşleri Bakanlığı
Ticaret, Sanayi ve Enerji Bakanlığı	Sağlık ve Refah Bakanlığı	Çevre Bakanlığı	İstihdam ve Çalışma Bakanlığı	Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığı
Toprak, Altyapı ve Ulaştırma Bakanlığı	Okyanuslar ve Balıkçılık Bakanlığı	Kobi ve Startups Bakanlığı		

Kaynak: https://en.wikipedia.org/wiki/Cabinet_of_Moon_Jae-in (07.11.2020)

Güney Kore Nüfusu (2018): 52 Milyon GSMH: 1,619 Trilyon \$

TÜRKİYE HÜKÜMET TABLOSU (2015)				
BAŞBAKAN				
Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı	Başbakan Yardımcısı
Adalet Bakanlığı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Avrupa Birliği Bakanlığı	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	Dışişleri Bakanlığı	Ekonomi Bakanlığı	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Gençlik ve Spor Bakanlığı
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	İçişleri Bakanlığı	Kalkınma Bakanlığı	Kültür ve Turizm Bakanlığı
Maliye Bakanlığı	Milli Eğitim Bakanlığı	Milli Savunma Bakanlığı	Orman ve Su İşleri Bakanlığı	Sağlık Bakanlığı
Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı				

Türkiye Nüfusu (2018): 83 Milyon

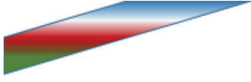
GSMH: 771 Milyar \$

67 Milyon nüfusa ve 2,778 Try. \$ yıllık milli gelire sahip olan Fransa Hükümeti 15 Bakanlık ve 5 Başbakan yardımcılığından oluşmaktadır.

52 Milyon nüfusa ve 1,619 Try. \$ yıllık milli gelire sahip olan Güney Kore Hükümeti 18 Bakanlık ve 2 Başbakan yardımcılığından oluşmaktadır.

83 Milyon nüfusa ve 771 Milyar \$ yıllık milli gelire sahip olan Türkiye Hükümeti 21 Bakanlık ve 5 Başbakan yardımcılığından oluşmaktadır.

Devlet yönetim organizasyon mekanizmasının (hükümet) iş ve hizmet fonksiyonlarını kararları, uygulamaları ve denetimi hızlandıracak bütünlük içerisinde olması verimliliği artıran önemli bir konudur.



SİSTEM MODELLEME ÖRNEK 2:

BÜROKRASI PİRAMİDİNDE YENİDEN YAPILANMA (3 YIL)

KARMA EKONOMİ YÖNETİM SİSTEMİ

Dr. Sadık BADAĞ



- Kamu Çalışanı- Amirden Ref. yerine Programdan Ref. Çalışma
- Dinamik Organizasyon Yapısı
- Genel Md. Daire Bşk. Takım Çalışması Sistemi
- Yönetici Uzmanlaşma Eğitimleri
- Hızlı ve Etkin İç ve Dış İletişim

Devlet ve Bakanlık organizasyon yapıları içinde yıllık iş programını hazırlayan, uygulayan, bütçe yetkisi ve sorumluluğu olan “Genel Müdürlük” ve “Daire Başkanlığı” yapılarının kurulması, organizasyon şemasında yer alan dairelerin şubeler ile desteklenmesi, Şubeler ve Dairelerde programdan ve kendinden referanslı “takım çalışması” prensiplerinin uygulanması, ülkenin kalkınma seferberliğine katılacak idealist kamu görevlileri yetiştirilmesi.

2. Özel Sektörde Ortalama 30-50 İşçi Çalıştıran KOBİ (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) Firmaların Kurulmasının Desteklenmesi:

Ulusal ve uluslararası büyük firmalara tedarik üretimleri yapacak sektörel kümelenmelerin oluşturulması, orta derece sanayi (ahşap işleri-mobilya, metal işleri, beyaz ve kahverengi eşya, deri-tekstil ve moda, ev tekstili, elektrikli aletler, plastik eşya ve sulama ekipmanları, makine yedek parçaları, tarım ekipmanları, inşaat malzemeleri ve ekipmanları, tarım ürünlerinin işlenmesi, paketlenmesi, gıda teknolojisi, hazır gıda üretimi, eğitim malzemeleri, ilaç hammadde, tıbbi alet ve tıbbi cihaz ile parçaları üretimi, termal turizm, planlı bölgede turizm yatırımı, tohum ve fidan üretimi, entegre tarım işletmesi ve burada sayılan işletmelere mal üreten işletmeler) geliştirilmesi için aile şirketlerinin desteklenmesi, kamu-özel işletmelerine, aile işletmelerine, kamu desteği alan ve talep eden işletmelere sertifikalı yönetim danışmanı desteği verilmesi, yurt içi ve yurt dışı organizasyon firmalarının insan kaynakları eğitiminden tanıtıma kadar desteklenmesi.

