

TC.DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN
TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ
ÜZERİNE ETKİLERİ

112904

DOKTORA TEZİ

T.C. YÖKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Danışman

Prof.Dr. Alpay ATAOL

112904

Hazırlayan

Ayşe YILDIZ ÖZSALMANLI

İZMİR-Mart 2002

TC.DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN
TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ
ÜZERİNE ETKİLERİ**

DOKTORA TEZİ

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANİZASYON MERKEZİ**

Danışman

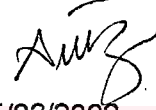
Prof.Dr. Alpay ATAOL

Hazırlayan

Ayşe YILDIZ ÖZSALMANLI

İZMİR-Mart 2002

Doktora tezi olarak sunduğum; “Bilgi Teknolojilerinin Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



15/03/2002

Ayşe YILDIZ ÖZSALMANLI

TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün .../.../... tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jüri tarafından, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliğinin maddesine göre DEÜ.SBE. Kamu Yönetimi Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Ayşe YILDIZ ÖZSALMANLI'nın** "Bilgi Teknolojilerinin Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri" konulu tezi incelenmiş ve aday **20.04/2002** tarihinde saat **14.30**'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra **90** dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **başarılı** olduğuna oy **birliği** ile karar verildi.

Başkan

[Handwritten signature of the Chairman]

Üye

[Handwritten signature of a member]

Üye

[Handwritten signature of a member]

Üye

[Handwritten signature of a member]

Üye

[Handwritten signature of a member]

[Handwritten signature of a member]

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu Kodu:.....

Ünv. Kodu:

*Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez Yazarının

Soyadı: **YILDIZ ÖZSALMANLI**

Adı: **Ayşe**

Tezin Türkçe Adı : **Bilgi Teknolojilerinin Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri**

Tezin Yabancı Dildeki Adı: **The Effects of Knowledge Technologies on the Public Personnel Administration in Turkey**

Tezin Yapıldığı

Üniversitesi : **Dokuz Eylül Üniversitesi Enstitü: Sosyal Bilimler Ens.**

Anabilim Dalı : **Kamu Yönetimi** Yıl : **2001/2002**

Diğer Kuruluşlar: ---

Tezin Türü:

Yüksek lisans:--

Dili: **Türkçe**

Doktora : **xxx**

Sayfa sayısı: **438**

Tıpta Uzmanlık:--

Referans Sayısı: **368**

Sanatta Yeterlilik:--

Tez Danışmanlarının

Unvanı: **Prof. Dr.**

Adı: **Alpay**

Soyadı: **ATAOL**

Unvanı:--

Adı:--

Soyadı:--

Türkçe Anahtar Kelimeler:

- 1-kamu personeli
- 2-teknoloji/bilgi teknolojileri
- 3-Devlet Memurları Kanunu
- 4-Türkiye'de bilgi teknolojilerinin kamu personel yönetimine etkileri
- 5-kamu yönetiminde reform

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- 1-civil servant/public personnel
- 2-technology/the knowledge technologies
- 3-The State Officials Law
- 4-The effects of knowledge technologies on the public personnel administration functions in Turkey
- 5-The reform of the public administration

Tarih: **15/03/2002**

İmza: 

ÖZET

Teknoloji kavramı; uygarlık tarihi, ekonomi tarihi, bilim tarihi ile birlikte geçmişten günümüze değin uzun bir gelişim süreci geçirmiştir. Evrensel açıdan tarım toplumundan sanayi toplumuna, özellikle buradan bilgi toplumuna geçilirken, "teknoloji" faktörü çok önemli bir anahtar kavram olmuştur. Diğer yandan teknoloji; önce analog, sayısal, bilgi teknolojileri; sonra enformasyon, robot, uzay ve biyoteknoloji gibi başlıklarda sayılabilecek bir sınıflandırma içinde gelişmiştir.

Günümüzde hızla ülkelerin kamu yönetimi/KPY; BT ve ardından gelen teknolojik yönlü diğer gelişimlerden etkilenmektedir. Ülkemizin ise bu gelişimi; zamanında ve yerinde takip edemediği; bir anlamda henüz BT'ne geçmenin ilk safhalarında bulunduğu düşünülmektedir. Bu durum Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik göstergelerinde de belirgindir.

Bu çalışmada ülkemizin Cumhuriyet dönemine ilişkin kalkınma planları, hükümet programları, koalisyon protokolleri ve kamu personel rejimine ilişkin mevzuat ve içtihat kararları; bir nevi içerik analizi yapılarak incelenmiş ve BT yönlü gelişmelerle, kamu personeli/KPY ilişkisi aranmıştır. Ayrıca ülkemizin teknoloji/BT politikası ortaya konulmaya çalışılmış ve KPY işlevleri ile yönetim bilimi ve yönetim teknikleri üzerine BT etkisi geniş biçimde incelenmiştir. Türkiye'de Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkilerine İlişkin bir Model geliştirilmiş, alan araştırması anket çalışması ile test edilerek, istatistiki açıdan analiz edilmiş; model ve hipotezler ışığında sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bir diğer ifadeyle çalışmamızda 21.yüzyılda dünyada BT hatta robot teknolojileri uygulamaları ile küreselleşme sürecine gidilirken; Türkiye'de kamu yönetiminin BT politikası oluşturması ve bu konuda kararlı ve etkin atılımlara girişilmesi gereğine değinildikten sonra, kamu yönetiminde reformun önemli bir gereklilik olduğu, AB'ye uyum sürecinde kamu yönetimi/KPY'nde stratejik ve çağdaş yaklaşımların uygulanması ve bu konularda zamanın ve fırsatların hızla azaldığına dikkat çekilmiştir.

ABSTRACT

The concept of "technology" had been developed until today with the concept "civilization history", "economical history" and "science history". From the universal view, "the technology" had been the most important factor in transition process from agricultural society to industrial society, especially for "knowledge society". On the other side, the concept of technology had been developed in such classification: At first analog, numerical and knowledge technology; then information, robot, space and biotechnology.

Today's public administrations/public personnel administrations of the countries had been influenced by the knowledge technologies and follow up developments. It's clear that from the scientific and technological indicators of Turkey. It stated that, Turkey can not follow this progressive process. It thought that, our country could be evaluated in the primary steps of the knowledge technology.

In this study development plains, goverment programs, coalition protocols were examined, related to public personnel regime. It also examined the reationship between knowledge technology and public personnel administration. Besides that Turkey's technology/knowledge technology policy, the effects of knowledge technology on the public personnel administration functions and management science and technics were explored. The model of "The effects of knowledge technology on the public personnel administration in Turkey had been developed in this study. The field research and the survey were carried out the test the developed model. The statistical analysies were used in evaluation of the model and its hypotheses.

In the other words, this study emphasize on the vital importance and the necessity of knowledge technology and even robot technology practices in globalization process for the countries public administrations and their personnel administration policies. It also stated that the necessity of new national knowledge technology policy and its implications are considerable requirement of the public administration reform for Turkey. This approach to the subject of knowledge technology, also meets the EU adaptation process requirements. At these subjects, time and apportunities had became less rapidly. It must attract attention to this subjects.

İÇİNDEKİLER

sayfa no

YEMİN METNİ	III
TUTANAK	IV
YÖK DOKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLOLAR	XIII
ŞEKİLLER	XIV
KISALTMALAR	XV
BİRİNCİ BÖLÜM	5
TEKNOLOJİNİN GELİŞİMİ, BİLGİ TEKNOLOJİLERİNE GEÇİŞ VE TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNE ETKİSİ	5
I-GİRİŞ	5
II-UYGARLIK TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ	6
III-BİLİM TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ	23
IV-EKONOMİ TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ	32
A-TARIM TOPLUMUNDAN SANAYİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TEKNOLOJİ	33
B-SANAYİ TOPLUMUNDAN BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TEKNOLOJİ	36
1-Bilgi Teknolojileri Devrimi	40
2-Bilgi Toplumuna Geçiş	41
V-TEKNOLOJİLERİN SINIFLANDIRILMASI	45
A-ANALOG TEKNOLOJİLER	45
B-SAYISAL TEKNOLOJİLER	46
C-BİLGİ TEKNOLOJİLERİ	46
1-Bilgisayarlar	47
2-Mikro Elektronik ve Tümlleşik Devreler	48
3-İletişim ve Ağ Teknolojileri	51
4-İnternet	56
5-Multi-Medya	58
D-ENFORMASYON TEKNOLOJİLERİ	58
E-ROBOT TEKNOLOJİLERİ	59
F-ÖRGÜT İNCELEMELERİNDE TEKNOLOJİ SINIFLANDIRMASI	61
1.Joan Woodward Araştırması	62
2.Aston Grubu Araştırması(Birmingham Çalışması)	62
3.Tavistock Enstitüsü Çalışmaları(Trist-Bamfort Çalışması-İngiliz Kömür Madeni Çalışması)	62
4.James Thompson'ın Temel Teknolojiler Sınıflaması	62
5.Charles Perrow'un Rutin/Rutin Olmayan İş Sınıflaması	62
G-TEKNOLOJİK GELİŞİMDEN YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN ETKİLENMESİ	63
VI-TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNİN TEKNOLOJİ POLİTİKASI	65
A-KALKINMA PLANLARINDA TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİ-KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İLİŞKİSİ	65
B-TÜRKİYE'NİN BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK GÖSTERGELERİ	69
C-TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNİN BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KURUMSAL YAPISI	71
1-Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu(ETKK)	72
2-Türkiye Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK)	75
3-Türkiye Bilimsel ve Teknoloji Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)	77
4-Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA)	78
5-Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK)	78
6-Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)	78
7-Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu (BTSTP)	79
8-Ulusal Bilim Teknolojileri Yüksek Konseyi(UBTYK)	79
9-Kamusal Ar-ge Kuruluşları	81
D-BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE DURUM	85
1-Altyapı	88
2-Yazılım	89
3-Donanım	90
4-Ar-ge Teşvikleri	90
5-Kalifiye Personel Yetersizliği	91

6-Ekonomik ve Enformatik Yatırımlar	92
7-Atılım Gereksinimi	94
8-Ekonomik ve Toplumsal Maliyet	94
9-Hizmetler	96
a-Eğitim ve Araştırma	96
b-Üretim ve Ticaret	96
c-Kamu Hizmetleri	96
d-Sağlık Hizmetleri	97
e-Yasama ve Yargı Hizmetleri	97
f-Evlere Hizmet	97
g-İletişim ve Bilgi Hizmetleri	97
10-Kurumsal Yapı ve Düzenlemeler	97
a-Yasal düzenlemeler	98
b-Gizlilik	98
c-Sınır Ötesi Veri Aktarımı	98
d-Politika Araçları	98
e-Enformasyon Teknolojilerinde Ar-ge Desteği	100
11-Türkiye'de İnternet	100
a-İnternet'in Türkiye'de Gelişimi	102
b-İnternette Sorunlar	106
c-İnternet'te Ticarileşme	107
d-Yakın Gelecekte İnternet	108
da-İnternet telefon	108
db-Kablo TV	108
E-KÜRESELLEŞME VE ENFORMASYON TOPLUMUNA GEÇİŞTE TÜRKİYE'DE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ POLİTİKASI	109
F-BİLGİ TEKNOLOJİLERİNDE GELİŞMİŞ ÜLKELERİN BİLİM VE TEKNOLOJİ POLİTİKASI	116
İKİNCİ BÖLÜM	136
TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ GELENEĞİ, HÜKÜMET PROGRAMLARI VE KAMU PERSONEL REJİMİ ÜZERİNDE TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN ETKİLERİ	136
I-GİRİŞ	136
II-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ GELENEĞİ	136
A-BÜROKRATİK YÖNETİMİN İŞLEYİŞİ	137
B-TÜRKİYE'DE BÜROKRASİNİN GELİŞİM SÜRECİ	139
1.Cumhuriyetten Önce Bürokrasi	139
2.Cumhuriyet Döneminde Bürokrasi	143
a-Tek Partili Dönem (1923-1946)	144
b-Çok Partili Döneme Geçiş Süreci(1950-1960)nden Günümüze Değın	145
III-DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞININ KURULUŞU, ÖRGÜT YAPISI VE GÖREVLERİ	147
A-DEVLET PERSONEL DAİRESİNİN ÖRGÜT YAPISI	148
B-DEVLET PERSONEL DAİRESİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	149
1-Personel Rejimine İlişkin Görev ve Yetkileri	149
2-Personelin Eğitime İlişkin Görev ve Yetkileri	149
3-Kadro İşlemlerine İlişkin Görev ve Yetkileri	149
4-İşe Alma İle Sözleşmeli ve Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Görev ve Yetkileri	150
5-Kamu Personelinin Mali Haklarına İlişkin Görev ve Yetkileri	150
6-Kamu Personelinin Sosyal Haklarına İlişkin Görev ve Yetkiler	152
7-Teşkilatlanma ve İdareyi Geliştirmeye İlişkin Görev ve Yetkiler	152
8-Personelin Nakline İlişkin Görev ve Yetkiler	152
IV-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL REJİMİ	153
A-KAMU PERSONEL REJİMİNİN GELİŞİMİ	154
B-REJİMDE MALİ VE SOSYAL HAK VE YARDIMLARLA İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLERİN ÖNCÜLLÜĞÜ	159
C-İŞÇİ SINIFI PERSONEL REJİMİ DÜZENLEMELERİ	162
D-MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARI	166
V-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN İLKELERİ VE SORUNLARI	167
A-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN İLKELERİ	167
1-Yeterlilik(Liyakat) İlkesi	167
2.Kariyer İlkesi	167
3.Sınıflandırma İlkesi	167
4.Eşitlik İlkesi	168
5.Güvence İlkesi	168
6.Yansızlık İlkesi	168

7.Haktanır ve Yeterli Ücret İlkesi	168
B-TÜRK KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN SORUNLARI	168
VI-HÜKÜMET PROGRAMLARINDA TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İLİŞKİSİ	177
VII-KAMU PERSONEL REJİMİ VE UYGULAMALARI İLE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLİŞKİSİ	207
A-DMK VE İLGİLİ MEVZUATTA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLE KAMU PERSONEL REJİMİ İLİŞKİSİ (İÇTİHAT, GEREKÇE VE AÇIKLAMALAR İŞİĞİNDE)	207
B-KAMU PERSONEL REFORMU YASA TASARISI ve YETKİ KANUNLARINDA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	250
1-Kamu Personel Rejimi Reformu	251
a-Memurlar Yasa Tasarısı'nın Temel Unsurları	251
b-Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Yasa Tasarısının Temel Unsurları	253
c-Emekli Sandığı Kanunu ile İlgili Değişiklikler	253
2-Yetki Kanunları	254
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	261
BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İŞLEVLERİNE ETKİLERİ	261
I-GİRİŞ	261
II-TÜRKİYE'DE YÖNETİM BİLİMİ İLKELERİ VE TEKNİKLERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN ETKİSİ	263
A-YÖNETİM BİLİMİ İLKELERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	263
1-Örgütlenme ve Denetim İlkelerinde Bilgi Teknolojileri Etkisi	263
a-Örgütsel Yapı ve Süreçlere Bilgi Teknolojilerinin Etkisi	264
aa-Merkezileşme/Yerelleşme	265
ab-Otorite ve Kontrol	267
ac-Denetim Alanı	267
ad-Örgütsel Düzey Sayısı	268
ae-Departman(Bölüm) Yapısı	268
b-Türk Kamu Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Yönlü Örgütlenme	269
2-Yönetim İlkesinde Bilgi Teknolojileri Etkisi	271
a-Yönetim Bilişim Sistemi(MIS)	271
b-Yönetim Süreçlerinde Değişim	276
ba-Karar Alma Süreci	276
bb-Planlama Döneminde Kısalma	278
bc-Karar Alma İşlevinde Değişim	278
bd-İletişim Süreci	278
be-İş Kapsamında Değişim	279
bf-Yönetimsel Sorunlar	280
B-YÖNETİM TEKNİKLERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	281
1-Toplam Kalite Yönetimi	284
2-Örgütlerde Halkla İlişkiler	286
3-İletişim Yönetimi, Enformasyon ve Beşeri İlişkiler	288
a-Enformasyon ve Beşeri İlişkiler	288
b-Wap Uyumlu Cep Telefonları ve İletişim	290
c-Enformasyona Dayalı Kuruluşlar	291
4-Motivasyon Yönetimi ve Etkin Lider Yöneticilik	292
5-Etkili Mülakat Teknikleri ve Kararlara Katılma	294
III-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İŞLEVLERİ ÜZERİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	295
A-PERSONEL PLANLAMASINDA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	295
B-PERSONEL SEÇİMİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	298
1-Personel Adayı Toplamada İnternet Kullanımı	301
2-Kamu Yöneticilerinin Personel Politikalarında Etkili Faktörler	303
a-İş Piyasası Özellikleri(İşgücü Pazarı)	303
aa-Birinci Küme İşkolları	304
ab-İkinci Küme İşkolları	304
ac-Üçüncü Küme İşkolları	304
ad-Dördüncü Küme İşkolları	304
ae-Beşinci Küme İşkolları	305
b-Meslekler	305
c-Örgütler	305
d-Üretim	306
3-Personelin Kamudan Özel Sektöre Geçiş Nedenleri	306

C-PERSONELİN SINIFLANDIRILMASI ve NİTELİĞİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	308
D-KAMU PERSONELİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	310
1-Kamu Personelinin Eğitiminde Bilgi Teknolojileri Etkisi	310
a-Eğitim ve Öğretimde Uzaktan Erişim	314
b-İnternetle Eğitim	317
2-Kariyer Planı Geliştirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi	318
3-İşyerinde Personel Sağlığının Korunması ve iyileştirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi	321
a-Elektromanyetik Alanların Personel Sağlığına Etkisi	321
aa-Bilgisayarın Personelin Sağlığına Etkisi	322
ab-Radyo Dalgaları, Mikro Dalgaların Personel Sağlığına Etkisi	323
ac-Cep Telefonunun Personel Sağlığına Etkisi	324
b-Stress ve Psikolojik Sorunların Personel Sağlığına Etkisi	326
4-Güvenliğin Korunmasında Bilgi Teknolojileri Etkisi	327
a-Açıklık Yönüyle Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırmasında Bilgi Teknolojileri Etkisi	327
b-Kriz Yönetimi ve Veri Güvenliği	329
c-Web Tarayıcı Güvenlik Uyarı Sistemi	329
E-PERSONELİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE MAAŞ VE ÜCRETLENDİRİLMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	331
1-Personel Başarım Değerlemesinde Modern Yöntemler ve Bilgi Teknolojileri Etkisi	331
2-Ücretlendirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi	334
F-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEME VE GELİŞTİRMEDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	335
1-Yöneticilerin Rolü	337
2-İşçi Sendikalarının Rolü	338
3-Çalışma Süreleri ve Yöntemlerinde Bilgi Teknolojileri Etkisi	340
a-Esnek Çalışma Yöntemleri	340
aa-Kısmi Süreli Çalışma	340
ab-İş Paylaşımı	340
ac-Evde Çalışma	340
ad-Tele Çalışma	341
ae-Kaygan Çalışma Saatleri	341
af-Çağrı Üzerine Çalışma	341
ag-Sıkıştırılmış Çalışma Haftası	341
b-Gece Vardiyası Çalışması	341
c-Mobil Çalışma	341
IV-KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE ÖRGÜTSEL AMAÇLAR ÜZERİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	342
A-VERİMLİLİKTE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	342
B-ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	345
C-BÜRO İÇİ YERLEŞİM VE ERGONOMİDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	347
D-YASALARA UYGUNLUK VE BİLİŞİM SUÇLARI İLE MÜCADELE	349
V-"KAMU PERSONELİ" SIFATININ SONA ERMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ	356
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	364
BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİ HAKKINDA GELİŞTİRİLEN BİR MODEL VE BU MODELİ TEST EDEN ALAN ARAŞTIRMASI VE ANALİZ DEĞERLENDİRMELERİ	364
I- MODEL VE MODELİN TANITIMI	362
II- ALAN ARAŞTIRMASI ÇALIŞMASI HAKKINDA BİLGİLER	364
III- ALAN ARAŞTIRMASI ANKET ÇALIŞMASI FREKANS YORUMLARI VE HİPOTEZLERİN ANALİZ DEĞERLENDİRMELERİ	370
A-BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASININ BULGULARI	370
1- Demografik Özellikler	370
2- Bilgi Teknolojileri İle İlişkili Tutum Soruları	372
3- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma	374
4- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Sirasında Yaşanan Sorunlar	375
5- Kamu Personel Yönetiminin Algılanması	377
6- Personel Yönetimi İle İlgili Kurum ve Kuruluşların Başarısı	379
7- BT'nin Kamu Personel Yönetimi İşlevlerinde Kullanım Düzeyi	380
8- Personel Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Uygulama Sonuçlarının Algılanması	387

9- Kamu Kuruluşlarında Görüşme/Sınavın Algılanışı	393
10-Kamu Personel Yönetimi İlkelerinin BT Kullanımından Etkilenme Düzeyi	393
11-BT Kullanımının Birimdeki Personelin Görev Yeri ve Unvan Değişikliğine Etkisi	395
12-Kuruluşlarda Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Önem Kazanan Birimler	395
13-Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Personel İhtiyacı	396
14- Kamuda Personel Biriminin Bilim ve Teknoloji Kuruluşlarıyla İlişkisi	397
15- BT Kullanımıyla Birim İletişim Akışında Değişme	398
16- Personel Yönetiminde Web İle İletişim	399
17- BT'ni Konu Edinen Hizmet İçi Eğitimin Algılanışı	400
18- İşyeri Sağlığını Algılama	401
19- Personelin Sağlığı İle İlgili Sorunlar	401
20-Görev Sirasında Teknolojiden Zarar Görme	402
21-BT Uygulamasında Karşılaşılan Teknik Sorunlar ve Korunma Yolları	403
22- Birimde Bilişim Suçlarıyla Karşılaşma	404
23- Esnek Çalışma Saatleri/Yöntemleri, Sendikalaşma ve Rejimde Reform İhtiyacı Konularını Algılama	405
B-BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASININ SONUÇLARI	407
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRMELER	409
EKLER	425
EK I-FAKTÖR ANALİZİ TABLOLARI	425
EK II- ANKET SORU FORMU	426
KAYNAKÇA	429

TABLolar

sayfa no

Tablo 1- Bilim Tarihi Yönüyle Bilim ve Teknolojinin Gelişim Süreci	24
Tablo 2- Dört Temel Toplum Yapısının Özellikleri	42
Tablo 3- Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumunun Özellikleri	43
Tablo 4-Sanayi Toplumu ile Bilgi toplumunun Karşılaştırılması	43
Tablo 5-Yönetim Düşüncesi ve Teknolojik Gelişim İlişkisi	65
Tablo 6- Türkiye'de İktisadi Gelişmenin Temel Özellikleri(1923-1998)	67
Tablo 7-Türk Kamu Personel Rejiminde 82 Yıl(1920-2002)	158
Tablo 8- Kamu Personelinin Sayısal Görünümü	175
Tablo 9- Kamu Personelinin Sınıflara Göre Dağılımı(1996)	175
Tablo 10- Personel Sayısı(2000)	176
Tablo 11- Çalışanların İşteki Durumuna Göre Dağılımı	176
Tablo 12- Okyar Hükümeti Programı	177
Tablo 13- V.Inönü Hükümeti Programı	178
Tablo 14- II.Saraçoğlu Hükümeti Programı	178
Tablo 15- Peker Hükümeti Programı	178
Tablo 16- I.Saka Hükümeti Programı	179
Tablo 17- Günaltay Hükümeti Programı	179
Tablo 18- I.Menderes Hükümeti Programı	179
Tablo 19- II.Menderes Hükümeti Programı	179
Tablo 20- III.Menderes Hükümeti Programı	179
Tablo 21- IV.Menderes Hükümeti Programı	180
Tablo 22- I.Gürsel Hükümeti Programı	180
Tablo 23- VIII. İnönü Hükümeti Programı	180
Tablo 24- Ürgüplü Hükümeti Programı	181
Tablo 25- I.Demirel Hükümeti Programı	182
Tablo 26- III.Demirel Hükümeti Programı	183
Tablo 27- I.Erim Hükümeti Programı	183
Tablo 28- II.Erim Hükümeti Programı	183
Tablo 29- Melen Hükümeti Programı	184
Tablo 30- Talu Hükümeti Programı	184
Tablo 31- I.Ecevit Hükümeti Programı	185
Tablo 32- Irmak Hükümeti Programı	186
Tablo 33- IV.Demirel Hükümeti Programı	187
Tablo 34- II.Ecevit Hükümeti Programı	188
Tablo 35- V.Demirel Hükümeti Programı	189
Tablo 36- III.Ecevit Hükümeti Programı	191
Tablo 37- VI.Demirel Hükümeti Programı	192
Tablo 38- Ulusu Hükümeti Programı	192
Tablo 39- I.Özal Hükümeti Programı	194
Tablo 40- II.Özal Hükümeti Programı	195
Tablo 41- Akbulut Hükümeti Programı	197
Tablo 42- I.Yılmaz Hükümeti Programı	198
Tablo 43- VII.Demirel Hükümeti Programı	199
Tablo 44- I.Çiller Hükümeti Programı	200
Tablo 45- II.Çiller Hükümeti Programı	201
Tablo 46- III.Çiller Hükümeti Programı	202
Tablo 47- II.Yılmaz Hükümeti Programı	202
Tablo 48- Erbakan Hükümeti Programı	203
Tablo 49- III.Yılmaz Hükümeti Programı	205
Tablo 50- IV.Ecevit Hükümeti Programı	205
Tablo 51- V.Ecevit Hükümeti Programı	206
Tablo 52- Kamu Personeli Rejimi Reform Tasarısına Göre Emeklilik Yaşları	254
Tablo 53- Türkiye'de Kamu Kurumlarında BT Yönlü Örgütlenme	269
Tablo 54- BT Etkisinde Yeni Ekonomi, Örgüt Yapısı ve Teknolojik Değişiklikler	270
Tablo 55- Motivasyon Yöntemleri	293
Tablo 56- İşgücü Planlamasının Hedefleri	295
Tablo 57- Meslekler	305
Tablo 58-Soru Formları Gönderilen Bakanlıklar ile Bağlı ve İlgili Kuruluşların Personel İşlevinden Sorumlu Yöneticileri	
Tablo 59- Demografik Özellikler	
Tablo 60- Bilgi Teknolojileri ile İlişkili Tutum Soruları	

Tablo 61- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma	374
Tablo 62- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Sırasında Yaşanan Sorunlar	376
Tablo 63- Kamu Personel Yönetiminin Algılanması	377
Tablo 64- Personel Yönetimi ile İlgili Kurum ve Kuruluşların Başarısı	379
Tablo 65- Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi İşlevlerinde Kullanım Düzeyi	380
Tablo 66- 20.Sorunun Genel Ortalamaları	383
Tablo 67- 12 ile 20.Sorunun Varyans Analizi (Birimde BT Kullanım Süresi ile Kamu Personel Yönetimi İşlevleri Arasındaki İlişki)	383
Tablo 68- 13 ile 20.Sorunun Varyans Analizi (Görevi Sırasında BT Kullanım Süresi ile KPY İşlevleri(Uygulamaları) İlişkisi)	385
Tablo 69- Personel Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Uygulama Sonuçlarının Algılanması	386
Tablo 70- 21.Sorunun Genel Ortalamaları	389
Tablo 71- 12 ile 21.Sorunun Varyans Analizi (Birimde BT Kullanımı Süresi ile Kamu Personel Yönetimi Sonuçları İlişkisi)	390
Tablo 72- 13 ile 21.Soruların Varyans Analizi (Görev Sırasında BT Kullanım Süresi ile Kamu Personel Yönetimi Sonuçları İlişkisi)	391
Tablo 73- Kamu Kuruluşlarında Görüşme/Sınavın Algılanışı	393
Tablo 74- Kamu Personel Yönetimi İlkelerinin BT Kullanımından Etkilenme Düzeyi	393
Tablo 75- 25.Sorunun Genel Ortalamaları (Bilgi Teknolojilerinin KPY İlkelerinin Uygulanmasına Olumlu Etkisi)	394
Tablo 76- 12 ile 25.Soruların Varyans Analizi (Birimde BT Kullanma Süresi ile Kamu Personel Yönetimi İlkeleri İlişkisi)	394
Tablo 77- 13 ile 25.Soruların Varyans Analizi (Görev Sırasında BT Kullanımının Kamu Personel Yönetimi İlkelerine Üzerine Etkisi)	395
Tablo 78- BT Kullanımının Personelin Görev Yeri ve Unvan Değişikliğine Etkisi	395
Tablo 79- Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Önem Kazanan Birimler	395
Tablo 80- Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Personel İhtiyacı	396
Tablo 81-Kamuda Personel Biriminin Bilim ve Teknoloji Kuruluşlarıyla İlişkisi	397
Tablo 82- BT Kullanımıyla Birim İletişim Akışında Değişim Personel Yönetiminde Web ile İletişim	398
Tablo 83- Web Adresine e-mail Gelmesi	399
Tablo 84- e-mail Cevaplaması	399
Tablo 85- (Hizmetiçi Eğitimin Algılanışı)- Hizmetiçi Eğitime Katılma	400
Tablo 86-Eğitimin Kimler Tarafından Düzenlendiği	400
Tablo 87- Eğitimde Hangi Bilgi Teknolojileri Kullanıldı?	400
Tablo 88- İşyeri Sağlığını Algılama - Stresle Karşılaşma	401
Tablo 89- Personelin Sağlığı İle İlgili Sorunlar	401
Tablo 90- 12 İle 36.Soruların Varyans Analizi (Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Süresi ile Stres İlişkisi)	402
Tablo 91- 13 ile 36.Soruların Varyans Analizi (Görevi Sırasında Bilgi Teknolojileri Kullanma Süresi ile Stres İlişkisi)	402
Tablo 92- Görev Sırasında Teknolojiden Zarar Görme (Bilgi Teknolojileri Uygulamasında Karşılaşılan Teknik Sorunlar ve Korunma Yolları)	402
Tablo 93-BT Kullanımıyla Ortaya Çıkan Sorunlar	403
Tablo 94- BT'nin Olumsuz Etkilerinden Korunma Yolları	403
Tablo 95- Birimde Bilişim Suçlarıyla Karşılaşma	404
Tablo 96- Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasına İlişkin Tutumlar	405
Tablo 97- Kamu Personelinin Sendikalaşmayı Benimsemesi	406
Tablo 98- Kamu Personel Yönetiminde Reform İhtiyacı- Köklü Bir Reforma Duyulan İhtiyaç	406
Tablo 99- Kamu Personel Yönetimi Sisteminin Reforma Hazır Olma Durumu	406
Tablo 100-17 ile 44.Soruların Varyans Analizi (BT Kurulması Sırasındaki Sorunlar ile Köklü Bir Reforma İhtiyaç İlişkisi)	407

ŞEKİLLER

Şekil 1- Türkiye'de Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi Yöntemleri	310
Şekil 2- Diğer Ülkelerde Hizmetiçi Eğitim Alternatifleri	311
Şekil 3-Türkiye'nin BT Etkisinde Kamu Personel Yönetimi Modeli	362
Şekil 4- Türkiye'nin BT Etkisinde Kamu Personel Yönetimi Modelinin Açıklanması	363

KISALTMALAR¹

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
ANAP	: Anavatan Partisi
ARPANET	: ABD Bölgelerüstü Bilgisayar Ağı
ATM	: Yeni İletişim Teknolojileri
AT&T	: BT Üretiminde Sözsahibi Bir Kuruluş
BDKS	: Bilgisayar destekli karar sistemi
BİM	: Bilgi işlem merkezi
BK	: Bakanlar Kurulu
BM	: Birleşmiş Milletler
BS	: Bilişim Suçları
BT	: Bilgi Teknolojileri
BTSTP	: Bilim -Teknoloji -Sanayi Tartışmaları Platformu
BTYK	: Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu
CAD	: Mühendislik Hesap ve Tasarımları
CD-I	: İçine Görüntü, Ses ve Çizgi Kaydedilen Disk
CD-ROM	: (Compact Disk Read Only Memory)
CE	: Avrupa Kalite Standardı
CGI	: (Comman Gateway Interface)
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CNC, CAD, CAM, CIM	: Bilgisayar Destekli Yeni Ofis Otomasyon Sistemleri
Coder	: kodlayıcı
DEÜ. İİBF.	: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
DIS	: Devlet İşçi Personeli Giriş Sınavı
DISK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DMS	: Devlet Memurluğuna Giriş Sınavı
DP	: Demokrat Parti
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DPD	: Devlet Personel Dairesi
DPK	: Devlet Personel Kanunu
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSİ	: Devlet Su İşleri
EBİ	: Etkileşimli Bilgi İşlem
ECID	: Elektronik Cihaz İmalatçıları Derneği
EİEİ	: Elektrik İşleri Etüd İdaresi
EFT	: Elektronik Fon Transferi
e-mail	: Elektronik Posta
EM	: Elektronik Mesaj
EMO	: Elektrik Mühendisleri Odası
EMS	: Elektronik Mesaj Sistemi
ENIAC	: İlk Sayısal Bilgisayar
EPS	: Yönetici Sunum Sistemi
ESİM	: Elektronik Sanayii İhtisas Merkezi
ET	: Enformasyon Teknolojileri
ETKK	: Enformasyon Teknolojileri Koordinasyon Kurulu
FSEK	: Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
GKDS	: Grup Karar Destek Sistemi
GM	: Genel müdürlük
GMPCS	: Global Mobil Kişisel İletişim Servisleri Projesi
GOSIP	: (Government Open Systems Interconnection Profile)
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HDTV	: High Definition TV
HSR-4	: Türkiye'de Üretilen İlk Sanayi Robotu
HSYK	: Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
HTML	: Hyper Text Markup Language
ISO	: Açık Ağ Mimarileri Referans Modeli(International Standards Organization)

¹Diđer ölkelerin kamu yönetimi teknoloji politikalarına ait kısaltmaların açıklamalarına; ilgili bölümlerde geçmesi ve konumuzun Türkiye'deki uygulamalar olması nedeniyle, bu bölümde ayrıca verilmesine gerek duyulmamıştır.

IP	: (Internet Protocol)
ISDN	: Tümüleşik hizmetler sayısal ağı (Integrated Services Dijital Network)
ISO 9000	: Uluslararası Standart Örgütünün 9000 Standardı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İDT	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İSTİM	: İş Bankasının Yeni Cep Telefonu Hattı (Area- 0-555)
İT	: İletişim Teknolojileri
ITU	: Uluslararası Telekomünikasyon Birliğı
IWS	: (Internal Web Side)
JIT	: Tam Zamanında(tüm üretim faktörlerini kullanarak en yüksek miktarda üretim)
JIT, MIS, DSS	: BT Destekli Yeni Yöntem ve Modeller
KAMU-NET	: Kamu Kuruluşları Dokümantasyon Merkezi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KPDS	: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı
KPS	: Kamu Personel Sistemi
KPY	: Kamu Personel Yönetimi
LAN	: Yerel Alan Ağları(Local Area Network)
MAM	: Marmara Araştırma Merkezi
MAN	: Metropolitan Alan Ağları(Metropolitan Area Network)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MEYAK	: Memur Yardımlaşma Kurumu(Sigorta)
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
MİSK	: Müstakil İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NII Projesi	: ABD Ulusal Bilgi Altyapısı
KAMU-NET	: Kamu Kuruluşları Dokümantasyon Merkezi
KDS	: Karar Destek Sistemi
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikası
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	: Uluslararası Ekonomik ve Ticari Kalkınma Örgütü (Organization Economical and Commercial Development)
OMPI	: Dünya Fikri Mülkiyet Haklarını Koruyan Kuruluş
Örn.	: Örneğın
OSI	: Referans Modeli (Open Systems Interconnection)
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu (Sigorta)
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı
PC	: Bilgisayar
PR	: Halkla ilişkiler
PTT	: Posta Telefon Telgraf İşletmeleri
REMO	: Silahlı Kuvvetler Modernizasyon Planı
RG	: Resmi Gazete
RK	: Rekabet Kurulu
Router	: Yönlendirici
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SAN, NAS	: Yedekleme, Kurtarma ve Arşiv Sistemleri, Ağ Yapıları Üzerine Kurulan Veri
SCI	: Fen Bilimleri Atıf Endeksi
SONET/SDH	: TDM teknolojisinin metalik ve fiber optik ortamlarda ortak, ucuz ve daha etkin biçimde kullanımını sağlayan bağlantı
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SVMEK	: Sinema ve Müzik Eserleri Kanunu
SYZ	: Prim Karşılığı Olmayan Ödemeler
T	: Türkiye
TAEK	: Türkiye Atom Enerjisi Kurumu
TBD	: Türkiye Bilişim Derneğı
TBV	: Türkiye Bilişim Vakfı
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TCP	: Transmissio Control Protocol
TCQ Sertifikası	: Toplam Kalite Yönetimi Sertifikası
TEAŞ	: Türkiye Elektrik Anonim Şirketi
TEDAŞ	: Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi
TELSİM	: Cep Telefonu Hattı (0-542, 543, 546)

TESİD	: Türk Elektronik Sanayicileri Derneği
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TPAO	: Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TURKCELL	: Cep Telefonu Hattı (0-532, 533, 535)
TUENA	: Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Proje Ofisi
TÜBA	: Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİSAD	: Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilim ve Teknik Araştırma Kurumu Başkanlığı
TÜSİAD	: Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği
TT	: Türk Telekom
TTGV	: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
UBTYK	: Ulusal Bilim Teknoloji Yüksek Konseyi
UIS	: Ulusal İnovasyon Sistemi
ULAKNET/ULAKBİM	: TÜBİTAK'ın Dokümantasyon ve Akademik Ağ Merkezi
XML ve IP	: BT ile İlgili Standartlar
VSAT	: Kredi Kartı İle Çalışan Telefonlar
WAN	: (Wide Area Network)
WAP	: (Wide Area Phone)
YBS	: Yönetim Bilişim Sistemleri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kanunu
YPK	: Yüksek Planlama Kurulu
YASAD	: Yazılım Sanayicileri Derneği
YİTAL	: Yarı İletken Teknolojileri Araştırma Laboratuvarı

GİRİŞ

Son dönemlerde dünyada küreselleşme, bölgeselleşme, insan kaynakları yönetimi, modern yönetim anlayışına geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu süreçle birlikte kuzey-güney yarımküre ülkeleri, doğu-batı bloğu, komünist-kapitalist rejimler, zengin-fakir milletler ayrımı ortadan kalkmakta ve burada en büyük etken BT yoğun bir yaşam/çalışma hayatı biçimine geçiş olarak grülmektedir. İletişim, telekomünikasyon, mikro elektronik, robot teknolojisi, uydu teknolojileri, uzay teknolojisi, internet vb. BT etkenleri; dünyayı adeta birbiriyle iletişim haline getirmekte ve "dünya vatandaşlığı"nı ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan gelişmiş ülkeler kamu yönetiminde yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası, uluslar üstü bir yapılanmaya gitmektedir. Ulus devlet, güvenlik, adalet, savunma ve eğitim biçimindeki klasik fonksiyonlarına geri dönecek, ticari ve işletmecî devlet anlayışından uzaklaşacaktır. Diğer yandan gelişmiş ülkeler kamu yönetiminde yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası, uluslar üstü bir yapılanmaya gitmektedir.

Türkiye'de kamu yönetiminde, BT yönlü örgütlenme yönüyle göstermelik/yüzeysel bir çalışma yapıldığı düşünülmektedir. Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları web sayfalarını açmışlarsa da, burada güncelleştirmenin geciktiği, e-maillere yanıt verilmediği, web sayfalarında kelimeye dayalı basit aramaların bile yapılamadığı, istenilen konuda bilginin çok zor bulunduğu, internet bağlantısının yavaş işlediği belirtilebilir. Bilgi Teknolojileri Yüksek Kurulu, TÜBİTAK, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı, İnternet Ust Kurulu vb. örgütlenmelere gidilmiş, hatta Bilgi Bakanlığının Kuruluşu yönündeki yasal çalışmalarda son noktaya gelinmiştir. Fakat ülkenin tüm hükümet programları incelendiğinde, geçmişte Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının icraatlerde bulunup, faaliyet gösterdiği; fakat uzun yıllardır teknoloji ismini taşıyan bir Bakanlık bile olmadığı görülmüştür. Yukarıda adı geçen kurul ve kuruluşlarsa, merkezi düzeyde birkaç kez toplanıp karar almış olup, hem bu kararların uygulamaya geçirilip sonuçlandırılmadığı, hem de periyodik olarak toplantı ve müzakerelerde bulunmadıkları hatta karar alma ve uygulama azminde olmadıkları dikkati çekmiştir. Bilim ve teknoloji politikaları oluşturma yönünde nice yasal düzenlemelere gidilmişse de, kamu yönetiminde bir sorun olan "yasal mevzuatı uygulamaya geçirmeme"nin, genelde olduğu gibi kamu personel yönetimi ve BT politikaları için de geçerli olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan kısa sürede Türkiye'de esnek üretim, esnek otomasyon teknolojileri, mikro elektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri, ileri malzeme teknolojileri, yarı iletkenler, optik ve karbon lifler, yüksek seramik malzemeler, biyo-medikal malzemeler, kompozitler, biyo-teknoloji, ileri malzeme ve ürün tasarımı, nükleer enerji, yeni malzemeler, teknoparklar, tıp, çevre, robot teknolojisi,

deniz bilimleri teknolojisi alanlarında yatırım yapılması ve hızla uygulamaya geçilmesi önemli noktalardır. Bilinmektedir ki Japonya BT aşamasına geçişte vasıfsız personelin hizmet içi eğitimine önem vermiş ve vasıfsız işgücü de vasıflı konuma getirilmiş, daha yüksek düzeyde ücret ödenmesi gerekliliği sonucu, daha yüksek refah seviyesi ve yaşam kalitesine kavuşulmuştur.

21.yüzyıla girerken Türkiye'nin daha az BT sorunları ile karşılaşması yönünden kamu personel rejimi; motivasyon, liderlik, esnek çalışma saatleri, internet üzerinden personel alımı, iş başvuruları, sınavlar, sınav sonuçlarının duyurulması, atama, emeklilik işlemleri, microsoft outlook programı yardımıyla randevu, iş akışı imkanları, kapalı devre kamera ile korunma vb. dolayısıyla yeni kavramlarla zenginleşmek durumundadır. Geniş yönetim anlayışı, ad-hoc(yatık) örgütlenme, denetim alanının genişlemesi, merkezcilik, yetki devrine gerek kalmaması, e-government, e-engineering vb.ne geçilmesi gereği vardır.

Ayrıca geleceğin mesleklerinin, medya, matematik mühendisliği, malzeme uzmanlığı, finans, bilgisayar, genetik, makine, endüstri, elektronik, elektrik, tıp, gıda mühendislikleri ile tekstil mühendisliği, çevre mühendisliği gibi başlıklar altında toplanacağı belirtilebilir. Diğer yandan mühendislik bilgisi, analiz etme yeteneği geleceğin yöneticisi için gerekli olacaktır. Bir diğer ifadeyle geleceğin yöneticileri; yönetim bilgi sistemlerini kullanan, analiz, kavrama, karşılaştırma yeteneği güçlü, stratejik kararlar verebilen kişiler olacaktır. Türkiye'de kalifiye olup işsiz konumunda olabilen iktisat, işletme, kamu yönetimi, ziraat, endüstri mühendisliği, peyzaj mimarlığı vb. bölüm mezunları; yabancı dil, bilgisayar kullanımı, yöneticilik master/uzmanlık programı eğitimi sonucunda, hem AB, hem Türkiye, hem de dünya BT yönetim ve çalışma yaşamında aranan işgücü potansiyelini oluşturabilir. Uzmanlık nedeniyle gelecekte ücretlerin yükselmesi ve işsizlik sigortasının işlemleri de beklenebilir.

Diğer yandan bilgisayar ve uydu sistemlerinin iletişim alanında kullanılması ile 1980-1990 yılları arasında BT'nin temeli atılmıştır. Mikro işlemciler ve tümleşik devreler teknolojisi, bilgi tabanlı otomasyon teknolojisinin yerine geçecektir. 21.yüzyılda en hızlı, en güçlü tümleşik devreyi, en ucuz fiyatla üreten ülkeler etkin olacaktır. İletişim teknolojileri, BT'nden daha uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak hiç birisi bilgisayar teknolojilerinin karşılaştığı ölçüde, toplumsal dirençle karşılaşmamıştır. Bilgi ağları altyapısı, devletin işlemleri yöntemlerini değiştirecek niteliktedir. Kamu yönetiminde BT'ne geçiş çalışmaları plansız, düzensiz ve yetersizdir.

"Bilgi Teknolojilerinin Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri" isimli aşağıdaki doktora tez çalışmasında, teknolojinin gelişimi, evrensel açıdan BT'ne geçiş süreci, Türkiye'de

“Bilgi Teknolojilerinin Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri” isimli aşağıdaki doktora tez çalışmasında, teknolojinin gelişimi, evrensel açıdan BT’ne geçiş süreci, Türkiye’de kamu yönetiminin teknoloji politikası, ülkemizde kamu personel rejimi ve yönetimi uygulamaları üzerinde BT etkisi konuları ile bu etkileri ölçen bir alan araştırması/analizine yer verilmiştir. Burada konu yönetim bilimi ilkeleri, yönetim teknikleri, yönetim psikolojisi, örgütsel analiz ve çağdaş personel yönetimi ilkeleri gibi çevresel faktörler ışığında incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Sırası ile incelenirse birinci bölümde, “Teknolojinin Gelişimi, BT’ne Geçiş ve Türkiye’de Kamu Yönetimine Etkisi” başlığı altında önce teknoloji ve bilgi teknolojileri ile ilgili kavram ve terimlerin açıklamaları ile, uygarlık, bilim ve ekonomi tarihi yönleriyle teknolojinin gelişim süreci ve teknolojilerin sınıflandırılması konuları ele alınmıştır. Daha sonra “Türkiye’de Kamu Yönetiminin Teknoloji Politikası” başlığı altında, kalkınma planlarında teknoloji/BT-kamu personel yönetimi ilişkisi incelenmiş; Türkiye’nin bilimsel ve teknolojik göstergeleri açıklanmış ve ülkemiz kamu yönetiminin BT kurumsal yapısı değerlendirilmiştir. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde Türkiye’deki durum; küreselleşme ve enformasyon toplumuna geçişle bağlantılı ve beraber incelenmiştir. Ayrıca birinci bölümün sonunda BT’nde gelişmiş ülkelerin bilim ve teknoloji politikaları kısaca ve özet biçimde açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise, Türkiye’de KPY geleneği, Devlet Personel Başkanlığının kuruluşu, örgüt yapısı ve görevlerine değinildikten sonra, Türkiye’de kamu personel rejimi, mevzuattaki tarihsel gelişim ve getirdiği sonuçlar yönüyle ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye’de KPY ilkeleri çağdaş gelişmeler ışığında incelenmiş ve KPY’nin sorunları literatür yönüyle genel olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan “Hükümet Programlarında Teknoloji/BT ile Kamu Personel Yönetimi İlişkisi” ile “Kamu Personel Rejimi ve Uygulamaları ile BT ilişkisi” başlıkları altında konu, bir nevi içerik analizi yapılarak, detaylı bir değerlendirme ile ele alınmış, bu konudaki mevcut durum teorik açıdan ortaya konmak istenmiş ve yukarıdaki bu çalışmalar model, hipotezler(varsayım) ve alan araştırması sorularının oluşturulmasına büyük fayda ve katkılar getirmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde BT’nin Türkiye’de KPY işlevlerine(fonksiyonları) etkileri ele alınmış; geleceğin kamu/KPY anlayışı ve uygulamaları açısından ülkemizdeki mevcut durum, literatür bilgilerinden yola çıkılmak suretiyle KPY’nde BT’ye geçiş sırasındaki sorunlar ve eksikliklere de değinilerek teorik açıdan tespit edilmeye çalışılmıştır. Kısaca belirtilirse burada personel planlaması, personel seçimi, personelin sınıflandırılması ve niteliği, personelin geliştirilmesi, personelin değerlendirilmesi, maaş ve ücret politikaları, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve geliştirilmesi ile kamu personeli sıfatının sona ermesinde

tekniklerine BT etkisi üzerinde durulmuştur. Diğer yandan KPY'nde örgütsel amaçlar üzerinde BT etkisi evrensel gelişmeler ışığında incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise BT'nin Türkiye'de KPY üzerine etkileri hakkında geliştirilen bir model ve bu modeli test eden alan araştırması ve analiz değerlendirmelerine yer verilmiştir. Teorik bilgilerin yer aldığı ilk 3 bölümden yola çıkılarak, tez çalışması sırasında ulaşılan kaynakça ve bu kaynakçalardaki modellerden de esinlenerek oluşturulan modelimiz, burada bir şema ile gösterilmiş ve hemen arka sayfasında bu modeli açıklayıcı bir başka şemaya yer verilmiştir. Daha sonra modelden ve tez çalışmasından etkilenilerek oluşturulan alan araştırması hazırlığı(amaçlar, araçlar, araştırma teknikleri, istatistiki analiz yöntemleri, araştırma yöntemi vb.) hakkında genel bir değerlendirilme yapılmıştır. Bu alan araştırması ve çalışmasında Türkiye'de KPY ve politikalarında büyük bir öneme sahip olan Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerinin BT'den etkilenme durumu araştırılmış, sonuçlar değerlendirilmiş ve öneriler ile tedbirler ortaya konmuştur. Daha sonra ise tablolar yardımıyla alan araştırması anket çalışması frekans yorumları ve hipotezlerin analiz değerlendirmeleri yapılmıştır. Böylece teorik bölümler ve değerlendirilmeleri ile hipotezlerimiz bilimsel/istatistiki açıdan test edilmiş ve bu çıkarımlardan yola çıkılarak sonuç ve genel değerlendirmelere gidilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEKNOLOJİNİN GELİŞİMİ, BİLGİ TEKNOLOJİLERİNE GEÇİŞ VE TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNE ETKİSİ

I-GİRİŞ

İnsanlık tarihi kadar eski olan teknolojik gelişmeler son yıllarda insanları, devletleri ve uluslararası örgütleri bilgi teknolojileri(BT) yoluyla daha derinden ve hızlı biçimde etkilemekte olup, 21.yüzyıla da "bilgi toplumu" isminin verilmesinde önemli olmuştur. Daha şimdiden küreselleşme/bölgeselleşme, demokrasi, insan hakları, çevre korumacı yaklaşım ve BT, yeni yüzyılın temel kavramları haline gelmiştir. Ülkemizde BT'nin kamu personel yönetimine etkilerini inceleyerek analiz eden böyle bir çalışmanın olmamasının ortaya çıkardığı gereksinimden yola çıkarak, bu konuda bilimsel çalışmalara gereksinimi olan ülkemiz kamu yönetimi için BT-kamu personel yönetimi ilişkisini ortaya koyan aşağıdaki tez çalışması hazırlanmıştır. Bu tez çalışmasının birinci bölümü "Teknolojinin Gelişimi, BT'ne Geçiş ve Türkiye'de Kamu Yönetimine Etkisi" başlığını taşımaktadır. Birinci bölümde öncelikle "uygarlık tarihi, bilim tarihi ve ekonomi tarihi yönüyle teknoloji/BT'nin gelişim süreci" incelenmiştir. Daha sonraki kısım "teknolojilerin sınıflandırılması"na ayrılmıştır. "Türkiye'de Kamu Yönetiminin Teknoloji Politikası" isimli kısımda ise kalkınma planları, bilimsel ve teknolojik göstergeler, kurumsal yapılanma ve işleyişte ülkemizdeki mevcut durum incelenmiştir. Daha sonra da "Bilgi toplumuna geçiş sürecinde Türkiye'deki durum" çeşitli yönleriyle geniş biçimde ele alınmıştır.

Aşağıda açıklanacağı üzere, ilkel toplumda üretim ağaçtaki meyveyi toplamak ve avlanmaktan oluşmuştur. Üretim ilişkisi avlanmak için yapılan görev bölüşümü ve avın paylaşımından öteye gitmemiştir. Daha sonra tarım devriminde sulu tarımla birlikte vahşi hayvanların evcilleştirilmesi sağlanmış; üretim ilişkileri giderek karmaşıklaşmış; toprak ağaları, köleler, tüccarlar, küçük esnaflar toplumdaki yerini almıştır. Tarım devrimi dünyanın her köşesinde aynı anda olmamıştır. Binlerce yıllık bir süreden sonra 18.yüzyılda buhar makinesinin bulunması ile ilk teknolojik devrim, sanayi devrimi ve sanayi toplumu İngiltere'de doğmuştur. Diğer Avrupa ülkeleri de buna hızla uyum sağlamış ve dünyada kurulu dengeler bozulmuştur. Tarım toplumu aşamasında Doğu ülkeleri Avrupa'nın ilerisinde iken, sanayi devrimi sonucu ileri geçen Avrupa ülkeleri dünyanın egemen ülkelerini kendilerine sömürge kılmışlardır. II.Dünya Savaşı sonrasındaki teknolojik ilerlemeler sonucu tarım ve sanayi toplumları, çok ileri bir aşamaya gelmiştir. Jet motoru, roketler ve uzaya gidiş, atom bombası, nükleer enerji ve termonükleer enerji çalışmaları, plastikler, tıpta gelişmeler, TV ve dünya çapında

yaygın telefon servisi, hızlı trenler, yakıtı koklayarak giden konforlu taşıtlar, transzistör, tümleşik devreler ve lazerler, mikro işlemciler, yoğun yarı iletken bellekler ve yazılım; bilgi devrimini ortaya çıkarmıştır. Bilgi devrimi ABD'de başlamış, Japonya'ya hızla sıçramıştır. Batı Avrupa ise bu devrimi yakalama çabası içindedir. 1980'li yıllarda insanların kullandığı kavramlar değişmiş, 21.yüzyıla girerken sanayileşme sürecini tamamlamış ülkelerin bir bölümü sanayi ötesi toplum/bilgi toplumu yapısına ulaşmıştır.¹

Diğer bir ifadeyle günümüzün sanayi toplumları, mevcut telekomünikasyon altyapıları üzerine ve mevcut altyapıyı da teknolojik açıdan yenileyip geliştirerek inşa edilecek ulusal ölçekteki enformasyon şebekelerini, 21.yüzyılının enformasyon toplumuna sıçrayabilmenin en etkin aracı olarak görmektedirler. ABD'den Japonya'ya, Avrupa Birliği'nden G.Kore'ye kadar bütün sanayi ülkeleri ve yeni sanayileşen ülkelerin ekonomik program/stratejileri ile bilim ve teknoloji politikalarının temelini; yüksek hız enformasyon şebekelerinin kurulması oluşturmaktadır. Ülkeler bunu hem geleceğe hazırlanmanın; hem de bugünkü ekonomik yapılarını çağın jenerik teknolojileri temelinde yeniden üretebilme ve ekonomik sistemlerini sürdürebilmenin kaçınılmaz bir gereği olarak görmektedirler. Aşağıda ise tarihi yönüyle teknolojinin ve bu arada BT'ye geçiş süreci ele alınmıştır. Geleceğin toplum yaşantısını ve iş dünyası ile kamu yönetimi politikalarını yakından etkileyecek olan BT'nin bir yönüyle evrimi incelenmiştir. Konu "uygarlık tarihi", "bilim tarihi" ve "ekonomi tarihi" açılarından irdelenerek, sonuçta kesişen ve birleşen noktalar ışığında analiz edilmeye çalışılmıştır. Burada teknolojik icat ve yenilikler sıra sıra belirtilmeyerek, birbirleri ile ilişkili olarak bir bütün halinde incelenmiş ve değerlendirilmelere de yer verilmiştir.

II-UYGARLIK TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Tarihi süreçte Batılı insanlar, batı ve doğusundaki ülkeleri keşfetmiş; değişik kültürleri ve kaynağı bulup kullanmıştır. Oysa modern bilimin temelleri doğudaydı. Matematiği Araplar bulmuştur. İngilizce "algebra" kelimesinin kökü Arapça "el cebir"dir. İlaç üretimi de ilk olarak doğuda başlamış olduğundan, şimdi Batıda üretilen bir şurubun üzerinde "el-ixir" kelimesi görülebilmektedir. Doğulu insanlar, sıcak ortamda bilgiyi üretmiş ve kullanmıştır. Gemiler yapıp, diğer insanların yarattıklarını aramamış, başka toplumlara açılmayarak, içine kapandığından başka toplumları anlayamamış ve genellikle diğerleriyle savaşmayı tercih etmiştir. Batılı insanlarsa; soğuk ülkelere daha çok

¹Yurdakul Ceyhan, M.Ufuk Çağlayan, **Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta**, T. İş Bankası Kültür Yay., Ankara 1997

bilgi, daha çok kaynak aramış, gemiler yapmıştır. Uzak ülkelere, başka kültürlere, bilgiye ve kaynaklara ulaşmak üzere gitmiş, bilgiyi bulmuş ve kendi birikimlerine katmış böylece hızla gelişerek, bugünün bilgi toplumuna ulaşmıştır. Modern keşiflerle Japonlar aynı yöntemi kullanarak, Batının birikimlerini almıştır. Güçlü kültürel yapılarını sağlamlaştırarak, dünyanın en gelişmiş bilgi toplumunu yaratmıştır. II.Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik globalleşme ve rekabet, ürünlerde çeşitlenme ve miktar artışı, dağıtım ve servis ağlarının genişlemesi gibi sonuçları beraberinde getirmiştir. Karlı çalışmanın, rekabet ortamında ayakta kalabilme çabasıyla dengelenmesinin gerektiği yeni bir üretim ve ticaret düzeni oluşmuştur.

Günümüzde bilgisayar donanımı teknolojisindeki gelişmeye paralel olarak, yazılım teknolojisi de büyük bir sektör haline gelmiştir. Bu tür yazılımların Türkiye'ye girmesi 1980'lerin sonunda başlamıştır. Son birkaç yıl içinde uluslararası yazılım firmalarının ardı ardına Türkiye bürolarını açmaları da talebin ve potansiyelin yansımasıdır. Bu teknolojinin Türkiye'deki etkin kullanıcıları, şimdilik büyük ölçekli otomotiv ve beyaz eşya üreticileridir. Ancak başarılı uygulamalar, kamu/özel sektörün ve orta ölçekli örgütlerin de ilgisini çekmiş ve bu amaca yönelik altyapı çalışmalarına yönelmelerini sağlamıştır.² Bilgi toplumu olma sürecinin hızlanmasında II.Dünya Savaşı sonrasında askeri amaçlı bilimsel ar-ge çalışmalarının sivilleşmesi ve mikro elektronik teknolojisinin sanayi ve ticaret sektörünün amaçlarına hizmet etmek üzere kullanılmaya başlamasının katkısı çok büyüktür. İnsanoğlu, bilgi toplumu ile sanayi toplumunun mekanik evreninden, mikro elektronik ve mikrobiyoloji evrenine büyük bir sıçrama yapmıştır.

Uygarlık tarihine bakıldığında toplumların kendilerini topyekün değiştirdikleri, yepyeni ve beklenmedik bir biçime girdikleri dönemlere rastlanmaktadır. Bu dönemlerden insanlık tarihinde en önemli iz bırakanlardan birincisi insanları toprağa ve yerleşik hayata bağlayan tarım toplumuna geçiştir. İkincisi tarım toplumundan kitlevi üretimin, tüketimin ve eğitimin önemli olduğu sanayi toplumuna geçiştir. Bununla birlikte yeryüzünde bulunan canlı türlerinin zengin ve şaşırtıcı çeşitliliği yüzyıllar boyunca insanlığın merakını uyandırmıştır.³ 1859'da Charles Darwin'in "Origin of Species" adlı

²H.Neşet Eryılmaz, **Bilgi Çağında Türk Sanayii, Üretim ve Yönetimi**, s.16-18. Charles Taylor, **Modernliğin Sıkıntıları**(Çev.U.Canbilen), Ayrıntı Yay., İstanbul 1995.

³George Basalla, **Teknolojinin Evrimi**(Çev.Cem Soydemir), TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 6.basım, Ankara, 1998. G.Bouthoul, **Toplum Bilimin Tarihi**(Çev. Cemil Süreyya), İstanbul, 1971

kitabının yayınlanmasından sonra çeşitliliğe ilişkin dinsel açıklamalar, bilimsel bir yaklaşımla sarsılmıştır. Biyologlar Darwin'in kuramlarını desteklemek amacıyla 1,5 milyondan fazla flora ve fauna türünü saptamış ve üremeye ilişkin "değişim" ve "doğal ayıklanma" kavramlarıyla bu çeşitliliği açıklamışlardır. Teknolojiyi açıklayan geleneksel yaklaşım, "zorunluluk" ve "fayda" nosyonlarının önemini vurgulamıştır.

Somut nesnelerin icat edilmesi, üretilmesi ve kullanımları konularında yoğunlaşmış bir disiplin olan teknoloji tarihi; açıklayıcı bir araç olarak evrimsel bir analogiden yararlanır: "Yapıntı dünya, yaratılan dünya olamaz." Teknoloji, öncelikle insanlığın en temel ihtiyaçlarını karşılamak için mevcutsa, bu en temel ihtiyaçların neler olduğunu ve bunları karşılamak için ne denli karmaşık bir teknolojinin gerekli olduğunu saptamak gereklidir. Modern yorumcu, insanlar için gerekli olan ihtiyaçlar ve tekniklerin araştırılması sırasında şu soruyu sorabilir: "Otomobillere gerçekten ihtiyaç duyar mıyız?" İnsanoğlu OTTO'nun 1876'da içten yanmalı motoru geliştirmesinden önce de mutlu ve rahat bir hayat sürüyordu. Otomobilin mucitlerine işlerini yapmaya yönlendiren şey, gereksinim olmamıştır. Otomobil uluslararası alanda ciddi bir at krizi/at kıtlığının sonucunda geliştirilmemiştir. Kamyon ise otomobile kıyasla daha az rağbet görmüştür. I.Dünya Savaşı'nda askeri bir ulaşım aracı olarak kamyonun sağladığı başarı, savaş sonrasında kamyon imalatçılarının ve ordunun destek sağlama girişimleriyle iyice pekişmiştir.

İnsanlık Tarihi'nin(Uygarlık Tarihi) erken dönemleri hakkında daha derin bilgiye sahip kişiler ise ateş ve tekerleğin kökenlerinin aynı zaman aralığına ait olmadığını belirlemiştir. Ateş 1.5 milyon yıldır kullanılmakta, tekerlek ise 5000 yıldır insanlığa hizmet etmektedir. Tekerlikli ulaşım ve uygarlığın birbiriyle öylesine ilişkili olduğu düşünülür ki, tekerlekten yararlanan düzeyi saptayarak, toplumların gerçekleştirdiği ilerleme konusunda karar verilir. Arkeolojik kayıtlarda ilk tekerlekli taşıtların kut-törenselle ve törenselle amaçlarla kullanıldığı görülür. Bununla birlikte "Temel İhtiyaçların Öncüllüğü Görüşü"nde, hayvanların ihtiyaçlarını karşılamaları için hiçbir teknolojiye gerek olmadığı ifadesi bulunmaktadır.⁴

Fransız G.Bachelard'a göre, fazla olanın ele geçirilmesi, gerekli olanın kazanılmasına kıyasla insanlar üzerinde daha güçlü bir ruhsal uyarıma sahiptir, çünkü insanlar ihtiyacın değil, arzunun yaratımlarıdır. Hayatta kalmak ve beslenmek için doğaya bağlı

⁴ J.Agassi, *Techonology, Philosophical and Social Aspects*, Dordrecht, Holland, 1985.

kalmak yerine, tarım ve yemek pişirme teknikleri geliştirilmiştir. Teknoloji tarihi; insana ait isteklerin tarihinin parçasıdır. Geniş ölçekli endüstriyel büyüme, yerkürenin eski çağlarının aydınlatılmasında jeologların gösterdiği başarılar ve Darwinci Evrim Kuramı'nın ortaya çıkışı; teknolojik alanda organik analogilerin kullanılmasını kolaylaştırmıştır. Butler endüstriyel başarılarıyla övünen Viktoryenleri ikaz etmiştir. Teknolojinin tarihi, ilerleyen zaman içinde çok yavaş değişerek eski modellerin yerini alan makineler, gerçek işlevlerini yitirdikten çok sonra bile mekanizmaların parçası olarak kalan iz bırakmış yapılar ve insanların yardımıyla da olsa, makinelerin tarihiyle doludur. Makineler insanlardan daha güçlü, hatasız, güvenilir ve becerikli olduğu için ve hızla değiştikleri için insanlar, teknoloji tarafından yönetilen bir dünyada geri plana itilmekten kurtulamazlar. P.Rivers ise teknolojik evrimi abartmamaya ve canlı organizmalar ile somut nesnelere arasında zorlama analogiler kurmamaya dikkat etmiştir. O; çağdaşlarının tersine, teknolojik değişimin birkaç kahraman mucidin ön ayak olduğu büyük ve birbirinden kopuk sıçramalar serisiyle başarıldığına inanmamıştır. 20.yüzyılın ilk yarısında sosyolog Ogburn icadı, yeni bir öge oluşturulması amacıyla kültüre ait mevcut ve bilinen öğeleri birleştiren bir olgu olarak tanımlamıştır. Gilfillan icatları "unvanlarının arkasına sığınan mucitler" olarak tanımladığı kişilere atfeden bütün teknolojik değişim kuramlarına ısrarla karşı çıkmış ve buharlı geminin kökenini Bizans İmparatorluğu'na kadar götürmüştür. Teknolojik evrim kuramı, diğer öncül kuramlardan farklı olarak 4 kavramda temellenmiştir:Çeşitlilik, süreklilik, yenilik ve ayıklanma. Günümüzde insanların çoğu teknolojik değişimin süresiz olduğuna inanır. Bu kişilere göre teknolojik değişim; modern teknolojiyi oluşturan benzersiz makine ve aletleri icat eden Whitney, Edison, Ford ve Wright kardeşler gibi bireysel dehaların kahramanca çalışmalarına bağlıdır. İcatlar, geçmişe çok az şey/hiçbir şey borçlu olmayan üstün kişilerin ürünleridir. Tarih ve bilim felsefesi alanında yapılan son dönem akademik çalışmalar, bilimsel çalışmanın "süresizlik" özelliğini kabul etmektedir.⁵

Kuşkusuz bilim ve teknoloji bir çok noktada karşılıklı etkileşimdedir. Teknoloji insanlık tarihi kadar eskidir. Bilinen en eski teknolojilerden biri olan taş-alet imalatı, mineraloji ve jeolojinin ortaya çıkışından önce, iki milyon yıl boyunca gelişimini sürdürmüştü. Teknoloji, bilimden daha eski olmanın yanı sıra, bilimin yardımı olmaksızın gelişkin yapılar ve aletler yaratabilme kapasitesine de sahiptir. Modern bilimin ortaya çıkışı, temelde teknolojik olan çabalara son vermemiş; insanlar kuramsal bilgiye bağlı

⁵ George Basalla, **Teknolojinin Evrimi**(Çev.Cem Soydemir), TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 6.basım, Ankara, 1998.

taşın bulunduğu adada kulübe yapmak veya çömlekçilikle uğraşmak için kil de bulunmamaktadır. Tikopialar teknolojik değişmeye kesinlikle ilgi göstermemişlerdir. Rönesans döneminde yazılan makine kitaplarının içeriği, ilk modern teknoloji uzmanlarının düşlerinin araştırılması açısından önemlidir. 1400-1600 arasında Almanya, Fransa ve İtalya'da bu tür resmi kitaplar basılmıştır.

Teknolojik yeniliklerin çokluğunun ardında yatan yönlendirici güç ekonomik gereksinim değildir. Bu yenilikler bizzat kendisinden ve olasılığın sınırları içinde işlerlik gösterebilme yeteneğinden hoşlanan, doğurgan bir hayal gücünün ürünleridir. Patentler, teknolojik düşlerin ikinci grubudur. Teknolojik hayaller, teknolojik düşlere ilişkin son kategoridir. İlk teknolojik hayaller, 15.yüzyıla kadar uzanmaktadır. Bu makineler mevcut teknolojiden öylesine uzaktı ki, teknik ayrıntılarının eksiksiz olarak resmedilmesi imkansızdı. Rönesans döneminin en ünlü Hayali Makineler Koleksiyonu 19.yüzyıl sonlarına değin halka açıklanmamıştır. Mekanikçiler, 1500 yılı aşkın bir süredir düzgün malzeme kullanılıp, düzgün yapıldığında ve doğru yağlandığında çalışması beklenen makineler tasarlamıştır. Daimi harekete duyulan ilgi 18.yüzyıl boyunca devam etmiş, 19.yüzyılda elektriğin ve manyetiğin yeni yeni keşfedilmeye başlanan güçlerinin yanında, yeni makinenin icat edilmesiyle bu ilgi de zirveye ulaşmıştır. Hayal ürünü makineler konusunda bilim kurgu türüyle karşılaştırıldığında önemsiz görünen ama yine de belirli düzeyde ilginin uyanmasına neden olan ikinci bir tür bulunmaktadır: Fantastik makineler içeren çizgi romanlar. Teknolojinin fantezileştirilmesi, teknoloji uzmanının toplumsal rolü, mesleki konumu, eğitimi ve kişiliğinin yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Yaratıcı etkinlikle fantezinin önemli bir unsur oluşturduğu anlayışı, ilgimizi, yeniliğin teknoloji alanındaki geleneksel bir kaynağına kaydırmamıza yol açıyor: Bilgi. Emperyalizm ve kolonileşme, teknolojinin yayılmasına yol açan özel kültürel temas biçimleri arasındadır. Hindistan; emperyal bir gücün (İngiltere), istendiğinde ve bunu gerçekleştirme kapasitesine sahip olduğunda, en son icatları kolonilerine taşımayı tercih edebileceğinin en iyi örneklerindedir. Hint demiryolunun yapımı sırasında 1854'de Kalküta ile Agra arasında 13.000 km uzunluğundaki ilk telgraf hattı çekilmiştir. Yeni teknolojilerin Hindistan'a taşınmasına yardımcı olan İngilizler, modern makinelerin uygarlaştırıcı etkisine maruz kalan bir halkın kaderinin kesinlikle barış, iyi niyet ve refahla sonuçlanacağına inanmışlardır. İngiltere'de yaygınlaşmasına rağmen 1748'de ABD'nde işlerlik gösteren hiçbir buhar makinesi yoktu. 17.yüzyılda ipek dokumacısı Fransız Protestanların İngiltere'ye göç etmesine kadar uzanmıştır. İpeğin dokunması, yeni endüstrinin Fransız kökenli

önce hatta antik Yunan döneminde bile rahatlıkla icat edilebilirdi. ABD'ne ilk yerleşen kişiler tarım alanlarını nasıl çevirecekleri konusunda geleneksel İngiliz ve Avrupalı düşünce biçimini de beraberinde getirmişlerdir. Göçmen çiftçiler bu bölgelerde tahtanın, az bulunan ve pahalı bir malzeme olduğunu görmüştür. Buna karşın kısa sürede ürünlerini, başına buyruk bir şekilde ortalıkta gezerek yiyecek arayan sahipli hayvan sürülerinden korumaları gerektiğini anlamışlar, böylece çit, hızla çiftçilerin temel ilgi alanına girmiştir. Dikenli tel ABD ve diğer ülkelerde çit uygulamasını değiştiren olağandışı bir icattır. Batı'ya göç hareketinin hızlanmasına yol açmış, çiftçilere Endüstri Devrimi'nin meyvelerini getirmiştir. Bazı edebiyat tarihçileri, kitap yazan makineyi 17.yüzyılda icat edilen mekanik hesap makineleriyle ilişkilendirir. Diğer akademisyenler ise evrensel bir il yaratmaya yönelik çabalarla alay eden Swift'in sadece, zaten varolan önemli bir konuya farklı bir açıdan yaklaştığını öne sürmektedir. Her bir yüzüne alfabenin farklı harfleri kazınmış olan tahta/fildişinden yapılmış kübik oyuncaklar, Elizabeth devri İngiltere'sinde çocuklara alfabe öğretilmesi için kullanılmıştır. Teknoloji ve teknolojik değişimin niteliği yüzünden mucit ve toplum, merkezi öneme sahip eski bir ürüne olan borcu unutmaya eğilimindedir. Modern bir otomobil şekli, yapısı ve üretim biçiminin özelliklerinin, bisikletten türetildiğini çok az kişi fark etmiştir.

Eski teknolojilerin tarihi, büyük ölçüde anonimdir. Teknolojik gelişimin süresiz olduğu yönündeki 19.yüzyıl inanışının gözetilmesinde milliyetçiliğin de katkısı olmuştur. Teknolojinin ulusal çıkar ve prestije birleştirilmesi nedeniyle milli onur, bir topluma mal olmuş önemli icatlara ilişkin Şövenist tarihlerin yazılmasını öngörmüş ama bu sırada mucitlerin ne kadar yetenekli olduğunun önemsenmemesi gibi, diğer ülkelerdeki mucitlerin çalışmaları da gözardı edilmiştir. Patent sistemi, süresizlik görüşünün desteklenmesine katkıda bulunmaya yönelik diğer modern gelişmelerden biridir. Kapitalist bir toplumda patent sahibi kişi, patenti kişisel mali çıkarları için kullanabileceği bir konumda bulunmaktadır. Yenilik getirme sürecinin psikolojik ve sosyo-ekonomik faktörlerin karşılıklı etkileşimini içerdiği kabul edilmektedir. Psikolojik unsurların fazla önemsenmesi ise, icada ilişkin bir deha kuramına yol açmaktadır ki bu kuramda sadece az sayıda yetenekli kişilerin katkıları üzerinde durulmaktadır. Modern Batılılar, maddi kültürleri kendi kültürlerinden daha az çeşitlilik içeren bir toplumla karşılaştıklarında hemen mızrakla tüfek, otlardan yapılmış kulübelerle gökdelenler/ağaç kabuğundan yapılmış kanolarla uçaklar arasında kıyaslamalar yapmaya çalışmışlardır. Tikopiaların yaşadığı adada hiç mineral yoktur. Birkaç tür

taşın bulunduğu adada kulübe yapmak veya çömlekçilikle uğraşmak için kil de bulunmamaktadır. Tikopialar teknolojik değişmeye kesinlikle ilgi göstermemişlerdir. Rönesans döneminde yazılan makine kitaplarının içeriği, ilk modern teknoloji uzmanlarının düşlerinin araştırılması açısından önemlidir. 1400-1600 arasında Almanya, Fransa ve İtalya'da bu tür resmi kitaplar basılmıştır.

Teknolojik yeniliklerin çokluğunun ardında yatan yönlendirici güç ekonomik gereksinim değildir. Bu yenilikler bizzat kendisinden ve olasılığın sınırları içinde işlerlik gösterebilme yeteneğinden hoşlanan, doğurgan bir hayal gücünün ürünleridir. Patentler, teknolojik düşlerin ikinci grubudur. Teknolojik hayaller, teknolojik düşlere ilişkin son kategoridir. İlk teknolojik hayaller, 15.yüzyıla kadar uzanmaktadır. Bu makineler mevcut teknolojiden öylesine uzaktı ki, teknik ayrıntılarının eksiksiz olarak resmedilmesi imkansızdı. Rönesans döneminin en ünlü Hayali Makineler Koleksiyonu 19.yüzyıl sonlarına değin halka açıklanmamıştır. Mekanikçiler, 1500 yılı aşkın bir süredir düzgün malzeme kullanılıp, düzgün yapıldığında ve doğru yağlandığında çalışması beklenen makineler tasarlamıştır. Daimi harekete duyulan ilgi 18.yüzyıl boyunca devam etmiş, 19.yüzyılda elektriğin ve manyetiğin yeni yeni keşfedilmeye başlanan güçlerinin yanında, yeni makinenin icat edilmesiyle bu ilgi de zirveye ulaşmıştır. Hayal ürünü makineler konusunda bilim kurgu türüyle karşılaştırıldığında önemsiz görünen ama yine de belirli düzeyde ilginin uyanmasına neden olan ikinci bir tür bulunmaktadır: Fantastik makineler içeren çizgi romanlar. Teknolojinin fantezileştirilmesi, teknoloji uzmanının toplumsal rolü, mesleki konumu, eğitimi ve kişiliğinin yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Yaratıcı etkinlikle fantezinin önemli bir unsur oluşturduğu anlayışı, ilgimizi, yeniliğin teknoloji alanındaki geleneksel bir kaynağına kaydırmamıza yol açıyor: Bilgi. Emperyalizm ve kolonileşme, teknolojinin yayılmasına yol açan özel kültürel temas biçimleri arasındadır. Hindistan; emperyal bir gücün (İngiltere), istendiğinde ve bunu gerçekleştirme kapasitesine sahip olduğunda, en son icatları kolonilerine taşımayı tercih edebileceğinin en iyi örneklerindedir. Hint demiryolunun yapımı sırasında 1854'de Kalküta ile Agra arasında 13.000 km uzunluğundaki ilk telgraf hattı çekilmiştir. Yeni teknolojilerin Hindistan'a taşınmasına yardımcı olan İngilizler, modern makinelerin uygarlaştırıcı etkisine maruz kalan bir halkın kaderinin kesinlikle barış, iyi niyet ve refahla sonuçlanacağına inanmışlardır. İngiltere'de yaygınlaşmasına rağmen 1748'de ABD'nde işlerlik gösteren hiçbir buhar makinesi yoktu. 17.yüzyılda ipek dokumacısı Fransız Protestanların İngiltere'ye göç etmesine kadar uzanmıştır. İpeğin dokunması, yeni endüstrinin Fransız kökenli

kurucuları için hiçbir sorun oluşturmamıştır. Buna karşın düzgün bükülerek, ibrişim yapılmış ipeğin bulunması önemli bir sorundu.

Teknolojinin yayılması ve kitap sayfalarının sınırlılığına ilişkin ikinci örnek transistördür. Amerikalı ve Avrupalı bilim adamlarınca inşa edilmiş, Japonlar tarafından şaşırtıcı ve olağanüstü bir biçimde ticari amaçlarla kullanılmıştır. II. Dünya Savaşından sonra birkaç Japon mühendis, başta elektrikli ürünler üreten küçük bir firma olan Tokyo Telekomünikasyon Mühendislik Şirketi'ni kurmak için bir araya gelmiştir. Tokyo Telekomünikasyon 1954'de transistörün lisansını satın aldığı anda daha eski ve büyük Japon elektronik firmalarının hiç biri, transistöre fazla ilgi göstermedi. Sony radyosu, dünyadaki ilk transistörlü küçük radyo değildir.⁶ Amerikan kolonilerine ilk yerleşen kişiler, beraberlerinde Avrupa sili baltaları getirmişlerdir. Bu baltalar eski dünyada Avrupalıların ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamıştır. ABD'ne yerleşen ilk kişiler, yerleşim ve tarım için ormanları temizleyerek batı ve doğuya ilerlediklerinde büyük ağaçları kesmelerini sağlayacak Amerikan baltasını geliştirmişlerdir. Amerikan buharlı gemisi, Doğu sahilinden Mississippi havzasının nehirlerine yaptığı kısa yolculuk sırasında bir dönüşüm geçirmiştir. Deniz gemileri için acil bir gereksinim sayılan yapısal özellikler, Batı nehirlerinde çalışan buharlı gemiler için gereksiz ve verimi düşürücü olmuştur. İlk İngiliz lokomotiflerinde büyük sürüş tekerleri kullanılmış, bu tekerler buhar enerjisini sağlayan üreticiye doğrudan bağlanmışlar ve kazanın altında bulunan sert bir şasiye eklenmiştir. Arazi koşullarının değişken olduğu ABD'nde ise farklı bir demiryolu planının geliştirilmesine yönelik anlayış hakimiyetini korumuştur. Dolayısıyla İngiliz lokomotifi, Amerikan demiryollarında işlevini yerine getirmemiştir. Balta, buharlı gemi ve lokomotifin yayılmasına ilişkin inceleme, ürünler üzerinde yapılan değişikliklerin doğal ortam tarafından üretildiğini vurgulamıştır.

Aristoteles'in "doğada boşluğun varolamayacağı" iddiasına, 17.yüzyılda havaya ve gazlara ilişkin kuramların geliştirilmesine katkıda bulunan Galilei, Torricelli, Pascal, Guericke gibi bilim adamlarınca karşı çıkmıştır. Papin, Hollandalı bilim adamı Huygens'in önerileri üzerine yaptığı ilk deneylerde, bir piston ve bir valfe bağlanmış olan dikey bir silindirin içindeki havayı boşaltmak için az miktarda barutla elde edilen patlamadan yararlanmışlar. El yapımı/makine ürünü nesnelere rastlanan küçük farklılaşmaların hiç biri, önemli bir icada veya yeniliğe yol açma potansiyeline sahip değildir. Ancak

⁶ C.E.Black, *Çağdaşlaşmanın İtici Güçleri*(Çev.M.F.Gümüş), V Yay., Ankara, 1989.

insan müdahalesi, farklılaşmaları yönlendirerek yeni bir ürünün ortaya çıkmasını mümkün kılabilir. Hünerli insanların sepet ve çömlek yapma sanatını araştıran antropologlar, geleneksel toplumlarda rutinleşmiş icat etme ve icatların kültüre dahil edilmesi süreçlerinin açıklık kazanmasına yardımcı olmuştur. Latin Amerikalılar üzerine yapılan çalışmalar, yenilik arayışına ilişkin ekonomik riskler ortadan kalktığına nelerin olabileceğini açıklamaktadır. Eski malzemenin taklit edilmesi sırasında, yeni malzemenin işlenmesinde rastlanan düzen, arkeologların bu olguyu yeni bir terimle tanımlamalarına yol açmıştır: skeomorf. Skeomorf, yeni malzemenin üretilen üründe hiçbir işlevi olmayan/çok az işe yarayan ama özgün malzeme ile üretilen nesnede önem taşıyan ve oluşuma/tasarıma ilişkin bir öğedir. Çömlekçilik, Skeomorfların kullandığı bir zanaattir. Skeomorflar, sıradan buluş ve rastlantısal farklılaşmalarla, el sanatlarının muhafazakar yönlerine dikkat çekmiş; tarih öncesi çağın son dönemi, zanaatçıların kullandığı malzeme listesinde bir artışa tanık olmuştur. Böylece taş, tahta, kemik gibi eski malzemelere, bakır, bronz, altın, gümüş, kalay, tuğla ve kil gibi yeni malzemeler eklenmiştir. Tarımın geliştirilmesi, yiyecek kaynaklarını artırmış, bu kaynakların uzun süreli muhafaza edilebilmesini sağlamış, daha büyük yerleşim birimlerinin kurulmasına yardımcı olmuş, sulama sistemlerinin geliştirilmesini teşvik etmiş, özellikle toprağı işleme, ürün kaldırma ve ürünlerin depolanması için gerekli olan aletler ile sabanın icat edilmesine yol açmıştır. Tarih öncesi çağın son dönem kayıtları arasında en son başarı ise yazıydı. Bu icatlar, Batının maddi kültürü ve uygarlığının bu dönemi takip eden hızlı büyümesi için gerekli zemini hazırlamıştır. Marx, endüstriyel kapitalizmin büyük teknolojik başarılarını açık bir şekilde kabul etmiştir. Mısır piramitleri, Roma kemerleri ve Gotik katedrallerinin, modern endüstri sisteminin eserleriyle hiçbir bağlantısı yoktur. Kapitalistler; başarılı olmuşlardır. Çünkü insanlık tarihinde statik toplum modelini reddeden ve kendilerini teknolojik değişimle yönetilen dinamik bir toplum modeliyle tanımlayan ilk yönetici sınıftır.

Bruland'ın ele aldığı birinci icat, kendi kendine çalışan "otomatik çıkırık"tır. Bu makine kopan ipliklerin onarımı, makinenin yağlanması ve bakımının yapılması için ihtiyaç duyulan birkaç işçi dışında, insan eli değmeksizin pamuk ipliklerini eğiriyordu. Bruland'ın tekstil alanında incelediği ikinci önemli buluş, pamuklu bez/basmaların basımını köklü biçimde değiştiren silindirli baskı makinesidir. Yün tarama işleminin mekanikleşmesi, iş çatışmasıyla ilişkili üçüncü "tekstil icadı"dır. Teknolojik açıdan çok yönlü olan modern toplumların malzeme ve hammadde kıtlığına verdiği yanıtlardan

biri, teknolojik buluştur. Bir başka teknolojik çözüm de tükenmekte olan doğal kaynak/hammaddenin yerine doğrudan başka bir malzemenin bulunmasıdır. İcatlarla ilgili bütün ekonomik güdüler arasında yalnızca ikisi, iktisatçıların ve tarihçilerin ilgisini çekmiştir. Bunlar, pazar talebinin icat etme sürecinde oynadığı rol ve emek kıtlığının icat etme sürecini teşvik etmesidir. Habakkuk'un çalışması, ekonomi kuramının tarihsel olay ve verilere uygulanmasıyla Amerikan teknoloji tarihinin ilk dönemlerini yorumlamaya yönelik kışkırtıcı ve karşıt bir çabadır. Krallıktan alınan patentler aracılığıyla bir icat/ürünün tekelleştirilmesi, ilk kez Ortaçağ sonunda ve Rönesans dönemi başlarında gerçekleşmiştir. Batı toplumları geçmiş 400 yıl boyunca teknolojik değişmeyi teşvik etme amacıyla ekonomik güdüler geliştirmiştir. Mucitleri bir şeyler icat etmeye teşvik etmek için para ödülleri koymuş, icatların başkalarınınca kullanılması için mucitlerin haklarını korumak amacıyla yasalar çıkarmış ve mucitlerin projeler üzerinde çalışabileceği özel kurumlar oluşturmuşlardır. Taylor ve Silberston, "zorunlu lisans sistemi"ni tanımladıktan sonra kendilerinden önerdikleri alternatif sistem modelini mevcut Patent yasası ve uygulaması kapsamında değerlendirmelerini isteyen bazı İngiliz endüstri sektörleriyle ilişkiye geçmişlerdir. Batılı endüstri ülkelerinin çoğu 19.yüzyıl süresince ulusal patent yasaları hazırlayarak bu işlere bakan hukuk organları kurup, bu sistemi uygulamaya geçirmiştir. Bazı iktisatçılar patent sistemiyle sağlanan finansal teşviklerin eksik olması durumunun, Demir Perde'nin arkasında devlet kontrolü altında bulunan ilaç araştırmasının düşük performansını açıkladığını öne sürmüştür. Her şeye rağmen eski SSCB'nde bir tür patent sisteminin bulunduğu söylenebilir. Patentler bazı dönemlerde ve belirli koşullarda ekonomik büyümenin ve yaratıcılığın desteklenmesi açısından faydalı birer araç işlevi görmüşlerdir. Endüstri araştırmaları laboratuvarları 19.yüzyıl sonunda kurulmuştur. Bilim adamları eskiden ya endüstri sektöründe "denişman" olarak çalışıyorlardı yada kendi firmalarını kuran "yatırımcı bilim adamı"ydılar. İlk endüstri araştırma laboratuvarları 1870 ve 1880'lerde Almanya'da sentetik boya imalatçıları tarafından kurulmuştur. ABD'de bu konudaki öncülüğü, elektrik endüstrisi üstlenmiştir. Edison'un 1876'da New Jersey Menlo Park'ta kurulan özel laboratuvarı, teknik problemlerin çözümünde "örgütlü araştırma"yla neler başarılabileceğini gösterir. General Electric Şirketi, ABD'nde ilk tam teşekküllü araştırma kuruluşunu kurmuştur. Yüzyılın sona ermesiyle endüstride artan örgütlü araştırma ekipleri, "bağımsız mucidi" yerinden edememiştir. Bağımsız mucitlerin katkılarında bazıları; otomatik transmisyon, bakalit, tükenmez kalem, selofan, siklotron, cayru pusulası, ensülin, jet motoru, fotoğraf makinesi filmi, manyetik kayıt, güç yöneltici, traş makinesi, kserografi, döner pistonlu Wankel motoru ve fermuardır.

Rönesans kültürü, teknolojik yeniliğe imza atan mucidin ortaya çıkmasında da bir dönemeçtir. Rönesansdaki coğrafi keşifler, yeni dünyaların bulunmasını sağlamış, astronomik gözlemler, o zamana kadar sabit olduğu düşünülen gökyüzünde yeni yıldızların var olduğunu doğrulamış, yeni felsefi sistemler, ortaçağ skolastisizminin yerini almış; modern bilim-yeni felsefe, evrene ilişkin devrimci bir anlayış ileri sürmüştür. 17.yüzyılda yayıncıların kitap listeleri yeni bir simyayı, astronomiyi, bitki bilimini, kimyayı, geometriyi, tıbbı, eczacılığı, retorığı ve teknolojiyi vadeden kitap başlıklarıyla dolmuştur.

İlerleme fikri, batının yenilik arayışıyla ilişkili en büyük ve etkili düşünüş tarzı olup gücünü; bilimsel bilginin artma özelliğine dikkat çeken 17.yüzyıl bilimsel başarılarından almıştır. Teknoloji, ilerleme fikrini öne sürenlerin hoşuna giden örnekler kaynağıdır. F.Bacon, Aristoteles'ten beri özde hiçbir değişim geçirmeden kalan spekülatif felsefenin kısırlığı ile çağlar boyunca sürekli olarak gelişmiş olan mekanik sanatları karşılaştırmıştır. Doğanın egemenlik altına alınması düşüncesi, Rönesans Avrupası kültüründe ortaya çıkan ve teknolojik değişimin teşvik edilmesinde yararlı olan "fikirlere üçlüsü" oluşturmak için "yenilik" ve "ilerleme" kavramlarına katılmıştır. Doğanın sadece insan kullanımı için var olduğu fikrine, ilk kez kainatın yaratılışı açıklamalarında rastlanmıştır. Bir teknolojik yenilik fazlası bulunmasına karşın "icatlar", "istekler", "ihtiyaçlar" arasında örtüşme yoktur. Bu nedenle yalnızca bazı yeniliklerin geliştirilerek kültüre dahil edilmesini öngören bir "ayıklanma süreci"nin yaşanması zorunludur. Organik Evrim'in temelinde mutasyon ve üreme esnasında genlerinin birleşmesinden kaynaklanan değişkenlik yer alır. Bir çok farklı yönde evrimleşme potansiyeline sahip olan yavrular, meydana geldiklerinde hakim olan koşulların(çevresel, biyolojik, toplumsal vb.) tümüne göre ayıklanırlar. Değişik yavrunun gelişim çizgisi, zamanla mevcut türlerin varolan çeşitlerine/farklı olan yeni türlere doğru yönelebilir. Antropolog A.L.Kroeber, 2 soy ağacı çizerek canlılar ile insan ürünü nesnelere arasındaki farkı göstermiştir.

Öncelikle bir icadın mevcut kullanımları kadar potansiyel kullanımları da hiçbir şekilde kesin ve açık değildir. Savaş sırasında Almanya'da geliştirilen teyp, ilk kez 1940'lı yıllarda Japon mühendislerinin dikkatini çekmiştir. 1950'de Sony adını alan Tokyo Telekomünikasyon Şirketi, makinenin şirket mühendislerince tasarlanmış olan daha ağır, büyük ve pahalı olan yeni modelini pazarlamaya hazırды. Fonograf ve teybin tarihçeleri Edison ve Sony yöneticilerinin kendi makinelerinin gerçek potansiyelleri

hakkında görmediğini göstermek amacıyla incelenmemiştir. Wright kardeşlerin uçmayı başaran ilk uçağı, yalnızca 57 sn. boyunca havada kalabilmiştir. 1920'lerin TV alıcıları, bulanıklaşan ve titreşen küçük görüntüler göstermiştir. İlk elektronik bilgisayar, 170 m karelik bir alanı kaplamış olup 30 ton ağırlığındaydı. Yeniliğin ayıklanması risk ve belirsizlik içerir. Bu ayıklanma, bir icadın kamuoyuna yararlı olduğunun açıklık kazanacağına ve güvenilir bir alete dönüştürülebileceğine duyulan inancın üzerinde temellenir. Ekonomik Belirlenimcilik Yaklaşımı'nı savunanlara göre teknolojik değişme öncelikle bir talep meselesidir. Pazar, mucidi belirli araştırma çizgileri boyunca teşvik edecek ve icadın ticari bir ürüne dönüştürülmesini zorunlu kılacak denli etkilidir. Zaman dizinsel tarih sürecinde MS 1200'a kadar olan dönemin dünya uygarlıklarının teknolojileri üzerine karşılaştırmalı bir araştırma yapılmış olsaydı, Batı teknolojisi ile İslam, Bizans, Hint ve Çin Teknolojileri'ni birbirinden ayıran tek bir özelliğin var olduğu görülürdü. 13.yüzyıl Avrupa'sında teknoloji, su enerjisine bağlıydı. Ortaçağ Avrupa'sını da etkisine alan dikey su çarkı, MÖ 150 ile 100 yılları arasında Doğu Akdeniz Bölgesi'nde ortaya çıkmış ve un elde etmek için tahılın öğütüldüğü değirmenleri çalıştırmak için kullanılmıştır. Yunanlılar ve Romalılar, Tanrıların gücüyle yönetilen doğanın kutsal ve onun insanların keyfi müdahalelerine ve sömürülerine kapalı bir alan olduğuna inanmışlardır. Su çarkları Roma İmparatorluğu'nun çöküş döneminde İtalya ve Güney Fransa'da kullanılmıştır. Ortaçağın değirmen ustaları ve su mühendisleri, su çarkları ve barajların ve barajlara su taşıyacak kanalların tasarımlarını geliştirmişlerdir.