3. Temel İş Kollarında Üyeliği Zorunlu Meslek Odaları Kurulması:

Sanayiciler, Tüccarlar, Girişimciler, Esnaflar, Çiftçiler, Mimarlık-Mühendislik-Doktorluk-Avukatlık-Mali Müşavirlik gibi temel ticari ve mesleki ekonomik faaliyet yapan yerli veya yabancı, gerçek ve tüzel kişilerin zorunlu üye olacakları, ilgili bakanlıklarla işbirliği içinde çalışacak iş ve meslek odalarının kurulması ve bu konuda

diğer ülke deneyimlerinin incelenmesidir. Aynı dalda faaliyet gösteren tüm firmaların meslek örgütüne üye olması ülkeye ve topluma dört fayda sağlar; 1.Uluslararası rekabet gücünü artıracak faaliyetler için meslek örgütüne bütçe, 2.Mesleki çalışma komisyonları için deneyimli insan kaynağı, 3.Üyelerin mesleki uzmanlıklarda hızla gelişmesini, 4.Sosyal eşitlik açısından meslek örgütünün tüm firmaları kapsamasını sağlar.

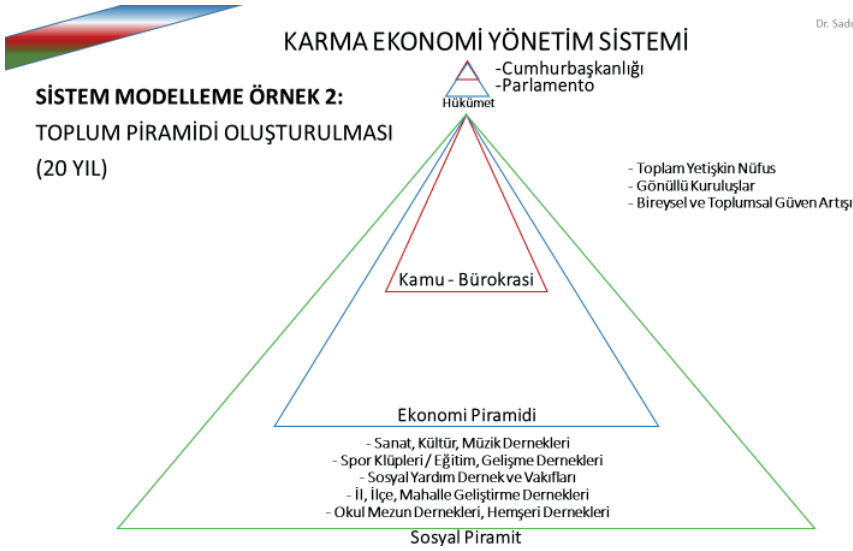


Türkiye’den; TOBB Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, (Kuruluş 1950), Tabipler Birliği, (Kur. 1953), Türk Mimar Mühendis Odalar Birliği, (Kur. 1954), TESK Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, (Kur. 1964), Barolar Birliği, (Kur. 1969), TÜRSAB Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği, (Kur. 1972, www.tursab.org.tr), DEİK Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, (Kur. 1986), TUREB, Türkiye Rehberler Birliği, (Kur. 2013, www.tureb.org.tr) vb. örnekleri vermek mümkündür.

Ayrıca isteyen mesleki kümelerin iş ve mesleklerini veya kentlerini geliştirmek amacıyla meslek geliştirme dernekleri kurmalarının desteklenmesi, uluslararası ekonomik ilişkilerde bulunan girişimcilerin fonksiyonlarına uygun kamu-özel meclis, birlik ve konsey gibi kuruluşlarda çalışmalarını yapmalarının desteklenmesi, ülkenin kalkınma seferberliğine katılacak idealist girişimciler yetiştirilmesi gerekmektedir.