Ortaçağda yeni enerji teknolojilerinin yaygın, çeşitli ve yoğun kullanımı, bazı iktisat tarihçilerinin Ortaçağ Avrupa'sında bir tür endüstri devriminin gerçekleştirilmiş olduğunu öne sürmelerine yol açmıştır. Ortaçağ dönemi su enerjisi çağıydı belki ama aynı zamanda bir iman çağıydı da. Su enerjisi manastırlarda yalnızca un elde etmek için değil; bira, demir, deri, kumaş ve daha bir çok şey yapmak için de kullanılmıştır. Ortaçağ su değirmenleri, sermaye gerektirmiştir. 1500-1750 yılları arasında su çarkının endüstri alanındaki kullanımı doruğa ulaşmıştır. McCormick, 1831'de "orak makinesi"nin tasarımını tamamladıktan sonra makinesini geliştirmeye ve üretimi için planlar yapmaya koyuldu. McCormick yeni iş tekniklerinin yaratılmasında öncü olmuş, McCormick Ekin Biçme Şirketi, çok kısa süre içinde tarım aletleri endüstrisinin hakim gücü haline gelmiştir. Orak makinesi, buğday yetiştiriciliği geniş bir bölgeye yayılmış ucuz ve bereketli toprakların çekiciliğiyle Batıya doğru kayarken önem kazanmıştır. 21.yüzyıla girerken dünyada insan sayısı artmıştır. Yüzyüze ilişkiler ve toplumda

sosyal ve iş ortamlarındaki etik açısından bozulma ve ahlaki yıpranma, kişilerde bunalım ve stres oluşturmaktadır. Teknolojinin kişi, toplum ve iş yaşamına derinden girişi, belki de daha az sayıda insanla görüşmek zorunda kalınması etkeni yoluyla, daha az stres oluşturarak, özellikle ruh sağlığı açısından olumlu olacaktır. Sanal iletişim yoluyla haberleşme de kanımızca; yeni ve farklı bir iletişim türü olması nedeniyle, bozulan insani ilişkilere, iş ve toplum barışına katkı getirecektir. Süpersonik hava taşıtı, modern bir teknolojik gelişmede ayıklanma sürecinin nasıl işlediğine ilişkin tipik bir örnek değildir ama yine de daha tipik örnekleriyle karşılaşabileceğimiz çoğu unsuru içermiştir. 1959-1971 arasında süren tartışmanın sonucunda, süpersonik hava taşıtının yapılmamasına karar verilmiştir. Ayıklanma sürecinin, yeniliğin korunması kadar reddedilmesini de içeriyor olması, teknolojik değişimin niteliğini anlamamız açısından oldukça önemlidir. 1950'li yılların sonunda Amerikan yapımı süpersonik hava taşıtının kısa bir sürede dünyada her yere yolcu taşıyacağına az sayıda kişi karşı çıkmıştır. Amerikan uçak endüstrisi, II.Dünya Savaşında hükümetle yapılan sözleşmeler uyarınca askeri uçaklar geliştirip üreterek büyümüştür. 1950'lerin sonlarında Boeing, Douglas, Lockheed uçak şirketleri, süpersonik hava taşıtı üzerine fizibilite çalışmaları yapmışlardır. 1963'de Pan Amerikan Hava Yolları, 6 Concorde uçağı ismarlamıştır. Süper Sonik Hava Taşıtı Programı, bundan sonraki 5 yıl boyunca bozguna uğramış; kamuoyunun güveni sarsılmış ve teknik sorunlar aşılammıştır. Harcamaların karşılanmasında %75 ve %25'lik maliyet dağılımı formülünden rahatsız olan imalatçılarla sorunlar çıkmıştır. Süpersonik hava taşıtı önerisini getirenler, gözde programları aleyhine yapılan eleştirilerin yoğunluğu ve etkililiği karşısında hayrete düşmüştür. Modern çağda "askeri zorunluluklar", sivil dünyada kendilerine er/geç bir yer edinen önemli teknolojik buluşların ayıklanmasını etkilemiştir. 21.yüzyılın ilk yılları ABD'nde otomobil çağının başlamasına tanık olmuş, kamyonlar sayıca otomobillerin gerisinde kalmıştır.

Hitler'in 1930'larda Almanya'da mutlak güç olarak doğuşu, Avrupalı ve Amerikalı bazı bilim adamlarının bu Alman diktatörün askeri amaçlarla kullanılacak bir atom bombasının üretilmesine neden olacak ilk kişi olduğu sonucunu çıkarmalarına yol açmıştır. Nükleer enerjinin askeri amaçlarla kullanımını destekleyenlerden biri, 1933'de Hitler Almanya'sından kaçan Macar Fizikçi L.Szilard'dır. Dünyanın ilk nükleer güç reaktörü, 1942'de Chicago Üniversitesi'nde E.Fermi tarafından kurulan "dev grafit ve uranyum bina", Manhattan Projesi'nin sponsorluğu altında yapılmıştır. Atom bombasının Hiroşima'ya atılmasını izleyen yıllarda popüler bilim yazarları, hastalıktan, yoksulluk

ve tasadan yoksun bir atom cenneti beklentisiyle kitap ve makaleler yazmışlardır. Ama popüler düşlerin tersine savaş sonrası siyasi durum, atomun askeri amaçlı kullanımlarının sürmesini zorla kabul ettirmiştir. Enerji reaktörleri, daha deneysel aşamalarında zayıf düşerken bile, nükleer silah teknolojisi ABD ve SSCB'nde atağa kalkmıştır. 1955'te ABD karasularında nükleer bir deniz altının yüzdürüleceğine söz veren Rickover, enerji reaktörünün seçiminde hata yapmayı göze alamamış; eldeki seçenekleri inceledikten sonra soğutucu ve yavaşlatıcı olarak normal su kullanan reaktör tipini seçmiştir. Ne var ki denizaltılar, bütün nükleer donanmanın yalnızca bir bölümüydü. Shippingport üretici istasyonu, sonraki 10-15 yıllık dönem boyunca nükleer güç endüstrisini belirleme açısından önem taşımıştır. Nükleer enerji, ekonomi sivil kesimine doğru yönelirken başından geçirmiş olduğu uzun askeri deneyimin başka etkileri de ortaya çıkmıştı. II.Dünya Savaşı'ndan sonra soğuk savaş, silahlanma yarışı, uzay yarışı ve mevcut askeri hazırlığın sahip olduğu teknolojik düzeyin ulusal güvenliği sağlamaya yeterli olmadığı yönünde bir inanış sahnedeydi. Teknoloji, bir halkın kültürel hayatı ile öylesine iç içe bir şekilde tanımlanır ki; yabancı olmayan bir gözlemcinin eleştirel değerlendirmeler için nesnelliği yakalayabilmesi zordur. 15.yüzyılda Johann Gutenberg'le anılan matbaacılık devrimi, dökme metalden yapılan karakter kalıpları ve yakından tanıdığımız koldan çevirmeli matbaa makinesi ile gerçekleşmiştir.

Avrupa'da yapılmış olan ilk top çizimlerin kökeni, 1325'e kadar uzanmaktadır. Avrupa'da yapılan büyük toplar, başlangıçta bronz, daha sonra demirden yapılmıştır. 16.yüzyılda Avrupa toplarıyla donatılmış Portekiz gemileri, Asya limanlarına doğru yola çıktığında kendilerini savunmak zorunda kalan Asyalılar, ellerindeki antika silahların savaşçı yabancıların güçlü silahlarına karşı kendilerini korumaya yeterli olmadığını görmüştür. Bacon'un sözünü ettiği "manyetik pusula", Çinliler tarafından ilk kez MS.11.yüzyılda denizcilikte kullanılmıştır. Manyetik pusula, açık denizlerde uzun deniz yolculuklarını mümkün kılmış ve geceleri/gök cisimlerinin gözlenemediği bulutlu günlerde denizcilerin işini kolaylaştırmıştır. Geleneksel teknoloji, Çin'deki devasa pazarlara hizmet etmek için son noktasına kadar tüketilmişti. Sinolog-tarihçi Joseph Needham, modern dönemlerde Çin ile Batı teknolojisi arasındaki devasa farklılıkların kaynağı olarak Çin'in statik ekonomisini değil; Çin toplumunun ve hükümetinin yapısını göstermiştir. Çin toplumu muhafazakar oluşunun yanı sıra yabancılara kapalı bir yapıya da sahiptir.

Yolcu ve yük taşımak amacıyla tasarlanan ilk buharlı demiryolu taşımacılığı, İngiltere'de 1830'da faaliyete geçerek; 1840'larda fanatikliğe varan demiryolu seyahati yaşanmıştır. Atmosferik demiryolu teknolojisi, ilk atmosferik demiryolu şirketlerinin kurulması, yeni demiryolu taşımacılığı projelerine ilgi duyulan döneme rastlamıştır. Büyük Britanya ve Kıta Avrupa'sında önerilen ve yapımına başlanan yüzlerce atmosferik demiryolu projesi arasından biri İrlanda, ikisi İngiltere ve diğeri Fransa'da olmak üzere sadece 4 tanesi fiilen tamamlanmıştır. South Devon ve diğeri atmosferik demiryolu projelerinde sayısız sorunla karşılaşmıştır. 1926'da Henry Ford, "Ford'un Uçan Otomobili" diye adlandırılan bir uçağın imal edilmesi çalışmalarına başlamıştır. Federal Hava Ticaret Bürosu, tıpkı otomobiller gibi seri üretileceğini umduğu bir uçak prototipinin tasarımını finanse ederek bu geçici moda katkıda bulunmuştur. Kişisel uçak, otomobil ile kıyaslandığında pahalı, tehlikeli ve elverişsizdir. İnsanlar savaştan sonraki dönemlerde gökyüzüne ulaştılar ama bunu kişisel uçaklarla yapmamışlardır. Bir bezelye tanesi kadar küçük bir uranyum parçacığının, bir yük katarını Ay'a götürmek için yeterli enerjiyi içeriyor oluşu, uzun bir süre boyunca atom enerjisi mitinin geleneksel temalarından biri olmuştur. 1958'de Rus uzay mekiği Spuknik'in fırlatılması, nükleer roket yapımcılarının yeni bir sav öne sürmelerine yol açmıştır. Bu sava göre ABD, nükleer uzay çağına giren ilk ülke olursa kaybettiği prestiji yeniden kazanabilecekti. Atom silahları tasarımcısı T.Taylor ve fizikçi F.J.Dyson, uzay itkisine ilişkin oldukça farklı ama aynı ölçüde de tehlikeli bir yaklaşım önermişlerdir. Orion Tasarım Ekibi, nükleer silahların dış uzaya yerleştirilmesi ve yeryüzü atmosferinin zehirli serpintilerle kirletilmesinin biyolojik ve ahlaki sonuçlarına yaklaşmışlardır.

II.Dünya Savaşı'ndan sonra bombardıman uçaklarının yeryüzünde herhangi bir hedefi vurmalarını sağlayacak ve yakıt harcamaksızın havalandıkları üsse geri dönmelerini mümkün kılacak bir reaktör itki birimi yapılması için çalışmalar başlamıştır. Nükleer reaktörlerde pilot yoktu, reaktörü korumaya da gerek yoktu. Denizcilik alanına nükleer itkiyi getirmeyi amaçlayan öncü çaba, Eisenhower'ın barış için atom çabasının parçası olarak görülmüştür. Savannah, ilk seferini izleyen 10 yıllık süre boyunca dünyanın çeşitli ülkelerine yük ve yolcu taşımayı sürdürmüştür. 1980'lerde yaşanan kişisel bilgisayar furyası, başlangıçta kısa ömürlü ve bazı bilgisayar üreticilerinin pahalı tutkusuydu. Kullanımına son verilen ürünler(kano, çanak, çömlek, ok, yay), Güney Denizi adalarının kültürlerinde kesinlikle marjinal bir konuma itilmediler ama eşdeğer bir işleve sahip Batılı üstün ürünler de(deniz motoru, fabrika imali çanak, çömlek ve tüfek) bunların yerini almamıştır. Ok ve yay, Okyanusya'da tümüyle yok olmamıştır. Buna karşın nişancılık

egzersizi yapmak/fare, kuş vb. hayvanları vurmak gibi kullanımlara indirgenmiştir. "İcat etme, çoğaltma ve kullanımdan kaldırma", Maddi Kültür Kuramcısı G.Kubler'e göre, insan ürünü olan kurmaca dünyaya ve bu dünyanın nasıl değiştiğine ilişkin daha iyi bir anlayışın geliştirilmesi açısından eşit öneme sahip konulardır. Avrupa'nın ateşli silahları 1543'te Portekizliler tarafından Japonya'da geliştirilmiştir. Ama ne olduysa tüfeğin yaygınlığının doruğa ulaştığı bir anda Japonlar, geleneksel silahlarına(kılıç, mızrak, ok ve yay) geri dönmüşlerdir. Teknolojik gelişmeye ilişkin evrimci bakış açısı, teknolojik keşif ve kullanıma açık olan yolların çeşitliliği konusunda bizi uyarır. Aslında kararlar büyük ölçüde ideoloji, militarizm, geçici moda ve mevcut iyi hayat anlayışları ile iç içe geçmiş olan biyolojik ve ekonomik gereksinim temelinde verilmiştir. El aletleri çok uzun ömürlüdür, hatta el testeresi tasarım ve kullanım açısından dikkate değer bir alternatif yol örneğidir. Testere çekilirken gerilim altında bulunan çelik, ileriye doğru itilen ve baskı uygulanan çelikten daha güçlüdür. Dünyadaki el aletleri üzerine yapılacak bir araştırma, kullanılan aletlerin çoğunun çekme hareketli olduğu sonucunu açığa vurur. Örn.Çin ve Japonya'da marangoz rendesi, kesilecek yüzey boyunca geriye doğru çekilir. İki saplı ağaç bıçağı, kürekçi rendesi, sistire, keser ve sandalye oturaklarını şekillendirmek için kullanılan aletler gibi çekmeli aletleri, yakın geçmişte Avrupa ve Amerikalıların kullandıkları tespit edilmiştir. Tipografi çalışmaları Çin'de 11.yüzyılda başlamıştır. Tahta kalıplı matbaacılık, Batıda Gutenberg'ten önce yaygınlaşmıştır; tipografiden önce basılan kitaplar Avrupa kütüphanelerinde ve müzelerinde hala mevcuttur ve bu Batıda gelişmemiş bir teknoloji olarak kalmıştır.

Gazeteci, iktisatçı ve tarihçiler, 19.yüzyıl Amerika'sında ekonomik büyümeyi belirleyen en önemli şeyin demiryolu olduğunu öne sürmüştür. Fogel'in gerekli gördüğü kanalları genişletme ve karayollarını geliştirme projeleri, 19.yüzyıl Amerika'sının teknolojik ve ekonomik kapasitesi ile başarılı olabilirdi. Fogel, nüfusun Batı'ya doğru yayılmasının başlangıç aşamasında, demiryolu sistemine bağlı olmadığına dikkati çekmiştir. Fogel, ulaşım teknolojisinin konumu hakkında bir kuram geliştirirken, içten yanmalı motorlarla çalışan demiryolu sistemine sahip olmayan bir Amerikan Modeli'nde, normalde olduğundan çok daha önceki bir tarihte geliştirilmelerinin mümkün olabileceği hipotezini öne sürmüştür. Yüzyıl dönümünde motor, otomobil motorunun rakiplerini geride bırakıp yarışı kazanacağı belli değildi. Elektrikli araba, at ve dört tekerlekli atlı arabanın bütün iyi özelliklerine sahipken, bunların kötü yönlerini almamıştı. Elektrikli taşıtın kısıtlı çalışma kapasitesi, şehirlerdeki teslimat hizmetinin ihtiyaçlarını karşılamaya yettiği için, şehir içi eşya taşımacılığında kullanılmak üzere elektrikli kamyonlar üretilmiştir. Yavaş ve sabit bir hızda sürüldüğünde buharlı araba

motorunun maksimum güç kullanma kapasitesi, buharlıların başarısının altında yatan önemli bir faktördü. Buharlı otomobil üretimine, 1920'li yıllarda da devam edilmiştir. Buharlı otomobillerin yeniden hayata döneceği söylentisi, o zamandan beri ara ara gündeme gelmiştir. Benzinli motorla çalışan ilk arabalar, hantal ve karmaşık makinelerdir. Fazla gürültü çıkaran bu arabalar, pis egzoz gazları çıkararak, çevreyi kirletiyorlardı. Elektrikli arabalar, gösterişli ve zengin araçlar olarak nam salmışlardır. 1941'de Ford, kendi tasarımı olan ünlü Model T'lerin çoğunu tek bir günde imal etmiştir. Bazı tarihçiler benzinli otomobilin yükselişinin nedeni olarak coğrafi faktörleri gösterirler. Buharlı ve elektrikli arabalar, önce ABD'nin doğusunda yapılmıştı. Öte yandan benzinli araba, ABD'nin iç bölgelerinin kırsal alanlarında kullanılmaya uygundu. Mühendislik kaynakları, dizel motorun benzinli motordan da verimli olduğunu açıklamışlardır.

Darwin, evrim kuramını teknolojiye uygulamayı asla düşünmemiş olsa bile, bazı çağdaşları, canlı organizmalar ile insan ürünü nesnelerin gelişimi arasında analogiler kurmuşlardır. Çeşitlilik kavramı, teknolojik evrimin anlaşılması açısından hayati bir önem taşımaktadır. İnsan ürünü kurmaca dünyada rastlanan zengin çeşitliliğe ilişkin bir değerlendirme, teknolojinin ürünlerine aşinalık nedeniyle bulanıklaşmaktadır. 19.yüzyılda Laplace, "Kutsal Bir Zekanın Varlığı"nı koyutlamıştır. Laplace'e göre bu kutsal zeka, evrende belirli bir anda atomların hepsinin kesin konumlarını, hızlarını biliyordu. Fiziksel evrenin tarihini belirleyecek ve geleceğini doğru tahmin edebilecektir. Teknolojik tercih özgürlüğünü kısıtlamaya yönelik baskıların artmasına rağmen teknolojik alternatifler, işlemeye devam eden bir süreç aracılığıyla tarih boyunca değerlendirilmekte ve ayıklanmaktadır. Uzun süredir Batı teknolojisinin üstünlüğüne duyulan inanç sarsılmaya başlanmıştır. Batılı olmayan bazı teknolojilerin, insan ihtiyaçlarını doğal dünyaya zarar vermeden karşılayabildiği yönünde sağlam kanıtlar bulunmuştur. İlerleme düşüncesini savunan kişiler, doğanın kontrol altına alınmasını ve insan hayatının iyileştirilmesini teknolojik ilerlemenin amacı olarak göstermekte giderek daha fazla zorlanırken, teknolojik ilerlemenin göstergesi olarak fiziksel nicelikleri kullanma girişimlerini de iki katına çıkarmışlardır. Teknolojik ilerlemeye ilişkin kanıt toplamak için kağıt ile motorlu kamyonu modern bir karayolunda yan yana koyarak maksimum hızlarını ölçmek, 20.yüzyılda yaşayan bir tarihçinin yapmaması gereken bir şeydir. Tıpkı diğer teknolojiler gibi ulaşım tarzlarının da, ait oldukları kültürler kapsamında değerlendirilmeleri gereklidir.

Endüstri devriminin tarihte ilerici bir olay olduğu, çünkü en çok etkilediği canlı türü olan homo-spienslerin hayatta kalması ve çoğalmasını kolaylaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. İnsanlığa tarımı, metalleri, şehirleri ve yazıyı kazandıran devrimlerin hepsi de insan türünün çoğalmasıyla sonuçlanmıştır. Bu nedenle endüstri devrimi benzersiz bir olay değildir. Aslında tarih öncesi insanların hayatları ve düşünceleri hakkında, yeterli bilgiye sahip değiliz. En azından bu toplumların nüfusunun arttığını/azaldığını bilebiliriz. İnsan sayısının çok fazla olduğu bölgelerde yaşayanların daha düşük hayat standartlarına sahip olduğu bir dünyada nüfus artışını kesin bir iyiye gidış olarak kabul etmek yanlış olacaktır. Diğer uçta ise teknolojik gelişmelerin zararlı etkilerini vurgulayan ve kimi kısıtlamalar getirilmesinde ısrar eden çevreci gruplar ve eleştirmenler yer almıştır. Elektromanyetik ışınımın aktarım uzaklığında kaydedilen seri artışlar, teknolojik ilerlemeyi oluşturmuştur. Teknolojik ilerlemenin yeniden formüle edilmesi, topluma karşı teknoloji tartışmasında muhalif yakada bulunanlarca kabul edilebilir olsa gerek. Ne tarihsel kayıtlar ne de teknolojinin toplum içinde üstlenmiş olduğu mevcut rolüne ilişkin geliştirilen anlayış; teknoloji alanındaki ilerlemeler ile insan neslinin iyiye gitmesine yönelik bütün çabalar arasında nedensel bir ilişki bulunduğu görüşünün yeniden ön plana çıkartılmasını onaylamaktadır. Bu yüzden yaygın ama yanıltıcı olan "teknolojik ilerleme" kavramının devre dışı bırakılması gerekmektedir. Bu kavramın yerine insan ürünü olan kurmaca dünyanın çeşitliliği, teknolojik hayal gücünün verimliliği ve birbiriyle ilişkili insan ürünü olan nesnelere oluşan ağın büyüklüğü ve eskiliğini yeniden değerlendirmemiz gereklidir.

III-BİLİM TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Aşağıda bilim ve teknolojideki gelişmeler bilim tarihi bakış açısından incelenmiştir. Dolayısıyla bilimdeki gelişmelerle teknolojideki gelişmelerin birbirleriyle iç içe geçmiş olduğu ve etkileşim içinde buldukları yorumuna ulaşılabilir. Bu açıdan teknolojik araç ve aletler, bilim adına yapılan araştırmaların sonuçları olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin tekerlek, barut, buhar, elektrik ve radyo dalgalarının keşfedilmesi, bu konudaki teknolojilerin icadını gündeme getirmiştir. "Bilgi toplumu, bilgi çağı" kavramlarıyla nitelendirilen yeni dünya düzeninde, teknoloji kadar bilim ve teknolojideki tarihi gelişimin de incelenmesi gereği vardır. Böylece günümüz bilgi toplumunun ilk dönemlerine ışık tutulmuş ve fikir edinilmiş olunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle aşağıdaki bölümde teknolojik gelişmelerin tarihi gelişimi tablolaraştırılarak ve bilimsel icatlar/gelişmelerle ilişkili olarak verilmiştir.

Thales (MÖ.7-6.yüzyıl)	Reçine fosili olan kehribarı yüne yada pöstekiye sürtünce kehribarın kuş tüyü, iplik, saman gibi cisimleri çekme gücü kazandığını ilk fark eden Yunan Filozofudur. ⁷
William Gilbert (1544-1603)	Sihirli çekme gücüne sahip kehribarın Yunanca adı olan "elektron"dan alınmış bir sözcükle elektrik denilmesini önermiştir. Miknatıs sorununu inceleyip, 1600 yılında "De Magnete" isimli ilk bilimsel kitabı yazmıştır. Sonra Peter Peregrinusa isimli Fransız araştırmacı miknatıslı iğnenin kuzeye bakan ucuna kuzey kutbu, güneye bakan ucuna güney kutbu adını vermiştir. Pusulayı Çinlilerin icat ettiği, daha sonra Arap denizcilerden Avrupa'ya geçtiği sanılmaktadır.
Otto V. Guericke (1602-1686)	Dünya üzerinde parlayan ilk elektrik kıvılcımı bu Alman Bilgininin yaptığı kükürtlü bir küreden çıkmıştır.
Francis Hawsbee (?- 1713)	Guericke'nin kıvılcım üreten elektostatik makinesindeki kükürt kürenin yerine bir cam silindir koymuştur. Hızla çevrilebilen cam silindire daha uzun kıvılcımlar sağlayarak bazı deneylere girişebilmiştir.
Jesse Ramsden (1735-1800)	Ekseni etrafında dönen cam tablayı madeni yastıklara sürterek elektrik yükleri üretmiştir.
Petrus Von Musschenbroek (1692-1761)	Hollanda'nın Leyden Kenti Üniversitesi Profesörlerindir ve elektostatik makinelerden çıkan elektrik yüklerinin biriktirilebileceği bir kondansatör icat etmiştir.
Benjamin Franklin (1706-1790)	Gazetecilikle de uğraşmış, elektriğin izlerini derinden incelemeye çalışmış ve Fransız Kimyacı Du Fay'ın biri camı, diğeri reçineli türünden olmak üzere 2 çeşit elektriğin varolduğu iddiasını reddetmiştir. Franklin o zamanlar "garip bir akışkan" olarak nitelenen elektriğin tek çeşit akışkan olduğunu savunmuş; fırtınalı günlerde elektrik yüklü bulutları, büyütülmüş birer Leyden Şişesi olarak görmeyi akıl ettiği an insanlığa yıldırımın güvenini armağan etmiştir. Leyden şişesinden çıkan kıvılcımla, şimşegin aynı elektrik yüklerinin sonucu olduğunu düşünmüştür.
Charles Augustin De Coulomb (1736-1806)	Güçlerin etkisini nitelik ve nicesele olarak bükme olanağı veren burma makinesini icat etmiştir. "Recherches Sur La Torsion"(Burma Konusunda Araştırmalar) adını taşıyan bir kitap yayınlamıştır. Elektostatik ve miknatıssallığa ilişkin deneylerini kapsayan yayınlarıyla elektrik yüklerinin birbirini çekme ve itme gücünün ölçülebildiğini ortaya koymuştur.
Volta Alessandro (1745-1827)	Pili icat etmekle Alessandro, 1650-1800'e dek süren elektrik kıvılcımı üretme ve üretilen elektrik yüklerini Leyden şişesi gibi bir kondansatörde biriktirip boşalmlarla kullanma çağına bir perde indirmiş ve açılan yeni perdede sahneye gelen sürekli elektrik akımı olmuştur. Volta pili sayesinde laboratuvarlar, sürekli akıma kavuşmuştur.
Humpry Davy (1778-1829)	Damıtılmış ve içindeki havadan arındırılmış su kullanarak Davy, suya elektrik akımı vermiştir. 1809'da altından yapılmış elektrotlar kullanmış, suyu hidrojene ve oksijene ayırmıştır. Davy, ergimmiş madene elektrik akımı verilince, madenin iyonlarını ayırıp katotta maden toplayabildiğini görmüş ve toz halinde metal elde etme yolunu bulmuştur.
P.L. T. Heroult (1863-1914)	Fransız Metalürji Mühendisi Heroult, Davy'nin yönteminden alüminyum elde etmek için yararlanmayı düşünmüş, elektroliz yoluyla alüminyum madenini saf olarak elde etmiştir.
Svante A. Arrhenius (1859-1927)	İsveçli kimyacı olup, elektrolitlerin iyonlaşmasını açıklayan teoriyi bulmuştur. Atomun içindeki zerreciklerin elektrik yükü taşıdığı 1900'e doğru kanıtlanınca, 1903'de epey gecikmiş olarak Nobel Kimya Ödülünü kazanmıştır.
Christian Oersted (1777-1851)	Miknatıs ve elektrik arasındaki etkileşim gerçeğinin perdesini aralamayı Danimarkalı bilgin Oersted başarmıştır. Oersted, akım geçirilen teli miknatıslı iğneye dikey tutunca söz konusu etkinin kaybolduğunu da saptamıştır.
François Arago (1786-1853)	Demire elektrik akımı verince miknatıslılık kazandığını ilk saptayanıdır. Arago, volta pilinin icadı karşısında büyük heyecan duyanlardan biriydi.
Abdre Marie Ampere (1775-1836)	Hareket halindeki elektriğin miknatıssal etkiler yarattığını ortaya koyarak, iki kapalı akımın birbirine etkisinin tıpkı bir akımın bir miknatıs üzerindeki etkisi gibi olduğunu kanıtlamıştır. Ampere cisimlerin moleküllerinin, miknatıssallık tarafından yönlendirilen özel akımlara zemin oluşturduğunu söylemekle günümüzün maddeyi çok büyük sayıdaki elektriklenmiş zerreciklerden oluşmuş kabul gören "elektronik kavramını müdelemiştir.
Michael Faraday (1791-1867)	İngiliz Fizikçi, nice bilim adamının varlığını adeta hissettiği elektrik-miknatıs etkileşiminin en büyük gizini keşfetmiştir. Faraday'ın "endüksiyon akımı" buluşu, insanlık tarihinin seyrini değiştirecek nitelikteydi 1831'de Faraday, yaptığı deneyle insanlara o ana dek pilden gelen cılız, fakir elektrik akımını birder elektrik seline çevirecek yöntemi bulmuştur. Faraday'ın miknatıs-iletken ait ünlü deneyi bilinen gezgir bileyicilerin ayak pedalıyla çalışan bileme makinelerine benzer bir aygıtla yaptığı deneyidir.
Georg Simenon Ohm (1789-1854)	Ohm, pilin tele uygulanan voltajın yüksek oluşu oranında daha fazla akım geçirdiğini gözlemiştir. Baz iletkenlerin kolay akım geçirmesi, bazı iletkenlerin ise daha yavaş akım geçirmeleri Ohm Kanunu'nu çerçevesinde "direnc" adını kazanmıştır.
Nikola Tesla (1856-1943)	Tesla elektrik akımını üretmek için bir miknatıslı döndürüp mekanik güç harcamaktansa, mekanik gücü yerini alan bir dönel magnetik alanı bulan kişidir. "Tesla bobini" diye anılan bobini 1891'de buldu. Tesla bobini yüksek gerilimle çalışan ve bugünkü neon ve floresan lambalarının proto-tiplerini oluşturdu. Seyretlik gazlı ve fosfor kaplamalı tüplerin gelişmesini sağlamıştır.
Isaac Newton (1642- 1727)	Newton, gün ışığının toplumda epey yaygın bir deyimle "teknikolor" olduğunu ortaya çıkarmış; beya güneş rengini prizmayla renklere ayırdıktan sonra, bu ayrılmış renkleri başka bir prizmayla tek renkt birleştirmiştir. Newton'un güneş ışığının içindeki renk dünyasına açılmasından sonra Fransa'da J.Delill adındaki bir rahip, gökkuşağındaki renklere bordoyu da eklemiş ve beyaz ışığın 7 renge ayrıldığıdır

⁷ Tablodaki bilgiler; Raşit Aşçıoğlu, **Bilim ve Teknik Ansiklopedisi**, Garanti Bankası, Yeni Asır Kültür Armağanı, 1985'den derlenmiştir.

	söylemiştir. Evrensel çekim gücünün varlığını ortaya atmıştır. Ay'ı yer küreye, yer küreyi Güneş'e çeken karşılıklı etkileşim gücü olmasa "Ay yörüngesinden teğet olarak fırlayıp giderdi." demiştir. Kepler'in 3.yasasına dayanarak Newton, matematiksel olarak yerçekimi gücünü hesaplamıştır. Elmanın yere düşmesine neden olan aynı gücün Ay'ı da yörüngesinde tuttuğu gibi o tarihlerde keşfedilen Jüpiter'in aylarının gezegen çevresinde dönmelerini sağladığını belirtmiştir.
Thomas Young (1773-1829)	Renk duyumu mekanizmasını açıklayan teoriyi geliştirmiş; bu teoriye göre ağ tabakadaki her elemana 3 ayrı sinir ucu bağlıdır. Bunların biri kırmızı rengi veren titreşimleri, öteki mor titreşimleri, sonuncusunu ise ara titreşimleri yani yeşil ve maviyi algılar. Beyaz ışık duyumu üçünün birden, siyah ışık duyumu ise her hangi ikisinin uyarılmasıyla meydana gelir.
Willam Herschel (1738-1822)	Herschel prizmanın 6 renge ayrıştığı tayfın kırmızı renginin ötesine bir termometre yerleştirmiştir. Termometredeki cıva kendiliğinden yükselmiştir. O halde güneş ışığında tayf sınırlarının ötesinde görünmeyen bölümde değişik dalga boylarında radyasyon vardı. Herschel'n bulduğu bu radyasyon " kızılötesi" diye bilinir.
Joseph Von Fraunhofer (1787-1826)	1814'de bir Alman optikçi Fraunhofer, Newton'un prizmasıyla başardığını biraz daha öteye götürüp, kırılacak olan güneş ışığını prizmaya incecik bir yarıktan geçirerek vermiştir. Fraunhofer "Fraunhofer Çizgileri" denen karanlık çizgilerin yerlerini saptamıştır.
Gustav R.Kirchhoff (1824-1887)	Kirchhoff ve Wilhelm, bilinen elementlerin bilinen çizgiler verdiği temelinde dayanarak hüviyeti tespit olunmayan elementleri aramaya koyulmuşlardır. Sezyum ve rubidyum elementlerini bulmuşlardır.
P.Julae Cesar Janssen	Güneşte helyum elementini spektroskopi aracılığıyla bulmuş, güneş tutulmasını izleyebileceği Hindistan'a gitmiş, o güne dek bulunanlara benzemeyen tayfla karşılaşmıştır.
Sir Norman Lockyer (1836- 1920)	Güneş tayfında uzmanlaşmasını sağlayan uzun çalışmalar yapmış, güneş tutulması olmadığı zamanlardaki güneş fişkırmalarını incelemiştir. Lockyer belirli bir elemente ait tayf çizgilerinin yüksek ısı derecelerinde değişiklik gösterdiğini saptamıştır.
Anders Jonas Angstrom (1814-1874)	Başta güneşin tayfı olmak üzere araştırmalarını ışık alanında yoğunlaştırmıştır. Gazların verdiği tayf üzerine yaptığı araştırmaları "Basit Gazların Tayfı Üzerine" adlı kitapta toplamıştır. İlk defa dalga boylarını ölçtüğü için bugün ışığın dalga boyu uzunlukları Angstrom ölçüsüyle bilinir. Güneşte hidrojen bulunduğunu saptamıştır.
Johann Balmer (1824-1898)	İsviçreli bilgin Balmer, 1884'de yaptığı bir deneyde hidrojen gazına enerji kazandırarak bundan çıkan ışığın radyasyon tayfını incelemiştir. Hidrojen tayfında 4 belirgin renkli çizgi bulmuştur. Bunlar kırmızı, mavi-yeşil, mavi ve mor renklerdi.
Robert Hooke (1635-1703)	Mikroskopun icadından Leewenhoek gibi yararlanmış; Micrographia adlı kitabında verdiği bilgiler arasında bir mantarın kesitini mikroskop altında incelediğinde gördükleri de yer almıştır. Bir peteğe benzeyen küçük odacıklara "hücre" adını vermiştir. 1644'e dek maddenin iç yapısına ait hücrel bir görüntüden kimsenin söz etmediğini belirten Hooke, yaptığı önemli keşfin farkındaydı.
Luigi Galvani (1737-1798)	Galvani, laboratuvarında bir kurbağanın karnını yarmış ve arka bacaklarına bir tel yay geçirmiştir. Ölü kurbağanın bacakları ikide bir kasılıyordu. Galvani, kurbağada bir hayvansal elektrik bulunduğu görüşünü savunmuştur. Zamanında tezini savunmada yenik çıkmıştır. Fakat günümüzde elektro kardiogram ile kalbin kasılması için gerekli elektrik uyarısını kendisinin ürettiğini saptanması, elektro-ansefalogramla da beyin uyarılarındaki elektrik akımlarının kaydedilmesi ve nöron uçları arasında sinaptik sıçramalar olması, vücuttaki hayvansal elektrik konusunda Galvani'nin haksız olmadığını ortaya çıkarmıştır.
Joseph Priestley (1733-1804)	İngiliz kimyacı, filozof ve ilahiyatçısıdır. Bir minik fareyi kavanoz içindeki bir deney sokmadan önce "Havanın Çeşitli Türleri Üstüne Gözlemler ve Deneyler" adlı kitabı yazmış, gazları cıva kabında toplayarak SO2, amonyak, CO2 gibi suda çözülenlerini ayırmış; CO2 de incelemiştir.
L.Antonie Lovaisier (1743-1794)	Metallerin havayla temas halinde ısıtılmalarının kütlelerinde bir artışa yol açtığını deneyle belirlemiştir. Kütlelerin Korunumu Kanununu koymuştur. Yanma olgusuna katılıp, civayı oksitleyen bölümüne oksijen adını verirken yanmayan bölümüne "hayat vermeyen" anlamında azot adını vermiştir. Bilimsel kimyanın kurucusudur. Laplace ile birlikte hidrojenin yanmasıyla su elde edilebileceğini kanıtlamıştır. Elmasın bir tür karbon olduğunu kanıtlayışı, bilim tarihinde ünlüdür.
Galileo Galilei (1564-1642)	17 yaşında bir rahibin akşam lambasını yakmak üzere geldiği Pisa Katedralinde sallanan lambanın salınımlarının genliliğinin azalmasına karşın eş zamanlı olduğunu saptamıştır. Hafif eğimli bir düzlemde bilyelerin iniş hızını hesaplamıştır.
Olaus Rømer (1644-1710)	Işığın hızını ilk ölçen astronomdur. Denizcilere nirengi noktası olabilecek gök cisimlerinin devinimlerini izlerken Jüpiter'in kendine ait uydularının önüne geçtiği zamanlarda beliren "tutulma" olgusunu hesaplamıştır. Böylece uydu tutulması süresinden denizcilerin belirli bir nirengi noktası belirlemeleri mümkün olacaktı.
L. H. Fizeau (1819-1896)	Yaptığı deneylerle ışık hızını 315.000 km/sn olarak hesaplamıştır. Işığın çeşitli sıvılar içinde hızını da ölçmüştür. Işığın sıvılardaki hızı, havadaki hızından yavaştı.
J. Clark Maxwell (1831- 1879)	Maxwell, hafif fakat büyük bir hızla değişen elektrik akımlarındaki sıçramalı ilerleyişin sonsuz bir yol olabileceğini düşünmüştür. Elektrikle mıknatıstan karşılıklı etkileşimle meydana gelip sonsuza uzanabilen bu dalgalara "elektro-manyetik dalga" adını vermiştir. Perdede güneş ışığı dalgasıyla elektro manyetik dalga hızı kardeş çıkmışlardı. Radyo dalgalarının varolabileceğini 1860'da haber vermiş oluyordu.
Samuel Morse (1791- 1872)	1837'de patentini alarak Newyork Üniversitesi'ne götürdüğü telgraf cihazını oradakilere tanıtmıştır. "Dikkat, Dünyaya sesleniyorum." sözlerini yazarak telgrafla yazmaya başlamıştır. Yazı değildi. Morse'un bulunduğu sinyal alfabesiydi.
Joseph Henry (1797- 1878)	Telgrafın uzun mesafelerde uygulanabilirliği konusunda katkılarda bulunmuştur. Bağlantı noktalarına küçük elektro-mıknatıslar yerleştiren Henry, tellerin direnci yüzünden uzak mesafelerde özgünleşen akım canlandırıcı yöntemi bulmuştur.
Henrich Hertz	1886'da bir leyden şişesi boşalımının, bir bobinin ucunda sarımtırak bir kıvılcım çıkarttığını fark etmiştir.

(1857- 1894)	Bunca yıl varlığını kanıtlamak için bilim adamlarının peşinde koştukları elektromanyetik dalga kendini böylece göstermiştir.
G. Marconi (1874- 1937)	1876'da İtalya'nın La Spezia bölgesinde 3 km uzağa elektro manyetik yayın yapmıştır. Marconi İngiltere'ye gidip, hemen patent almış, Paris'te Uluslararası Ölçüler ve Tartılar Kurumu Başkanı Marconi'ye "Nihayet Hertz dalgaları Atlantik'i aşiyor.", "İcadınız Dünya turu yapacak." demıştır.
D. Gabriel Fahrenheit (1686- 1736)	Kendisinden önce termometre yaparak suyun sabit bir sıcaklıkta kaynadığını saptayan Fransız Fizikçi Amantons'tan etkilenmiştir. 1714'de cıvalı termometreyi yapan Fahrenheit, saf suyun donma derecesini 32, kaynama derecesini 212 derece kabul eden bir termometre yapmıştır. F. Termometresi ABD ve İngiltere'de kullanılmaktadır.
Anders Celsius (1701-1744)	Suyun donma derecesini 0, kaynama derecesini de 100 olan, 100 derecelik bir termometre sistemi kuran Celsius, fizikçi ve astronomdur. Celsius yıldızların parlıklarını izleyip, aralarındaki parlıtı farklarını saptayan çalışmalar yapmıştır.
Lord Kelvin (1824-1907)	1860'larda Lord Kelvin unvanı verilen W. Thomson, bir gazın her derece soğuma karşısında uğradığı kaybın, moleküllerinin ortalama enerji miktarı olduğu, hacmi olmadığı görüşünü savunmuştur. Kelvin ölçeğinde en düşük ısı derecesi -273 Kelvin'dir.
Joseph Black (1728-1799)	İngiliz fizikçi ve kimyacıdır. Termometre ile çok sayıda deney yaparak ısının yapısını çözmeye yönelik çalışmalar girişmiştir. Çaydanlıktaki ısının kaynayarak ısısının artacağı varsayılırken, Black termometreyle izlediği kadarıyla kaynayan suyun buhar olduğunu, fakat ısı derecesinin 100 C'yi aşmadığını belirtmiştir.
Michel Joseph (1740-1810)- Jacques Etienne (1745-1799)	Diğer adlarıyla Mogolfier Kardeşler, gerek havadan hafif gaz zarfının havada kalmasından etkilenerek, gerekse yanan ateşten çıkan sıcak havanın ufak tefek cisimleri havaya kaldırıp uçurduğunu gözlemiş, 1783'te köyleri Annonay'daki çarşı meydanından 2 kardeş, içine sıcak hava doldurulmuş, keten kumaştan yapılmış bir balona binerek göğe yükselmişlerdir. İnsanoğlu ilk kez uçuyordu.
Evangelista Torricelli (1608-1647)	İtalyan bilgini Torricelli ile Viviani 1644'e kadar insanların farkında olmadıkları hava basıncını bulmuşlardır. Atmosferin leğendeki cıvaya yaptığı basıncın tüpteki cıvayı 76 cm yükselttiği fikrini öne sürmüştür.
Robert Boyle (1627-1691)	Gazın basıncının artması sonucu hacminin azaldığını kanıtlamıştır. Bir gazın basıncı yarı yarıya daraltılınca basıncı iki misli artıyordu. Demek ki havanın yoğun olduğu deniz yüzeyinde basınç fazlaydı, üst tabakalarda basınç azalıyordu.
Thomas Savery (1650- 1725)	Maden ocaklarında suyu boşaltmak için kullanılan tulumbarı buhar gücüyle çalıştırmıştır. Böylece insanın kas gücüyle tulumba çalıştırması zorunluluğunu makineye devretmeyi akıl eden kişidir.
James Watt (1736-1819)	Bir buhar makinesi tamiri için çağırıldığı Glasgow Üniversitesi'nde Newcommen Makinesini tamir ettikten sonra yakıt israfını önleyecek bir önlem düşünmüştür. Buhar kabını sürekli sıcak tutup, buharı da soğuk tutulan bir başka kaba/yoğunlaşma odasına yönlendirmiştir. Böylece buhar kabı her seferinde soğumayacağından yakıt tasarruf edilecekti.
Nicolas L. Sadi (1796-1832)	Carnot 1824'de "ısının hareket ettirme gücüne dair" başlığını taşıyan bir makale yayınlamıştır. Isının belirli bir yönde yokuş aşağıya hareket edebileceğine ilişkin teorisi fiziğin temel kanunlarından "termodinamiğin İkinci Kanunu"nun bulunmasına yol açmış, ısının da değirmen çarkını döndüren suyun yaptığına benzer işi yaptığını belirtmiştir.
J. Prescott Joule (1818-1889)	Isının işe çevrilmesine ilişkin incelemeler yapan bilim adamlarına karşılık Joule, işin ısıya çevrilmesi olgusunu incelemiştir. Joule, bir kap içindeki suyun kanatlı bir çarkla döndürülmesi sonucu harcanan işgücü karşılığında suyun ne derece ısındığını ölçmüştür.
J. Robert Von Mayer (1814-1878)	Joule gibi Mayer de bir ısı artışı meydana getirmek için ne kadar iş yapmak gerektiği konularına eğilmiştir. Isının mekanik eşdeğeri ölçümleri oyle'ünküne eşit çıkan Mayer, Enerjinin Korunumu Kanunu'yla ilgilenmiştir. Meteoritlerin atmosfere sürtünmeleri sonucu parlayıp yıldız yağmuru görünümüne büründükleri görüşünü savunmuştur.
Rene Antoine de Reaumur (1683-1757)	Fahrenheit ve Celsius termometreleri gibi bir termometre yapan Fransız Reaumur, mikroskobu madenleri tetkik için kullanan ilk araştırmacıdır. Demir konusunda yaptığı incelemeler sonucu demirin sertliğinde ve dayanıklılığında rol oynayan unsurun karbon oranı olduğu kanısına varmıştır. O tarihten sonra uygulanan karbon oranına göre çelik ve alaşım çeşitleri üretilmiştir.
Otto Lilienthal (1848- 1896)	Planörle 2000'e yakın uçuş yaparak, uçuş dinamiği hakkında en çok bilgi sağlayan kişidir. Uçağı yönetmek, döndürmek, rüzgarda kontrol etmek, yere konmak gibi çok önemli uçuş dinamiğine ait bilgi birikiminden dünya havacılığı çok yararlanmıştır.
Wilbur Wright (1867-1912)- Orville Wright (1871-1948)	Dünya havacılık tarihinde ilk uçağı kullananlardır. 1903'te havadan daha ağır ve hareket gücünü motordan alan ilk araçla uçan iki kardeş, 38 dakika havada kalmışlardır.
Frederich Wöhler (1800-1882)	Sentetik organik kimyanın kurucusudur. "Şu anda organik kimyanın durumu, insanı çıldırtmak için yeterlidir. Buna ilk çağın içine girilmez tropik ormanları gibi gözüküyor. İçinde müthiş şeylerin bulunduğu, fakat çıkış yolu olmadığından insanın girmeye cesaret edemediği korkulu bir ormanı andırıyor." demıştır.
Dimitri Mendeleev (1834-1907)	Rus Mendeleev, Alman Wöhler'in organik kimyaya ilişkin sözlerine benzer sözlerle özetliyor çalışmalarını: "Dağılımı rastlantılara bağlı sayılan basit cisimler arasındaki ilişkilerin kesin ilkelere yönetildiğini gösteren bir sistem kurmak istedim." Her element hakkında mümkün olan her kaynaktan bilgi toplayarak, bu bilgi birikimini sınıflandırmıştır.
Jeffreys Moseley (1887-1917)	Çeşitli elementleri X ışını tütünün anot bölümüne yerleştirerek elektron bombardımanına tutmuştur. Her elementin çıkardığı X ışını dalga boyunun, diğer elementlerinkinden ayrı olduğunu saptamıştır. Bir önemli gözlemden bulunarak sözkonusu dalga boylarının periyodik cetvel merdiveninin basamaklarını çıktıkça küçüldüğünü belirlemiştir.
Konstantin Tsiolkovsky	Bilimsel olarak uzaya gitme olanaklarını aramaya koyulan ilk fizikçi. Çarlık Rusya'sında köy öğretmeniği yapan Tsiolkovsky'den kimya ve fizik tezleri yazacak kadar kendini eğitmişti. Roketten güç olarak uzaya

(1857-1935)	bir araç göndermekten ilk söz açan odur.
R.Hutchings (1882-1945)	Amerikalı fizikçi olup, aşırı yükseklerle ulaşma yöntemi adını taşıyan bir kitap yazmış; fırlatılacak roketten gücünü alan bir uzay aracını uzaya gönderme sorunlarını incelemiştir.
John F. Kennedy (1917-1963)	Politikacı olmakla birlikte, elektrik akımıyla ilgili çalışmalarını yoğunlaştırarak yıldırımlığı icat eden Benjamin Franklin'dir. Kennedy ise 1961'de henüz ABD, Sovyetlerin uzay başarıları arısında emeklerken "1960'lı yıllara sona ermeden ABD, Ay'a insan gönderecektir." demiştir. Aya gidişin startını Kennedy vermiş sayılır.
Nikolas Kopernik (1473-1543)	Polonya'da rahip olan Kopernik, 1543'de büyük bir cesaret örneği göstererek evrenin merkezinin dünya olmadığını, Güneş olduğunu ve dünyanın güneş çevresinde döndüğünü kısık bir sesle açıklamıştır. Güneş sistemini incelemeye yönelik hız kazandırmıştır. Kopernik, işte böylesine önemli yeni bir çığır açmıştır.
Johannes Kepler	Kepler bir yandan Almanya'daki savaşlar nedeniyle kentten kente sürüklenirken, bir yandan da Galileo'ya mektup gönderip gökyüzünü incelemek için bir dürbünü olmadığından yakınmıştır. Kepler, evrenin yapısını derinden derine düşünen ve yalnızca fizik değil, metafizik sorunları da kendi kendine soran bir kişiliğe sahipti.
William Crookes (1832-1919)	Elektrik akımının yolunu engelleyecek gaz kalmayacak biçimde içinin havası boşaltılmış tüpler geliştirmiştir. Bunlara Crookes Tüpleri adı verilmiştir. Floresan özelliği bulunan çinko sülfür Crookes tüpüne sürülünce katot ışınlarının etkisiyle ışımıştır. Bu ışınların yapısını araştırmak için Crookes ışığa mıknatıs tutmuştur. Işınların manyetik alan tarafından sapıtılması, katottan kaynaklanan eksi yüklü zerrecikler olduğuna işaretti.
Joseph John Thomson (1856-1940)	İngiliz fizikçi Thomson, katot ışınlarını, gücü belirli bir elektrik alanı etkisinde bırakarak sapmalarını sağlamıştır. Sonra da elektrik alanına dikey bir magnetik alanı, ışın demetini döndürmek için kullanmıştır. Magnetik alanın etkisiyle ışın demeti, ilk hareket ettiği noktaya yeniden getirilmiştir. Thomson katot ışınlarının basbayağı madde zerrecikleri olduğunu ortaya koymuştur.
Robert Millikan (1868-1953)	Elektronun yük miktarını doğru bir şekilde ölçebilen Millikan, bir yağ damlası deneyi ile 1932 Nobel Fizik Ödülünü almıştır. Elektrik yüklü yağ damlacıklarının, bir elektrik alanı etkisinde bırakılınca, belirli yükseltiye ulaşmaları için geçen zamanı hesaplamıştır. Elektrik alanı etkisinden kurtulunca yağ damlalarının belirli bir düşüş yapmaları için gerekli zamanı da ölçmüştür.
Wilhelm Roentgen (1845-1923)	Roentgen,1890'larda epey yaygın olan havası boşaltılmış yada gazı iyice seyreltilmiş cam tüp deneylerinden birine daha girmişti. Laboratuvarının bir köşesinde floresan bir madde bulunan bir şişenin ışıdadığını görmüştür. O an katot tüpü çalışır durumdaydı ve katot ışınları yayıyordu. Bu ışınların ne olduğunu anlayamayan Roentgen, meçhul anlamında X ışınları adını vermiştir.
Henri Becquerel (1852-1908)	Roentgen'in katot tüpünden yayılan X ışınlarının şişe içindeki bir maddeyi ışılatması Becquerel'in ilgisini çekmiş; radyoaktivite denen olguyu keşfetmiştir. Uranyum radyoaktif, yüksek enerjiye sahip ışınlar saçıyordu.
E. Goldstein (1850-1931)	1885'de Crookes ve Thomson'un buluşlarından önce Goldstein, benzer bir tüp deneyinde artı yüklü zerrecikler bulunduğunu açıklamıştır.
Ernest Rutherford (1871-1937)	1911'de laboratuvar arkadaşlarıyla birlikte, radyoaktif bir cismin yaydığı alfa taneciklerini atomun bombardımanı için mermi olarak kullanmıştır. Alfa taneciklerinin altın folyosunu sapma yapmadan geçmeleri, Rutherford'u şaşırttı. O halde maddenin atomik teorisini 1803'de ortaya atan Dalton'un iddia ettiği gibi atomlar dolgun küreler değillerdi.
James Chadwick (1891-1974)	1932'de berilyum elementini alfa tanecikleriyle bombardıman etti. Berilyumdan çok büyük girme gücü olan ışın demeti çıktığını saptamıştır. Bu ışınları mıknatıs etkilemiyordu. Nötr durumdaydı. Chadwick yeni nükleer taneciklerin elektrik yüklü bulunmadığını, nötr olduğunu bulguladı. Böylece atomun sırasıyla elektron, proton ve nötron adı verilen tanecikleri bulunmuştur.
Marie Curie (1867-1934)	Kocası Pierre Curie ile birlikte uranyum içeren madenleri inceleyerek çok radyo aktif yeni bir madde olarak, buna polonyum adını vermişler; sonra radyumu bulmuşlardır. Pierre Crue ve kardeşi Jaques da 1880'de bazı kristallere basınç uygulayınca bir elektrik potansiyeli doğduğunu saptayarak Piyezo-elektrik olgusunu bulmuşlardır.
Eistein	Kütle ve enerji konularındaki görüşleri 1905'de açıklanmaya değin bilim dünyasında bu iki kanun birbirinden ayrıydı. Einstein, kütle ve enerjinin eşdeğerliliğini ortaya koyarak, bunların birbirlerine dönüştürülebileceklerini söylemiş, bu iki kanunun tek bir kanunun iki yanı olduğunu belirtmiştir.

Tablo 1- Bilim Tarihi Yönüyle Bilim ve Teknolojinin Gelişim Süreci

1000 yılında Çinliler barutu geliştirmiş; 1025'de Avrupa'da ocak yerine şömineler kullanılmış ve 1027'de Çin'de yel ölçme tekniği bulunmuştur. 1030'da İtalya Salerno'da ilk tıp okulu kurulmuştur. Bilgileri pek az olan Avrupalı doktorlar, ehil Arap ve Yahudi doktorlardan bilimsel tedavi yöntemleri öğrenmişlerdir.1041'de ise Çin'de basım işlerinde ayrı ayrı harfler kullanılmaya başlanmıştır. 1044'de Çin'de yüzer pusula icat edilmiştir. 1065'de bilinen ilk vitray pencere Almanya'da Augsburg Katedrali'ne konulmuştur. 1088'de Çinli Su Sung'un yaptığı su saati 10 m yüksekliğinde bir kuleye yerleştirilmiştir. Bir su dolabından elde edilen enerjinin

harekete geçirdiği düzenek, saati bildiren çanlar, ganglar ve davulların çalınmasını sağlamıştır. 1094'de Venedik'in su yollarında bugün hala kullanılmakta olan gondolların ilk örnekleri görülmeye başlanmıştır.⁸ Aşağıdaki bölümde; tabloda yer almamış olup günümüzde iletişimde önemli bir konuma gelen ve ET'nin ana unsurlarından olan telekomünikasyon yönlü diğer teknolojik gelişmeler üzerinde durulmuştur. Önce telefonun tarihi gelişimi incelenmiştir.⁹ İskoçya doğumlu, konuşma eğitimcisi A.G.Bell, 1876'da ilk telefonu icat ederek patentini almıştır. Sağırılarla ilgili çalışmaları, belli seslerin havadaki titreşimlerle nasıl oluştuğunu merak etmeye yöneltmiştir. "Armonik telgraf" adını verdiği bir mekanizma üzerinde çalışırken, elektrik akımının konuşma sırasında oluşan titreşimleri andıracak biçimde değiştirilebildiğini bulmuş; icat ettiği telefonu da bu ilkeye göre çalıştırmıştır. Ayrıca A.G.Bell ve asistanı Watson, ilk kez uzak mesafeli telefon görüşmesi yapmışlardır. Aralarındaki uzaklık 3 km idi. Bell'in icadı telefon aygıtında, borazanı andıran ağızlıkla kulaklık bölümü bir aradadır. Bir kişi ağızlığı konuştuğunda, çıkan ses aygıtın içindeki bir diyaframı titreştirerek, değişmeye uğrayan titreşim bir elektrik akımına uğramış, alıcı, karşı taraftan gelen bir akımı yeniden titreşime döndürerek, ses olarak duyulmasını sağlamıştır. İlk telefon kablolarında, camla kaplanmış bakır teller kullanılmış, özellikle yukarıdan geçen hatlarda, sağlam oldukları için demir teller tercih edilmiştir. Prof.Bell, patentini aldığı buluşunu Western Union adlı telgraf şirketine 100.000 \$'a satmayı önermiştir. Ancak şirket bu satma fikrinin hiçbir işe yaramayacağı kararına vararak bu öneriyi reddetmiştir. Bunun üzerine Bell, 1880'de iki ortağıyla Bell Telefon Şirketi'ni kurmuştur. T.Edison ise 1877'de dinleme ve konuşma için iki ayrı parçası olan telefon aletini geliştirmiştir. 1885'de verici ve alıcılar, "ahize" denilen tek bir mekanizma da birleştirilmiştir. 1887'de telefon ilk yıllarda Amerika'da şüphe ile karşılanmıştır. Birçok kişi kulaklıktan gelen seslerin sağırılığa/deliliğe yol açacağına inanmıştır. Görüldüğü gibi telefon da diğer icatların çoğu gibi, doğru/yanlış olumsuzluklar öne sürülerek tepki görmüş ve eleştirilmiştir. 1887'de Amerika'daki telefon abonelerinin sayısı 150.000'i aşmıştır.1892'de A.Strowger, bir rakibinin telefon santralında çalışan karısının kendi telefon hattını meşgul ettiğini ve gelen müşteri telefonlarını kocasına transfer ettiğini fark etmiştir. Çok kızan Strowger, bunun üzerine santraldeki memuru, devre dışı bırakarak otomatik çevirme sistemini bulmuştur. İlk telefon görüşmeleri santrallarda çalışan görevliler aracılığıyla yapılmıştır. Görevliler, arayanın konuşmak istediği kişinin telefon numaralarını alıp, fişler ve anahtarlar vasıtasıyla bağlantıyı kurmuştur.

⁸ Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş., 1000'den 2000'e Zamanda Yolculuk, Resimli Dünya Tarihi, TURKCELL CD, Effect Multi-media, 1999

Görüldüğü gibi icatları yapanlar bilim adamlarıdır ve teknoloji bilimiyle çok yakından ilişkilidir. Ayrıca icat ve yenilik getirenlerin genelde toplum ve devlet tarafından başlangıçta tepkiyle karşılandığı ve eleştirildiği dikkati çekmektedir. Diğer yandan BT'ye uzanan yol, çok uzun ve zahmetli olup, geçmiş yüzyıllar süren araştırmalara uzanan bir trend izlemiştir. Havadan mesaj göndermek için radyo dalgalarından yararlanmak düşüncesine kapılan İtalyan mucit Marconi, bunu 1894'te bir odanın içinde yapmayı başarmış, 8 yıl sonra radyo sinyallerini Atlas Okyanusundan 4800 km uzağa yollamıştır. 20 yaşında, radyo gibi büyük bir buluşa imza atmış olan Marconi'nin getirdiği yeni sistem, karada ve denizde kesintisiz haberleşme olanağı da sağlamıştır. Diğer yandan telefon hatlarının uzunluğu arttıkça elektrik sinyali zayıflamaktadır. 1907'de elektron lambasının bulunması bu sorunu çözmüştür. 1926'da kısa dalga bandındaki radyo dalgaları aracılığıyla, okyanus aşırı telefon iletişimi başlamıştır. 1937'de uydular aracılığıyla yollanan mikro dalgalar üzerine modülasyon yoluyla telefon görüşmesini bindirerek bir çok konuşmayı tek bir kablo üzerinden aynı anda iletmeye olanak sağlayan sistem, ABD'nde uygulanmaya başlanmıştır. 1946'da radyo link sistemi kullanılmaya başlanmış; 1963'de ilk tuşlu telefon aygıtı piyasaya çıkmıştır. Pasifik Okyanusu'nun altına döşenen telefon kablolarıyla Amerika ve Asya birbirine bağlanmıştır. 1964'te Washington'da bulunan Johnson, Tokyo'daki Japon Başbakanı H. İkedada ile bu hat üzerinden ilk telefon görüşmesini gerçekleştirmiştir. 1975'de telefon sinyallerinin lazer ışınlarına bindirilerek çok ince optik lifler içinde toplanması yöntemi denenmeye başlanmıştır. Günümüzde uluslararası telefon konuşmaları deniz dibine döşenmiş optik lifler aracılığıyla yapılmaktadır. Konuşmalar, saf camdan oluşan ve optik lif adı verilen, birkaç ince kablo içinde ışık sinyalleri halinde yol almaktadır. Son yıllarda telefon sinyallerinin iletimi, digital olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu iletişimdeki bozulmayı ve gürültüyü çok azaltmış; aynı hat üzerinde bir çok konuşmanın birlikte iletilmesine olanak sağlamıştır. Ayrıca bir yer istasyonundan aldıkları sinyalleri bir başka istasyona ileten iletişim uyduları aracılığıyla, dünyanın bir bölgesinden diğerine telefon, faks, radyo, televizyon sinyalleri gönderilir olmuştur.

1980'lerde analog cep telefonu sistemleri İskandinav ülkeleri, İngiltere, Fransa, Almanya'da yayılmıştır. Ancak her ülkenin kendi geliştirdiği sistemi kullanması, sistemler arasında uyum sorunu yaratmıştır. Bu durumda mobil iletişim sistemi, sadece ulusal sınırlar içinde yapılmıştır. 1982'de cep telefonu sistemleri arasındaki uyum sorununu çözmek için bir araya gelen Avrupa ülkeleri, bütün kıtayı kapsayacak

⁹ Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş., 1000'den 2000'e Zamanda Yolculuk, ag. CD

olan GSM/Küresel Mobil İletişim Sistemi'ni kurma kararı almıştır. Analog hücreli sistem kullananların itirazlarına rağmen cesur bir adım atılarak bu yeni sistemin dijital olması da karara bağlanmıştır. 1991'de GSM sistemi kullanıma açılmıştır. 1993'de 22 ülkede 36 GSM şebekesi faaliyete geçmiştir. 1994'de Türkiye'de GSM operatörü Turkcell ticari faaliyete geçmiş olup, bütün dünyadaki cep telefonu abone sayısı 1.300.000 olmuştur. Günümüzde uçak yolculuğu sırasında telefon görüşmesi yapılabilmektedir. Konuşmalar yere bir uydu aracılığıyla gönderilmektedir. 1997'de dünyadaki cep telefonu abone sayısı 55 milyara yükselmiş; 1998'de Turkcell lisans anlaşmasını imzalamıştır. Avrupa'nın standardı olarak çıkmış olmasına rağmen, dünyadaki 142 ülkede 399'un üzerinde GSM şebekesi(ABD'nin PSC 1900-Personnel Communication Cellular System) de dahil olmak üzere faaliyet göstermektedir. 2001 yılında Türkiye'de GSM operatörü Turkcell'in abone sayısı 10 milyonu, Telsim'in ise 6 milyonu aşmıştır. Bilindiği gibi 21.yüzyıla girilen bu dönemde bilgi çağı ve bilgi toplumu aşamasına geçilmiş olduğundan bilgisayarın, tarihi gelişim sürecini de incelemek gerekliliği vardır. Çalışmanın diğer bölümlerinde ayrıntılarıyla incelenecek olması nedeniyle; aşağıda bu konuya bilim tarihi yönüyle kısaca ve genel hatlarıyla yer verilmiştir.

İnsanlar sayı saymasını öğrendikleri andan itibaren sayıları günlük hayatlarında kullanmaya başlamışlardır. Önceleri bu iş için taş parçaları kullanılmıştır. Hesap anlamına gelen "calculus" kelimesi Latince taş sözcüğünden türetilmiştir. Bundan 2500 yıl önce Çinliler ipler üzerinde dizili boncukların bulunduğu bir çerçeveyi(abaküsü) hesap işlerinde kullanmıştır. 1642'de B.Pascal, vergi memuru olan babasına yardım etmek için küçük tekerlekleri çevrilince toplama ve çıkarma işlemlerini otomatik olarak yapabilen bir makine geliştirmiştir. Bir süre sonra Alman matematikçisi G.W.Leibniz bu makineye çarpma ve bölme işlemlerini yapabilme özelliğini eklemiştir. Bugünkü anlamda bilgisayarı yani matematik ve mantık işlemlerini yapabilecek bir hesap makinesini ilk gerçekleştiren kişi, 19.yüzyıl matematikçisi C.Babbage'tir. Babbage'nin ilk yaptığı makine olan "diferans makinesi" çeşitli dişlilerden ve çarklardan oluşan logaritmik işlemleri bile hesaplayan karmaşık bir sistemdi. Babbage, bugünkü hesap makinelerinin temel özelliklerinin bulunduğu yeni bir model olan "analitik makine" üzerinde kırk yıl çalışmıştır. Ancak hükümet, projeye olan desteğini sürdürse ve proje bitirilseydi, makine bir futbol sahası büyüklüğünde olacak ve en az altı buhar makinesi ile çalışacaktı. Ancak projede kullanılan ve geliştirilen delikli kart başka çalışmalara

başlangıç oluşturmuştur¹⁰. Amerika'da H.Hollerith, 1890 nüfus sayımında kişiler hakkında bilgileri delikli kartlara kodlayarak elektrikli okuyucularla hesaplama yapması, onun geliştirdiği büro makinelerine ilgiyi artırmıştır. Bu makineleri üreten firma, Uluslararası Büro Makineleri(IBM) şirketinin çekirdeğini oluşturmuştur. 1946'da ilk fonksiyonel elektronik bilgisayar, Pennsylvania Üniversitesi'nde geliştirilen ENIAC(elektronik sayısal doğrulayıcı ve bilgisayar)dır. ENIAC 18 bin radyo lambası, 790 bin rezistans, 10 bin kondansatör ve 6 bin devre anahtarı ile 30 ton ağırlığında dev bir alettir ve bir insanın 20 saatte yapabileceği işlemi 30 saniyede yapmıştır.

1950'lerin başından beri bilgisayar dünyasındaki gelişmeler hızlanarak devam etmiş, bu süre yeni buluşların getirdiği yeniliklerle bilgisayarlardaki gelişme dönemleri birbirinden ayırt edilerek, belli kuşaklara ayrılmıştır. 1951-1959'da ilk kuşağın belirgin özelliği, bilgisayarlarda aktif element olarak vakum tüplerinin kullanılmasıdır. Bu tüplerin büyüklüğü evlerde kullanılan ampul boyutunda idi. 1959-1964 dönemi olan ikinci kuşak olarak bilinen dönemin temel özelliği, transistörlerin tablolar üzerine monte edilerek bilgisayarda kullanılmasıdır. 1964-1970 arasındaki üçüncü kuşak bilgisayarların özelliği, binlerce devrenin tek bir silikon tümleşik devreye sığdırılmasıyla, entegre devrelerin bilgisayarlarda kullanılmasıdır. Üçüncü dönemde manyetik diskler kullanılmaya başlanmıştır. IBM 360 serisi bu kuşağa aittir. 1970'den günümüze kadar olan dönem 4.kuşak olarak adlandırılır ve mikro tümleşik devrelerin bilgisayarlarda kullanılması ve mikro bilgisayarların hizmete girmesi bu kuşağın önemli özelliğidir. Önümüzdeki yakın dönemi kapsayacak olan 5.kuşağın esas özelliği ise yapay zekanın(artificial Intelligence) bilgisayarlarda kullanılması olacaktır. Bilgisayarların kapasite ve performanslarının en belirgin özellikleri arasında ana hafıza(CPU) kapasitesi, yardımcı hafıza(disk) kapasitesi ve işlem hızı sayılabilir. Bilgisayarlar her üç açıdan da çok hızlı gelişmeler göstermişlerdir. Ancak en önemli gelişme, bilgisayarların birbirlerinin kaynaklarını kullanmalarına imkan veren bilgisayar ağları(network) teknolojisinin gelişmesidir. Bilgisayar ağlarıyla bilgi-işlem kaynakları üzerinde merkezi denetim sağlanıp büyük veri tabanları kurularak, verinin çok farklı amaçlar için kullanımı sağlanabilmektedir.

Günümüzde kişisel bilgisayarlar büyük boy sistemlerin kapasitelerine erişmişler; bu bilgisayarlar için geliştirilen yazılımlar da hızla çeşitlenip yaygınlaşmıştır. Kişisel bilgisayarlar bilgisayar ağlarının uçlarında yer alarak büyük sistemlere girdi

¹⁰ Milliyet, "Bilgisayar Ansiklopedisi", İstanbul, 1991, s.10-25.

sağlayabildikleri ve bu sistemlerdeki bilgileri kullanabildikleri gibi, kendi aralarında bağlanarak geniş ağlar da oluşturmuşlardı. İT’de uzak mesafelerdeki bilgisayarlar arasında bağlantı kurulmasında modemler(modulatör-demodulatör)/TURPAK hattı kullanılmaktadır. Modemler sayısal sinyalleri ses sinyaline ya da ses sinyalini sayısal sinyale dönüştüren ve veri iletişimde telefon hattını kullanan aletlerdir. Bilgisayar iletişimde yoğun olarak kullanılan TURPAK iletişim sistemi ise büyük çapta bilgi transferi yapabilen özel iletişim hatlarıdır. Geliştirilen yazılımlarla 1990’lı yılların ikinci yarısından sonra bilgisayara girilmek istenen bir metin elle yazılarak değil mikrofondan konuşarak kayıt edilebilmektedir.¹¹ Kısaca artık bilgi uzmanları optik karakter tanımlayıcı(optical character recognition) ve akıllı karakter tanımlayıcı(intelligent character recognition) denilen bu sistemlerle, gelen faksları, yeni yasaları, kontratları, gazete kupürlerini, mektupları, yazışmaları optik olarak(scanner’la) tarayıp okuyup, derleyip, ilgili yerlere dağıtmaktadır. Akıllı sistemlerle gereksiz bilgilerin incelenmesine harcanan zaman tasarruf edilerek, çok sayıda personel başka faaliyetlere yönlendirilmeye çalışılmaktadır. Piyasaya 1980’lerde sunulan "compact disk" teknolojisinden faydalanılarak bilgi saklamak üzere üretilen CD-ROM’lar 550 MB(550 milyon karakter 100.000 sayfa) bilgi alabilmektedir. Bilgi depolamakta kullanılan diğer bir yeni teknoloji de oldukça yeni olan optik disklerdir. Optik diskler(5.25’lik olanı) 1000 MB(1 milyar karakter 200.000 sayfa) bilgi alabilmektedir. Bu da 20-30 ciltlik bir ansiklopediyi alabilecek bir kapasitedir. Mikro-işlemciler elektronik devrelerin minyatürleştirilmiş olan tümleşik devrelerin içindeki bilgisayarlardır. 1971’de kullanıma giren mikro-işlemciler bugün asansörlerden oyuncaklara kadar binlerce elektronik ve mekanik araçta kullanılmıştır. Boyutları 1x1.6 cm. veya daha küçük olan ve kısa sürelerde arka arkaya piyasaya sunulan işlemcilerin kapasitesi kişisel bilgisayar dünyasının son ürünlerinden biri olan intel-486 mikro işlemcisi içinde 1.2, intel-pentium 3 ve intel-pentium pro 21 milyon elektronik devre bulundurmaktadır. Aşağıdaki bölümde konu son olarak iktisadi gelişmelerle ilişkili biçimde irdelenmiş ve ortak noktalar tespit edilmeye çalışılmıştır.

IV-EKONOMİ TARİHİ YÖNÜYLE TEKNOLOJİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Toplumda meydana gelen büyük çatışmalarla birlikte yüz yılı aşkın bir dönemde sanayi toplumunun yapısı kurumlaşıp yerleşmiştir. Ancak son dönemde yeni bir değişim başlamış, büyük değişiklikler çatışma olmadan gerçekleşmeyeceğinden yeni

¹¹Byte, "Speech Recognition", Byte, Ağustos 1994, s.48. Raymond Aron, Demokrasi ve Totalitarizm(Çev. V. Hatay), Kültür B. Kültür Eserleri, 3, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1976.

bir kriz dönemine girilmiştir.¹² Sanayi toplumundan yeni bir toplum düzenine geçiş öncesindeki kriz 1970-1980 döneminde yayılmış, krizi atlama için istikrar kavramı gündeme gelmiştir. Oysa ki yeni gelişmeler topluma daha ilk 10 yılda önemli ve köklü değişiklikler getirmiş, uygulanan istikrar paketleri değişimin hızına ayak uyduramamıştır. Yeni toplum düzeninin yapı ve kurumları oluşum ve şekillenme aşamasında ise de gelecekteki alabileceği yapılaşma şekilleri bugünden kısmen tahmin edilebilmektedir. Günümüzde insanlık, teknolojinin sağladığı imkanlarla gelişen teknolojiler konusunda bilgi ve faydalanma imkanına sahiptir. Bu durum yeni gelişmelerin insanlığa getireceği değişimin, sanayi toplumundan daha derin ve köklü olacağını ilk habercisidir. Aşağıdaki bölümde dünyadaki ekonomik gelişim sürecine ismini veren dört toplumsal gelişim aşaması esas alınmıştır. İlk olarak tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecinde teknolojik gelişimin tarihi yönüne bakılmıştır. Daha sonra sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde teknolojik gelişim irdelenmiş; bu arada Türkiye'nin bilgi toplumuna geçiş sürecinde mevcut teknolojik durumuna da değinilmiştir. Diğer yandan ilkel toplum aşamasının teknolojik gelişim yönüyle nitelikleri ise tablolarda gösterilmekle birlikte, konu içinde de yeri geldikçe belirtilmiştir.

A-TARIM TOPLUMUNDAN SANAYİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TEKNOLOJİ

Sanayi devrimi J.Watt'ın 1765'de buhar makinesini bulması ve bunun enerji kaynağı olarak kullanılması gibi yeni teknolojilerin üretimle ilgili ekonomik alanda artan ölçüde kullanılmasıyla başlamıştır. Fransız Devriminin yeni teknolojik gelişmelere yaptığı sosyal etkilerle oluşan yeni toplumsal yapı "sanayi toplumu" olarak adlandırılmıştır¹³. Yeni teknolojilerin üretimde kullanılmasıyla, insanlığın o güne kadar görmediği bir üretim artışı sağlanmıştır. Tarıma dayalı geleneksel toplumda üretim evlerde, el tezgahlarında yürütülürken, sanayi devrimi sonrasında üretim, fabrikalarda yapılmaya başlanmıştır. Konut ve işyerinin birbirinden ayrılması, evden işe ve işten eve insan trafiğinin doğmasına neden olmuştur. Fabrikalara dayalı toplu üretim kentleşmeyi ve kent yapısını değiştirirken, geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına geçilmiştir. Geleneksel tarım toplumunun köylüleri endüstri işçisi olmuş; toprak sahipleri olan aristokratlar yerine sermaye sahibi olan "burjuvazi", toplumun üst ve saygın sosyal sınıfı olarak ön plana çıkmıştır. Toplumun yapısı değişerek yenilenmiş ve yeni kurumsal yapılar önem kazanmış olup; değer, norm ve davranış kalıpları da değişerek,

¹² Alvin Toffler, *Üçüncü Dalga*, İstanbul, Altın Kitaplar, 1981, s.20.

¹³ Hüsnü Erkan, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Ankara, T.İş Bankası Yay., 1993, s.3.

geleneksel davranışlar, akılcı davranışlara yerini bırakmıştır. Genellikle ABD, Rusya, Kanada ve Japonya ile Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunun sanayi toplumu olduğu kabul edilmekte ve bu ülkelerin ortak bazı özelliklerinden yola çıkılarak sanayi toplumu kavramı tanımlanmaya çalışılmaktadır. Sanayi toplumunda büyük sosyo-ekonomik değişiklikler yaşanmıştır.¹⁴ Belli bir kesimin hızla zenginleşmesi yanında, çok düşük ücretle çalışan ve ailede çalışabilecek her yaştaki insanın çalışmak zorunda kaldığı, hiçbir sosyal güvenceleri olmayan insanlar görülmüştür. Ancak zaman içinde bu yapının sürdürülemez olduğu görülünce 1870'lerden sonra geliştirilen sosyal güvenlik sistemleri ve politikalar ile toplumsal bütünleşmeye yönelik uygulamalara yönelinmiştir. Sanayi toplumu tanıma dayalı geleneksel toplumu geride bırakarak; teknolojisi, ekonomisi, sosyal ve kültürel sistemleri tamamen eskisinden farklı yeni bir toplum yapısı oluşturmuştur. Bu yeni toplum yapısı, kapsadığı teknoloji ve ortaya çıkan yenilenmelerle birlikte kendi içinde sürekli gelişip değişmiştir. Üretimin ihtiyaç duyduğu hammaddeleri sağlamak ve yeni pazarlar bulmak için sanayi devrimini yaşayan ülkeler dış pazar arayışına girmişler, bu gelişmeler güçlü ülkelere dışarıda sömürgeler edinmek için bir yarış başlatmıştır.

Fransız devrimi ile birlikte ortaya çıkan liberal düşünce sanayileşmede sürükleyici bir fonksiyon üstlenmiştir. Bu düşünce tarzı teknolojik ve sosyal değişimler karşısında kendi özünü koruyarak yenilenmiştir. Sanayileşme olayının ikinci döneminde, sosyal güvenlik ve refaha katılım; özgürlüklerin toplumda daha geniş kitlelere yayılmasına yol açmıştır. Yeniden yapılanmış olan devletin özgürlükleri topluma yaymasıyla liberalizm yeni bir özellik kazanmıştır. Bu yeni anlayışla, klasik liberal düşünce "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesinden, özgürlükleri hukuki sınırlar içinde koruyan bir liberalizme ve toplum yapısına ulaşmıştır. Sınırsız özgürlüğün, gerçek özgürlüğü yok etmemesi için çizilen sosyal ve hukuki sınırlar devlet tarafından korunmuştur. Böylece ferdin özgürlüğü, güç odaklarından korunduğu için, toplumda özgürlük alanı genişlemiş ve herkese açık hale gelmiştir. Bu sosyal-liberal görüş, ferdi ve toplumu zıt değil, birbirini bütünleyen unsurlar olarak görmüştür. Sonuçta sosyal dengeleri kurulmuş, sosyal kesimlerin refah artışlarından daha dengeli bir pay alabildiği toplumsal bir yapı gerçekleştirilmiştir.

¹⁴ Nabi Avcı vd., "Enformasyon Toplumu ve Eğitim Sistemlerine Etkileri", MEB Araştırma Raporu, Ankara, MEB Yay., 1992, s.10.

Sanayi toplumunun yarattığı üretim sürecine bağlı olarak ilk yüzyıl içinde sınıflı bir toplum yapısı oluşmuştur. Bu yapı birbirine karşı ve kavga eden iki ayrı ideolojinin oluşumuna yol açmıştır. Batının sanayileşmiş ülkeleri bu sınıflı yapıyı sosyal devlet ve refah toplumu uygulamaları ile yumuşatırken; Rusya ve doğu bloğunda anti demokratik uygulamalarla zıtlasma, ülkelerarası ve dünya geneline yayılmıştır. Dünyanın politik ve ekonomik dengeleri bu ikili yapı üzerinde soğuk savaş şeklinde varlığını sürdürmüştür¹⁵. Sanayileşmeye katılamayan azgelişmiş ülkeler "üçüncü dünya" olarak ayrı blok oluşturulmuştur. Ancak bu ülkeler de batı/doğu bloğunun etkisine girerek dünya ekonomik ve politik düzeni içinde yerlerini almışlardır. Başlangıçta sanayi toplumlarında tarım sektöründe çalışanların istihdamdaki ağırlığı %80 iken, günümüzde %3'e düşmüştür. Sanayi üretiminin payı ise %50'lere kadar çıkmışken, son dönemlerde %30-40'lara inmiştir. Buna karşılık hizmet sektörünün payı %60'ların üzerine çıkmış ve hizmet toplumuna doğru kayma gözlenmiştir. Sanayileşme hareketinin son aşaması olan "Refah Toplumu" ve "Tüketim Toplumu" 1960'lı yıllarda doruk noktasına ulaşmıştır. Ancak ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra ekonomik durgunluk ve kriz yaşanmıştır. Batı ülkelerinde tepki hareketleri baş gösterirken, doğu bloğunda uygulanan sistemde özgürlüklerin sınırlı olması sebebiyle aynı tarihlerde görülmemiştir¹⁶. Bu sancılar ancak 15-20 yıl gecikmeyle ortaya çıkmış ve 1990'lı yılların başında SSCB'nin parçalanması ve doğu bloğunun dağılmasıyla kendini göstermiştir.

1973'de dünya petrol krizinin patlak vermesi, dünyanın hammadde kaynaklarının tükeneceği ve sanayi çevre kirliliğinin insanlığın geleceğini tehdit edeceği tartışmaları sınırlı dünya kaynaklarının daha dikkatli kullanılması yönünde yeni stratejilerin geliştirilmesine sebep olmuştur. Yaşanılan kriz ve endişeler yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasına fırsat yaratmıştır. Bu durum istihdam kaybına sebep olmuş ve işsizlik problemlerini beraberinde getirmiştir. Ancak toplum üzerinde işsizlik problemlerinden çok, getirilen teknolojilerin toplum üzerinde uzun dönemli etkileri olmuştur. Çünkü bu teknolojiler yeni bir çağı açacak nitelikte ileri ve farklı olmuştur. Konu bir başka yönüyle incelendiğinde Toffler'ın birinci dalga olarak betimlediği tarım toplumunun egemen olduğu dünyada insanlar, ilkel ve uygar olarak ayrılmaktaydı. Sanayi toplumu, teknolojik gelişmelerin ekonomi ve üretim sürecine girmesiyle, tarıma dayalı geleneksel toplum yapısının çözülmesiyle doğmuştur. Sanayi toplumunun

¹⁵Zbigniew Brezezinski, **Büyük Çöküş**, Ankara, T.İş Bankası Yay., 1990, s.175.
İlker Belek, **"Post Kapitalist" Paradigmalar**, Sorun Yay., İstanbul 1997.

oluşumu süreci de, teknolojik gelişmeler ve teknolojilerin kullanımıyla ilişkili olarak gerçekleştirilmiştir. Bu sonuç, maddeler halinde şöyle belirtilebilir:

-Evlerde ve el tezgahlarında yürütülen üretim, fabrikalarda yapılırlı olmuş, konut ve işyeri birbirinden ayrılmış, evden işe, işten eve yoğun bir trafiğe neden olmuştur. Fabrikalardaki kitle üretimi, kent yapısını ve kentleşmeyi değiştirmiştir. Geniş olan aile yapısı, çekirdek aile yapısına dönüşmüştür.

-Tarım toplumunda serf olan köylüler, sanayi toplumunda endüstri işçisi olmuştur. Toprak sahibi olan aristokratlar ise sanayi toplumunun burjuvazileri olarak toplumun üst ve saygın sosyal kesiminde yer almışlardır.

-Sanayi toplumunda gerek kurumlar gerek bireyler için akılcı davranışlar ön plana geçmiştir. İşbölümü ekonominin vazgeçilmez bir ögesi olmuştur. Kitle üretimi yoluyla sürekli üretim artışı olmuştur. Yeni pazarlar aranmıştır. Sanayi toplumunun başlangıcında gıda ve tekstil gibi temel ürünlerle ilgili sektörlerde önemli gelişmeler sağlanırken, sonraları demir, çelik, kimya, otomotiv ve uçak gibi ara ve yatırım malları sanayii ağırlıkla gelişmeye başlamıştır.

B-SANAYİ TOPLUMUNDAN BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TEKNOLOJİ

Tüm araştırmaların üzerinde hem fikir olduğu gerçek, artık sanayi toplumunun doğurduğu kurum, norm ve kuramların bugün sürekli değişen toplumsal yapıya uymadığı ve yeni kuram ve yapıların geliştirilmesi gereğidir. Drucker'a göre bu değişim, bilgi işçiliğine geçiş, bilgi ve eğitime olan yöneliş, bilginin hızla ekonominin temeli ve gerçek sermayesi haline gelmesi, örgütlerin bilgiye dayalı kuruluşlara dönüşmesi, bilgi işçilerinin toplumun değer ve normlarını belirleyen gruplar olması gibi niteliklere sahiptir. Bilgisayar, donanım, yazılım, iletişim ve sistemlerinden oluşan BT, dünyada köklü değişimlere neden olmuş ve olacaktır. Bilgi toplumuna geçişte, bilgisayarlar, İT, mikro elektronik, robotlar, biyoteknoloji ve fiber optikler gibi yeni makine ve malzemelerin üretimi, itici rol oynamaktadır. Batının gelişmiş ülkeleri sanayi toplumundan farklı yeni bir dönüşümü gerçekleştirirken AGÜ'ler, bu değişimden uzak kalmaktadır. AGÜ'ler sanayi toplumuna geçişi bile gerçekleştirememiştir. Muhafazakar yapı ve iç dinamiklerinin yetersizliği nedeniyle, yapısal değişim ve dönüşümlerden uzaktır. Gelişmiş ülkelerdeki gelişmeler yeni bir çağa girildiğini göstermektedir. Bu çağ bilgi bolluğunca damgalanan bir çağdır¹⁷. Açılan yeni çağ, bilgi çağı, oluşan yeni toplumsal bilgi toplumu olarak adlandırılmaktadır. Ancak yeni teknolojilerin, sanayi toplumundaki teknolojilere göre çok hızlı üretiminin yapılması ve hayat tarzımızı etkilemesi bilgi toplumuna dönüşümün kısa sürede gerçekleşmesi yönünde sonuçtur. Günümüzdeki bilgi toplumu tartışmaları, II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşan sanayi toplumu tartışmalarının, yeni teknolojik gelişmelere uyarlanmış şeklidir. Kamu oyunda sadece sosyal bilimciler arasında değil, iş adamları, politikacılar, bürokratlar arasında da çok gündemde olan bilgi toplumu kavramı için, üzerinde herkesin anlaştığı ve sınırları belirli bir tanıma ulaşılammıştır.

¹⁶ Zbigniew Brezezinski(1990), age., s.193.

¹⁷ Herbert Schiller, *Zihin Yönlendirenler*, İstanbul, Pinar Yay., 1993, s.274.

Kimilerine göre bugün bilgi toplumu olarak adlandırılan oluşum, aslında sanayi toplumlarının bir ileri aşamasını temsil etmektedir¹⁸. İngiltere'de bu görüşün öncülüğünü yapan Rosenbrock ve arkadaşlarının hazırladıkları bir rapora göre "Günümüzde önemli teknolojik gelişmeler görülmekle birlikte bu değişikliklerin, sanayi devrimindeki gibi, toplumsal hayatın bütününe kökten değiştirecek nitelikte olduğunu söylemek mümkün değildir. Yeni teknolojik gelişmeler, sanayi devrimi gibi geçmişle bağlantılarını kopartan köklü bir dönüşüm olarak değil; mevcut toplumsal ve iktisadi yapıda zaten var olan bazı eğilimlerin ivme kazanması olarak değerlendirilebilir." denilmiştir. Günümüzün teknolojik gelişmeleri sadece İT ve BT'ye yönelik değildir. Örn. genetik mühendisliğindeki gelişmeler, insanlığın hayatı üzerinde BT'ndeki gelişmelerden daha köklü ve uzun vadeli etkiler yapabilir. Bu yüzden sanayi devrimiyle karşılaştırılabilecek derinlikte bir beşeri dönüşüm hareketine girildiği kabul edilse de, bunun sadece BT'ye bağlanması yanıltıcı olabilir. Dolayısıyla bir bilgi devriminden söz etmek ne kadar yerindeyse, genetik mühendisliğindeki gelişmelerden dolayı bir biyolojik devrim/güneş enerjisi teknolojisindeki gelişmelerden dolayı bir enerji devriminden söz etmek de o kadar yerindedir.

Yukarıdaki tartışmalara karşı BT ve İT'deki gelişmelerin, sanayi toplumundan nitelikçe farklı yeni bir toplumsal yapılanmaya yol açtığını savunanlar da çoğunluktadır. Girdiğimiz çağın genelde kabul gören ismi "bilgi çağı"dır. Bu kadar önemle üzerinde durulan bilgi her çağda önemli olmuştur. Bilginin anlamı konusunda dinlere, filozoflara, doğu ve batı düşünürlerine göre farklılıklar olsa da, bilginin ne olmadığı konusunda aynı görüş paylaşılmaktadır. Bilgi kesinlikle yapabilme yeteneği değildi, işe yararlılık değildi. Hem Batı hem de Doğuda bilgi her zaman "varolmayan" bir şey olarak görülmüştür. Ama şimdi birdenbire, varolmanın ötesinde yapmaya uygulanan bir şey haline gelmiştir. Geçtiğimiz yüzyıl boyunca bilgi aletlere, ürünlere ve diğer faaliyet alanlarına uygulanmıştır. Bu da sanayi devrimini yaratmıştır. II.Dünya Savaşı sonrası ise bilginin kendisine uygulanması ile yeni bir dönem başlamıştır. Bunun adı "yönetim devrimi"dir¹⁹. Bilgi artık son hızla, üretimin tek faktörü haline gelmektedir. Sermayeyi de emeği de yana itmektedir. İmalat sanayiindeki işçiler, sayı, güç ve mevki açısından hızla gerilemiştir. 1967'de ABD sosyal hasılasının %25'i bilgi-iletişim mal ve hizmetlerinin üretim, işleme ve dağıtımından kaynaklanırken 1970'de toplam iş gücünün yarısı bilgi işçisi olarak adlandırılmakta idi²⁰. 2000'de geleneksel işçilerin, yani malları yapan ve taşıyan işçilerin, tüm iş gücü içindeki payının 1/6'sı, hatta 1/8'i

¹⁸ Mark Poster, *The Mode of Information: Poststructuralism and Social Context*, Cambridge, UK, Potitty Press, 1990, s.21.

¹⁹ Peter F. Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(Çev.F.Üçcan), İş Bank. Yay., Ankara, 1994, s.33-44.

aştığı hiçbir gelişmiş ülkenin kalmayacağı ileri sürülmüştür²¹. Günümüz teknolojik gelişmelerin %80'ninin BT temelli olduğu ifade edilmektedir²². BT, bilginin toplanması, işlenmesi ve dağıtılmasında kullanılan teknolojileri ifade etmektedir. Bilgi sektörünün ürünü olan mallar arasında bilgisayarlar, iletişim cihazları, büro ve işyeri araçları, ölçü ve kontrol araçları, robotlar, bilgisayar kontrollü makineler, basın ve basılmış yayınlar; elektronik haberleşme, reklam, yazılım geliştirme, eğitim hizmetleri, kütüphanecilik, danışmanlık ve ar-ge faaliyetleri yer almaktadır.