4. Bireysel ve Toplumsal Güven Geliştirici Gönüllü Kuruluşlar:

Yerel ve ülke düzeyinde sanat, kültür, müzik dernekleri, spor kulüpleri, eğitim, gelişme dernekleri, sosyal yardım dernek ve vakıfları, temalı İl, İlçe, Mahalle geliştirme dernekleri, okul mezun derneklerinin desteklenmesi.



10. SONUÇ

Merkezi Kontrollü Ekonomi Sistemi'ne sahip olan devlet, bürokrasi ve toplum yapılarından doğrudan Liberal Ekonomi Sistemi'ne geçebilmek, yukarıda açıklanan nedenlerle pek gerçekçi görünmemektedir. Karma Ekonomi Sistemi'ne kısa zamanda geçebilmek dahi, oldukça zorlu adımlardan oluşmaktadır. Yönetim sistemi değişikliğinin temel zorluğunun, toplum ve bürokraside zihniyet ve davranış değişikliğini sağlamak olduğu açıktır. Türkiye'nin çağdaşlaşma ve buna bağlı olarak sanayileşme yolunda 1920 yılından günümüze kadar felsefe, zihniyet ve yönetim değişikliği sürecinde tarihi örnekler bulunmaktadır. Özellikle felsefesi, kavramları, prensipleri ve uygulamalarıyla birbirine tam zıt köşelerde bulunan; merkezi yönetimden, liberal anlayışa veya bunun tersi şekilde liberal yönetim sisteminden, kontrollü ekonomi sistemine hızla geçme tasarrufları, büyük kırılmalara yol açma ve/veya beklenen hedeflere ulaşamama ihtimalini güçlü şekilde barındırmaktadır. Temel felsefe değişimlerine bağlı olarak, merkezi yönetim sistemlerinden değişim planlayan ülkelerin öncelikle Karma Ekonomi Yönetim Sistemi uygulamalarını detaylı biçimde değerlendirmesi faydalı görülmektedir. Böyle bir tercih, son yüz yıl içinde Karma Ekonomi Sistemi'yle ilerlemiş ülkelerin olumsuz deneyimlerini iyi uygulamalarla değiştirmek suretiyle zaman kazanmayı da beraberinde getirecek, girilmekte olan dijital çağın toplum ve piyasa ekonomisine uyumlaşmayı kolaylaştıracaktır.

Kamu ve toplum yönetim politikalarında değişimler ile yeni toplum inşası, yoğun ve hızlı eğitim sürecine ihtiyaç duyar. Dönüşümü gerçekleştirecek olan eğitim;

çağ nüfusu için olduğu kadar çalışan kesimler için de bir zorunluluktur. Dönüşüm eğitimi sürecinde özellikle *mühendislik, fen ve çağdaş yönetim bilimlerinde* nitelikli öğretim üyelerine sahip olmak temel ihtiyaçlar arasında olacaktır. Öğretim üyesi ihtiyacının geçici görevli veya kontratlı çalışma modelleriyle dost ülkelere sağlanması mümkündür. Üç lisans eğitim döneminde (12 yıl) sürdürülecek yoğun eğitim kampanyasında yabancı öğretim üyelerinin lisans, yüksek lisans ve doktora programlarıyla ülkenin dünya ile rekabet edebilecek düzeyde kamu ve özel sektör uzmanları ile akademisyenlerini yetiştirme kabiliyetine erişmesi de mümkün olacaktır.

Çalışmada yapılan değerlendirmeler ve yönetimde dönüşüm (transformasyon) için ele alınan gereklilikler, disiplinli ve sıralı akış içerisinde uygulanabildiği takdirde hedeflenen “Etkin Devlet, Gelişmiş Ekonomi ve Refah Toplumu” yapısına ulaşma yolunda önemli mesafe alınabileceği düşünülmektedir. Hedeflenen “refah toplumu” yapılanması aşağıda örneklenmiştir.



KAYNAKÇA

- Alpaslan, N. (2011)- Mühendislik Tarihi ve Felsefesi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, Aralık, Sayı,1
- Arslan, G. T. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 145-162.
- Aylan, S., & Koç, H. (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 19(2), 546-585.