Bilgi sektöründeki işletmeler ile bunlara destekleyenler birlikte düşünüldüğünde 1977'de ABD milli gelirin yarısı bu sektörden kaynaklanmıştır.²³ Bu nedenle F.Machlup'un "Bilgi Ekonomisi", Brezenski'nin "Teknotronik Çağ", Alvin Toffler'in "Üçüncü Dalga", Peter F. Drucker'in "Post Business Society" dediği bir toplum yapısı doğmuştur. Günümüz toplumuna "bilgi toplumu" demek için henüz zamanın erken olduğu söylenmesine rağmen²⁴, bu yeni toplum yapısı için M.U.Porat 1978'de, Y.Masuda 1980'de eserlerinde "Bilgi Toplumu"(Information Society) kavramını tercih etmiştir. 1990'larda ise yaşanan çağın, insanlık tarihinde akıllara durgunluk veren bir teknolojik yenilenme, benzeri görülmemiş ekonomik imkanlar ve şaşırtıcı siyasi gelişmelerle birlikte kültürel faaliyetlere ve dine yönelimlerin artmasından dolayı yeni çağın "Büyük Yönelimler-Megatrends" tarafından temsil edileceği belirtilmektedir.²⁵ Sanayi toplumunun ortaya çıkması ve gelişip kökleşmesinde itici rol oynayan teknoloji, buhar makinesidir. Buhar makinesi insanın fiziki gücünü artırmış ve kas gücünün yerini alarak maddi üretimin hacmini ve niteliğini değiştirmiştir. Bilgisayar teknolojisi, bazı alanlarda insanoğlunun düşünce gücünün yerini almaya adaydır. Ünlü iletişimci M.McLuhan'a göre, tarih boyunca ortaya çıkan çeşitli teknolojiler, bir organımızın uzantısı olarak yorumlanmıştır. Buna karşılık elektronik teknolojisindeki gelişmelerle, tarihte ilk defa insanın beyni, bir uzantıya kavuşmuştur. Bilgi toplumunun itici gücü bilgisayarlarla birlikte istenen bilgileri, istendiği kadar depolayabilen, bunları işleyen, buradan yeni bilgiler üreten, istenilen yere dağıtan BT de insanlığın hizmetine sunulmaktadır. BT'nin desteğini alan insanoğlu, yenilikçiliği ve buluşlarıyla yeni çözümler üretebilmekte ve kendi toplumsal yapısını yeniden şekillendirmektedir. Bilimsel gelişmeler insan

²⁰ Hüsnü Erkan, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*(1993), age, s.47

²¹ Peter F. Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1994), age, s.14.

²² OECD, *Information Technology and Economic Perspectives*, Paris, OECD Yay., 1985, s.20.

²³ Hüsnü Erkan, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*(1993), age, s.47

²⁴ Peter F. Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1994), age, s.34

²⁵ John Naisbitt; Patrica Aburdene, *Megatrend 2000(Büyük Yönelimler)*, İstanbul, Form Yay., 1990, s.11. Aytekin Yılmaz, *Modernden Postmoderne Siyasal Arayışlar*, Vadi Yay., Ankara 1986.

beyninin yerine geçmeye aday olan akıllı bilgisayar üretme çabalarından, mikrobiyolojide insan geninin yapısına, uzayda güneş sistemi dışındaki evren arayışlarına kadar hızla sürmektedir. Teknolojik yeniliklere dayalı üretilen yeni plastik türleri, seramik ve metal karışımları gibi maddeler; elektronik, iletişim, uzay araçları, otomobil ve tıp alanında yoğun kullanılmaktadır.

Yüksek teknolojilerin kullanıldığı bilgisayar, televizyon, uçak gibi ürünlerde hammadde payı oldukça düşüktür, en büyük girdi bilgidir. Geleneksel üretimdeki hammaddenin tersine bilgi kullanıldıkça artar ve maliyeti düşer. H.Ford ilk ucuz araba olan Model-T yi 1907'de piyasaya 750 \$'a sürdüğünde bir işçinin üç dört yıllık geliri ile ancak alınabiliyordu. Bu fiyat günümüzde iki motorlu bir özel uçağın fiyatına denk düşmektedir²⁶. Bu gelişmeler bir bilgi patlaması yaparak, bilgi toplumuna geçişi hızlandırmaktadır. 21.yüzyılda siyasetçiler, bilim adamları, sanatçılar, devlet adamları başta olmak üzere her meslek ve kesimden kişiler ile üniversiteler ve araştırma kuruluşlarının önderlik ettiği değişik kurum ve kuruluşlar bu değişimi anlamlı hale getirmeye, denetlenebilir, yönlendirilebilir harekete dönüştürmeye çalışmaktadırlar. Bu anlama, tanımlama, denetleme ve yönlendirme çabaları bir yandan geriye doğru, sanayi toplumunun ortaya çıkardığı eski kavram ve kurumların yeniden sorgulanmasına; bir yandan da ileriye doğru, yeni toplumsal eğilimlere uygun kavram ve kurumların oluşturulmasına sebep olmaktadır. Bilgi toplumu ekseninde yapılan tartışmalar hem geçmişe, hem de geleceğe yönelik özellikler taşımaktadır. İnsanlık yeni ve köklü bir değişimin eşiğindedir. Uygartık tarihindeki bu üçüncü köklü değişimin sanayi toplumundan; bilginin giderek hammaddenin, emeğin ve diğer kaynakların yerini alacağı ve geçişin şimdiki sanayi toplumundan farklı bir "bilgi toplumu"na doğru olacağı ifade edilmektedir²⁷.

BT her sektörü, sektörde çalışanlarla beraber etkileyen, gelişmiş ülkelerde başlayıp tüm dünyaya yayılan bir gelişmedir. Tümleşik devreler(chip) ve İT'deki hızlı gelişmeler ve bilgisayarların bilgi üretim ve kullanımına yaptıkları katkılar bu yeni gelişmeye adını vermiştir. Uzman sistemleri, robotları ve yapay zekaları da içine alan BT; teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel faaliyetlerde kullanılan bir araç olarak günlük hayata girmiştir. Bilgisayarın kullanım alanları gittikçe genişlemekte; teknoloji geliştikçe bilgisayarlar hacim ve fiyat olarak düşmektedir. Bilgi toplumunu daha önceki toplumsal

²⁶Peter F.Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1994), age, s.60. Peter F.Drucker, *Etkin Yöneticilik*(Çev.A.Özden, N.Tunalı), Eti Kitaplar, yersiz,1992

yapılardan ayıran bütün özellikleri özetlemek gerekirse, bu her alanda değişim hızının katlanarak artması şeklinde ifade edilebilir. Artık kırsal kesimde oturanlar bile dünyadaki politik, sosyal ve ekonomik olaylardan haberdardır. BT ve İT, bilgi patlamasına sebep olmakta ve bu bilgileri okul dışı faktörlerle çok yoğun biçimde dağıtarak, toplumun her kesimine ulaştırmaktadırlar.

Son 20 yıldır yeni teknolojilerin etkisi üzerine yapılan çalışma ve araştırmalarda çok büyük artışlar olmuştur. Araştırma ve bilgi üretimi o kadar hızlı ve çok olmaktadır ki, sadece ABD'ndeki Bilimsel ve Teknik Enformasyon Takas Evi'nde, değişik alanlarda yazılmış 600.000'i aşkın araştırma raporlarının milyonlarca nüshası depolanmakta ve buna her yıl 50.000 kadar yeni rapor eklenmektedir. Satışa sunulan bu raporlar Amerikan hükümetince desteklenen teknolojik araştırmaların sonuca ulaştırılanlardan bir kısmını içermektedir²⁸. Uzun insanlık tarihinde ilk defa şahıslar böylesine büyük ölçekte üretilen bilgi arasında seçim yapma imkanı ve mecburiyetiyle karşılaşmıştır. Seçme mecburiyeti ise bir gerilim sebebidir. Gelecekteki toplumun nasıl bir şey olacağı bu geçiş dönemine gösterilecek tepkilere bağlıdır. En büyük değişiklik bilgide olacak ve bilginin şekli, kapsamı, anlamı, sorumluluğu ve eğitilmiş insan için taşıdığı önemde kendini gösterecektir. Bilgi o kadar hızlı artmaktadır ki, herhangi bir bilgiye sahip olan her insanın, yaklaşık 4-5 yılda bir yeni bilgiler edinmek zorunda kalacağı, yoksa eskimiş biri sayılacağını varsaymak yerindedir.²⁹ Bilginin yapısında da hızlı değişim vardır.

1-Bilgi Teknolojileri Devrimi

Önceleri elektronikte elektron tüpleri kullanılırdı. 1950'li yıllarda tranzistörün bulunması ile, 1980'lerde mikro elektronik devrime ulaştırmış, optiğin elektronik ile iç içe kullanılması devrimi hızlandırmıştır. Analog sistemlerin yerlerini sayısal teknoloji sistemlerine bırakması, yazılım gibi önceleri bilgisayara özgü teknolojilerin, mikro işlemciler kullanarak tüm alanlarda uygulanmasına yol açmıştır. Analog sistemlerin tasarımındaki matematiksel yöntemler, yerlerini bilgisayarlarda kullanılan sayısal çözümlene yöntemlerine bırakırken, sayısal işaret işleme kuramı, pek çok sorunun çözümünde tek araç konumuna gelmiştir. Böylece değişik disiplinler olarak gelişen bilgisayar ve İT, BT adı altında toplanmıştır. Son yıllarda buna radyo-TV teknolojileri de eklenmiştir. BT, bireyin yaşamını ve toplumun yapısını etkilemiş ve bilgi devrimiyle

²⁷ Yoneji Masuda; "Managing in the Informatin Society", Mass., USA, Basil Blackwall, 1990, s.3.

²⁸ Herbert Schiller, age, s.54.

birlikte bilgi toplumundan söz edilir olmuştur. Bu sanayi devrimine göre 4-5 kat daha hızlı olup; toplumun tüm ilişkilerini, ekonomiyi etkilemiş ve yeni üretim ilişkileri yaratmıştır. 1960'larda Fransızlar informatique(bilişim) sözcüğünü ortaya atmıştır. 1970'lerde A.Köksal, Türkiye'ye bu kavramı getirmiş ve bilişimi "insanoğlunun teknik, ekonomik ve toplumsal alanlardaki iletişimde kullandığı ve bilimin dayanağı olan bilginin, özellikle elektronik makineler aracılığıyla düzenli ve ussal biçimde işlenmesi işlevi" olarak tanımlamıştır. Fakat optiğin daha da işlenebilir duruma gelmesiyle belki yarının elektronikçileri kendileri opto-elektronik mühendisi olarak tanıtacaktırlar. Belki yarın elektronik/optik olsun, donanımın yapısını hiç bilmeden salt yazılım ile bir takım modüller birleştirilerek donanım tasarımı yapılabilecektir. Günümüzde bilginin sürekli güncelleme yapılarak algılanması ve kullanıcılara iletilmesi, bilginin işlenmesi kadar önem kazanmaktadır. Bilim ve teknoloji, İngiltere'de gelişmiştir. Türkiye'de "information, knowledge" karşılığı olarak bilgiyi kullanmak sorun yaratmaktadır. BT(information technologies) araştırıp geliştiren toplumlara enformasyon/bilgi toplumu denilmiştir. Oysa bu kavram bireylerinin belli bir bilgi düzeyine eriştiği, kültürü yüksek bilge toplumu(knowledge society), bilgili toplum(knowledge society) ile karışmaktadır.

2-Bilgi Toplumuna Geçiş

Bugün sanayi devriminin öncüleri olan ülkeler, teknolojik gelişmelerin sundukları olanakları etkili biçimde kullanarak ileri sanayi toplumu uygarlığını aşmaktadırlar. A.Toffler'ın deyimiyle ikinci dalga toplumunu oluşturan bu ülkeler, üçüncü dalga uygarlığını yaşamaya adım atmıştır. Günümüze kadar insanlık tarihinde yaşanan gelişmelerin seyrine bakılırsa, yerleşik tarım düzenine geçişin ancak bin yılda gerçekleştiğini, buna karşın tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin 300 yılda gerçekleştiği görülür. Nitekim bu yeni uygarlığa geçişin çok daha kısa sürede olacağı beklenmektedir. Sanayi ötesi toplumlar olarak adlandırılan 3.dalga toplumlarını büyük bir kitle, artık günümüzde toplumları derinden etkileyen ve biçimlendiren bilgi ve teknolojiye ulaşılan ileri aşama nedeniyle "bilgi toplumu", "bilişim toplumu" olarak adlandırmaktadır. Ayrıca bir fikir birliğine varılmış değilse de, yeni uygarlığı betimlemek üzere kimileri "uzay çağı", kimileri ise "elektronik çağ"dan söz etmektedir. Aşağıda ise tablo yardımıyla ilkel toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplumu olarak 4 sınıf içinde görülen ekonomik ve sosyo-kültürel gelişim süreci içinde teknolojinin yeri ve rolü ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise sanayi toplumu ve bilgi toplumunu karşılaştıran bir tabloya yer verilmiştir. Burada konuyla bütünlüğü

²⁹ Peter F. Drucker(1994), age, s.203 ve 87.

açısından önemli görülen ekonomi, sosyal sistem, politik sistem ve paradigmaya da değinilmiştir. Böylece ekonomik dönemlerin temel özellikleri ile teknolojik gelişim ilişkisi tablolaştırılmış biçimde sunulmuştur.

	İlkel Toplum	Tarım Toplumu
Teknoloji ³⁰	Enerji: İnsan Enerjisi Malzemeler: Hayvan postu ve taşlar Araçlar: Asgari düzeyde kesme veya dövme (normal olarak taş yapımı) Üretim Yöntemi : Yok Ulaşım Sistemi : Yürüme Haberleşme Sistemi: konuşma	Enerji: Doğal Enerji (insan, hayvan, rüzgar) Malzemeler: Yenilenebilir kaynaklar (ağaçlar, pamuk, yün) Araçlar: İnsan kasının kullanımı (kaldıraç ve vinçler) veya doğal güçleri çalışır duruma getirme (yelken, su değirmeni) Üretim Yönetimi: El sanatları Ulaşım Sistemi: At, vagon, yelkenli gemi Haberleşme Sistemi: El yazımı
Ekonomi	Toplayıcılık, avcılık, balıkçılık	-Kendi kendine yeterli yerel ve ademi merkezîyetçi bir ekonomi-piyasa değeri olmayan temel yiyecek maddelerinin üretimine dayalı ekonomik faaliyet -Köy ekonomisi düzeyinde emekte basit işbölümü: Düzeyleri açıkça belirlenmiş sınırlı sayıda otorite (soylular, rahipler, askerler, köleler veya serfler) -Ekonomide esas kaynak: Toprak
Sosyal Sistem	Küçük gruplar ve aşiretler	-Cinsel rollerin açıkça belirlendiği hareketsiz büyük aile ve ailenin ana güvenlik sistemi (dayanak) olması -Seçkinlerle sınırlı kalan eğitim.
Politik Sistem	Aşiret yaşlılarının ve şefin kuralları çerçevesinde temel politik birim olarak aşiret	-Feodalizm: Hukuk, din, sosyal sınıf ve politika, doğumla kazanılan otoriteyle aristokratik kurallar) toprağın yönetimini belirlemektedir. -Temel politik birim yerel topluluktur.
Paradigma	Dünyanın tamamen doğal şekliyle gözlenmesi	-Bilim Temeli: Matematik (cebir, geometri), Astronomi -Merkezi düşünce: İnsanların üstün güçler (örneğin tanrı) din, mistik görüş (astroloji) tarafından kontrol edildiği şeklindedir. -Değer Sistemi: Doğayla uyuma dayanmaktadır.

Tablo 2- Dört Temel Toplum Yapısının Özellikleri

³⁰ R.Crawford, In The Era Of Human Capital, USA, Harper Business, 1991, s.6.

	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
Teknoloji	Enerji: Fosil yakıtlar(petrol, kömür) Malzemeler: Yenilenemez Kaynaklar(Metal vd.) Araçlar: Emeğin yerine geçen makineler Üretim Yöntemi: Kurmak-Monte etmek ve birbirleriyle değiştirilebilir parçalar Ulaşım Sistemi: Vapur,demiryolu, otomobil ve uçak Haberleşme Sistemi: basın,T.V.	Enerji: Doğal (güneş, rüzgar) nükleer Malzemeler: Yenilenebilir Kaynaklar(bioteknoloji) sera yeniden kullanım. Araçlar: Akı geliştirici makineler (bilgisayarlar ve ilgili elektronik araçlar) Üretim Yöntemi: Robotlar Ulaşım Sistemi: Uzay gemisi Haberleşme Sistemi: Elektronik araçlarla bireysel iletişim sınırsız genişlemesi
Ekonomi	-Ulusal düzeyde kitlen pazar ekonomisi temel ekonomik faaliyet, standartlaşmış maddi mallar üretimine dayanmaktadır; bunlar da üretim ve tüketim olarak ayrılmaktadır. -İş gücünün karmaşık dağılımı, sınırlı uzmanlık yeteneğine: standart çalışma kalıplarına ve büyük hiyerarşik kurumların değişik düzeydeki otoritelerinin birbiriyle ayarlanmış örgütlenmesine dayalıdır. -Esas kaynak, fiziki sermayedir.	-Bütünleşmiş küresel ekonomi: Temel ekonomik faaliyet üretici ve tüketicileri daha çok birleştiren bilgi hizmetler tedariki şeklindedir. -Doğrudan çıkarlarını korumaya yönelik üyelerden oluş küçük girişimciliğin örgütlenmesi şeklinde bir yapılaşım -Esas kaynak, insan sermayesidir.
Sosyal Sistem	-Cinsel rollerin farklılaştığı çekirdek aile ana güvenlik (destek) sistemi, ölümsüz kurumlardır. -Sosyal Değerler: Uygunluk, seçkinlik ve sınıf unsurlarını ön plana çıkarmaktadır. -Yetişkinlikte tamamlanan kitlen eğitim.	-Bireyin merkezi konumda olduğu, değişik aile tipleri -Cinsel işbölümünün benzeştiği, insani yeteneği geliştir ve insani kurumlaşmaları sağlayıcı roller. -Sosyal değerlerde çeşitlilik, eşitlik, bireycilik. -Eğitim bireyselleştirilmiştir ve süreklidir.
Politik Sistem	-Kapitalizm ve Marksizm: Hukuk, din, sosyal sınıf ve politika sermaye yatırımlarının mülkiyet ve kontrolünü elinde bulunduranlarca şekillendirilmiştir. -Milliyetçilik: Temsili hükümet veya diktatörlük şeklinde güçlü merkezi ulusal hükümet	-Küresel işbirliği: Bilginin kontrolü ve sahipliği için ulusal üstü örgütlerin kurumlaşması. -Yerel yönetimler asıl yönetim birimi ve katılımcı demo temel norm olmaktadır.
Paradigma	-Bilim Temeli: Fizik, Kimya -Temel Düşünce: İnsan akıbetinin, rekabetçi bir Dünyada, mükafat ve ceza sistemi ile rasyonel sosyal yapıyı uyumlu bir şekilde oluşturulmasına bağlı olduğuna inanılmıştır.	-Bilim Temeli: Kuantum elektronığı, moleküler biyoloji, biyoloji, çevresel bilimler -Merkezi Düşünce: İnsanın kabiliyet ve gelişiminin sürer artması (beynin bütünüyle düşünmesi) -Değer Sistemi: Kadına özgü değerlerin öne çıktığı, bağımsız bireylerden oluşan ademi merkeziyetçi bir to yönelmektedir.

Tablo 3- Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumunun Özellikleri

	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
Yenilikçi Teknoloji	-Öz -Temel Fonksiyon -Üretim Gücü	Bilgisayar(Bellek,hesaplama,kontrol) -Zihinsel emeğin ikamesi -Bilgi üretme gücü(optimum hareket kapasitesinde artış)
Sosyo-ekonomik yapı	-Ürünler -Üretim merkezi -Piyasa -Öncü endüstriler -Endüstriyel Yapı -Ekonomik Yapı -Sosyo- ekonomik ilke -Sosyo- ekonomik özne -Sosyo- ekonomik sistem -Toplum biçimi -Ulusal hedef -Hükümet biçimi -Sosyal değişimin itici gücü -Toplumsal problemler -En ileri aşama	-İletişimsel bilgi, teknoloji, bilimsel bilgi -Bilgi kullanımı(bilgi ağları, veri bankaları) -Bilimsel bilgi sınırlarının bilgi alanının geniş -Entelektüel endüstriler(iletimsel bilgi ve bili bilgi endüstrileri) -Sanayi yapısı matrisi(Tarım, sanayi, hizmet bilgi endüstrileri) -Sinerjik ekonomi (birlikte üretim ve kullanım paylaşım) -Amaç ilkesi(sinerjik ileri besleme prensibi) -Gönüllü topluluklar(yerel ve bilgi toplulukları) -Altyapı, sinerji prensibi, toplumsal yararın ö -Fonksiyonel toplum(çok merkez, fonksiyon otonomi) -Gayri safi ulusal tatmin -Katılımcı demokrasi -Sivil hareketler ve sorunlar -Gelecek şokları, terör, kişisel dokunulmazlık ihlali -Yüksek kitlen bilgi yaratılması
Değerler	-Değer standartları -Etik standartlar -Zamanın ruhu	-Zaman-değeri(hedefe yönelik başarı ihtiyaç tatmini) -Öz-disiplin, toplumsal katılım -Globalizm(insan ve doğanın ortak yaşayışı)

Tablo 4-Sanayi Toplumu ile Bilgi toplumunun Karşılaştırılması³¹

³¹ Yoneji Masuda, *Managing in the Information Society*, Mass, Basil Blackwell, 1990, s.6.

Sanayi toplumunun özü bireyin özgürleşmesi, ferdiyetçilik, insan hakları olmuşken, bilgi toplumunda öz; disiplin, toplumsal paylaşım, insan ve tabiatın ortak yaşayıdır. Masuda'nın analizlerinde bilgi toplumunun müşterek üretim ve paylaşım şeklindeki toplum yapısı ve globalleşme eğilimi sosyallik ilkeleri içinde açıklanmıştır. Bu durum Japon toplum yapısının etkisiyle yapılmış bir açıklamadır. Oysa ki Crawford'da olduğu gibi batılı açıklamalarda, ferdin kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmesine yönelik gelişmelerin belirgin olacağı vurgulanmaktadır. Söz konusu bu iki unsurun değişik özellikleriyle birlikte bilgi toplumunda varlık ve ağırlığını sürdüreceği genelde kabul görmektedir. Oluşan yeni toplum yapısının, bireyciliğin ve sosyalliğin iki farklı seviyede birbirini fonksiyonel açıdan tamamlayarak ortaya çıkması mümkün olacaktır. Birbirine zıt görünen benzer bir gelişme de globalleşme ve politik yerelleşme olgusunun birlikte gündeme gelmesinde görülmektedir. Bu gelişmelerin zıt durumlar gibi olmasından çok, farklı unsurların daha eşit ve üst seviyedeki bir mekanda birbirleriyle bütünleşmesi ve tamamlanması olarak açıklanabilir.

William McKeefery ise bir teknolojinin etkisinin söz konusu teknolojinin belirli bir itti yapmak için gereken insan yeteneklerini kaç kat artırdığıyla ölçülebileceğini belirtmiştir. Örneğin pulluk tarımda o zamana dek bilinen tekniklerin on katı kadar bir ilerleme sağlamış; kimyevi gübre de on kat bir artış sağlamıştır. Pullukla gübrenin birlikte kullanılması tarım devrimine yol açmıştır. Buharlı makinenin bulunuşu ise insan yeteneklerini bin kat artırmış ve sanayi devrimini getirmiştir. İnsanlık tarihinde çok az sayıda teknolojik buluş insan yeteneklerini milyon kat artırmıştır. Bunlardan birisi de BT'dir. Bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletilmesinde ve kullanıcıların hizmetine sunulmasında yararlanan ve iletişim ve bilgisayar teknolojilerini de kapsayan bütün teknolojiler BT olarak adlandırılabilir. İT mesajların bir yerden bir yere daha önce bilinen tekniklerden milyon kat daha hızlı iletilmesine olanak sağlamakta, bilgisayar teknolojisi ise hesaplama ve bilgi işleme yeteneklerimizi milyonlarca kere artırmaktadır. Bilgisayar ve İT'nin birleşmesiyle(bilgi teknolojisi) insan yetenekleri ilk kez milyon kere artmaktadır. Chachra, insan yeteneklerinde yüz katlık artış tarım toplumuna, bin katlık artış sanayi toplumuna giden yolu açıtsa, trilyon katlık artışın ne getireceğini tahmin etmenin güç olduğunu söylemekte ve bu büyüklükteki bir artışın ancak kütüphanelerin, bilgisayarların ve iletişim ağlarının sahip oldukları yeteneklerin birleşmesiyle gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Bilgi toplumuna giden yolun başlangıcı "içerik"(bilgi) ile "teknoloji"nin bütünleşmesinde aranmalıdır. Elektrik ağı nasıl evleri,

okulları, fabrikaları enerji sağlamak için birbirine bağlıyorsa, bilgi ağları da bilgi sağlamak için söz konusu birimlerdeki insanları birbirine bağlamakta; bu bakımdan metin, ses, resim, görüntü vb. gibi bilgileri bir yerden bir yere aktaran "bütünleşik hizmetler veri ağı-ISDN" bilgi toplumunun temel ögesidir. Aşağıda ise konuyla bağlantısı nedeniyle "teknolojilerin sınıflandırılması" bahsine yer verilmektedir.

V-TEKNOLOJİLERİN SINIFLANDIRILMASI

Günümüz insanların sahip olduğu en gösterişli ve çekici araçların da bilgisayar ve İT olduğu söylenebilir. Toplumsal değişimin sürekli bu araçlarla açıklanmaya çalışılmasının ardında yatan etki belki de budur. BT sanayii; klasik, neo-klasik ve Keynes'ci ekonomilerin arz talep kurallarına göre işleyen bir sanayi değildir. BT(high-tech) sanayilerinde ise üretim hacmi yükselirken üretimin maliyeti hızla düşmektedir³². BT'nin 21.yüzyıla adını vereceği konusundaki iddialar, bilginin temel zenginlik kaynağı olmasındandır ve dağıtıldıkça değeri katlanarak artmaktadır. Gelişme, yenilik ve verimliliğin anahtarı olan bilginin üretimi, yönetimi, geliştirilmesi, yayılması, etkili kullanımı ve üst bilgi hazırlanmasında ihtiyaç duyulan donanımlar; yeni teknolojilerin doğuş sebeplerindedir. BT'nin diğer bir özelliği de kendi kendisinin gelişmesine katkıda bulunmasından dolayı gelişmelerin katlanarak hızlanmasıdır.

İnsanların yapabileceği işlerin bazıları robotlar tarafından yapılmaktadır. İnsanların iş yapamayacağı yüksek sıcaklıkta/tehlikeli ortamda ve uzayda robotların kullanılmasıyla ve yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasıyla üretim maliyeti düşecek ve kalite artacaktır. BT'nin dikkate değer üç ana niteliği minyatürizasyon, kapasiteyi genişletme ve maliyeti düşürmektir. Uygulama alanına 1975'den sonra giren ve 1980'li yılların başında mikrobilgisayar ve kişisel bilgisayarların(PC) yaygın olarak kullanılmaya başlaması ile yayılan BT yeni alt teknolojileri geliştirmiştir. Bu alt teknolojiler bilgisayar teknolojisi, otomatik ve akıllı sistemlerde kullanılan mikro-elektronik teknolojisi ve uydu sistemleri de dahil her türlü bilgi akışını sağlayan İT'dir.³³

A-ANALOG TEKNOLOJİLER

Sanayi devrimiyle uzmanlaşmalar görülmüş; günümüzde uzmanlık ve mühendisliklerin sayısı artmakla birlikte yeni bir Babil Kulesi Olayı³⁴ yaşamaya başlanmıştır. Çok değişik disiplinlerde olduğunu sanan kişiler, belli bir ortak dil/konuda anlaştıklarında

³² Peter F. Drucker(1994), age, s.213.

³³ William J. Martin, *The Information Society*, London, Aslib, 1988, s.24.

aynı sorunlar üzerinde düşündüklerini görmüşlerdir. Belki de matematiksel araçların yetersizliği bizi aşırı uzmanlaşmaya itmiştir. Tıp, mühendislik, elektronik ve bilgisayardaki uzmanlıklar artmıştır.

B-SAYISAL TEKNOLOJİLER

Sürekli işlevler yerine, belli zaman aralıklarında veri toplayarak herhangi bir sürekli işlev tanımlanmadan, salt bu sayılar üzerinde toplama işlemleri yaparak aranılan sonucu yine bir takım sayılar olarak bulmaya "sayısal yöntemler"³⁵ denir. Bunlar çok önceden bilinmekte idi ve 1980'lerde bu konudaki teknolojik atılım ultrasondan, ses/kızılötesine değin değişik yöntemlerle veri toplamayı yapılabilir kılmıştır. Uydudan veri toplama olanağının doğması, uzaklık kavramını yok etmiştir. Toplanan veriler 0,1 diye simgelenen iki değişik elektrik uyarısına dönüştürülerek bilgisayarın belleğinde saklanabilmekte idi. Bellek ve işlemci inanılmaz boyutlarda küçülerek, bilgisayardan bağımsız ayrı bir bileşen gibi kullanılmış ve toplanan bu verilerin saklanıp işlenmesi bir sorun olmaktan çıkmıştır. Saklama, işleme ve iletimde elektriksel veriler yine de bir takım sorunlara neden olmakta idi. Karşılaşılan yeni sorun, toplanan bu verilerin nasıl işleneceği idi. Matematiğin yardımıyla sayısal işaret işleme algoritmaları, ayrışan teknolojileri bütünleştirmiştir. Bulanık mantık(fuzzy logic) denilen yeni matematik alanı ve insan düşüncesini benzetmeye çalışan yapay sinir ağları kuramı(artificial neural networks) üzerine araştırmalar günümüzde yoğun olarak sürdürülmektedir.

C-BİLGİ TEKNOLOJİLERİ

Telekomünikasyonun daha önce kullanıldığı elektro mekanik rölelerle çalışan santraller(cross bar) yerlerini, içinde önceden hazırlanmış yazılımlar bulduran sayısal santrallere(stored program) bırakınca sayısal santraller ile bilgisayarlar arasındaki ayırım azalmıştır. Her ikisinde de işletim sistemi, mikro-işlemciler, bellek, yazıcılar, uç birimleri vb vardı. TV ve radyo yayıncılığını telekomünikasyondan ayıran en önemli özellik elektro-magnetik dalga ile yayının tek yönlü olarak yapılması idi. Kablolu TV ile bu da bozulmuştur. Araç ve cep telefonlarının³⁶, çağrı cihazlarının ortaya çıkması ise, telefon görüşmelerinin abone tarafından telli bir bağlantı olma özelliğini ortadan

³⁴Rivayete göre insanlar önceleri tek bir dil konuşarak anlaşmışlar. Bir gün Tanrı'ya erişmek için Babil'de yüksek bir kule yapmaya kalkışmışlar ve Tanrı onları cezalandırarak hepsine farklı dil konuşturmuş ve anlaşamamışlar.

³⁵Sayısal iletişimde bugün kullandığımız çoklamba yöntemi(PCM) 1930'larda düşünülmüştü. Ancak eldeki bileşenlerle gerçekleştirimi olanaksızdı.

³⁶Cep telefonu standardı önce PTT'lerin üyesi olduğu ÇEPT kuruluşunun GSM(Group Special Mobile) çalışma grubu tarafından sağlanmakta idi. Şimdi ise GSM, Global System for Mobile Communications olarak kullanılmaktadır.

kaldırmıştır. Modemler aracılığıyla (ISDN³⁷ ağının kullanıma girmesi ile modem³⁸ gereksinimi de ortadan kalkmakta) bilgisayarlar telefon ağı üzerinden iletişim kurmaya başlayınca faks/bilgisayarın yazıcısı/tarayıcısı birbirinin içine girmiştir. Video-on-demand³⁹, etkileşimli TV⁴⁰ vb. hizmetlerin gerçekleşmesiyle radyo-TV yayıncılığının tek yönlü özelliğini ortadan kaldırmıştır. Kullanılmaya başlanan HDTV sayısal teknolojiye dayalı olup, bu ürün de iletişim/bilgisayarda kullanılan bileşimleri içereceği gibi yazılıma da dayalıdır. Sonunda olay, ne olduğu tam bilinmeyen bir iletişim ortamı ve bu ortama telli/telsiz erişimi sağlayan görüntü ekranlı bir uç birimine geçmiştir.

1-Bilgisayarlar

Bilgisayar teknolojisindeki hızlı gelişme, dev bilgisayarların küçülmesi ve ucuzlamasına yol açarken; yaygın kullanıma/ferdi kullanıma kadar uzanan imkanlar doğurmuştur. Bilgisayar teknolojisindeki gelişmelere paralel olarak bilgi, çağımızda maliyeti düşmekte olan tek üretim girdisidir. Bilgi işleme maliyetinin son 30 yılda her yıl %30'luk bir düşüş göstermesi bilgi toplumunun maddi temelini oluşturmuştur⁴¹. Günümüzde karmaşık ve yoğun veri yığınları ile çalışan kurumlar, üretim istatistikleri, model geliştirme çalışmaları, haberleşme, muhasebe, stok kontrol, baskı işleri, üretim otomasyonu ve büro otomasyonu gibi alanlarda bilgisayarlardan yararlanmaktadır. Mühendislik hesap ve tasarımları (CAD) artık bilgisayarda gerçekleşmektedir. Son yıllarda yaşamın her alanına giren bilgisayarlarla, bilgisayar destekli öğretim, bilgisayarlı dizgi, bilgisayarlı tasarım, bilgisayar destekli üretim (CAM), bilgisayarlı tomografi, hatta bilgisayarlı müzik ve sanat kavramlarına sıkça rastlanmaktadır. Bilgisayarlarla yayınlanmamış raporlara bile ulaşılabilmesi, uzmanlığa dayalı bilgilerin ilgililer arasında değişimi, paketlenmesi ve saklanması mümkün olmuştur. Günümüzde birçok ulusal bilgisayar ağının yanında, uluslararası ağlar da yaygınlaşmaktadır. Büyük bilgi ve enformasyon bankalarının paylaşımı bu teknoloji ile mümkündür.⁴² En yaygın kullanılan ve Türkiye'nin de TÜBİTAK ve ODTÜ gibi araştırma ve eğitim merkezleri aracılığıyla bağlı olduğu internet bilgisayar ağı

³⁷ISDN: Integrated Services Digital Network, aboneye kadar sayısal işaret götüren, bir tel üzerinde birden çok uç biriminin bağlanabilmesi ile ses, veri resim gibi her türlü bilginin iletilebildiği iletişim altyapısı.

³⁸ Modem: Modulator demodulator, 0,1 gibi sayısal işaretleri örneğin 2 değişik sıklıkta sinüs işlevine dönüştürerek telefon hattı üzerinde gönderir.

³⁹Video-on-demand: Uydu/kablo üzerinden ağıllı bir TV ekranından, binlerce video kaydının saklandığı bir veri bankasına erişip, istenilen filmi seçip, ekranda izleme olanağının kazandırılması.

⁴⁰Interactive TV: Gelecekte TV izleyicisi etkin konumda olacaktır. İzleyici bir filmin sonunu istediği gibi düzenleyecektir.

⁴¹ DPT, "Bilim ve Teknoloji", 7.BYKP Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, DPT Yay., 1994, s.3.

yardımıyla isteyen her bilgisayar kullanıcısı dünyanın herhangi bir yerindeki bilgi bankasına ulaşıp ondan faydalanabilmekte, isterse kendi bilgisayarına bilgi aktarabilmektedir. Bilgisayarlarla dünyanın herhangi iki bilgi işlem merkezi arasında ilişki kurulması ve işlem yapılması mümkün olduğu gibi, uydu iletişiminde de kullanılması yolları açılmış olup; uzay yolculuklarını yöneten karmaşık sistemler bilgisayar yardımıyla yürütülmektedir.

Mikrobilgisayarların gelişmesi, bilgisayar uzmanı olmayan kullanıcıların da bilgisayarlardan yararlanmasını sağlamıştır. Böylelikle orta ve alt seviyedeki yöneticiler bilgisayarlardan daha verimli yararlanabilmekte; kişiler yaptıkları işe kendi kişilik ve kabiliyetlerini katmaktadır. Kişisel bilgisayar teknolojisiyle ucuzlayan ve kişisel mekanlara taşınabilen bilgisayarlar, klasik programlama dillerine bağımlılığı ortadan kaldıran hesap tabloları(spreadsheet) ve diğer paket programları sayesinde bilgisayar konusunda kullanıcılara önemli bir oryantasyon gerektirmeden kullanım imkanları sağlamıştır. Bilgi-işlem teknolojisindeki gelişmeler, bilgisayarların üretim tasarımlarının gerçekleştirilmesinde kullanılmasıyla otomobil ve uçak üretimi, mühendislik hizmetleri ve diğer birçok alanda üretilecek karmaşık mekanik parçaların desenlerinin çizilmesini sağlamıştır. Görüntü sentezlemede kullanımıyla tıpta, kimyada, jeolojide, reklamcılık ve televizyon yayıncılığında insanoğlunun bildiği hiçbir şekle uymayan üç boyutlu evrene ait her türlü nesnelere tasarlamak ve geliştirmek mümkün olmuştur. Geliştirilen yeni bir teknoloji ile compact diskler(CD-ROM) kişisel bilgisayarda lâzer optik okuyuculu compact disk sürücülerini vasıtasıyla kullanılmaktadır. Böylece CD-ROM'larla müzik eserlerini sesli ve görüntülü olarak bilgisayardan izlemenin ötesinde; yoğun ansiklopedik bilgilerin taranması, yabancı dil öğrenilmesi gibi konularda da bilgisayarlar insanların hizmetindedir.

2-Mikro Elektronik ve Tümlleşik Devreler

Bilgisayarlar ve İT'nin temelinde mikro elektronikteki gelişmeler yatmaktadır. Birkaç yıl öncesine kadar kullanılan elektronik cihazlardaki tümlleşik devrelere(yonga, chip) bir milyona yakın birim bilgi yerleştirilebilmekteydi. Bilgisayarların hafıza kapasitesi ve hızı, tümlleşik devre teknolojisindeki gelişmelere bağlıdır. ABD ve Japonya dünyanın önde gelen tümlleşik devre üreticileridir. 2000'den önce, sesle çalışan ve görüntü kaydeden bilgisayarların üretimi yanında şimdiki tümlleşik devrelerin 64 katı

⁴²Jacques Defay, *Scientific and Technological Information for Development*, New York, United Nations Publ., 1985, s.45.

kapasitede olan tırnak büyüklüğündeki tümleşik devrelere 256 MB bilgi saklanabilecektir. Süper iletken maddelerin bulunması, bilgisayar ve tümleşik devre teknolojisinde yeni bir dönem açmıştır. Dikkate değer gelişmelerden birisi de mikro-elektronikğin kullanıldığı robotlardır. Günümüzde endüstriyel üretimde kullanılan robotlar gelecekte aritmetik işlemler yapan, hafızaya sahip olan, öğrenme ve ayırt etme gücü olan yapay zekaya; ağırlık, büyüklük, sıcaklık, ses, renk, tat özelliklerini ayırt edebilen algılama elemanına; el, parmak, kol ve ayak gibi mekanik parçalara sahip olacaktır. 1981 yılı rakamlarına göre Japonya'da 10.000, A.B.D.'de 5.000, Almanya'da 2.300, İtalya'da 450 robot kullanılmakta idi. Türkiye'de ise 1994'de 120 kadar endüstri robotu vardı. Türkiye'de üretilen ilk sanayi robotu HSR-4 1994'de hizmete girmiştir⁴³. 1920'lerde hammadde ve enerji, o zamanın kilit ürünü sayılan otomobil maliyetinin %60'ını oluşturuyordu. Zamanımızda mikro tümleşik devrenin ham madde ve enerji oranı %2'den azdır. Japonya'da 1965-1985 döneminde sanayi üretimi 2,5 kat artmış, hammadde ve enerji tüketimi ise hiç artmamıştır⁴⁴. Bu gelişme bilgi toplumunda üretimi gerçekleştirilen mallarda, girdi ağırlığının ne ölçüde bir değişme göstereceğini belirtir. Mikro işlemciler ve tümleşik devreler gibi bilgi tabanlı endüstriler otomobil endüstrisinin yerine geçerek en büyük üretim endüstrisi haline gelecektir⁴⁵. 21.yüzyılda en hızlı ve en güçlü tümleşik devreyi en ucuz fiyatla üreten ülkelerin etkin olacağı beklenmektedir.⁴⁶ Gelişmeler ilerledikçe havacılık, otomobil, gemi yapımı ve çeşitli hassas eşya sanayiinde; hıza, ısıya ve değişik dış etkilere dayanıklı malzemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer taraftan fiziksel ve matematiksel modeller bilgisayarlar ve gelişmiş araçlarla maddelerin mikro bileşimine doğrudan müdahale edebilir duruma gelinmesi, yeni malzemelerin üretiminde etkili bir faktör olmuştur.

Bu yeni malzemelere bilgisayarlar ve tümleşik devreler için geliştirilen yarı iletkenler ve süper iletkenleri, hızlı haberleşme ağları için geliştirilen fiber-optiği, makine ve elektronikte kullanılan üstün nitelikli seramikleri, birçok metalden daha dayanıklı ve ucuz olan yeni tip plastikleri örnektir. Yeni malzemeler laboratuarlarda üretilen yapay maddelerdir ve daha önce kullanılan benzerlerine göre oldukça üstündür. Örn. fiber-optik, bakır kablolarına göre çok daha ucuz, yüksek kapasiteli, kullanımı kolay ve daha hızlı iletişim sağlamaktadır. Bugün bir saç teli kalınlığındaki fiber-optik kabloya

⁴³ "Türkiye'nin İlk Sanayi Robotu, HSR-4", *Future's Technologies*, Mayıs, C.2, İstanbul, 1994, s.84.

⁴⁴ Peter F. Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1993), s.8.

⁴⁵ Yoneji Masuda, *age*, s.67.

⁴⁶ Hüsnü Erkan(1993), *age*, s.52.

binlerce; gelecekte ise parmak kalınlığındaki fiber-optik kabloya 20-30 milyon telefon konuşması veya sayısal bilgi yüklenebilecektir. Fiber-optik; ses, görüntü ve bilgiyi aynı anda ve yüksek hızda taşıyabilmektedir.⁴⁷ Ayrıca bilgisayarlar arası bilgi alışverişinin yaygınlaşmasını sağlayacak dev sıçrama fiber-optik kablolarla tamamlanacaktır. Başka bir deyimle bilgi toplumunun altyapı donanımı; araştırma ve bilim merkezleri ile kullanıcıları birbirine bağlayan, fiber-optik kablolu iletişim ağlarının oluşturulmasıyla sağlanacaktır. Bu gerçeği görüp değerlendiren ABD yönetimi, çağın en büyük altyapısı olarak adlandırılan ve ülkenin her tarafını fiber-optik kablolarla bağlayacak iletişim altyapısını başlatmıştır⁴⁸. Mikro elektronik malzemelerin hız ve güvenilirliği artarken, fiyatları düşmekte; yeni teknolojilerin enerjiye bağlılığı da hızla azalmaktadır. Elektronik bilgisayarların yerini, yarı iletkenlere dayalı optik bilgisayarların alması beklenmektedir. Bir tümeleşik devreye yüz milyonlarca bilgi yerleştirilebilecektir. Elektronlar yerine fotonların denetimine dayalı optik bilgisayarlar herhalde 21.yüzyılın en etkili teknolojisi olacaktır. Bilgisayarların yapay zeka ile insan düşüncesi gibi işlem yapabilecek cihazlara dönüşmesi yakın dönemde görülebilecek hususlardır. Elektronikte ışığın kullanılması "opto-elektronik" oluşturacaktır. Opto-elektronik bilgisayarlarda, mikroskobik lâzer ışığı ihtiva eden tümeleşik devrelerin kullanımı söz konusudur. Bu tür bilgisayarlar üretildiğinde, bilgisayar hafızalarının aşırı şekilde hızlanması sayesinde, bilgi aktarımı parçalı yapıdan kitlevi yapıya dönüşecektir. Mikro elektronik minyatürleşmesi ve kapasitesinin artması sonucu, insan beynine yerleştirilecek mikro elektronik elementlerle, düşünme/bir yabancı dile ait konuşma yeteneğinin geliştirilebileceği sanılmaktadır. Bilgi toplumunda yeni bir insan tipi gelişecek, bu insanın doğuşunun temelinde ise bilgisayarların, yeni iletişim teknolojilerinin ve robotların önemli fonksiyonu olacaktır. Bilgisayar teknolojisinin ilk kuşağında vakum tüplerin, 2.kuşakta transistörlerin, 3.kuşakta entegre devrelerinin 4. ve 5.kuşakta opto-elektronik kullanımından sonra 6.kuşak bilgisayarların "bio-bilgisayar" olması beklenmektedir. Bio-bilgisayarların, insan beyninin fonksiyon ve yapısına benzer bir donanıma sahip olacağı ve yapay beyin olarak ortaya çıkacağı sanılmaktadır⁴⁹. Bio-bilgisayarların üreteceği bilginin çok üst düzeyde işlenmiş ve karmaşık bilgi olacağı beklenmektedir.

⁴⁷ Terry Edwards, *Fiber-Optic Systems: Network Applications*, New York; John Wiley&Sons Ltd., 1989, s.22.

⁴⁸ Andy Rainhardt, "Building The Data Highway", *Byte*, Mart 1994, s.46.

3-İletişim ve Ağ Teknolojileri

Bilgisayar iletişimi ve ağları altyapısı geleceğin bilgi toplumu altyapısının en önemli parçalarından birini oluşturacaktır. Bilgisayar ağlarının birbirine bağlanması ile daha geniş ve karmaşık bilgisayar ağları elde edilmektedir. Bilgisayar ağları kapladıkları coğrafi alanların büyüklükleri ile ilişkili olarak yerel ağlar(LAN:Local Area Network), metropoliten alan ağları(MAN: Metropolitan Area Network) ve uzun mesafe ağları(WAN: Wide Area Network) gibi sınıflara ayrılmaktadır. Bilgisayar ağlarında kullanılan bilgisayarlar ve iletişim sistemlerinin karmaşık donanım ve yazılım yapılarının anlaşılmasını, tasarımını ve üretimini kolaylaştırmak için katmanlı bir yapı kurulmuş ve aynı katmanlar arasındaki iletişim belirli protokollerle(bilgisayar ağ mimarisi) tanımlanmıştır. Yaygın olarak kullanılan açık ağ mimarileri ISO(International Standards Organization), OSI(Open Systems Interconnection) Referans Modeli ve TCP/IP(Transmissio Control Protocol/Internet Protocol)'dir. OSI, uluslararası platformlarda tanımlanmış oldukça karmaşık bir mimaridir. TCP/IP, ABD'deki ağ araştırma/geliştirme çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır ve internetin mimari çerçevesini oluşturmaktadır. Açık ağ mimarisi, bu ağ mimarisini önerenin ve savunucusunun, bu mimariye uyan ağ ürünleri üreticisinin belirli bir firma olmadığı anlaşılmaktadır. IBM'in SNA, Digital Equipment'in DECNET, Novel'in Netware, Xero'un XNS vb. ağ mimarileri örnekleridir. OSI'nin tüm ülke ve kuruluşlar tarafından kullanılması için büyük çaba sarf edilmiş fakat bu teknolojinin yeteri kadar açık olmaması, standartlaştırma zamanlamasının uygunsuzluğu, standartların gerçek yaşam uygulamalarının yapılamaması ve kötü politikalar sonucu ve Fame Relay, SMDS, ATM gibi yeni İT'nin önem kazanmasından dolayı, OSI önemini kaybetmiştir. İddialı ülkeler gerek OSI'nin kendi ülkelerinde kullanılıp kullanılmayacağını görmek, gerekse bu savaşı izlemek için GOSIP(Government Open Systems Interconnection Profile) kurumları kurmuşlardır. Türkiye ise bu alternatif teknolojileri kullanmak, denemek bir yana organizeli şekilde izleme fırsatı dahi bulamamıştır.

Ağ mimarilerinin en altta olanı fiziksel katman olup, telli/telsiz ortamlarda, elektriksel/optik sinyaller aracılığıyla bilgisayarlar arasında gerçekten yapılan iletişim bu katmanda yürütülmektedir. En üst katmanı ise ağ kullanıcısının yüz yüze olduğu uygulamalardan oluşmaktadır. Elektronik posta alma/gönderme, ağ üzerinde yayınlanan haberleri, radyo, TV, video yayınlarını izleme, uzaktaki bir kişi, bilgisayara elektronik posta dışında bir bilgi, belge, ses, resim, videoyu aktarma sayılabilir. Sanal

⁴⁹ Alvin Toffler, *Şok-Gelecek Korkusu*, İstanbul, Altın Kitaplar, 1981, s.167.

devreler üzerine gönderilen bilgiler paket/mesajla iletilmektedir. Gelen/giden paketlerin değişik sanal devreler arasında aktarılmasına "paket anahtarlama" denir. Bunun en önemli özelliği paketlerin anahtarlama sırasında arşı tarafa girmesinin güvenilir olması, kaybolmamasıdır.(bağlantılı iletişim) Mikro elektronik ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerle, İT'nde de değişiklik ve yeniliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bilgisayar ve İT'ndeki hızlı gelişme, üretim için her türlü bilgi akışını hızlandırıp kolaylaştırdığı gibi, zaman ve mekan kullanımında sağladığı avantajlarla, üretimde etkinliği ve verimliliği arttırmıştır. Bu gelişmelerden bilgi toplumunda teknolojik altyapının önemli bir kesiminin iletişim donanımından olacağı görülmektedir.⁵⁰ İT, bilgisayar teknolojisinden çok daha uzun bir geçmişe sahiptir. Bazı iletişim araçları aracılığıyla ancak metin vb. sembollerin, matbaa vb. araçlarla iletilmesi mümkünken; bazıları ses-gramofon, telefon, telsiz ve radyo gibi araçlarla iletilmesini; bazıları ise ses ve görüntünün aynı anda sinema, TV ve video gibi araçlarla iletilmesine imkan sağlamaktadırlar.

İT, bilgisayar teknolojilerinden farklı olarak uzun bir zaman aralığında gelişmiştir. Matbaanın icadından başlayarak düzenli posta sistemlerinden telgraf ve telefona gelirken İT'nin toplumun üzerinde belirli etkiler bıraktığı bilinmektedir. Ancak hiçbirisi bilgisayar teknolojisinin karşılaştığı ölçüde toplumsal dirençle karşılaşmamıştır. İnsanlar bilgisayarların işlerini ellerinden alacağı, uzmanlar ve yöneticilerse güçlerini yitireceği endişesiyle uzun zaman bilgisayarlaşmaya karşı olmuştur. Bilgi sahibine politik bir güç sağlamaktadır. Bu yüzden haberleşme üzerinde denetim sahibi olmak modern devletlerin varolma şartlarından birisi gibidir. Bilgi, iletişimle kazanılır/dağıtılır. İnsanlık tarihinin en büyük tröstü olan AT&T'nin haberleşme konusunda faaliyet gösteren bir kurum olması tesadüf değildir. İletişim alanındaki digital teknoloji, fiber optik ve lâzer teknolojileri sayesinde ortaya çıkan yeniliklerle; büro araçlarına yenilikler getiren akıllı terminal, telefon ve faks gibi haberleşme cihazlarındaki gelişmeler birlikte olmuştur. Bilgisayarların ve uydu sistemlerinin iletişim alanında kullanılması ile bilgi-iletim çağı başlatılarak 1980-1990'larda bugünkü ilk dönem bilgi toplumunun temelleri atılmıştır. Bilgisayar teknolojisinin iletişim alanına girişiyle, geleneksel iletişim araçlarında nitelik değişimleri ortaya çıkmıştır. Öncelikle bilgisayarın kendisi bir iletişim aracı olarak fonksiyon görmeye başlamıştır. Bilginin işlenmesi, saklanması ve dağıtılması konusunda bilgisayar teknolojisinin gelişiminden edinilen bilgi ve

⁵⁰ Hüsnü Erkan(1993), age, s.53.

tecrübeden yararlanılarak, daha önce genellikle analog(ses, görüntü vb.) olarak kaydedilip saklanan ve dağıtılan bilgiler artık sayısal olarak işlenmeye başlanmıştır.

Bilginin sayısallaştırılması büyük önem taşımaktadır. Birincisi, analog kayıtların kısa olan ömürleri neredeyse sınırsızca uzayarak iletişim kalitesinin büyük oranda gelişmesidir. İkinci önemli gelişme, sayısal kayıtların doğrudan erişime izin vermesidir. Halen banttaki bir filmin belirli bir bölümünün izlenmesi için, izlenmek istenen kareye kadar sarılması gerekir. Oysa CD gibi doğrudan erişim yapılabilen ortamlarda sayısal olarak saklanan müzik ve film parçalarında böyle bir gereklilik yoktur. Üçüncüsü, bütün kayıt ortamlarının tek bir şebeke aracılığı ile gerçekleştirilebilmesidir. Mevcut durumda radyo yayınları belli bir ortamdan, TV yayınları başka bir ortamdan, telefon haberleşmeleri ise yine başka bir ortamdan yapılmaktadır. Oysa tümleşik hizmetler sayısal ağı uygulaması bütün iletişim hizmetlerini bir arada yapacaktır. Artık insanlar iletişim sistemlerinin çıktılarını pasif tüketici olarak almayıp iletişim ağlarına aktif biçimde etkileyerek yeniden dolaşıma sokabilecektir. Ancak bu konuda teknolojik birikim yoktur.

Yeni İT'nde, sayısal kayıt sisteminin uygulanmasıyla bir müzik kaydında istenen bir andan itibaren sadece davulun sesini düzenlemek/bir filmin başrol oyuncusunun saç rengini değiştirmek mümkün olacaktır. Çekilmiş bir filmi bilgisayar aracılığı ile düzenleyerek başrolde oynayan kişinin yerine başka birini koymak mümkündür. Bu yüzden 1993'de gösterime giren "Jurassic Park" filminin başrol oyuncusunun bilgisayar olduğunu söylemek haksızlık sayılmaz⁵¹. İT'deki gelişmeler ulaştırma, meteoroloji, jeoloji ve tıp başta olmak üzere birçok alandaki yenilik ve gelişmelere önemli katkılar sağlamıştır. Ekonomik faaliyetlerde de üretimden savunma sanayiine kadar yoğun olarak İT kullanıma girmiştir. Sayısal olarak saklanmış kayıtlara doğrudan erişim imkanı veren bilgisayarlı video sistemi olan etkileşimli(interactive) video; coğrafi olarak birbirinden çok uzakta bulunan kişilerin aynı mekanı paylaşıyor gibi bilgi alış-verişini sağlayan telekonferans sistemi; belirli bir merkezde hazırlanmış ve belirli bir düzende güncellenen büyük veri tabanlarına erişilerek istenilen bilgiyi almayı sağlayan video-text uygulamaları hayatın parçası olmuştur.

Mikro elektronik ve iletişimdeki gelişmelerden en yoğun yararlanan alanlardan biri de "uydu teknolojisi"dir. Uydular dünya yüzeyi ve atmosferdeki fiziksel, kimyasal, biyolojik,

⁵¹ Computer World, Eylül 1993, s.1.

meteorolojik vb. olayların incelenmesinde; ses ve görüntü iletişimi ile uzaya ait bilgilerin toplanmasında büyük aşamalar kaydetmiştir.⁵² Körfez Savaşında CNN'in bir haber ajansı olarak, uydu teknolojisindeki son gelişmelerden yararlanma özelliği ile diğer ajansları devre dışı bırakması dikkat çekici olmuştur. TV, radyo, görüntülü telefon, telsiz telefon gibi süper iletişim cihazlarındaki gelişmeler sayesinde, yöneticiler istedikleri mekandan elemanları/müşterileriyle ilişkiye geçebildikleri gibi, evde oturup tele-çalışan olarak çalışma hayatını sürdürebilmektedir.⁵³ Bu sayede iletişim ve bilgisayar, işyerine bağımlılığa son verirken, zaman ve uzaklık kaybını önleyerek verimi artırmaktadır. İletişim dünyayı şekillendiren ve değiştiren gerçek bir olgudur. Bilgisayar teknolojisi ise çalışma hayatını değiştirip, serbest zamanın artmasını sağlayarak, toplum üzerinde etkiler yapmakta; bu etkilerin sanat ve sosyal etkinliklere yönelme şeklinde kendini göstereceği belirtilmektedir.⁵⁴

Bilgisayar ağları kurulurken telefon sistemi altyapısı kullanılmış ve ilk analog/sayısal çatışmalar yaşanmıştır. Ara çözümler olarak modemler ve telefon sistemi altyapısının hızla sayısallaştırılması öne sürülmüştür. Son 120 yılda telefon sistemi altyapısına çok büyük yatırımlar yapılmış, analog teknolojiler kullanılmıştır. Yerel telefon bağlantısı(YTB) bir telefon ile en yakın telefon santrali arasında bulunan 2 hatlı, eski teknolojilerde ise 4 hatlı telefon bağlantısının adıdır. Bir ülkedeki YTB kablolarının uzunluğunun çok önemli bir parasal tutarı olup, bu teknolojinin en zengin ülkeler tarafından bile yenilenemeyeceği bilinmektedir. 1960-1970'li yıllardaki sayısal iletişim teknikleri sonucunda bir telefon santraline ulaşan analog telefon sinyalleri PCM kullanılarak 56-64 kbps⁵⁵ hızındaki sayısal sinyallere çevrilmiş ve santraller arasında genellikle tümü ile sayısal ortamda iletilmiştir. Analog-sayısal-analog çevirmeleri yapan elektronik devrelere codec⁵⁶ denilmektedir. Sayısal bilgisayarının çıkışı bir modem aracılığıyla analog telefon sinyaline çevrilmekte, bu sinyal telefon santraline ulaştığında sayısal sinyale çevrilmekte, bundan sonra tüm telefon sisteminde sayısal ortamda iletilmekte, karşı bilgisayarın telefon santraline ulaştığında ise yeniden analog sinyale çevrilmekte, karşı bilgisayarın YTB'nda analog olarak iletilmekte, o bilgisayarın modemi aracılığıyla da son kez sayısal sinyale çevrilmekte ve karşı bilgisayara sayısal olarak ulaşmaktadır. YTB problemini çözmek ve kullanıcılara bir telefon devresinin

⁵²Robert B. Walford, *Information System and Business Dynamics*, New York, Addison-Wesley Pub. Comp.,1990, s.112.

⁵³ Levent Gürses, "İşte Çağdaş Yönetici", *Teknoloji Dünyası, Milliyet*, 23.4.1994.

⁵⁴ John Naisbitt; Patrica Aburdene, age, s. 81 ve 57.

⁵⁵ kbps: bin bit/saniye, 8 bit PCM 64 kbps (Avrupa), 7 bit PCM 56 kbps (ABD)

sağlayabileceği 10-35 Kbps hızın çok üzerinde hızlar ve çeşitli fiyat/başarımlar ve işlevsellikle servisler sunabilmek amacıyla bir seri İT geliştirilmiştir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır:

X25 Paket Servisi; 1970'lerde geliştirilen bu paket anahtarlama servisinin sayısal ortamda çalışması planlanmış, daha sonra telefon altyapısının kullanılabilmesi için analog bir servis ara yüzü de tanımlanmış olup, Avrupa ülkelerinde yaygındır. Türkiye'de bu servis TURPAK olup Avrupa'ya göre çok geç başlatılmıştır ve yaygın değildir. **TDM, Kiralık Hatlar ve Hızlı Taşıyıcılar;** Avrupa'da yaygındır. Bu taşıyıcılar hiyerarşisinde herhangi bir sayıda kanal/hız kullanmak için TDM servisi tanımlanmıştır. TDM servisi, düşük hızlarda kiralık hatlar aracılığıyla, yüksek hızlarda ise PCM/TDM donanımının kullanıcı ortamına kurulması ile sağlanmaktadır. Türk Telekom(TT), TDM servisini belirli yerlerde vermekte, daha yaygın bir TDM servisi sunabilmek için de çalışmalar yapılmaktadır.

Ulusal PTT'lerin ve telefon şirketlerinin CCITT'nin yönlendirmesi altında birbiriyle anlaşması sonucu ilk sayısal servis olan **darbant-ISDN standartları** 1984'te ortaya çıkmıştır. Standartların oluşturulması ile bir çok ülkede sayısal servislerin, artık analog servisleri tümü ile ortadan kaldıracığı yönünde beklentiler artmıştır. Türkiye'de darbant-ISDN için PTT ve Türk Telekom bazı girişimlerde bulunmuşsa da bu servis başlatılmamıştır. Dabant-ISDN, 64 kbps hızında iki veri kanalı ve 16 kbps bir işaret kanalı olarak toplam 144 kbps hızında, aynı zamanda ses ve veri iletişimi yapabilen gerçek bir sayısal servistir. Bunun orta vadede bile yaygın kullanılması ve analog telefonu hemen ortadan kaldırmasının olası olmadığı düşünülmektedir. **SONET⁵⁷/SDH⁵⁸** ise TDM teknolojisinin metalik ve fiber optik ortamlarda ortak, ucuz ve çok daha etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Metal ve fiber optik ortam taşıyıcıları SONET'te STS ve OC(Optical Carrier) harfleri ile, SDH'de ise STM harfleri ile gösterilmektedir. Bunların geniş bant ISDN ve ATM ile de uyumlu olması nedeniyle yüksek hız gereksinimi olan tüm ortamlarda çok yaygın olarak kullanılması ve PCM bazlı TDM teknolojisini yerini alması beklenmektedir.

Kablo TV altyapısı TV sinyalinin yalnızca bir yönde, yayıncıdan TV birimlerine ulaşacak şekilde düşünülmüştür. İki yönde iletişimi sağlamak için çift kablolu sistemler ve frekans paylaşımlı kablo sistemleri de bulunmaktadır. Kurulu kablo TV altyapısının yüksek hızlarda veri iletişimini de desteklemesini gündeme getirmiş, böylece telefon ve kablo TV şirketleri bilgisayar iletişimi trafiğini taşımakta birbirlerine rakip olmuşlardır. **Telsiz İletişim;** radyo dalgalarının bilgisayar iletişimde kullanılması 1970'lerde Hawai Üniversitesi'nde geliştirilen ALOHA bilgisayar ağı ile gündeme gelmiştir. Telsiz iletişim sınıfında çağrı cihazları, kablosuz telefonlar, AMPS ve GSM gibi analog ve sayısal hücreli telefon sistemleri, mikrodalga bağlantılar, uydular ve uydular üzerinden VSAT iletişimi sayılabilir. **LAN ve MAN'larda iletişim** ise, yerel ağlarda IEEE 802.3 standardında tanımlanan 10 Mbps hızında Ethernet çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Ethernette temel ilke aynı kabloya bağlı çok sayıda bilgisayarın istedikleri anda, ama diğer bilgisayarlar kabloyu kullanmazken iletişimde bulunabilmesidir. Burada "önce dinle, başkaları konuşmazken konuş" kavramı bulunmaktadır. Ethernetin son birkaç yıl içinde 100 Mbps hızında hızlı ethernet olarak tanımlanan türünün de kullanılmasına başlanmıştır.

FR⁵⁹ ve SDMS⁶⁰, birbirinden uzak yerel ağları birbirine bağlamak için önerilmiştir. Her ikisi de fiber optik kablolar üzerinden yapılan iletişimdeki düşük hata oranı göz önüne alınarak tasarlanmıştır. FR ve SDMS'nin SONET/SDH, geniş bant-ISDN ve ATM teknolojileri yaygınlaşana dek kullanılacak ara İT olduğu savunulmaktadır. **Genişbant ISDN⁶¹ ve ATM⁶²;** çok farklı iletişim ve ağ teknolojilerini oldukça geniş bir teknoloji yelpazesi adı altında toplamak gereksiniminden doğmuştur. Burada hedefin tüm telefon ve kablolu TV sisteminin ve spesifik bilgisayar ağı sistemlerinin yerini alacak, her türlü bilginin aktarımını sağlayacak tek bir entegre iletişim ağı olduğu söylenebilir. B-ISDN'nin altyapısını ATM oluşturmaktadır. B-ISDN ve ATM'nin beraberce tanımladığı B-ISDN ATM referans modeli 3 boyutlu yapısı ile daha önce tanımlanan OSI Referans Modelinden ve TCP/IP Modeli'nden çok farklıdır. ATM'de 53 bayt uzunluğunda çok küçük veri paketlerinin hızlı biçimde iletilmesi tasarlanmıştır. ATM'de paketlerin hedefe ulaşması garantisizdir, fakat paketlerin gönderildikleri sırada hedefe ulaşacakları garantisizdir. Devre anahtarlama ve paket anahtarlama tekniklerinin yaygın olarak kullanılması ve ATM için öngörülen

⁵⁶ codec: coder/decoder (kodlayıcı/kod çözücü)

⁵⁷ SONET: Synchronous Optical Network

⁵⁸ SDH: Synchronous Digital Hierarchy

⁵⁹ FR: Frame Relay (çerçeve aktarımı)

⁶⁰ SDMS: Switches Multimegabit Data Service

⁶¹ Broadband-ISDN, B-ISDN

⁶² Asynchronous Transfer Mode

hızlarda yüksek kapasitede anahtarlar geliştirilmesi gereksinimi, anahtar teknolojilerinde yapılan ar-ge çalışmalarında artışa neden olmuştur. **ABD Ulusal Bilgi Altyapısı(NII) Projesi** ABD'nin aya insan gönderme ve geri getirme programı ile, gerek önem, gerekse maliyet olarak eşdeğer tutulmakta ve hedefleri arasında bir bilgi süper otoyolunun geliştirilmesi de bulunmaktadır. Bu proje ile ilişkili yüksek başarımlı hesaplama ve iletişim çalışmalarıyla hesaplama hızında/bant genişliğinde de benzer şekilde 1,000 oranında bir gelişme olması hedeflenmiştir. Bu çalışmalar çerçevesinde Aurora, Blanca, CASA, Nectar ve VISTANet adları verilen deneysel altyapılar genellikle üniversiteler ve endüstriyel firmalarca ABD devlet parasal desteği ile kurulmuştur.

4-İnternet

İnternet çalışmalarının başlangıcında ABD Savunma Bakanlığı'nın devre anahtarlama telefon sistemini soğuk savaş yıllarında daha güvenilir bir şekilde kullanabilecek bir iletişim sistemi geliştirilmesi isteği bulunmaktadır. ABD Savunma Bakanlığı bu amaçla atom bombası ar-ge'sini de koordine ve finanse etmiş olan İleri Araştırma Projeleri Kurumu aracılığı ile çeşitli üniversite ve firmalarda araştırma projeleri başlatmıştır. Paket anahtarlama fikri bu şekilde ortaya çıkarılmış ve bu ilke ile çalışan ilk bilgisayar ağı 1968'de BBN firmasına ihale edilmiş olup, 4 düğümde ve 56 kbps hızında iletişim kanallarından oluşan ve ARPANET ismi verilen deneysel ağ 1969'da çalışmaya başlamıştır. Bu ağ kısa bir süre içinde ARPA projeleri yürüten tüm eğitim ve araştırma kurumlarını içine alacak biçimde genişletilmiş ve 1983'de de ağın askeri bölümleri MILNET adı altında yeniden organize edilmiştir. 1980'lerde ABD Bilim Araştırma Kurumu tarafından, ARPA projeleri yürütmeyen üniversite ve araştırma kurumlarının da ARPANET'e bağlanması amacıyla önce CSNET ağı, sonra 1984'de NSFNET ağı işletime alınmıştır. NSFNET omurgası, MERIT, IBM ve MCI şirketlerinden oluşan ve kar amacı gütmeyen ANS⁶³ konsorsiyum firması tarafından 1995'e kadar işletilmiştir. ANS, 1995'de MCI firmasına satılmış, bölgesel ağların internet servislerini alabilmeleri amacıyla başka ağ işletici firmalar(PalBell, Ameritech, MFS, Sprint) tarafından ek ağ erişim noktaları tesis edilmiştir. Burada herbir NAP'ın herhangi diğer bir NAP'a bağlı olmasının NSF tarafından sunulması ve bu şekilde ağ trafiği aktarımının basitleştirilmesi, iletişim güvenilirliğinin sağlanması ve kurumsal eşdeğerliliğin oluşturularak her hangi bir kuruluşun İnternet tekeli yaratmasının önlenmesi önemlidir. Benzer bir omurga Avrupa ülkeleri arasında kurulan EBONE ağında bulunmaktadır. 1992'den başlayarak ABD'nde kurulu İnternet Society, TCP/IP mimarisinin güncelleştirilmesi ve internet kullanımının yaygınlaştırılması amacıyla yürütülmekte olan dağınık çalışmaları bir çatı altında toplamıştır. İnternet ile ilgili olarak anlaşılması gereken herhangi bir konuda "RCF xxx" gibi bir numarası olan diğer ağ mimarilerindeki standartların yerini tutan bir belgenin bulunup okunmalıdır. İnternet bağlantısı ve kullanımı Türkiye'de bir ODTÜ ve TÜBİTAK ortak projesi sonucunda 64 kbps hızda

1993'de sağlanmıştır. Burada oluşan 24 yıllık gecikme, matbaanın ülkemize gelmesinde oluşan gecikmeden daha kısadır. Kısa bir süre içinde tıkanan Türkiye internet bağlantısı ile ilgili sorunları aşmak için Boğaziçi, Bilkent, İTÜ ve Koç Üniversiteleri gibi kurumlar parasal desteklerinin boyutları ile orantılı hızlarda kendi internet bağlantılarını sağlamıştır. Türk Telekom'un TURNET internet servisi tamamlanmıştır. Akademik kurumların karmaşıklaşan internet sorunlarını çözmek isteyen TÜBİTAK ise ULAKNET/ULAKBİM adı altında ayrı bir akademik ağ ve dokümantasyon merkezi kurmak için 1996'da çalışmalar başlatmıştır. Fakat bunlar diğer ülkelerle karşılaştırıldığında düzensiz ve plansızdır. İnternet geleceğın bilgi toplumunun gereksinim duyduğu altyapının çok önemli bir bölümünü oluşturur.

BT ve bilgi sistemleri, sanayi ötesi bilgi toplumu olarak ortaya çıkan, bilgi toplumu olma yolunda çok büyük aşamalar kaydetmiş ABD, İngiltere, Japonya ve Singapur, Brezilya gibi dünyanın en zengin ülkelerinde yaygın kullanım alanı bularak bilişimden, sosyolojiye, örgüt biliminden psikolojiye kadar pek çok disiplinin çalışma konusu içine girmiştir. Bu teknolojilerin örgütlerde kullanılmasıyla birlikte getirdiği değişim ve yenilikler, disiplinler arası inceleme ve çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Ülkemizde ise bu konuyla ilgili çalışmaların geçmişı, daha çok bilgisayarların sunduğu olanaklar, donanım ve yazılım yapısı ile ilgili teorik çalışmalar gibi konularda olmak üzere, bilgisayarların ülkemize girdiği 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Ancak bu çalışmalar arasında BT'yle birlikte gündeme gelen örgütsel değişim ve bunların örgütsel yapı ve süreçler üzerine etkilerini ele alan ve araştırmaya dayalı sonuçlar çıkaran çalışmalar azdır.⁶⁴ Sürekli değişen, dinamik toplumsal bir düzende, değişen ve çeşitlenen ihtiyaçları karşılamak üzere, üretimin BT yardımıyla dünya ölçeğinde gerçekleştirilip, dağıtımına olanak sağladığı esnek üretim ve esnek uzmanlaşma, sanayi ötesi topluma geçişin temel simgesi olmuştur. Günümüzde bu yeni dönem, post-fordist dönem olarak nitelenmektedir. Bugün post-fordist üretim ilişkilerinin geçerli olduğu yeni toplumsal aşamada topluma etkileyen mikro işleyiciler, toplumsal ve örgütsel değişimi de beraberinde getirmektedir. Bu yeni toplumsal aşama ister bilgi toplumu, ister sanayi ötesi toplum, isterse post modernist toplum olarak adlandırılınsın, kabul edilen bir gerçek var ki, yeni toplumsal aşamanın kendine özgü kurumları ve ilkeleri bulunduğu ve artık eski kural ve ilkelerin geçerliliğini kaybettiğidir. Bu yeni aşamayı biçimleyen faktörler olarak ileri sürülen bilgi ve BT ve bunların sunduğu

⁶³ Advanced Networks and Services

⁶⁴ Bu konuda tez çalışmamız BT-KPY ilişkisini geniş açıdan irdelemesi yönüyle ülkemiz için önemli bir katkı sağlayabilir.

olanaklar hakkında bilgi sahibi olmak, yeni toplum düzeni içinde varlık gösterecek örgütlerin tasarlanması, yönetilmesi ve faaliyetlerinin sürdürülmesine önemli katkıda bulunacaktır.

5-Multi-Medya

Multi-medya yazılı metin, çizgi grafikler, fotoğraf, film ve ses gibi bilgilerin bir araya getirilerek numaralanması ve hacminin küçültülerek kullanıma sunulmasıdır. Önceleri ayrı medyalar olarak alıştığımız bu bilgi öğeleri artık birlikte kullanılmaktadır. BT üretiminde söz sahibi AT&T, Motorola ve IBM gibi kuruluşlar, kişisel bilgisayarları, digital sistemleri ve telefonları birbirine bağlayacak multi-medya teknolojisini geliştirme ve kurma çabası içindedir. Yakında kağıtsız iletişim sağlanacak, insanlar evde çalışarak, çalışmalarını multi-medya teknolojisi kullanarak istedikleri yere aktarabilecektir. Aktarma işlemi ise çok meşgul olacak olan fiberoptik hatlar yerine uydu vasıtasıyla olacaktır. Uydular kişisel bilgisayarları yani insanları buluşturup, görüştürecektir. Multi-medya sonucu hizmete giren elektronik yayıncılıkla metin, ses, görüntü gibi unsurların bir araya geldiği, okurla okunan metin arasında etkileşimli(interactive) alışverişin mümkün olduğu yeni elektro-kitaplar, eğitim sistemi, okuma alışkanlıkları, eğlence ve yazı kültürünü değiştirecektir. Kağıda basılı kitap çağının kapanacağı beklenmektedir. ABD'nde Random House Yayınevi ile Apple bilgisayar şirketi anlaşarak "Yaşayan Kitaplar" adı altında Faulkner, Dickens gibi ünlü yazarların romanlarını CD'lerde yayınlamaya başlamıştır.⁶⁵ CD-ROM(Compact Disc-Read Only Memory) ve CD-I optik disklerine görüntü, ses ve çizgiler kaydedilmekte, küçük disklere kaydedilen her türlü bilgi, sayısal olarak kayıt edilerek en hızlı, etkili ve ucuz şekilde dağıtılabilmekte; istendiğinde bilgisayar/TV'ye bağlanarak okunabilmektedir. CD-I üzerinde hazırlanan bir multi-medya sözlük sayesinde, merak edilen kavramı seyretmek mümkün olacaktır. Şu anda kullanılan internet gibi sistemler, bir tuşa basılarak sınırsız sayı ve miktarda eseri önümüze getirecek elektronik kütüphanelerin altyapısıdır.

D-ENFORMASYON TEKNOLOJİLERİ

Enformasyon çağı kavramı, 20.yüzyılın son çeyreğinde dile getirilmiş, 21.yüzyılın ilk çeyreğine damgasını vuracak somut bir atılım haline gelmiştir. Enformasyon, bir sistemin kendi durumunu başka bir sisteme bildirmesidir. Bu bildirme, sistemin alacağı her durum için ayrı bir biçime girebilecek bir sinyal aracılığıyla gerçekleştirilir.

⁶⁵ Şahin Alpay, "Ciltlere Veda, CD-ROM'lara Selam", *Sabah*, 23.1.1994.

Enformasyon, yalnızca dil alanında olduğu gibi bir bildirme değil, sibernetikle birlikte kazandığı yeni anlam doğrultusunda, fiziksel bir uyarıdır. Enformasyon kavramı, bildirme edimi sonunda elde edilen veriye, üzerinde uzlaşmaya varılan kurallardan yararlanılarak yöneltilen anlamı da içerir. Enformasyon, yalnızca teknoloji alanının değil, sanayi ve bilimin de konusudur. Kendi içindeki derinlik, kapsadığı ve ilintili bulunduğu alanların genişliği enformasyonu, mesleki ve akademik disiplin konusu haline getirmiştir. Bu disiplin, enformatik adıyla anılmaktadır. Enformatik; enformasyonun belli amaçlar çerçevesinde toplanması, iletilmesi, işlenmesi, saklanması, enformasyonu veren ve alan kaynaklar arasındaki iletişimi ve bu işlevleri yerine getirecek yöntem, aygıt ve sistemlerin gerekli yazılımlarıyla birlikte geliştirilmesini konu alan mesleki ve akademik disiplindir. ET de, enformatiğin kapsamındaki, enformasyonun toplanması, iletilmesi, işlenmesi, saklanması, enformasyonu veren ve alan kaynak arasındaki İT'nin toplamı ve tümleşimidir. ET'nin ortaya çıkışı, bilgisayarlar/bilgisayar ağlarının ortaya çıkışıyla bağlantılı değildir. Ancak tarihsel gelişim içinde, ET'nin değiştiği; özellikle de mikro elektronik, bilgi saklama ve işleme teknolojileriyle; uzaktan iletişim ve yayıncılık(broadcasting) teknolojilerinin yeni ve kapsayıcı unsurlar olarak ET'ye katılıp tümleşmesiyle, çağımızda hızlı bir dönüşüme uğramıştır. ET'nin 21.yüzyıla damgasını vuracak şekil almasının ardındaki gerçek bu tümleşmedir. ET'ndeki gelişmeleri, pazar ekonomisi ülkelerindeki üretimi yükseltmek, pazarlardaki tıkanmayı aşmak gibi, sistemsel ve ekonomik sorunları çözme arayışına dayanan üretim süreç ve yöntemlerindeki köklü değişikliklerden ayrı değerlendirmek, ET'ye verilen önemi anlaşılabilir kılabılır.

E-ROBOT TEKNOLOJİLERİ

Buhar gücüne dayalı sanayi, 18.yüzyıl sonları, 19.yüzyıl başlarında İngiltere'nin kuzey ve orta kesimlerinde yayılmaya başladıktan sonra, yabancıların da ilgisini çekmiştir. Sanayi devriminin gerçek anlam ve önemi buhar gücüne dayalı bu makineleri ve onların başındaki insanları bir fabrika sistemi içine yerleştirmiş olmasıydı. Sanayi devrimi, İhtilal savaşları ve Napolyon savaşları sırasında koalisyon kuvvetlerinin Fransa'ya karşı sürdürdükleri mücadele de, ihracatın patlama göstererek bu kuvvetlere destek sağladığı bir dönemde, İngiltere'nin gücünü açıkça artırmıştır. Bu seferki değişimin öncülüğünü Japonya yapmakta, fabrikalarda robotların ve diğer otomasyon ekipmanının konması gündeme gelmektedir. 200 yıl boyunca imalat ve montajda her türlü değişiklikler uygulanmıştır. Bir bilgisayarla kontrol edilmeyen basit cihazlar dışında ve sadece programlanabilir makineler nazarı itibara alınırsa sanayi

robotları, alan robotları ve akıllı robotlar arasında mükemmellik bakımından büyük farklar vardır. Birinciler nokta kaynağı ve sprej boyama gibi çeşitli görevleri otomatik yapacak şekilde ayarlanmış kumandalara sahip olan sabit makinelerdir. Buna karşılık saha robotları yapısında belirli bir sistemi bulunmayan bir çevrede faaliyet gösterecek şekilde tasarlanmış olup etrafta dolaşabilmesini, bir engele karşı duyarlılık gösterebilmesini vs. sağlayacak sensörlere sahiptir. Bunlar daha çok madencilik, yangına karşı mücadele, zararlı madde bulaşmış bir tesisin temizlenmesi, deniz altındaki çalışmalar gibi insanların yapması çok zor/tehlikeli işlerde kullanılmaktadır. Üçüncü kuşak akıllı robotlar olarak, problemleri insanların yaptığı gibi çözmek üzere suni zeka kullanacak şekilde tasarlanmış henüz deney aşamasındaki bilgisayarlı makineler vardır.

Sanayi robotlarının çoğunluğu otomobil fabrikalarında kullanılmaktadır. Metal levhaların kesilmesi, nokta kaynağı, boyama-çünkü bu sanayi işçilerin tek düze tekrarlı hareketleri otomat gibi yapmalarını gerektiren fabrika üretim hattı- ve montaj sisteminin klasik örneğidir. Aynı durum radyo ve CD player parçalarının montajı için de geçerlidir. Öğretmenlik veya polislik gibi kendi başına bağımsız hareketler yapılmasını gerektiren işlerin makinelerce yapılması mümkün değildir. Avukatlar, doktorlar ve profesörler de otomatik taklit olayını kendi alanlarından uzak tutmak için ellerinden geleni yapacaklardır. ABD'nde hastanelere becerikli robotlar satın alınarak laboratuvarlarda numuneleri bir yerden başka bir yere oynatmak, cerrahi araçları mikropardan arındırmak, eczaneden ilaçları vermek vb. işleri bunlara yaptırma konusu incelenmektedir. Uzay araştırmalarında, derin deniz madenciliğinde kullanılmak üzere, hatta uzaktan algılamalı ve yabancıların geçişine karşı hassas sensörlerle donatılmış/alarm/haberleşme sistemleriyle teçhiz edilmiş başka makineler de yapılmıştır. İlk bakışta Japonya'nın robot teknolojisi alanında Amerika'ya üstünlüğü, mikro işlemciler, bilgisayarlar ve elektrikli aletler gibi bununla ilgili sanayilerde daha önce de olan şeyin bir başka örneğidir. Japonya'da yüksek düzeyde eğitilmiş bir iş gücü, uzun vadeli bir kararlılıkla kilit sanayileri geliştirme azmi, kolayca sağlanabilen düşük faizli sermaye, yüksek düzeyde ar-ge yatırımları, çok sayıda mühendis ve elektrikli aletler sanayilerinde faaliyet gösteren firmalar, aralarında kıran kırana rekabet yüzünden verimliliği artırmak amacıyla yeni makinelere yatırım yapmak zorunda kalmışlardır; hükümetten teşvik gören bir leasing şirketi(JAROL), piyasaya ucuza tavsiye desteği ve makine arz etmiş; robotlar da JIT üretim tekniklerini zaten uygulamakta olan bir fabrika kültürüne titizlikle entegre edilmiştir.

Japon sanayii sosyal barışı zedelemekten işgücü açığına karşı çare bulmakla kalmamış; Alman firmalarının yaptığı gibi çok sayıda yabancı işçi ithal etmekten de kaçınmıştır. Böylece Japonya'da ırkın homojenliğini idame etme gayretine bağlı kalmış, mekanik köleler işleri yaparken, Japon işçileri de başka görevlerde istihdam edilmek üzere alan değiştirme eğitimine alınmıştır. Bundan dolayı gelecekte güneyden kuzeye yönelecek göçün şekli ne olursa olsun, Japonya hem sanayideki rekabet gücünü hala muhafaza etmekte, hem de ABD ve Avrupa'ya nazaran göçten çok daha az etkilenmenin planlarını yapmaktadır. Amerikan sendikaları, robotları istihdama karşı bir tehdit olarak görürler ve Amerikan sanayii, gereksiz duruma düşen işçileri, alan değiştirmesi için tekrar eğitmez. İmalat sürecinde otomasyonu beraberinde getiren yeni bir sanayi devrimini başlayışına tanık olunmaktadır. Robot sanayi henüz emekleme çağında olduğu ve büyük ölçüde de tek bir ülkede yoğunlaştığı için gelişmiş ülkelerle, gelişme yolundaki ülkelerdeki 30 yıl sonraki etkilerine duyulan, daha biyo-teknoloji ve nüfus değişimleri konularına duyulan ilginin derecesine ulaşmamıştır. İmalat sanayiindeki yatırımların düşük kaldığı veya sendikaların robotlardan, işçilerin yerini alacak diye korktukları ülkelerde ilerlemesi daha zayıf bir ihtimaldir. Eski SSCB devletlerinde de robot sanayiinin gelişmesi pek mümkün değildir. Çünkü SSCB on binlerce sanayi robotuna sahip olduğunu iddia etse bile, bilgisayar ve mikro işlemci teknolojisinde geri olan bir ekonomide dört dörtlük bir robot sanayiinin etkin bir şekilde işlemesi mümkün olmaz. Bir zamanlar SSCB olan bu ülkenin milyonlarca yurttaşı iş ararken, robotlar her halde en son lazım olacak şeydir. Çünkü kendi robot teknolojisi devrimini gerçekleştirmek isteyen gelişme yolundaki bir ülkenin, bunun için sermaye fazlasına, büyük boyutlara ulaşan mühendis, bilim adamı arzına ve işgücü açığına ihtiyacı vardır. Ne yazık ki gelişme yolundaki ülkelerde hem sermaye kaynakları azdır, hem de dış borçlara ödenen faizler yüzünden yurttaşına giden net bir sermaye akışı vardır.

F-ÖRGÜT İNCELEMELERİNDE TEKNOLOJİ SINIFLANDIRMASI

Örgütün 5 değişkeninden birisi teknolojisidir. İş görme, iş geliştirme süreçleri, yer, araç, gereç, enerji vb. olarak belirlenen bu boyuttaki değişimler, örgütün diğer 4 boyutunu da etkilemektedir. Her yeni teknolojik değişme ve gelişme, topluma mal/hizmet sunmak için kurulmuş toplumun alt sistemi olan örgütleri de etkilemektedir. Ne tür işlerin yapılacağı, bunları yapacak personelin sahip olması gerekli nitelikler, iş görenlerin yaptığı işten doyum sağlaması, üretim miktarı ve kalitesi, kişisel olarak yada grup halinde çalışma, iletişim ilişkileri vb., kullanılan teknolojiden etkilenecektir. Örgütlerin kullandığı teknolojinin bunların örgütsel yapılarını nasıl etkilediği, belirli teknoloji türleri için ne tür örgüt yapı ve

süreçlerinin daha uygun olacağı, uygulamalı ve kuramsal olarak araştırılmıştır. Durumsallık yaklaşımının bir sonucu olan bu çalışmalar aşağıda tanıtılmaya çalışılmıştır.⁶⁶

1-Joan Woodward Araştırması

Woodward'ın ilk amacı, klasik yaklaşımın öne sürdüğü her yer ve koşulda geçerli en iyi örgüt yapısı ve yönetim sistemi bulunduğu savını test etmek olmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre örgüt yapısını belirleyen unsurların, örgütte kullanılan teknoloji türüne göre değiştiğini göstermektedir. Bu yapısal unsurlara ek olarak Woodward, birim teknolojide küçük ve samimi grupların varlığı, katılmanın yüksek olduğunu, iş ilişkilerinde katılığın olmadığını ve rahatlatıcı bir ortamın bulunduğunu açıklar. Kitle üretiminde ise, görevlerin açık olduğunca katı belirlendiğini, emir-komuta-kurmay çatışmasının bulunduğu ve endüstriyel ilişkilerin iyi olmadığını; süreç teknolojide ise durumun birim teknolojiye benzediğini belirlemiştir. Woodward ve ekibi, birim teknoloji kullanan ve en başarılı örgütlerin organik bir yapıya sahip olduklarını, en başarısız olanlarının da mekanik bir yapıya sahip olduklarını belirlemiştir. Kitle üretiminde ise, durum bunun tamamen tersidir. Süreç teknolojisi kullanan ve başarılı olan işletmelerin de organik bir örgüt yapısına sahip oldukları belirlenmiştir.

2-Aston Grubu Araştırması(Birmingham Çalışması)

Aston Grubu örgüt yapıları ile ilgili 3 ana değişken üzerinde durmuştur. Bunlar, faaliyetlerin yapılandırılması, otorite yoğunlaşması ve iş akışının kontrolüdür. Aston grubuna göre örgüt yapıları, örgütün amaçları, kaynakları, kullandığı teknoloji, çevre ile ilişkisi ve sahiplik durumu gibi faktörler tarafından etkilenmektedir. Örgüt yöneticilerinin kararları da yapıyı etkileyen önemli diğer bir faktördür. Aston grubunu bulguları ve sonuçları, Woodward çalışmasının sonuçlarını destekler niteliktedir. Teknoloji ile örgüt yapısı arasındaki ilişkiye ek olarak, büyüklük ile örgüt yapısı arasında önemli ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Aston grubu, örgütün büyüklüğü arttıkça, örgütte uzmanlaşma ve biçimselleşmenin de arttığını belirlemiştir. Durumsallık yaklaşımı ile ilgili olarak, çevre ve teknolojiye ek, büyüklük de 3.faktör olarak belirlenmiştir. Daha sonra Aldrich'in 1972'de yaptığı araştırma, Aston grubu araştırmasını doğrulayarak, bazen örgüt yapısının teknolojiyi, bazen de teknolojinin örgüt yapısını etkileyebileceğini göstermiştir.

3-Tavistock Enstitüsü Çalışmaları(Trist-Bamfort Çalışması-İngiliz Kömür Madeni Çalışması)

Trist ve Bamfort, kömür ocaklarında kömür çıkarmada yapılan teknolojik değişmelerin, örgüt yapısı ve işleyişi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Kazı yöntemlerinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Böylece kullanılan teknoloji ile örgüt yapısı birbiri ile uyum içinde bulunmakta ve bu sosyo-teknik sistem, kömür madeninin ana örgüt yapısı olmaktaydı. Daha sonra küçük işçi grupları birleştirilerek 50 kişilik gruplara dönüştürülmüş; kitle üretim teknolojisine geçilmiştir. Yeni sistem, işçilerin sahip olması gereken kazı yeteneğini önemini azaltmış, küçük gruplar parçalanmış, üretimle ilgili kararlar, işçilerin oluşturduğu küçük gruplardan yöneticilere geçmiş ve eski sistemin oluşturduğu dayanışma kaybolmuş, yakından nezaret başlamıştır. İşçiler arasında devamsızlıklar ve tepkiler oluşmuştur. Ancak bir orta yol olarak, hem teknolojik sistemin, hem de sosyal sistemin daha etkin olmalarını sağlamıştır. Bu çalışma bağımsız ve çevresel bir değişken olan teknoloji ile yönetsel bir değişken olan örgüt yapısının belirlenmesi arasındaki ilişkileri göstermiştir.

4-James Thompson'ın Temel Teknolojiler Sınıflaması

Thompson'a göre bir örgütün kullandığı temel teknolojiler 3'e ayrılmaktadır.

-Bütünleyici Teknoloji: bu tür teknoloji ile, yapılan faaliyetler; belirli grup veya kişileri birbirine bağlar. Çözümleyici teknolojide, faaliyetler arasında ilişkiler bütünleyici karşılıklı ilişki içindedir. Eğer bir örgüt çözümleyici teknoloji kullanıyorsa, bu faaliyetler bütünleyici karşılıklı ilişki halinde ise, bu örgütte standartlaştırma son derece önemli olacaktır. Bu durumda bürokratik(mekanik) örgüt yapısı ve biçimsel ilkelerin uygulanmasına uygun olacaktır.

-Bağlı Teknolojiler: Bu tür teknolojide, yapılan faaliyetler birbirine bağlıdır. Böylece örgütlerde standartlaştırma ve planlama önem kazanmaktadır. Planlama, eşgüdümlemeye yarayan temel araçtır.

-Yoğun Teknoloji: Bir işi başarmak için yapılacak olan faaliyetlerin hepsinin, karşılıklı olarak birbirine bağlı olmasıdır. Örn. hastane bu tür teknoloji kullanan bir örgüttür. Bu tür teknoloji kullanan örgütler için en uygun yapı, organik örgüt yapısıdır ve bu yapı içinde eşgüdüm, işgörenlerin kendini karşılıklı olarak ayarlaması ile sağlanabilir.

5-Charles Perrow'un Rutin/Rutin Olmayan İş Sınıflaması

Perrow'a göre bu ikli sınıflama, iki boyutun daha eklenmesi ile matrikse dönüşebilir. Bu yeni 2 boyut, yapılacak işlerin çeşitlilik sayısı ile bunları yapmak için araştırma yapmanın gerekip gerekmediğidir. Perrow'a göre sürekli yeni teknolojilerle karşılaşan, sorunları çözmek için hazır teknik ve yöntemlere sahip olmayan, araştırma gereksinmesi yüksek olan örgütler, rutin olmayan teknolojileri kullanacaklar ve örgütlerin yapısı da organik türde olacaktır. Teknolojinin çalışma yaşamındaki personele ilişkisi, sosyo-

⁶⁶ Ömer Peker, *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*, TODAİE Yay., Ankara, 1995, s.169-176.

İnan Özalp, Celil Koparal, Güneş Beşeroğlu, *Yönetim ve Organizasyon*, AÜ. AÖF. Yay., Eskişehir, 1996, s.51-55

teknik sistemler olarak bilinir. Teknolojik değişme, gelişmenin 7.gücüdür. teknolojinin karmaşık makinelerini tasarlamak, uygulamak ve değerlemek için birçok bilimsel ve profesyonel insana gereksinim vardır.