- Begg, D., Fischer, S., & Dornbusch, R. (2010). İktisat. (Çev. Serin, V.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Bingöl, Y., & Tanrıver, N. (2011). Bilgi Çağında Değişen Sosyal Hareketler. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 6(1).
- Bulut, R. (2019). Geçiş Ekonomileri ve Ülkeleri. Göller Bölgesi Ekonomi ve Kültür Dergisi, 6(70), 57-63.
- Castells, M. (2005). Ağ Toplumunun Yükselişi (Cilt 1). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Değirmencioglu, E. (2013). Yönetim Teorileri. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ergeneli, A. (2018). Örgütsel Davranış, Örgüt ve Birey. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Eyidiker, U. Geçiş Ekonomisi ve Bir Geçiş Ekonomisi Örneği Türkmenistan. Sosyal Bilimler Dergisi, 2020(1), 13-35.
- Fukuyama, F. (1998). Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması. (Çev. Buğdaycı, A.) İş Bankası Yayınları.
- Fukuyama, F. (2012). Devlet İnşası. Profil Yayınları.
- Gardner, H. 2004, Zihin Çerçevesi, Çoklu Zeka Kuramı, Alfa yayıncılık, 3. Baskı
- Gençoğlu, A. Y. (2013). Ticari Kapitalizmden Sanayi Kapitalizmine: Merkantilizm, Liberalizm ve Marksizm. Toplum Bilimleri Dergisi, 7(13), 79-94.
- Hamitoğulları, B. (1982). Çağdaş iktisadi sistemler. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Hamitoğulları, B.(1980). Karma Ekonomi, Planlama ve Büyümeye İlişkin Bazı Yanılgılar Üzerine. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 35(01).
- Harrison, M., & Kurtaran, E. S. Sovyet Ekonomisi 1971-1991: Öncesi ve Sonrası. Liberal Düşünce Dergisi, (88), 93-101.
- Heinrich, B. (1997). Institutions Behaviour And Economic Theory. Cambridge University Press.
- Hiç, Ö.(2017). Ekonomik Sistemler ve Rejimler. Journal of Emerging Economies and Policy, 2(1).
- Hunt, E. K. (2009). İktisadi Düşünce Tarihi. Ankara: Dost Kitabevi.
- Kılıçbay, A. (1992). Türk Ekonomisi Modeller Politikalar Stratejiler. Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Koçak, O., Ersin, K. A. V. İ., & Muharrem, E. S. (2017). Bilgi Toplumu Perspektifinde Finlandiya Örneği. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 48-75.
- LIU, SylviaXihui. Nov.2014. International Journal of Culturaland Creative Industries P.62-78 V.2, I.1
- Nişancı, Z. N. (2015). Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi. Yönetim Bilimler Dergisi, 13(25), 257-294.
- Övgün, B. (2009). Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsü Olgusu. Mülkiyetler Birliği Vakfı.

- Özer, M. A. (2014). Frederick Taylor'ın Görüşlerini 21. Yüzyıl Yönetim Mantığı ile Yeniden Okumak. Verimlilik Dergisi, (2), 41-72.
- Saraçel, N., & Aksoy, I. (2020). Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 9(2), 26-34.
- Sarıhan, Z. (1994). Kurtuluş Savaşı Günlüğü II Erzurum Kongresi'nden TBMM'ye (23 Temmuz 1919-22 Nisan 1920). Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Smith, Adam. Milletlerin Zenginliği, İş Bankası Yayınları, 2016.
- Şen, Y.S. 2012, Dr. W. E. Deming ve Dr. J. M. Juran, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Sunumu, İstanbul.
- Tolunay, A.,& Akyol, A.(2006). Kalkınma ve Kırsal Kalkınma: Temel Kavramlar ve Tanımlar. Süleyman Demirel Üniversitesi, 2, 116-127.
- Vural, İ. Y. (2008). Atatürk Dönemi Maliye Politikaları: Liberal İktisattan Karma Ekonomiye. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (20).
- Weber, M. (2013). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu. Yarn Yayınları.
- Yayla, A. (2011). Amerikan Liberalizmi Ne Kadar Liberal? Liberal Düşünce Dergisi, (64), 41-68.