G-TEKNOLOJİK GELİŞİMDEN YÖNETİM DÜŞÜNÇESİNİN ETKİLENMESİ

Yönetim kavramı, MÖ.3000'den itibaren bir tarihi süreçten geçerek, günümüzdeki anlamını kazanmıştır.⁶⁷ Yönetim alanında ABD dünyayı etkisi altına almışsa da; eski Sümer, Babil, Mısır, İbrani, Yunan, Roma; İslam uygarlıkları ile Çin, Osmanlı, İngiliz, Fransız, Almanların yönetim biliminin gelişmesinde katkıları olmuştur. Yüzyıllardır geliştirilen savaş ilkeleri, bugün de kullanılan temel yönetim ilkeleri niteliğindedir. Çünkü savaşlarda alet, makine, araçlar yani teknoloji yoğun olarak kullanılır. Dolayısıyla teknolojik araçlar ve gelişimi; yönetim düşüncesini yakından etkilemiştir. Buhar makinesinin, benzin ve elektrikli motorun gelişmesi, modern örgütlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur. Sanayi devrimi de, teknolojik gelişmeyi beraberinde getirmiş ve klasik yönetim yaklaşımının gelişimini etkilemiştir.

Klasik yönetim yaklaşımı, F.Taylor(Bilimsel Yönetim Yaklaşımı), H.Fayol(Yönetim Süreci Yaklaşımı), M.Weber(Bürokrasi yaklaşımı)dır. Taylorizm; örgütün tüm alanları için geçerli genel bir yönetim teorisi değil, yalnızca üretimin teknik yönüne uygulanabilecek ilkeler bütünüdür. Taylorizm, verimi artırmasına karşılık, personelin bedeni ve ruhi açıdan yıpranmasına neden olması yönüyle çok eleştirilmiştir. H.Fayol; yönetimi ilk kez işlevsel bir süreç olarak düşünmüş ve planlama, örgütleme, yürütme, uyumlaştırma, denetleme ilkeleri ile yönetim işlevlerini temelini atmıştır. 14 yönetim ilkesi belirtmiştir: İşbölümü ve uzmanlaşma, yetki, disiplin, komuta birliği, yürütme birliği ve bireysel amaçlar; ortak amaçlar karşısında ikinci derecede kalır. Ücrette güdüleme, merkezîyetçilik, hiyerarşik kanal, düzen, eşitlik, iş gören dengesi, yaratıcılık, birlik duygusu gibi. M.Weber'in bürokrasi kuramı; ideal anlamda yönetim biçimi ve düzenidir. Ancak ilke ve kurallara kesin bir itaat şarttır. Klasik yönetimde insan gerçeği, görmezlikten gelinmiştir. İnsanın işletme içinden ve dışından kaynaklanan değişik faktörlerden etkilenebileceği göz önünde bulundurulmamıştır.

⁶⁷ Zeyyat Sabuncuoğlu, Tuncer Tokol, *İşletme I-II, Örnek Kitabevi, Bursa 1987, s.119-130.*

Kemal Tosun vd., *İş İdaresi, I.fasikül, AÖF Yay., no 29, Eskişehir, 1994, s. 21-45*

Yönetim düşüncesinin tarihi gelişimi şu şekilde belirtilebilir:

MÖ.3000-MS 1778: Endüstri Öncesi Yönetim Yaklaşımı

1778(Endüstri devrimi)- II.Dünya Savaşı(1939): Klasik(Geleneksel) Yönetim Yaklaşımı

1940-1960:Davranışsal(Neo-klasik) Yönetim Yaklaşımı

1960-2001:Modern Yönetim Yaklaşımı:

1.Yönetim Bilimi Yaklaşımı 2.Sistem Yaklaşımı 3.Durumsallık(Contingency) Yaklaşımı

Klasik yönetim, işçilerin işine ağırlık verirken, davranışsal yönetim yaklaşımı(Neo-klasik yaklaşım) dikkatleri, işlerdeki bireylere çekmiştir. Bu yaklaşımın ismi; insancıl ilişkiler yaklaşımı, insan kaynakları yönetimi yada örgütsel davranış olarak da bilinir. E.Mayo, F.Roethlisberger, D.Mc. Gregor, A.Maslow, C.Barnard, bu yaklaşıma katkılar yapmıştır. Hawthorne araştırmaları ile verimliliğin fiziksel iyileştirmelerle ilişkisinin az olduğu, bunun yerine sosyal faktörlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Mc.Gregor, X ve Y teorilerini ileri sürmüş ve yönetimde başarılı olmak için Y teorisinin uygulanmasını belirtmiştir.

Modern Yönetim Yaklaşımları ise sistem ve durumsallık yaklaşımları başlıkları altında toplanmıştır. Sistem Yaklaşımı; tek başına bir disiplin olmaktan çok, belirli olaylar, durumlar ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir düşünce tarzı, bir metod, bir yaklaşım olup; örgüt ve yönetim olaylarına sistem açısından bakmayı ifade eder. Buna göre işletme; tedarik, üretim, muhasebe, pazarlama, işgören, ar-ge vb. alt sistemlerden meydana gelmiştir. İşletme sistemi açık bir sistemdir. Durumsallık Yaklaşımında; durum 2 faktöre göre değerlendirilir. Bunlar örgütün kullandığı teknoloji ile içinde bulunduğu çevre şartlarıdır. Bu yaklaşıma göre, örgütlerin kullandığı teknoloji, onların örgüt yapılarını etkileyecektir. Teknoloji ne tür işlerin yapılacağını, bunları yapanların sahip olması gerekli nitelikleri, üretim miktarı/kalitesini, işlerin nasıl yapılacağını, grup ve haberleşme tarzlarını etkileyecektir. Örn. kitle üretim tekniklerini kullanan bir örgütte çıktı, standarttır; süreç içindeki faaliyetler, belirli ve tekrarlanan cinstendir ve pek az şey o işi yapanın takdirine bağlıdır. Bu tür örgütler, daha resmi bir yapıya sahiptir. Bu yaklaşıma göre önemli olan, kullanılan teknolojiye uygun bir örgüt yapısı oluşturmaktır. Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanmasıyla, çevre şartlarının değiştiği düşünülür. Örgütlenme üzerinde durulmuştur. Ancak motivasyon, önderlik, kontrol gibi alanlara da davranışsal yönetim yaklaşımının uygulanması çalışmaları vardır.

Yönetim Düşüncesi ve Teknolojik Gelişim İlişkisi

	Yeni yönetim kavramları	Katkıda bulunanlar	Genel koşullar
End.öncesi dönem	-	-	-
Klasik yaklaşım	Bilimsel yönetim. Kontrol sistemleri. Zaman ve hareket etüdüleri. Yönetim işlevleri. Yönetim teorisi.	Gannt(1908), Taylor(1911), Gilbreth(1911), Church(1914), Fayol(1916), Mooney ve Reiley(1931), Davis(1935), Urwick(1943)	Örgütün büyümeye başlaması, mal ve hizmet pazarının büyümesi, I.Dünya Savaşı, ekonomik buhran, patron yöneticilerin azalması, profesyonel yöneticilerin çoğalması
Davranışsal yaklaşım	Katılnmalı yönetim, güdüleme uygulamaları, profesyonel yöneticiler, Hawthorne Arşt.	Roetlisberger(1939), Mayo(1945), Bernard(1938), Drucker(1954), Mc.Gregor(1960)	II.Dünya Savaşı, sendikalaşma, eğitilmiş yönetici ihtiyacı, federal düzenlemeler, işçi grevleri.
Yönetim bilimi yaklaşımı	Yöneylem araştırması, simülasyon, oyun teorisi, karar teorisi, matematiksel modeller	Churchman(1957), March ve Simon(1958), Forrester(1961), Raiffa(1968)	Kurumların büyümesi, temerküz, soğuk savaş, çekilme, askeri ve endüstri karması.
Durumsallık yaklaşımı	Dinamik koşullar, organizma ve makine benzetmesi, teknoloji&matris tasarımlar, sosyal sorumluluk, örgütsel değişme, bilgi sistemleri	Burns ve Stalker(1961), Woodward(1965), Thompson ve Lawrance Lorsch(1967)'un teknoloji ile ilgili araştırmaları	Ekonomik gelişme, uzay yarışı, ileri teknoloji mamulleri, Vietnam Savaşı, insan hakları, milletlerarası ticaretin gelişmesi, sosyal hoşnutsuzluk, uzmanlık isteyen yeni mesleklerin artması

Tablo 5- Yönetim Düşüncesi ve Teknolojik Gelişim İlişkisi

Kaynak: Kemal Tosun vd., İş İdaresi, I.fasikül, AÖF Yay., no 29, Eskişehir, 1994, s.22

VI-TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNİN TEKNOLOJİ POLİTİKASI

Aşağıda Türkiye'de kamu yönetiminin teknoloji/BT politikaları incelenmiştir. Konu mevzuat yönüyle ele alındığı kadar kamu yönetimi politikaları açısından da incelenmeye çalışılmış; özellikle Türkiye'nin teknoloji tarihinde tarihsel süreci açısından ve teknoloji/BT ile kamu personeli ilişkisini göz önünde bulunduran bir değerlendirme yapılmıştır. Öncelikle kalkınma planları ve yıllık programlarda teknoloji/BT ile kamu personel yönetimine yönelik hedef ve hükümler incelenmiştir. Daha sonra ise ülkemizin bilimsel ve teknolojik göstergeleri, diğer ülkelerle karşılaştırmalı ve Ek V'de verilen OECD verileri kullanılarak incelenmiştir.

A-KALKINMA PLANLARINDA TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİ-KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İLİŞKİSİ

III.BYKP'nda, 2.BYKP son dilimini teşkil eden 1972 yılı programının yürürlüğe girdiği, 1973 Programının 3.BYKP'nın ilk dilimini teşkil edeceği, hükümet buhranlarının 3.BYKP tasarısının hazırlanmasını zaman yönünden sıkışık duruma soktuğu, hükümetin bunu gerçekleştireceği beyan edilmiştir. I.BYKP'ndan sonra, 2.BYKP'nın(1968-72) son yıllarına ait yıllık programlarda ve 3.BYKP'nda(1973-77) teknolojik gelişme ve teknoloji transferi konuları ele alınmış ve 4.BYKP'nda(1979-83) ilk kez teknoloji politikalarından söz edilerek, teknoloji politikalarının sanayi, istihdam ve yatırım politikalarıyla birlikte ele alınması ve belli sektörlerin kendi teknolojilerini üretecek biçimde geliştirilmesi öngörülmüştür.⁶⁸ Fakat 1960 ve 1970'lerde bilim ve teknoloji alanında izlenen ana politika, tabii bilimlerde temel/uygulamalı araştırmaların

desteklenmesi olmuştur. Türkiye’de 7.BYKP’nda 1996-2000 arasında yeniden yapılanma sürecinin yaşanacağı vurgulanmış; sanayi yatırımlarında önceliğin ar-ge, teknolojik gelişmeye, çevre korumaya ve yeni istihdam alanları yaratmaya verileceği belirtilmiştir. Planda Türkiye’nin bilim ve teknoloji yeteneğini, bilimsel araştırma ve bilimsel üretme kapasitesini geliştirerek jenerik teknolojileri yakalaması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Önemli bir hedef de BT ve yazılım alanında uluslararası düzeyde rekabet edebilir duruma gelmektir. Eğer Türkiye’de bu alana yatırım yapılır ve gerekli insan gücü yetiştirilirse, yazılım mühendisliği önem kazanabilir. Türkiye’nin bilim ve teknoloji yönetimi ve politikasını incelenirken aşağıda, bir tablo halinde ülkenin ekonomik gelişme ve kalkınma sürecinin belirgin özellikleri sunulmuştur. Çünkü bilim ve teknoloji konusundaki kurumsallaşma, yönetsel faaliyet ve politikalar, Türkiye’nin iktisadi kalkınma planları ve bu dönemlerin temel nitelikleriyle yakın ilişki içindedir.

1980’li yılların başında dönemin konu ile ilgili N.Özdaş’ın eşgüdümünde 300 kadar bilim insanı/uzmanın katılımıyla hazırlanan “Türk Bilim Politikası:1983-2003” dokümanı ile ilk kez ayrıntılı bilim ve teknoloji politikası ortaya konulmuştur. Bu dokümanda teknoloji konusu da bir ana motif olarak ele alınmış; öncelik verilecek teknoloji alanları belirlenmiştir. Bu yeni yaklaşım bilim ve teknoloji politikalarının, ekonominin yönetimi ve toplumsal yaşamın etkinlik alanlarının düzenlenmesinde rol alan unsurların da (ilgili bakan ve üst düzey bürokratlar, hükümet dışı kuruluş temsilcileri vb.) katılımıyla belirlenmesine olanak tanıyan yeni bir kurum oluşturmuştur:”BTYK”. Fakat Türk Bilim Politikası:1983-2003 hayata geçirilememiştir. 1983’te kurulup, ilk toplantısını 1989’da yapan BTYK’ya sınırlı ölçüde de olsa işlerlik kazandırılması ise, 1993’te yaptığı ve “Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003” başlıklı dokümanı kabul ettiği ikinci toplantısında mümkün olmuştur. Cumhuriyetin kurulmasından 1990’lı yıllara kadarki politika, Türkiye’nin matematik, fizik, mühendislik ve sağlık ile tarım bilimleri alanlarında yetkinleşmesi ve insanlığın ortak bilim mirasına katkıda bulunan ülkeler arasında bir yer kazanması amacındadır. 1963’de TÜBİTAK’ın kurulması bu sürece hız kazandırmıştır.

⁶⁸ Koray Başol, *Türkiye Ekonomisi*, Anadolu Üniv. Yay., 2.baskı, Eskişehir, 1996

	Kuruluş 1923-1946	Yapılanma 1947-1979	Yeniden yapılanma 1980-
Uluslararası siyasal çerçeve ⁶⁹	Çok kutuplu Dünyada, doğu Akdeniz barışı, Sovyetlerin yükselişi	İki kutuplu Dünya; batıda Amerikan Barışı	Amerikan barışı altında, denetlenebilen bölgesel güç odakları
Uluslararası ekonomik çerçeve	Küreselleşmenin kesintiye uğraması	Küreselleşme II, üretici sermayenin uluslar arasılaşması, Dünya ticaretinde hızlı genişleme	Küreselleşme III
Hayatta kalma stratejisinin temel belirleyicileri	İç dinamikler	Dış dinamikler	Dış dinamikler
Yeni siyasal meşruluk arayışlarının dönüm noktası	Ekim 1923	Temmuz 1947	Eylül 1980
Cumhuriyetin insan tipi	Cumhuriyetin yurttaşı	Yığınsallaşma ürünü insan	Tüketici; etnik/inanç temelinde ayırışma
Ekonomik hayatın koordinasyonu	Laissez fair, sonra dirigisme	Uluslar arası keynescilik yansımaları	Yeni klasik-neo klasik anlayış, serbestleşme
Devlet aygıtının görece otonomisi	Yüksek	Görece yüksek	Düşük
İktisadi plan anlayışı	Kısmi planlar	Kapsamlı plan	Stratejik plan
Mekan organizasyonu	Sınırlı kentleşme	Yoğun iç ve dış göçler, kentlerin köyleşmesi	Kentlerde ara formlar
İç ve dış makro ekonomik denge	Konservatif politikalar aracılığıyla korunma	Giderek büyüyen iç ve dış açıklar	Büyük ve sürdürülmesi güç iç ve dış açıklar
Tarımdan sanayie kaynak aktarımı	Sınırlı ölçülerde	Hemen hemen yok	Aksi yönde kaynak akımları
Sanayileşme modeli	Dünya ekonomisine eklemleme, sonraları ithal ikamesi (1.aşama)	İthal ikamesi(2.aşama)	Dünya ekonomisine eklemleme
Sanayide iş örgütlenmesi	Manüfactür/machinefactur e'e geçiş	Machinofacture, kitlesel üretime geçiş	Kitlesel üretim/çevresel esnek üretime geçiş
Finans kesiminin işlevlerine bakış	Ulusallaşmanın aracı olarak finansal kurumsallaşmanın geliştirilmesi	Üretim yapılanmasının aracı olarak finans	Bir amaç olarak finansal kurumsallaşma (etkinlik nihai amacına erişmek üzere)
Bilim politikası	Arz yanlı	Arz yanlı, doğrusâl model	Tüm bilgi transfer kanallarının kullanılması, yenilik politikası arayışları
Teknoloji politikası	İçerilmemiş bilgi transferi	İçerilmiş bilgi transferi, taklit yaparak öğrenme	Teknoloji ve yenilik politikası ile iç içe, talep öğelerine açık.

Tablo 6- Türkiye'de İktisadi Gelişmenin Temel Özellikleri(1923-1998)
Kaynak: Oktay Türel, İktisadi Gelişme Süreçleri(1923-1998), s.4

Telekomünikasyon altyapısının geliştirilmesi, gelecek yıllardaki yatırımların da temelini oluşturmaktadır. Türkiye'de telekomünikasyon yazılımcıları, elektronik, bilgisayar ve iletişim teknisyenlerinin önemi artacaktır. Dünyada hızla gelişen teknolojiler MAM uzmanları tarafından izlenmektedir. Kurulan laboratuvarlarda uygulamalar yapılmakta; mikro elektronik teknolojisi araştırma ve geliştirme çalışmaları kapsamında kurulan YİTAL, ilklendendir. Ayrıca Türkiye'de diplomalı işsiz kavramının yakın gelecekte son bulacağı belirtilmiş, istihdam edilemediklerinden dolayı ihtiyaç fazlası olarak nitelendirilen kimya mühendisleri, ziraat mühendisleri, öğretmenler, ek eğitimlerle yeni mesleklere geçiş yapacakları belirtilmiştir. Örneğin ülkemizde tarih, coğrafya, felsefe,

⁶⁹Oktay Türel, "İktisadi Gelişme Süreçleri, 1923-1998", *Bilanço, 1923-1998, Ekonomi, Toplum, Çevre*; (TUBA, Türkiye Ek. ve Top. Vakfı, T.Sosyal Bil. Dern., *TC'nin 75 Yılına Toplu Bakış*, Uluslararası Kongre, II.cilt, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, 10-12 Aralık 1998, Ankara), TTV. Yayını, İstanbul 1999, s.3-7

uluslararası ilişkiler, iktisat, psikoloji gibi alanlarda lisans eğitimi gördüğü halde iş bulamayanlar, uluslararası yatırım danışmanı olabilecektir. Bunun için örgüt ekonomisi gibi alanlarda yüksek lisans yapmaları, tabii en az bir yabancı dili çok iyi bilmeleri gereklidir. Devlet ve özel sektörde son yıllarda her alanda ileri teknolojiler kullanılmaya başlanmış olup, gelişimin yakalanabilmesi için ar-ge faaliyetlerine daha çok önem verilmekte; ülkenin uluslararası piyasalardaki yeri belirginleşmektedir. Mevcut yüksek teknolojinin ülkeye transfer edilerek kullanılması, ucuz gibi görünse de dışa bağımlılığın artması nedeniyle oldukça pahalı faturalar ödenecektir. Hazır yüksek teknolojiyi ithal etmek yerine, bu teknolojileri Türkiye’de üretmeye yardım edici temel teknolojileri aktarmak ve bunları üniversiteler ve araştırma kurumlarında kullanarak, Dünyadaki daha ileri teknolojilerin üretimi için gerekli tüm bilgi ve belgelerin toplanması gereği bulunmaktadır. Aslında bunun tek yönlü işleyen bir süreç olmadığı; teknolojiye kaydedilen ilerlemelerin de, bilimsel bilginin sınırlarını genişletmede büyük bir etken olduğu bilinmektedir. Hatta bilim ve teknolojiye olağanüstü gelişmeler bu iki bilgi kümesini birbirine yaklaştırmış; gen mühendisliği gibi bilim ve teknolojinin iç içe geçtiği, yeni bilim ve teknoloji dalları ortaya çıkmıştır. Teknoloji ve onun kaynağını oluşturan bilimin doğrudan bir üretici güç haline gelmiş olması çağın yeni bir özelliğidir. Artık üretimde yetkinlik bilim ve teknolojiye yetkinlik olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla da bilim ve teknoloji, ekonomik büyüme ve toplumsal refah açısından, stratejik bir önem kazanmıştır. Ülkelerin “bilim politikaları” da, “bilim ve teknoloji politikaları” haline gelmiş ve ekonomiye ve toplumsal yaşama ilişkin kavramlarla örülmüştür.

“Türk Bilim ve Teknoloji Politikası: 1993-2003” belirtilen yeni yaklaşımın ürünüdür. Bu dokümanda açıklanan politika, YPK’ca VII.BYKP döneminde öncelikle ele alınması öngörülen temel yapısal değişim projeleri kapsamındaki “Bilim ve Teknolojiye Atılım Projesi” ile geliştirilmiş; VII.BYKP’nın ana başlıklarından birini oluşturmuştur. Ulusal bilim ve teknoloji politikasının ve uygulama gündeminin son şeklini aldığı Türkiye’nin bilim ve teknoloji politikası dokümanı⁷⁰, BTYK’nın 1997’deki bir toplantısında onaylanmış; Türkiye’nin izleyeceği bilim ve teknoloji politikası ile uygulamaları açısından, başvurulacak temel dokümanlardan olmuştur. 1993 sonrasında izlenen politikanın ayırt edici özelliği, yalnızca bilimde değil teknoloji alanında da yetkinleşilmesinin amaçlanması ve bunun bilim ve teknolojiyi ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürebilme becerisine de sahip olma amacını içermesidir. Bilim ve teknolojiyi süratle ekonomik ve toplumsal faydaya(pazarlanabilir yeni ürün, yeni sistem, yeni üretim

⁷⁰TÜBİTAK, BTP 97/04, Ağustos 1997

yöntemleri ve yeni toplumsal hizmetlere) dönüştürebilme becerisi, "inovasyon (yenilik/yenile(n)me) becerisi" olarak açıklanmaktadır. Çağımızda bir ulus bilim ve teknoloji alanında gösterdiği yetkinliği inovasyonda da gösterebiliyor, böylesi bütünsel bir beceriye sahipse ancak o zaman, dünya pazarlarında rekabet üstünlüğü sağlayabilmekte; küresel süreçlerde söz ve karar sahibi olabilmektedir. UİS'i kurma, ekonomik, siyasi, toplumsal boyutlarıyla sistemsel bir bütünlük, süreklilik ve siyasi kararlılık içerisinde ele alınmalıdır. "Türkiye'nin sanayileşme eşliğini geçip enformasyon ve bilgi toplumuna geçişinin, bu ikili sorunu, aynı zaman diliminde aşabilmesinin yoludur. Onun içindir ki temel amacı bilim ve teknoloji ile barışık, UİS'i kurmuş, bilim ve teknoloji üretimde yetkinleşmiş, bilim ve teknolojiyi ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürme becerisini kazanmış, dünya bilim ve teknolojisine, insanlığın bu ortak mirasına katkıda bulunan ülkeler arasında saygınlığa sahip bir Türkiye yaratmak" biçiminde tanımlanabilecek olan günümüz ulusal bilim ve teknoloji politikasının ana konusu UİS'nin kurulmasıdır. 25.8.1997'de BTYK'nun aldığı kararların ulusal bilim ve teknoloji politikasının ülke çapında sistemsel bir bütünlük, süreklilik ve siyasi kararlılıkla uygulanması ve UİS'nin kurulması beklenmektedir.

B-TÜRKİYE'NİN BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK GÖSTERGELERİ

Küreselleşme sürecinde uluslararası rekabet ortamında başarılı olmak için yenilikçilik giderek artan bir öneme sahip olmaktadır⁷¹. Türkiye de teknolojik olarak gelişmemiş ülkeler kategorisindedir. Bu çalışmada Türkiye'deki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin dünyadaki düzeyini belirleyen göstergeler incelenmiştir. Ülkelerin bilim ve teknoloji seviyelerinin ölçülmesinde OECD tarafından bazı göstergeler geliştirilmiş ve bu göstergelerin hesaplanmasındaki yöntemler OECD kaynaklarınca kesinleştirilmiştir. Gelişmiş ülkelerin ar-ge'ye ayırmış olduğu insan gücü ve mali kaynakların büyük boyutlara ulaşması sonucunda dünyada ar-ge faaliyetlerinin %95'i bu ülkelerde yapılmaktadır. Dünya nüfusunun %70'ini oluşturan gelişmekte olan ülkelerde ise, ar-ge faaliyetlerinin sadece % 5'i yapılmaktadır.⁷² Dünyada en fazla ar-ge harcaması ABD yapmakta; Japonya, Almanya, Fransa ve İngiltere izlemektedir. Türkiye'nin ar-ge harcamaları ise 1.7 milyar \$ ile çok yetersizdir. Ar-ge harcamalarının GSYİH içindeki payında, teknolojik ilerlemelerde ar-ge faaliyetlerine ayrılan kaynağın en yüksek

⁷¹Augustine A.Lado, George S.Vozikis, "Technology Transfer to Promote Entrepreneurship in Developing Countries: An Integration and Proposed Framework", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(2), s.56-68, 1998; OECD, *Main Science and Technology Indicators*, Paris: OECD, 1998; World Bank, *World Development Indicators*, s.280-282, 1997. DPT, Türkiye'nin VII.BYKP: 1996-2000, DPT, Ankara, 1995. DPT, *Bilim ve Teknoloji, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT, Ankara, 1994. TÜBİTAK, *Bilim ve Teknoloji Göstergeleriyle Türkiye*, TÜBİTAK, Ankara, 1998. TÜBİTAK, *Türkiye Bilim ve Teknoloji Politikası ve TÜBİTAK'ın Misyonu*, TÜBİTAK, Ankara, 1997

⁷² DPT, 1994, s.5-6

olduğu ABD, Japonya ve Almanya'da ar-ge faaliyetlerine ayrılan kaynakların GSYİH'deki payının ABD'de %2,64, Japonya'da %2,83 ve Almanya'da %2,26 olduğu görülmektedir. OECD ülkelerine bakıldığında bu oran %2.18, AB ülkelerinde %1,84 iken, Türkiye'de %0,45'tir. Türkiye'de GSYİH içinde ar-ge harcamalarına ayrılan pay OECD ve AB ülkelerinden çok düşüktür. Gelişmiş ülkelerde devlet, özel sektörün yanı sıra teknoloji üretiminde büyük finansman sağlamakta ve teknoloji üretmektedir. Ama en büyük finansman kaynağı özel sektördür. ABD'de özel sektörün katkısı %62,5, Japonya'da %73,4, Almanya'da %60,8'dir. Aksine Türkiye'de, ar-ge harcamalarına kamunun katkısı(%58,5), özel sektörden(%34,9) daha yüksektir. Teknolojik olarak gelişmiş ülkelerde ar-ge faaliyetlerine ayrılan kaynakların GSYİH'deki payı %1'i geçmiş, AGÜ'lerde ise %1-0,1'de kalmıştır. Ar-ge harcamalarının GSYİH içindeki payı %0,45 olan Türkiye, düşük teknoloji ülkeleri grubundadır. En fazla araştırmacı sayısı ABD(962.700), Japonya ve Almanya'da yer almaktadır. Çalışan 10.000 kişi başında düşen araştırmacı sayısında Japonya(101), İsveç ve ABD gelir.

Gelişmiş ülkelerde 10.000 çalışan nüfus başına düşen tam zamanlı araştırmacı sayısı 45-100 iken; AGÜ'lerde ise çok düşüktür. Japonya 101 ile 10.000 iktisaden faal kişi başına düşen ar-ge personeli sayısında 1.sırada, İsveç 78 ile 2.sırada ve ABD 74 ile 3.sıradadır. Türkiye'nin içinde yer almaya çalıştığı AB ülkelerinde 10.000 kişiye düşen ar-ge personeli 49 iken, Türkiye'de 7'dir. Fen Bilimleri Atıf Endeksinde(SCI) yer alan dergilerde çıkan makalelerin önem kazanması ile hangi yayınların dikkate alınacağı standardize edilmiştir. 303.308 yayınlı ABD, 79.345 yayınlı İngiltere ve 73.841 yayınlı Japonya ilk üç arasındadır. Türkiye ise 4.413 yayınlı 27.dir. SCI verilerine göre ülkemizde 1976'da 222 olan toplam makale yayını 1996'da 3774'e, 1997'de 4413'e yükselmiştir. Fakat Türkiye %0,04 oranında yayına sahip olup, bu çok azdır.

Dünyada yüksek teknoloji ihracatında ilk üç sırada ABD, Japonya ve İngiltere yer almaktadır. Bu tabloda teknolojik olarak gelişmiş ülkelerin yanında yeni gelişmekte olan Güney Kore, Malezya, Tayland gibi ülkelerin de yüksek teknolojiye önem verdiği görülmektedir. Ülkemizde yüksek teknoloji ihracatı 1995'de 1.2 milyon \$'dır. Türkiye düşük teknoloji ülkeleri grubundadır. Ar-ge'nin %95'i gelişmiş, %5'i gelişmekte olan ülkelerde yapılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin bilim ve teknoloji alanında yaptıkları ar-ge harcamaları GSYİH'larının %1,5-3'ü kadar iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %0,2-0,3'tür. Gelişmiş ülkelerde çalışan 10.000 kişiye düşen araştırmacı sayısı 45-100 arasında iken, gelişmekte olan ülkelerde bu sayı 1 kadardır. Halbuki dünya

nüfusunun %70'i gelişmekte olan ölkelerden oluşmaktadır. Türkiye'de de ar-ge harcamaları GSYİH'nın %0,45'i olup, çalışan 10.000 kişiye düşen araştırmacı sayısı 7'dir.

C-TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNİN BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KURUMSAL YAPISI

Gelişmiş ölkeler 1970'li yıllardan başlayarak önceleri bilgisayar ve ardından iletişim ve veri/bilgi konularında ulusal politikaların gerçekteştirilmesi için kurumsal yapılar oluşturmuştur.⁷³ Danimarka'da 1993'de kurulan Araştırma ve Bilgi Teknolojisi Bakanlığı, 1994'de Almanya'da kurulup halk arasında Gelecek Bakanlığı denilen Eğitim, Bilim, Araştırma ve Teknoloji Bakanlığı ile Çin'de 1998'de kurulan Bilgi Endüstrisi Bakanlığı örnektir. Türkiye'de de bu konuda bazı STK(TBD,TBV, TÜBİSAD, YASAD ve TZV gibi) çalışmaları yanında son zamanlarda İnternet Üst Kurulu, Kamu-Net Üst Kurulu, Eğitim Teknolojileri Üst Kurulu gibi oluşumlar gözlenmişse de kalıcı ve sürekli bir kurumsal yapı oluşturulamamıştır. Türkiye'nin bilgi çağında hak ettiği yeri alabilmesi ve geleceği için sürekli, kamu/özel/üniversite/STK olmak üzere tüm kesimlerin görüş, katkı ve önerilerine açık, parlamenter sistem olan idari yapısına uygun bir kurumsal yapının tüm partilerin de katılımıyla belirlenmesi ve gerçekteştirilmesi önemlidir. Türkiye'de kurulmuş bulunan AEK, DİE, DSİ, TMO, MTA Enstitüsü, TPAO, TÜBİTAK gibi çeşitli kurumlar yanında "Türkiye Bilgi Kurumu"nun da kurularak faaliyette bulunması gereklidir. İçinde ilgili bazı kuruluşlar yanında bu Kurumun da yer alacağı ve adına "Bilgi ve Teknoloji Bakanlığı veya Gelecek Bakanlığı veya Yarınlar Bakanlığı" denilebilecek bir Devlet Bakanlığının kurulması gittikçe önem kazanmıştır. Bu konuda son yıllarda "Bilgi Bakanlığı" kurulması için TBMM'nde tasarı hazırlanmış ve siyasi görüşmelerde bulunulmuştur. Türkiye gündeminde bulunan Vergi Reformu, Eğitim Reformu, Sosyal Güvenlik Reformu, Hukuk Reformu gibi çeşitli reformlar yanında hatta daha önce gerçekteştirilmesi gereken reform bilgi reformudur. Zira tüm diğer reformların başarisının ön koşulu bu reformdur. Kısaca açıklık, saydamlık denilen vatandaşın bilgiye erişim hakkı demokrasilerde bireyin en temel ve vazgeçilemez hakkıdır. Eksik, güncel olmayan, hatta kimi yanlış verilere dayalı olarak yöneticilerin aldıkları kararların ölkeye maliyeti bilinmektedir. Türkiye'de bilgi ve BT alanlarında ulusal strateji ve politikayı belirlemek ve gerekli çalışmalar yapmak amacıyla gereken bakanlık ve kurumların yapılarını saptayarak gereken yasal hazırlıkları yapmak, bu kurumsal yapı oluştuktan sonra da danışman kuruluş olarak hizmetine devam etmek amacıyla, "Ulusal Bilgi Konseyi" denilen

⁷³ www.tbmm.gov.tr. Ziya Aktaş, "Türkiye'de Bilgi ve Bilgi Teknolojisi Konusunda Kurumsal Yapı Gereği", TBMM Bilgi ve Bilgi Teknolojisi Grubu Bildirileri

bir konsey kurulmalı ve üye olarak kamu, özel sektör, üniversiteler ve STK'ndan temsilciler bulunmalıdır. Yine son dönemde Başbakanlık Yönetim Bilişim Sistemi Merkezi kurulmuştur. Aşağıda ülkemizdeki bilim ve teknoloji ile ilgili gelişme ve uygulamaları konu edinen kurum ve kuruluşlara ilişkin bilgi verilmiştir.

1-Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu(ETKK)
Özellikle son 10 yılda BT ve İT'ndeki gelişmeler yanında toplumda günlük yaşamın her alanında bilgisayar kullanmanın çağın gereği olduğu bilincinin oluşması, ekonomik gelişmenin ve toplumsal refahın sağlanmasında elektronik ticarete stratejik bir önem kazandırmıştır.⁷⁴ 2000'li yıllarda elektronik ticaretten beklenenler, BT ve İT aracılığı ile küreselleşme, rekabet üstünlüğü, uluslararası ticaretten daha çok pay ve sürdürülebilir sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıdır. Elektronik ticaret konusunda hukuksal yapısını tamamlamış bir ülke olmadığı gibi, uluslararası platformlar ve tartışmalar da devam etmektedir. Bu nedenle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin, gelişmiş ülkelere göre geride kaldığı söylenemez. Ancak elektronik ticarete yaşanan hızlı gelişme Türkiye'de fiziki altyapı eksikliklerinin hızla tamamlanması ve gerekli hukuksal yapıya ilişkin çalışmaların başlatılmasını zorunlu kılmaktadır. Zaman, yer ve personel tasarrufu sağlaması nedeniyle firmaların serbest rekabet gücüne önemli katkı sağlaması beklenen elektronik ticaret konusunda, devletin düzenleyici rolünün içerik ve boyutunun belirlenmesi önemlidir. Elektronik ticarete devletin müdahalesinin sınırları VII.BYKP'nda benimsenen "devletin, ekonomi ve piyasalara müdahalesinin en az düzeyde olması" yaklaşımı çerçevesinde çizilmelidir. Refah düzeyini artırmak, kaynakların etkin kullanımını sağlamak, pazarı açık tutmak ve belirsizlikleri önlemek için kuralların konulması ve uygulamanın bu kurallara uygun olarak yürütülmesi, elektronik ticaret açısından da geçerlidir. Devlet yukarıda sözü edilen yaklaşımla düzenlemeler yaparken, özel sektörün de kendi oto kontrol mekanizması ve ilkelerini

⁷⁴TC B. Dış Ticaret Müst. Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu Rapor Özeti, Mayıs 1998

II-ETKK Üyesi Kuruluşlar:

Dış Ticaret Müsteşarlığı:Koordinatör, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı,Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Kültür Bakanlığı, DPT Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı, DİE, MB, Rekabet Kurumu, SPK, MPM Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Başkanlığı, TOBB, Bankalar Birliği, Yapı Kredi Bankası, Demirbank, Ziraat Bankası, Emlak Bankası, Vakıflar Bankası,Türk EXIMBANK,T.Halk Bankası, Esbank, T.İş Bankası, TÜBİTAK, TTGV, TPE, Türk Telekom AŞ, İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, BT ve Elektronik Araştırma Enstitüsü, Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, Uluslararası Nakliyeciler Demeği, Uluslararası Taşıma İşleri Komisyoncuları ve Acentaları Demeği. ETKK üyesi kuruluş temsilcileri de aynı kuruluşlardır. Görüldüğü gibi çok sayıda Bakanlık ve kamu kurumu, bu konuda birlikte faaliyet içindedir. Fakat henüz çalışmalara yeni başlanmıştır.

saptayarak uygulaması, elektronik ticaretin, güvenli ve sağlıklı işlemesinde önemli bir etkidir. Bu konuda, ETKK'nun görüş ve önerileri aşağıda sunulmuştur.

Teknik ve İdari Altyapının Kurulması Gereği

- Ülke genelinde kurulacak altyapının, elektronik ticaret ile ilgili gereksinimleri karşılayabilecek nitelik ve standartta olması için Devlet tarafından gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması; herkesçe, her yerden, her zaman güvenli, hızlı ve ödenebilir ücretle erişilebilir böyle bir yapının sürekliliğinin sağlanması,
- Rekabetin kalite ve maliyet üzerindeki olumlu etkisi nedeniyle, veri iletişim alt yapısının ulusal ve uluslararası rekabete açılması,
- Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu'nun İnternet Üst Kurulu ve Kamu-net gibi kurullarla bağlantı kurarak, ilke ve standartların işbirliği içinde saptanması,
- Elektronik kimlik belgesi hazırlayacak onay kurumlarınca kullanılacak standartları saptayacak yetkili bir mercinin belirlenmesi,
- Elektronik ticaret uygulamaları geliştiren ülkelerin deneyimleri göz önünde bulundurularak kişilerin gizlilik haklarını koruyan, onay kurumu yetki ve sorumluluklarını belirleyen yasaların hazırlanması,
- Türkiye'de standartlar oluşturulmadan şifreleme ile ilgili uygulamalara başlanması yarar sağlamayacağından, Japonya, Kanada, Singapur gibi ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de şifreleme altyapısının kurulup elektronik ticarete denenmesi amacıyla pilot projelerin ivedilikle üretilmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi,
- Elektronik ticaretin gerek teknik gerek hukuki yapısının zorunlu kıldığı, onay kurumları dışındaki diğer kurumların kurulması, bu kurumlar arasındaki hiyerarşi ve/veya işbirliği hususlarının irdelenmesi teknik ve idari alt yapının kurulmasında gözötenilmesi gereken önemli noktalardır.

Hukuki Yapının Oluşturulması

Devletin ikinci önemli rolü, hukuksal kuralların ve kurumların, elektronik ticarete güvenliği ve güvenilirliği, şeffaflığı, ucuzluğu ve kolay erişilebilirliği sağlayacak biçimde oluşturulmasıdır. Bu konu ile ilgili olarak;

- 1.Elektronik ortamda elde edilen/korunan delillerin tanınmasının Usul Hukuku açısından değerlendirilmesi,
 - Elektronik kayıt tutma teknik şartlarının belirlenmesi ve bu kayıtların kamu yönetimi tarafından belge olarak kabulü ile ilgili ilkelerin saptanması,
 - Ticaret Kanunu, Borçlar Kanunu ve HUMK'nda defter tutma, imza, delil türleri ile ilgili değişikliklerin; teknolojik gelişim ve alt yapıyı dikkate alacak şekilde tartışılması; konu ile bağlantılı(Vergi Usul Kanunu, Bankalar Kanunu vb.) diğer kanunlarda yapılması gerekli değişikliklerin göz önünde bulundurulması,
 - Elektronik ortamda oluşturulan yabancı belgelerin geçerliliği konusuna, onay kurumları ile ilgili düzenlemeler sırasında yer verilmesi,
 - Elektronik sözleşmelerden doğan uyumsuzluklar ile ilgili olarak kanunlar ihtilafı kurallarının gözden geçirilmesi, elektronik tahkim konusunun incelenmesi,
- 2.Gönderilen bilginin gizliliği, bütünlüğü ile kimlik doğruluğunu sağlayan elektronik imzanın ayrı bir mevzuatta düzenlenmesi hususunun tartışılması,
 - Elektronik imzanın bir türü olan sayısal imzanın altyapısının tamamlanması halinde, bu imzanın yazılı imza ile aynı güce sahip olduğuna ilişkin yasal değişikliğin yapılması,
 - Sayısal imzanın unsurlarından olan açık anahtar ile ilgili onay kurumlarının, kamu/özel sektör yapısında olup olmayacağını tartışılması; özel sektör yapısında olması halinde, bunların kontrolleri ve kendilerine verilecek yetki açısından kamusal nitelikli bir yetkili makama ihtiyaç duyulup duyulmayacağı; yetkinin verilme şeklinin hukuki niteliği,
 - Sayısal imza ile ilgili onay kurumlarının vereceği sertifikalarda hukuken bulunması gereken özellikler,
 - Sayısal imza ile ilgili gizli anahtarın tevdi edilip edilmeyeceği, edilecekse nereye ve nasıl tevdi edileceği hususları ile kamunun şifreli bilgiye, suçun önlenmesi gibi amaçlarla ulaşabileceğinin kabulü halinde, bu erişimin kapsamı, sınırları ve şeklinin ne olacağına ilişkin kuralların saptanması,
 - Sayısal imza ile ilgili onay kurumlarına, sayısal noterlik yetkisinin verilip verilemeyeceğinin araştırılması,
- 3.Servis sağlayıcıların sorumluluğu ve bunun kapsamı ile ilgili (özellikle aldatıcı içerik, pornografi, ırkçı ve şiddete yönelik muhteva, hakaret, telif ve komşu haklar ve haksız rekabet açısından) şartların ve ilkelerin belirlenmesi,
- 4.Elektronik ortamda gerçekleştirilen veri iletişimi ile ilgili olarak Ceza Kanunu'nun genel hükümleri arasında yer alan "Türkiye'de işlenen suç", "yabancı ülkede işlenen suç" kavramlarının yeniden tartışılması; sanığın başka ülkede olması halinde dava açma, sorgulama, delil toplama hususları, eylemin her iki ülkede de suç sayılmasını gerektirdiğinden, elektronik suçlarda ülkeler arasında asgari uzlaşma ortamının yaratılması ve bu konudaki uluslararası çalışmalara Türkiye'nin aktif biçimde katılması,
 - Ceza Kanunu ile ilgili olarak hazırlanan ve TBMM'ye sunulan yeni tasarının özel hükümleri arasında yer alan; bilişim sistemlerine karşı suçlar ile ilgili hükümleri yeterli olmakla birlikte, sırrın masuniyeti, pornografi, hakaret, kumar gibi hükümlerinin, elektronik ortam dikkate alınarak, yeniden gözden geçirilmesi,

-Yürürlükte olan özel kanunlarda, elektronik veri iletişimine konu olabilecek cezai hükümlerin saptanması; yeni hazırlanacak olan onay kurumları mevzuatı, servis sağlayıcıları ve elektronik imza ile ilgili mevzuatta idari ve cezai yaptırımların gözetilmesi,

5-Elektronik işlemler sırasında açıklanan, kişisel verilerin gizliliği ve korunması konusunu da içeren ve Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan, "Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısının" yasalaşması,

6-Tüketicinin Korunması ile ilgili mevzuatın elektronik ticaret açısından yeniden gözden geçirilmesi; uyuşmazlıklar ile ilgili elektronik ombudsman ve tahkim konuları üzerinde durulması; sanal ürünlerde ürün sorumluluğu; aldatıcı, yanıltıcı, istismar edici, mal ve can güvenliğini tehlikeye atıcı reklamlara karşı tüketicinin korunması; satış sonrası servis, teslim, sipariş gibi kavramların irdelenmesi, OECD'de tartışılan ve sipariş-ödeme ile ilgili charge-back sistemlerinin incelenmesi,

7-Elektronik ödeme araçları arasında yer alan elektronik parayı çıkaracak olan kurumlar ve bunlarla ilgili hukuki çerçeve ile elektronik paranın ihracına ilişkin koşulların belirlenmesi,

8-Elektronik ödeme sistemlerinde faaliyet gösterecek operatörlerin saptanması, bu operatörler arasında yapılacak sözleşmeler açısından Rekabet Kanunu'ndaki ilkeleri dikkate alan hukuki kuralları saptanması,

9-Elektronik ödeme araçlarını verenler ile kullananlar arasındaki sorumluluk dağılımının, hukuken ve adil bir orantı gözetilerek tesisi; bu araçların çalınması/kaybedilmesi halinde sorumluluk ve ispat yükü konularının düzenlenmesi,

10-Elektronik ortamda güvenli ödeme yöntemleriyle ilgili SSL(Secure Socket Layer) ve SET(Secure Electronic Transactions) gibi sistemlerin irdelenmesi,

11-Telif hakları ve komşu hakları ile ilgili Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda yer alan çoğaltma, umuma arz, dağıtım yetkilerinin elektronik iletişim açısından yeniden gözden geçirilmesi; bu konuda WIPO(Dünya Fikri Mülkiyet Teşkilatı) tarafından hazırlanan iki uluslararası antlaşmaya(Telif Hakları Sözleşmesi ile İrcacı Sanatçı ve Fonogram Yapımcıları Antlaşması) taraf olunması; kopyalamayı önleyici teknolojik araç ve bilgiler ile ilgili hükümlerin yukarıda sözü edilen kanuna ilavesi, halen yürürlükte olan 70 yıllık genel koruma süresine nazaran, daha kısa süreli koruma sağlayan, sui-generis(kendine özgü) nitelikli bir veri tabanı korumasının gerekliliğinin tartışılması,

12-Elektronik ticaret ortamında, haksız rekabet, aldatıcı içerik ve reklamların irdelenmesi,

13-Vergileme ilke ve kurallarının elektronik ticaret dikkate alınarak gözden geçirilmesi; ancak vergileme konusundaki yaklaşımın, elektronik ticarete ilişkin ulusal politikanın belirlenmesinden sonra saptanması; elektronik ticaret ortamının vergi denetimini güçleştirmesi nedeniyle, muhtemel vergi geliri kayıplarının telafisi için, iletişim teknolojisinin sunduğu olanaklardan da yararlanılarak yeni denetim yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesi,

14-İşyeri muhasebe kayıtlarında, elektronik ticaretin ayrı bir kalem olarak tutulmasını sağlayıcı düzenlemeler yapılması,

15-Gümrüklerle ilgili olarak, fiziksel teslimin ucuz, kolay ve zamanında yapılmasını sağlayan tedbirlerin üzerinde durulması; Kyoto Sözleşmesi(Uluslararası Gümrük İşlemlerinin Basitleştirilmesi ve Uyumlaştırılması Sözleşmesi) ile ilgili çalışmaların yakından izlenmesi,

16-Ürünlerin sanal teslimi konusunda Dünya Ticaret Örgütü nezdinde başlatılan elektronik ticaret ve gümrükleme çalışmalarının yakından izlenmesi,

17-İnternette kullanılan, birinci derece jenerik ve ülkeler ile ilgili alan isimlerinde uluslararası düzeydeki gelişmelere uyumlu temel ilkelerin saptanması, bu ilkelerin ikinci derece alan ismi tahsisi yapan kurum veya kuruluşlar tarafından gözetilmesinin temini,

-İkinci derece alan isimlerinin tahsisi konusunda serbest rekabet ilkesinin benimsenmesi halinde, isim tahsisleri ile ilgili ilkelerin belirlenmesi, ikinci derece alan isimlerinin marka olarak tescilli hususu ve bu tescilin tâbi olacağı şartların belirlenmesi,

-Marka ve ticaret adları ile ikinci derece alan isimleri arasında çıkacak uyuşmazlıkların çözüm yeri, şekli ve ikinci derece alan isimlerinin devri ile ilgili kuralları belirlenmesi; marka, işletme adı ve unvanına ait veri tabanlarının kamuya açılması; markalar konusunda uluslararası bir çözüm arayışının gerekliliği ve Türkiye'nin bu hususu yakından izlemesi,

18-Kamu alımlarında elektronik ortamın kullanımı ve kapsamı konusunda yasal ilkelerin saptanması,

19-Geleneksel ticarete taraf olan kişi, kurum ve kuruluşların mevcut yasal statüleri ve fiili durumlarının, elektronik ticaret gerekleri çerçevesinde yeniden düzenlenmesi hususlarının dikkate alınması gerekmektedir. Teknik yapılanma ve bu konudaki gelişmeler hukuki düzenlemelerin altyapısını oluşturduğundan; teknolojik açıdan ulaşılan düzeye bağlı olarak kuralları tespiti ve bu tespitin durağan olmayan bir biçimde yapılması hukuki çalışmaların sürekliliğine temel oluşturacaktır. Devlet tüm bu hukuki düzenlemeleri yaparken özel sektörün de, kendi oto-kontrol mekanizmasını ve ilkelerini saptayarak uygulaması, elektronik ticaretin güvenli ve sağlıklı işlemesinde önemli bir etken olacaktır.

Elektronik Ticaretin Özendirilmesi

Devlet tüm kamu kurumlarında elektronik alt yapıyı kurma yükümlülüğünü üstlenmiştir. Bu bağlamda idare etme ve hizmet verme fonksiyonlarını icra ederken, elektronik ticaret alt yapısı ve araçlarının devletin kendisi tarafından kullanılması teşvik politikasının en önemli unsurunu oluşturacaktır.

-Hedef kitle KOBİ'ler olmak üzere elektronik ticaretle ilgilenen kişi ve kuruluşlar için, ilgili merciler tarafından, elektronik ticareti tanıtıcı eğitim programlarının hazırlanarak uygulanması,
-Elektronik ticaretin gerektirdiği bilgisayar yazılım ve donanımını edinmek isteyen kişi ve kuruluşlara, KOBİ'ler öncelikli olmak koşuluyla gerekli finansman desteğinin sağlanması,
-Dış ticaretle ilgilenen kuruluşlara iş ve pazar olanakları yaratan, diğer ülkelerin mevzuatına ilişkin bilgi sunan ve küresel bilgi ağlarına giriş kapısı olan ticaret noktalarının Türkiye'de de hızla geliştirilmesi için gerekli fiziki ve hukuki çerçevenin oluşturulması,
-Sunulan iletişim hizmetleri için alınan ücretlerin olabildiğince düşük seviyede tutulması ile ilgili ilkelerin gözetilmesi,
-Belirlenecek bir geçiş dönemi içinde, kamu kuruluşlarında gerekli teknik ve idari düzenlemeler yapılarak, kamu alım ve satım işlemlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi ve böylece Devletin her konuda olduğu gibi elektronik ticarete de öncülük görevini yerine getirmesi, servis sağlayıcılara rekabet kuralları gözetilerek özendirici olanakların sağlanması elektronik ticaretin gelişmesinde özendirici unsurlar olacaktır.

BT ve IT'nde yaşanan gelişmeler ve dünya ekonomisinde küreselleşmenin sonucunda gündeme gelen elektronik ticaret uygulamalarının dışında kalınmaması amacıyla, oluşturulacak ulusal politikaların ve uygulamaların uluslararası politika ve uygulamalarla uyumunun sağlanması gerekmektedir. Bunun için;
-Fiziki alt yapının oluşturulmasında uluslararası standartlara uyum sağlanması, yasal yapı oluşturulurken ulusal politikaların gözetilerek uluslararası kurallara uyumlu düzenlemeler yapılması,
-Uluslararası kuruluşlarda ve entegrasyonlarda sürdürülen çalışmalarda uzmanlarının katılımı sağlanarak, karar sürecinde etkin olunması büyük önem taşımaktadır.

2-Türkiye Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK)

BTYK, Türk bilim ve teknoloji sistemi içinde en üst düzeydeki politika belirleme organıdır. Başbakanlığa bağlı olarak 1983'de kurulan Kurul'un amacı bilim ve teknoloji alanındaki ar-ge politikalarının saptanması, yönlendirilmesi ve koordinasyonun sağlanmasıdır.⁷⁵ BTYK, Başbakan'ın başkanlığında ilgili Devlet, Milli Savunma, Maliye, Milli Eğitim, Sağlık, Orman, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanları ile YÖK Başkanı, DPT Müsteşarı, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarları, TÜBİTAK Başkanı ile bir yardımcısı, TAEK Başkanı, TRT Genel Müdürü, TOBB Başkanı ve bir üniversite temsilcisinden oluşmakta; sekreteryaya hizmetleri TÜBİTAK tarafından yerine getirilmektedir. Yasada yılda en az iki defa toplanması öngörülen Yüksek Kurul, 1983'den beri sadece iki defa toplanmıştır.

BTYK'nun yasa ile belirlenen görevleri ise şöyle sıralanabilir:

- Uzun vadeli bilim ve teknoloji politikalarının saptanmasında Hükümet'e yardımcı olmak;
- Bilim ve teknoloji ile ilgili alanlarda ar-ge hedeflerini saptamak;
- Öncelikli ar-ge alanlarını belirlemek, bunlarla ilgili plan ve programlar hazırlamak;
- Ar-ge plan ve programları doğrultusunda kamu ar-ge kuruluşlarını görevlendirmek;
- Özel sektörle ilgili teşvik edici ve düzenleyici tedbirleri saptamak;
- Bilim ve teknoloji sisteminin etkinleştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla yasa tasarıları ve mevzuatı hazırlamak;
- Araştırmacı insan gücü yetiştirilmesi ve etkin kullanımı için önlemleri saptamak, uygulanmasını sağlamak;
- Özel kuruluşların ar-ge merkezlerini kurmaları için gerekli esas ve usulleri belirlemek, bu faaliyetleri izlemek, değerlendirmek ve yönlendirmek;
- Hangi alanlara ne oranda ar-ge yatırımı yapılması gerektiğini saptamak;
- Programlama ve yürütme aşamalarında sektörler ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamaktır.

⁷⁵BYKP'ları; Yıllık Programlar, Devlet Bakanlığı(1989), Türk Bilim Politikası(1983-2003), Ankara, TODAİE(1992), TC Devlet Teşkilatı Rehberi, Ankara, TODAİE(1993), Türk Bilim Politikası(1993-2003), TÜBİTAK, Ankara, 1993, Türkiye'de Bilim ve Teknoloji ile ilgili Mevzuat, TTGV, Ankara, 1995, YPK'ca VII.BYKP Döneminde Öncelikli Ele Alınması Öngörülen Temel Yapısal Değişim Projeleri Kapsamındaki Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi Çalışma Komitesi Raporu(24.2.1995), Bilim ve Teknoloji Strateji ve Politika Çalışmaları, TÜBİTAK BTP 95/02, Nisan 1995, YÖK(1996), Bilim, Teknoloji ve Üniversiteler, Ankara, Şubat 1996.

Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun 25 Ağustos 1997'deki Gündem Maddeleri

- Ulusal enformasyon altyapısı ve telematik hizmetler ağı ana plânının hazırlanması; kamu-net ve okul-net'in kurulması; ulusal bilgi teknolojileri konseyinin kurulması,
- Ulusal akademik ağ ve bilgi merkezinin kurulması,
- Türkiye'de elektronik ticaret ağının yaygınlaştırılması,
- Teknoloji geliştirme bölgeleri yasasının çıkarılması,
- Beyin gücü kaynaklarının yönetimine ilişkin mevzuat düzenlemeleri: Yüksek öğretimde ve bilimsel araştırmada evrensel kaliteyi yakalamış bir üniversite araştırmacı personel mevzuatı hazırlanması, üniversitelere öğretim üyesi sağlanması; araştırmacılığın özendirilmesi; doktora ve sonrasına ilişkin burs sisteminin geliştirilmesi,
- Sosyal ve beşeri bilimler alanındaki araştırmaların desteklenmesi ve teşviki,
- Türkiye Akreditasyon Konseyi Yasası'nın çıkarılması,
- Kamuya bağlı araştırma kurumlarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin düzenlemeler,
- Ulusal ar-ge bütçesi oluşturulması,
- Sanayi şirketlerince yürütülen ar-ge'ye devlet yardımı kararı ile ilgili düzenlemeler,
- Risk sermayesi yatırım ortaklıklarının yaygınlaştırılması,
- KOS'lara teknoloji ve inovasyon desteği verilmesi ile ilgili düzenlemeler,
- Üniversite-sanayi ortak araştırma merkezleri kurulması,
- Kamunun orta ve uzun vadeli satın alma politikasının ülkenin ar-ge yeteneğinin yükseltilmesine katkıda bulunacak biçimde düzenlenmesi,
- Çok amaçlı operasyonel uydu yer istasyonu kurulması; uydu tasarım ve teknolojilerinde yetenek kazanılması,
- Savunma sanayiinde ar-ge'den hareketle teknolojiye yetkinlik kazanılması,
- Uzay ve havacılık alanında Türkiye'nin bilim ve teknoloji yeteneğini yükseltmeye yönelik olarak ulusal uzay ve havacılık konseyinin kurulması,
- Uluslararası ortak araştırma projelerinde Türkiye'nin yer alabilmesi için gerekli fon desteğinin sağlanması ve yol gösterici ek mekanizmalar geliştirilmesi,
- Biyoteknoloji ve gen mühendisliği çalışmalarında düzenleyici kurulların belirlenmesi,
- Enerjinin etkin kullanımı ve yenilenebilir/çevre dostu enerji kaynakları ile ilgili ulusal teknoloji politikasının belirlenip uygulanması,
- Çevre ve yönetimi ile ilgili ulusal teknoloji politikasının belirlenmesi,
- Deniz bilimleri; denizlerden ve denizaltı zenginliklerinden yararlanma teknolojileri ile ilgili ulusal politikanın belirlenmesi,
- Inovasyon politikaları ve sonuçlarının gözden geçirilmesi, inovasyonu teşvik için yeni araçlar geliştirilmesi vb konuları kapsayan ulusal inovasyon projesinin hazırlanması,
- Sanayi sektörüne teknoloji geliştirme yeteneği kazandırmak amacıyla Dünya bankası kredi imkânlarından da yararlanılması,
- Patent, faydalı model belgesi ve endüstriyel tasarım tescilli harcamalarının desteklenmesi,
- Ulusal doğa tarihi müzesinin kurulması,
- Bilim ve teknoloji kültürünü yaygınlaştırmaya yönelik bilim ve teknoloji merkezleri kurulması,
- Kamuya açık internete erişim mekânları kurulmasının teşviki,
- BTYK'ya yeni üye katılımı ile etkinliğinin artırılmasıdır.

BTYK'nın 2 Haziran 1998'deki Ek Gündem Maddeleri:

- Off-set anlaşmalarından ülkenin teknoloji yeteneğini yükseltmek için yararlanılması,
- Ulusal inovasyon sisteminin kurulması için BTYK'unca yapılan görevlendirmelerin gerektirdiği ödeneklerin tahsisi, büyük bilimde(megabilim) izlenecek ulusal politikanın belirlenmesidir.

Türkiye'nin bilim ve teknolojiye temel eksiği bilim ve teknoloji politikasının olmaması değil, var olan politikanın gereklerinin sistemsel bir yaklaşım, süreklilik ve siyasi kararlılık içinde ve bir bütün halinde uygulanamamasıdır. 25.8.1997'de tarihinin 3., 2.6.1998'de 4.toplantısını yapan BTYK'nın aldığı kararlar, ulusal bilim ve teknoloji politikasının sistemsel bir bütünlük, süreklilik ve siyasi kararlılık içinde uygulanması açısından önemlidir. Görüldüğü üzere bir bütün olarak söz konusu kurullar işlevsellik kazanamamış ve Türk kamu yönetiminde politikalar oluşturulması yönüyle etkin olamamıştır. Örn. yukarıda belirtilen görevleri gerçekleştirmede de dünyada BT geçiş ve küreselleşme

vb. gelişmeler karşısında bu kurumlar ve kamu yönetimi gereğın gerisinde kalmışlardır. BTYK'nun faaliyetleri tablolarla ve ek karar da belirtilerek EK II'de sunulmuştur.

3-Türkiye Bilimsel ve Teknoloji Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)

Türkiye'de bilim ve teknoloji alanında belirli bir politika izleme arayışı ve ilk politika belirlemeleri plânlı dönemle başlamıştır. Bilimsel faaliyetin yönlendirilmesinde rol alacak ilk kurum olan TÜBİTAK yine aynı dönemde(1963) kurulmuştur. TÜBİTAK'ın kurulmasını sağlayan I.BYKP'ndaki aşağıda belirtilen ilke, izlenecek politikanın ana hatlarını da belirlemiştir:

"Tabii bilimlerde temel ve uygulamalı araştırmaları teşkilâtlandırmak, bunlar arasında işbirliğini sağlamak ve araştırma yapmayı teşvik etmek üzere bir Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu kurulacaktır. Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu araştırmaların plân hedeflerini gerçekleştirecek alanlara yönelmesinde ve buna göre öncelik almasında yardımcı olacaktır."⁷⁶

Bu yaklaşım ve ilişkiler ağı çerçevesinde kamu ar-ge kuruluşlarından ulusal bilim ve teknoloji politikalarının en etkin uygulama araçları olarak yararlanılabilir. Bunu sağlamak içinse bu ağda yer alan kamu ar-ge kurumlarının faaliyetinin belli bir merkezden stratejik düzeyde izlenerek değerlendirilmesinde ve bunların ulusal bilim ve teknoloji politikası doğrultusunda yönlendirilmesi için bu değerlendirmelere bağlı olarak, aynı merkezin Hükümete görüş ve öneri taşımasında yarar vardır. Türkiye'de bu hizmet, bilim ve teknoloji politikaları açısından Hükümete en üst düzeyde danışmanlık yapan TÜBİTAK tarafından yerine getirilebilir. TÜBİTAK'ın bu birimlerle olan ilişkisi organik ya da hiyerarşik bir bağ olarak algılanmamalıdır. TÜBİTAK'ın buradaki rolü daha çok bilimsel ve teknolojik faaliyetin makro düzeyde değerlendirilmesi ile ilgili faaliyet gösteren ve bu değerlendirme sonuçlarını bazı ülkelerde cumhurbaşkanı/parlamentoya, bazı ülkelerde hükümete/ilgili bakanlığa taşıyan bağımsız değerlendirme kurumlarının oynadıkları role benzetilebilir. Kamu ar-ge kuruluşlarının yaptıkları araştırmaların ulusal bilim ve teknoloji politikasının gereklerini yerine getirmesini ve bu kuruluşların birbirlerini tamamlayan bir bütün oluşturmasını ve böylece ülkenin bilim ve teknoloji alanındaki toplam yeteneğini yükseltmeye yönelik ciddi katkılarda bulunmalarını sağlayabilmenin en iyi araçlarından birisi ulusal ar-ge bütçesidir. Böylesi bir bütçeleme tekniğinin kullanılması kabul görür ise bu bütün kamu ar-ge kurumlarının stratejik düzeyde izlenmesi değerlendirilmesi ve yönlendirilmesinin de etkin aracı olacaktır. Bu aracın yine TÜBİTAK eliyle kullanılması yukarıda TÜBİTAK'la ilgili olarak önerilen misyonun da yerine getirilebilmesini mümkün kılacaktır. TÜBİTAK burada diğer bütün kamu ar-ge kuruluşlarına göre çok

⁷⁶www.dpt.gov.tr; I. BYKP(1963-1967)

daha büyük sayıda araştırmacı istihdam eden, çok sayıda ve çok daha büyük çapta araştırma projesi yürüten ve destekleyen; bu nedenle de araştırma disiplini ve ar-ge yönetimi açısından diğer birimlere göre daha çok bilgi ve deneyim birikimine sahip bir kurum olarak, yeniden yapılanma sürecinde olduğu kadar daha sonra da bu kurumlara danışmanlık düzeyinde bilgi ve deneyim aktarımında bulunabilecek bir kurum olarak değerlendirilmelidir. Bu Türkiye'nin gelinen aşamasında ulusal bir misyondur.⁷⁷

4-Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA)

TÜBA, Türkiye'de tüm bilim alanlarındaki araştırmaları, bilimci kişiliğini ve araştırcılığı özendirmek ve bu alanlarda emeği geçenleri onurlandırmak; gençleri bilim ve araştırma alanına yönelmek; Türkiye'deki bilim insanları ve araştırcıların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve korunmasına çalışmak; bilim ve araştırma standartlarının uluslararası düzeye çıkarılmasına yardım etmek amacıyla 1993'te kurulmuştur. Başbakana bağlı, tüzel kişiliğe, bilimsel idari ve mali özerkliğe sahip bir kurum olan TÜBA'nın görevleri şunlardır:

- Bilimsel konularda ve bilimsel önceliklerin saptanması amacıyla inceleme ve danışmanlık yapmak,
- Toplumda bilimsel yaklaşım ve düşüncenin yayılmasını sağlamak,
- Hükümet'e Türk bilimcileri ve araştırmacılarının toplumsal statüleri, yaşam düzeyleri, gelirleri ve bu tür faaliyetlerin gereği olan özel kolaylık ve ayrıcalıklara ilişkin mevzuat değişiklikleri önermek,
- Bilimin öneminin ülke kamuoyunca takdir ve kabulünü sağlamak ve bilim adamlığını özendirmek ve ödülleri vermek ve yukarıda belirtilen amaçların gerçekteşmesi ve görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili her türlü faaliyette bulunmaktır.

5-Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK)

1956'da kurulan TAEK'in amacı; barışçı amaçlarla Türkiye'de atom enerjisinin kalkınma planlarına uygun olarak ülke yararına kullanılmasını sağlamak, bu konuda temel ilke ve politikaları belirlemek, plan ve programları yapmak; atom enerjisinden yararlanmak amacıyla ar-ge çalışmaları yapmak, yaptırmak ve koordinasyonu sağlamak; nükleer reaktörlerle ilgili izin ve lisans vermek ve gerekli denetimleri yapmaktır. TAEK'e bağlı ar-ge kuruluşları, Ankara Nükleer Araştırma-Eğitim Merkezi, Çekmece Nükleer Araştırma-Eğitim Merkezi ve Lalahan Hayvan Sağlığı Nükleer Araştırma Enstitüsü'dür.

6-Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)

TTGV, Dünya Bankası destekli, Teknoloji Geliştirme Projesi çerçevesinde Dünya Bankası ile Türkiye arasında imzalanan ikraz anlaşmasıyla, özel-kamu işbirliği ile

⁷⁷ Tarım ve Köyişleri Bak. Tarımsal Araştırmalar Genel Müd., Tarımsal Araştırma Projesi, Araştırma Master Planı, 1995, Ankara. www.tubitak.gov.tr

1991'de kurulmuştur. Faaliyetlerini sürdürmekte olan vakıf halen üç ayrı fondan⁷⁸ yararlanarak sanayi kuruluşlarına ar-ge projeleri bazında finansman desteği sağlamaktadır. Sağlanan destek söz konusu kuruluşun ar-ge sonuçlarını ticarileştirmeyi başarması halinde,geçen süre içindeki TEFE endekslerindeki değişim hesaba katılarak vakfa geri ödenmektedir. Vakfın kuruluş amaçları:

-Ülkenin bilimsel ve teknolojik altyapısını güçlendirmek, Türk sanayi kuruluşlarının araştırma ve geliştirme faaliyetlerine kaynak ayırmasını teşvik etmek ve desteklemek,
-Ülkenin uluslararası pazarlardaki rekabet gücünü artırma potansiyeli taşıyan öncelikli bilimsel ve teknolojik araştırma ve geliştirme alanlarını tespit etmek, izlemek ve bu alanlardaki çalışmaları teşvik etmek, özel sektör-üniversite-kamu kuruluşları arasındaki bağları güçlendirmektir.

7-Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu (BTSTP)

BTSTP, yaşanan sorunlara kalıcı çözümler bulmanın Türkiye'nin bilim-teknoloji-sanayi yeteneğini yükseltmekle mümkün olacağı inancında birleşen ve bu konuda sorumluluk duyan bütün kişi ve kurumları ortak çözümler üretmek üzere bir platformda bir araya getirmeyi amaç edinen bir grup tarafından 1992'de kurulmuştur. 1994'te TÜBA, TÜBİTAK ve TTGV'nin aynı yaklaşım çerçevesinde Platform'a sahip çıkmasıyla, bu ilginç girişim yeni bir boyut kazanmıştır. BTSTP, gerçekten de bilim-teknoloji-sanayi konularına taraf kişi ve kurumların etkin katılımıyla Türkiye'nin bu üçlü alana yönelik politikalarının üretilmesine önemli katkılarda bulunan bir platform niteliğini kazanmıştır. Platform'un oluşturulan çalışma grupları eliyle 1995'de ürettiği enformatik, ileri malzemeler, moleküler biyoloji/bio-teknoloji/gen mühendisliği ve yükseköğretimde kalite yönetimi konularındaki politika dokümanları geniş bir ilgi uyandırmıştır. Bu platformun, bilim ve teknoloji politikalarını üretme sürecine, bu politikalarla ilgili kesimleri katmaya yönelik kurumsal bir araç olarak dikkate değer bir deneyim olduğunu belirtilebilir.

8-Ulusal Bilim Teknolojileri Yüksek Konseyi(UBTYK)

Ulusal Bilgi Ağı'nın yaşamsal önemi ve buna ilişkin ulusal bir ana plan hazırlama gereği, Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi ile ortaya konduktan sonra bu öneri 40'ın üzerinde seçkin uzmanın katkıda bulunduğu bir raporla olgunlaştırılmıştır.⁷⁹ Konu ile ilgili 2000'e yakın kişi ve kuruluşa gönderilmiş bulunan bu raporun getirdiği öneri, 1995'ten sonra TÜBİTAK'ın bir mektubuyla ve özet halinde kilit konumdaki bütün kişi ve

⁷⁸Dünya Bankası ile TC arasında 5.4.1991'de imzalanan İkras Anlaşması'nın konusunu teşkil eden Teknoloji Geliştirme Projesi çerçevesinde sağlanan fon; Dünya Bankası kanalıyla kullanılan Montreal Protokolü'ne dayalı Çoktarafı Fon(MPMF)ve Para Kredi ve Koordinasyon Kurulu'nun 1.6.1995 günlü kararı uyarınca yararlanılabilecek olan Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu.

⁷⁹TÜBA-TÜBİTAK-TTGV, Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu, **Enformatik Alanına Yönelik Bilim, Teknoloji ve Sanayi Politikaları Çalışma Grubu Raporu**, Mayıs 1995. Alt Komisyon Taslak Konsey Önerisi, TC.B. Personel ve Prensipier Genel Müd. Ulusal Bilgi Teknolojileri Konseyi, **Genelge 1997/XX**

kurumlara duyurulmuştur. Ana plan hazırlama önerisinin siyasi otorite katında bir karara dönüşmesi ise 1996'dır ve girişimler sonucunda ana planın Ulaştırma Bakanlığı'nın koordinatörlüğü ve TÜBİTAK'ın sekreterliğinde, Bakanlık'ca belirlenecek kamu, özel sektör temsilcilerinin de katılacağı bir çalışma grubunca hazırlanmasını öngören, 5.2.1996 tarihli Başbakanlık emri yayımlanmıştır. 25.8.1997'deki toplantısında BTYK konuya verilen önemi teyit etmiş, ana plan çalışmalarının süresini de dikkate alarak çalışmaların hızlandırılması emrini vermiştir. Bu tespitler ışığında BT alanında ve bu alana yönelik olarak hazırlanmakta olan ana planla ortaya konan ve konacak olan öneri ve politikaların uygulanmasında; gerekli kuralların oluşturularak yürürlüğe konmasında; uygulama sonuçlarının değerlendirilmesinde ve gerekli önlemlerin alınmasında ilgili taraflar arasında görüş alışverişinde bulunulması ve gerekli koordinasyonun sağlanması amacıyla UBTK kurulmuştur. UBTYK'nin Başbakan'ın başkanlığında Devlet Bakanı, Ulaştırma Bakanı, Genelkurmay Başkanlığı, DPT Müsteşarı, Dış Ticaret Müsteşarı, Hazine Müsteşarı, MGK Genel Sekreteri, RTÜK Başkanı, TÜBİTAK Başkanı, TESİD, ECİD ve ESİM tarafından önerilen ikişer aday arasından seçilecek üç, TBV, TBD ve TÜBİSAD tarafından önerilen ikişer aday arasından seçilecek iki, hizmet ve erişim sektöründen; Türk Telekomünikasyon AŞ, TURKCELL, TELSİM ve İnternet Servis Sağlayıcıları Derneği tarafından önerilen ikişer adaydan seçilecek iki, kullanıcıları temsilen; EMO, TOBB, TUSİAD ve Bankalar Birliği tarafından önerilen ikişer adaydan seçilecek iki ve ar-ge projelerine destek olan TTGV tarafından önerilecek iki aday arasından seçilecek bir üyeden oluşturulmasına karar verilmiştir.

Ayrıca ilgili sektör kuruluşları ile kamu yararına çalışan kurumların adaylarını bir ay içinde Başbakanlık'a bildirilmesine, bunlar içerisinden asli üyelerin yukarıda belirtilen oranda Başbakan'ca seçilmesine, Konseyin toplantı tarih ve yerinin Konsey Başkanı tarafından tespit edilmesine, Konseyin hazırlık çalışmalarının konu ile ilgili taraflarla görüşmede bulunarak Ulaştırma Bakanlığı koordinasyonunda yürütülmesine, Bakanlar, meslek kuruluşları, vakıflar ve diğer sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin de Konsey çalışmalarına davet edilmelerine, gerekli gördüğü konularda kapsamlı çalışmalar yapılması için Konsey üyeleri ve konunun uzmanlarının katılımıyla çalışma grupları oluşturulmasına, çalışma usul ve esaslarının Konsey tarafından bir iç genelge ile düzenlenmesine, sekreteryaya hizmetlerinin Ulaştırma Bakanlığı tarafından yerine getirilmesine, harcamaların Başbakanlık bütçesinden karşılanmasına değinilmiştir.

Ayrıca ET, çok aktörlü bir teknoloji alanını kapsamaktadır. Telekomünikasyon teknolojileri ile ilgili donanım, yazılım ve içerik sanayicileri ile bu teknolojileri kullananların karşılıklı etkileşimi, ülkenin enformasyon toplumuna geçişinde izlenecek

politikaların toplumsal kabul görmesi açısından önemlidir. Bu sektörde iddiası olan hemen tüm ülkelerde, enformasyon alanı ile ilgili çevrelerin(sanayiciler, hizmet sunucular, üniversite) temsil edildiği, ülkenin ET'si ile ilgili geleceğine ilişkin politikaların belirlendiği; hükümet, sanayici ve kullanıcıların temsil edildiği konsey, komisyon vb. örgütlenmelere rastlanmaktadır. Enformasyon toplumu gerçeği ile yüz yüze kalan Türkiye, günümüzün telekomünikasyon şebekelerinden hareketle enformasyon altyapısını kurmak zorundadır. Bu altyapı kamu yönetimi ve hizmetinin her boyutunu değiştirmenin yanı sıra, özel sektör ve bu teknolojileri kullanan yurttaşların yaşamlarını da etkilemeye başlamıştır. Bu nedenle kamu kesimi, ilgili üretici sektörler ve kullanıcıların katılımıyla oluşacak konsey, ulusal enformasyon altyapısının kamu yönetiminde, özel sektörde en fazla yararı sağlayacak şekilde kullanılmasına, enformatik sektörünün donanım, iletişim hizmetleri, yazılım ve içerik sanayi alt dallarında ulusal katkının artırılmasına, küresel enformatik pazarından pay alınmasına yönelik, koordinasyon, politika oluşturma ve izleme sürecine yardımcı olacaktır.

9-Kamusal Ar-ge Kuruluşları

Aşağıda kamu kuruluşlarında ar-ge faaliyetleri ve personelin teknoloji ve ar-ge yönlü çalışmaları tarihi gelişimi açısından incelenmiştir. Kamu ar-ge kuruluşları değerlendirme çalışmasında ortaya koyulan durum, bu kuruluşların yeniden yapılandırılmalarına olan ihtiyacı göstermektedir. İnceleme kapsamındaki kamu ar-ge kuruluşlarından çoğunun ar-ge araştırmalarındaki yerinin tartışılabilir. Bunun iki çarpıcı örneği 1186 araştırmacı istihdam ettiğini bildiren MTA ile 371'i yüksek öğrenimli toplam 1345 kişi istihdam ettiği halde hiç araştırmacısı olmadığını açıklayan EİEİ Genel Müdürlüğü'dür. Bu birimlerin ar-ge misyonlarının yeniden tanımlanması ve eğer ar-ge birimi niteliğini sürdüreceklerse buna uygun yapılanması gereği bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle misyonlarının ve izleyecekleri araştırma stratejilerinin açıklıkla ortaya konması gerekir. MTA'nın misyonu gözden geçirilirken/bu kurum için yeni bir misyon tanımlanırken önce Türkiye'nin yer bilimleri, madencilik teknik ve teknolojileri, cevher zenginleştirme teknik ve teknolojileri alanlarında nasıl bir ulusal politika izlemesi gerektiği irdelenmelidir. EİEİ için de benzeri bir yol izlenebilir. Ulusal politikaların belirlenmesi, bu alanlarla ilgili teknoloji seçiminde Türkiye'nin yeteneğini geliştirmesi gerektiği irdelendikten sonra EİEİ'nin konumu/misyonu belirlenebilir. Ayrıca kamu ar-ge kuruluşları arasında 154 araştırmacıya sahip Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı'nın gerek faaliyet alanı, gerekse fiilen yerine getirdiği hizmetler açısından dikkate değer bir konumu bulunduğu görülmektedir. Merkez diğer pek çok ar-ge

birimine göre hem beyin gücü, hem de teknolojik altyapı açısından belirli büyüklüklerin üzerinde bir imkâna sahiptir. Merkez'in misyonunu gözden geçirerek, yeniden yapılanmaya girişmiş olması da kaydedilmesi gereken olumlu bir noktadır. Önemli olan, bu düzenlemede Merkez'in Sağlık Bakanlığı'na bağlı değil, onunla ilişkili bir kuruluş olması ve özerkliğinin sağlanmasıdır.

Bununla birlikte ar-ge kuruluşları içerisinde sayısal ağırlığın Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Orman Bakanlığı ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan birimlerdedir. Farklı bakanlık/genel müdürlüklere bağlı olmakla birlikte, dayandıkları bilim ve teknoloji disiplinleri/teknikler açısından benzer/özdeş faaliyet dallarını paylaşan ve birbiriyle ilişkili sosyo-ekonomik hedeflere hizmet eder görünen bu araştırma birimleri, pek azı hariç küçük birimlerdir ve büyük bir çoğunluğu kritik araştırmacı kitlesine sahip değildir. Ayrıca bunların araştırmacı bulma konusunda ücret statülerinin elverişli olmamasından kaynaklanan sıkıntıları olduğu bilinmektedir. Yönelindikleri sosyo-ekonomik hedef, tarımsal üretimin, ormancılık ve balıkçılığın geliştirilmesidir; fakat bunun için bu ar-ge kuruluşlarının bilim ve teknolojinin hangi alanlarına yönelmeleri, hangi alanlara öncelik vermeleri gerektiğini gösterecek ulusal bir hedef ve bu hedef doğrultusunda izleyecekleri ortak bir strateji tanımlanmamıştır. Aslında bu durum söz konusu kuruluşlara ilişkin bilgilerin derlendiği 1995'de yayımlanan Tarımsal Araştırma Projesi(TAP) Araştırma Master Planı'nda da ortaya konmaktadır: Genellikle araştırma enstitüleri isabetli araştırmalara odaklanamamakta ve araştırma bütçe tekliflerini esas olarak devam eden ve yeni teklif edilen proje sayısına göre yapmaktadırlar. Böylece enstitülerde birbirleriyle bağıntılı olmayan, mali desteği yetersiz, başarılı bir sonuç üretme ihtimali düşük çok sayıda küçük proje yürütülmektedir. Bireysel araştırma projelerinin bazıları; başka enstitülerdeki ilgili araştırmalar yeterince incelenip dikkate alınmaksızın yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak araştırma projelerinin bir kısmı ya yapılmış yada yapılmakta olan çalışmaların tekrarıdır. Araştırma projesi dokümanları çoğu zaman ayrıntılı plan ve iş takvimlerinden yoksundur ve düzenli bir şekilde başarı değerlendirmesine tabi tutulmamaktadır. En önemlisi çoğu disiplinlerde kritik sayı ve kapasitede araştırmacı kitlesinin bulunmayışı, pek çok enstitüde araştırmacı sayısının yetersizliği, çok-disiplinli araştırma ekiplerinin oluşturulmasını ve karmaşık araştırma problemlerinin sistem yaklaşımı içinde ele alınmasını mümkün kılmamaktadır. Bir bölümü Cumhuriyetin ilk yıllarında önemli misyonlarla kurulmuş, iyi imkânlarla donatılmış ve bu misyonlarını 1980'li yıllara gelinceye kadar sürdürmüş bulunan bu kuruluşların pek çoğunun

günümüzde de kendi alanlarında yine önemli misyonlar yüklenebilir. Eğer tarımsal üretiminin bütün teknolojik girdilerini(hibrid tohum v.b.) dışarıdan sağlayan Türkiye, bu alanda teknoloji yeteneğini yükseltmek ve kendisine yeten, dünya pazarlarında rekabet üstünlüğüne sahip bir ülke olmak, ormancılık ve balıkçılığını geliştirmek; kısacası bu alanlarda çağın jenerik teknolojilerine egemen olmak ve prodüktivitesini yükseltmek istiyorsa bu kuruluşlar potansiyel bir imkândır. Ancak bu imkânı etkin hale getirebilmek, bu imkândan yararlanabilmek için kanımızca bu kuruluşların hukuki statülerinden başlayarak köklü bir yeniden düzenlemeye tabi tutulmaları gerekir. Bunlar çalıştıkları alanlar itibariyle gruplandırılarak, faaliyet alanları birbirini tamamlayan ve dayandıkları teknoloji açısından aynı zeminde olanlar, ortak bir yerde toplanabilirler.

Bu toplulaşma aynı zamanda gruba dahil ar-ge kuruluşlarını, gereksinim duyacakları temel araştırmalar yönünden destekleyecek, optimal büyüklükte araştırma odaklarının ve ortak kullanıma açık teknolojik kolaylıkların oluşturulmasını teşvik edecektir. Aynı gruba giren kuruluşlar farklı coğrafyalarda konumlanmış olsalar bile ortak bir araştırma ağı üzerinde toplulaştırılabilir. Bu merkez, gruptaki mevcut ar-ge kuruluşları arasında bilimsel ve teknolojik altyapısı, bilgi ve deneyim birikimi en güçlü; gelişme potansiyeli en yüksek olanıdır. Söz konusu merkez kuruluş, aynı şemsiye altındaki ar-ge kuruluşlarının ürün, üretim yöntem ve ortamını geliştirmeye yönelik faaliyetlerini, bu faaliyetlerin ilintili bulunduğu ortak bilim ve teknoloji alanlarına yönelik araştırmalarla destekleyebilir. Bu araştırmalar uçtaki ar-ge kuruluşlarının, son çözümlemede ekonomik bir faydaya dönüştürülmek üzere yürüttükleri ar-ge faaliyetini desteklemek ve böylece onların araştırma yeteneklerini sürekli olarak yükseltmek amacına yönelik olduğu için, "belirli bir misyona yönelik temel araştırmalar" olarak tanımlanabilir. Ancak belirli şemsiyeler altında toplanacak bütün bu ar-ge kuruluşlarının ve bunların odak noktalarındaki kuruluşların hukuki statüleri özerklik esasına dayandırılmalıdır. Araştırma uzun erimli bir faaliyettir; kararlılığı ve devamlılığı gerektirir. Bu kuruluşlar, bakanlıklarla stratejik düzeyde ilintili, özel hukuk hükümlerine tabi, özerk kamu kuruluşları haline getirilmelidirler.

Bununla birlikte 1980'lerde Türkiye'de araştırma ortamı değişmiştir. Araştırma teşkilatı re-organize edilmiş ve araştırmaya sağlanan mali ve kurumsal destek önemli ölçüde azalmıştır. 1980'lerden itibaren araştırmalar üzerinde giderek daha güçlü merkeziyetçi kontrol benimsenmiştir. TKİB merkez birimleri hali hazırda araştırma bütçesini,

maaşları, personel tayinlerini, personel ile ilgili diğer hususları, eğitim, seyahat(görevlendirme), personel transferi, ekipman ve döner sermayeden sağlanan gelirleri kontrol altında tutmaktadır. Araştırma organizasyonuna yeterli inisiyatif tanımayan bu yaklaşım, araştırma enstitüleri ve araştırmacıların tarım sektöründe ortaya çıkan ihtiyaçlara tam olarak cevap vermelerini güçleştirmiştir. Ayrıca araştırma enstitülerinin desteklenmesi ve koordinasyonu ile ilgili TAGEM'in rolü açık değildir. Araştırma fonlarının tahsisi veya enstitülerle ortak personel istihdamı ve tayini konularında yetkili olmaksızın TAGEM, araştırmaların yürütülmesi, kalitesi ve yönetimi ile ilgili olarak kayda değer bir varlık ve etki gösteremez. Ancak bu master plan söz konusu kuruluşların hukuki statülerinde değişiklik öngörmemekte; bunları TKİB, TAGEM bünyesinde ve mevcut statüleriyle yeniden düzenlemektedir. Oysa örgütlenme açısından yaklaşım, bunların yine aynı Bakanlıkla ilişkili ama konularına göre belirli şemsiyeler altında toplanmış, özel hukuk hükümlerine tabi, özerk kuruluşlar olarak yeniden düzenlenmeleridir. Bir diğer nokta, bugün TAGEM'e bağlı bulunan ar-ge kuruluşları ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı ar-ge kuruluşlarının, bir arada değerlendirilmelerinin akılcı bir yol olacağıdır. TAGEM'e bağlı enstitülerin çoğu başlıca tek bir ürün/tek bir disiplin alanından sorumludur. Parçalanma ve tecrit olma problemini daha da artıran bir başka husus Köy Hizmetleri G.M. ve Orman Bakanlığı'na bağlı araştırma enstitülerinin toprak, su, bitki besleme, toprak muhafaza ve agre-forestry gibi konularda çalışmalarıdır. Her ne kadar bunlar dengeli bir milli tarımsal araştırma programının vazgeçilmez unsurları ise de, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nın koordinasyon sorumluluğu alanına girmez. Bu yüzden bazı tekrarlar ve kaynakların verimsiz kullanımı ve araştırma kaynaklarının beklenen etkiyi yaratmaması kaçınılmazdır.

Kamu ar-ge kuruluşları arasında İmar İskân Bakanlığı'na bağlı Deprem Araştırma Dairesi gibi Türkiye için son derece önemli bir alanda faaliyet göstermek üzere kurulmuş bir birimdir. Bu Daire'nin son dönemde kuruluşundaki etkinliğine sahip bulunmadığı anlaşılmaktadır. İlgili birim hakkında Türkiye'nin yer bilimleri alanında izleyeceği ulusal politika çerçevesinde ve bu alanda faaliyet gösteren diğer ar-ge'lerin misyonları da göz önünde tutularak bir karar verilmesinde yarar vardır. Sonuçta bu her KİT'in kendi stratejisi ile ilgili ve KİT'ler konusunda yapılmak istenen statü değişikliği ile birlikte çözümlenmesi gereken bir konudur. KİT vb. kuruluşlarda yer alan ar-ge birimlerinden bir bölümünün faaliyetinin, TEAŞ ve TEDAŞ örneğinde olduğu gibi ciddi bir ekonomik değer yarattığı söylenemez. Teknolojik araştırma birimleri varmış gibi

görünen ama bu alanda ciddi bir etkinliği bulunmayan TEAŞ ve TEDAŞ'ın yeniden yapılanırken bu alandaki misyonlarını ulusal bir enerji politikası çerçevesinde gözden geçirilmesinde yarar vardır. KİT statüsündeki kurumlara bağlı bazı araştırma birimlerinin ise, ciddi bir ekonomik fayda yarattıkları görülmektedir. Bunların başında gelen Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş'ne bağlı Şeker Enstitüsü'nün, ulusal bir ar-ge kapasitesi olarak sürdürülmesi gerekir. Diğerleri içınse hemen hepsinin ilgili buldukları ekonomik faaliyet alanları Türkiye açısından önemlidir. Bütün kamu ar-ge kuruluşları yeniden yapılandırılırken ulusal bir bütünün parçaları olarak değerlendirilmelidir. Gerçekten de bir ülkedeki ar-ge birimleri aslında ulusal ar-ge ağının, bir yerde de ulusal inovasyon sisteminin yapı taşlarıdır. Bu birimler aralarında belli bir rekabet olmakla birlikte birbirlerini tamamlayıcıdır. Bu birimlerin ortak araştırmalar bazında bir araya gelmeleri, bilgi paylaşımını da aşan bazı organik birlikteliklere gitmeleri de söz konusudur. Kaynakların akılcı bir biçimde kullanılabilmesi açısından bu tür işbirlikleri, sanayi ülkelerinde sık başvurulmakta ve kamu kaynaklarından desteklenmektedir. Bunun ilk adımı olarak da ar-ge birimlerini ulusal bir ar-ge ağında da toplamak gereklidir. İlk adım TÜBİTAK'ın kurmakta olduğu ULAKBİM ile atılmıştır. ULAKBİM, üniversitelerle birlikte, ülkenin bütün ar-ge kurum ve kuruluşlarını aynı ağ üzerine toplamayı; bilgi kaynaklarına erişim kolaylığı sağlamanın ötesinde, bunlar arasında yakın bir diyalog ve işbirliği ortamı yaratmayı hedeflemektedir. Kamu ar-ge kuruluşları da bu ağa katılma hakkına sahiptirler.

D-BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE DURUM

Türkiye'de bir kesim bilgi toplumuna geçiş sürecindeki gelişmeleri izlemektedir. Bunun en büyük nedeni bu teknolojilerin bilime dayalı olması, bilimsel gelişmelerin de artık kapalı kapılar ardında gizli yapılmamasıdır. İkinci neden BT'nin elektroniğe dayalı olması, Türkiye'de de elektronik sanayinin diğer sanayi dallarına göre çok daha fazla yerli tasarıma dayalı olarak üretim yapmasıdır. Tasarımda kullanılacak bileşenlerin dış kaynaklı olması, bu konu ile ilgili mühendislerin gelişmeleri yakından izleme zorunluluğudur. Üçüncü neden ise bilgisayar, yazıcı, okuyucu, bellek vb. donanımların yanı sıra işletim sistemleri, paket programlar vb. yazılımlar gibi bilgisayar türevlerinin dış kaynaklı firmaların temsilcilerince Türkiye'de pazarlanması, rekabetten dolayı bu satıcı firmaların en yeni ürünleri pazarlamak durumunda kalmasıdır. Burada toplumun sosyo-ekonomik boyutu da en az teknolojik boyut kadar önemlidir. Ne yazık ki bu konu ile ilgili kişiler çok sınırlı ve bir takım dar çevrelerin dışında olayı algılayamamışlardır. Türkiye'de yatırımcılar ve sanayiciler bu yeni teknolojilerin yeni

üretim alanları açabileceğini görmeden, bunları bugün sürdürdükleri etkinlikleri daha verimli kılacak bir araç olarak algılamakta ve var olan üretimlerini ileride yine sürdürebileceklerini düşünmektedirler. Az sayıda bilim adamı ve teknisyenin savunduğu bilgi devrimi tartışması, Türkiye’de yeterince ve gerektiği yönde anlaşılammış ve bir kamuoyu yaratamamıştır. Son yıllarda sadece ekonomik ve siyasi sorunları aşmakla meşgul olan kamu yönetimi, üstüne düşen görevleri tartışıp, BT’ni altyapı olarak kurup uygulamaya geçirememiştir. Diğer yandan ulusal elektronik sanayiinin sorunları da bir süredir çeşitli platformlarda ele alınmaktadır. DPT’de Yazılım Daimi Özel İhtisas Komisyonu oluşturulmuş, hazırlanan raporsa işlem görmemiştir. 1989’da Ankara’da toplanan Sanayi Kongresi’ndeki bir konuşmada, sanayileşmiş toplumların artık bu aşamayı geride bırakıp sanayi ötesi toplum aşamasına geçmeye başladıklarını, durum bu iken eğer BT sanayiine önem verilmezse yine ikinci sınıf bir ülke olarak kalınacağı söylenerek, “Bundan sonra sanayileşsek ne olur, sanayileşmesek ne olur?” sorusu sorulmuştur. Ayrıca TMMOB’nin Sanayi Kongresi 1991 Sonuç Raporu’nda bu konudaki öneriler dile getirilmiştir.

ESİD’in 1992’de yayınladığı “BT ve Yarının Teknolojileri Karşısında Türkiye” adlı raporunda da, değişen dünyanın yeniden yapılanmasında bilim ve teknolojinin sağladığı yeni olanakların yarın nasıl bir dünya oluşturacağı, eğer gerekli önlemler alınmazsa ülkemizin 21.yüzyılda istenmeyen bir konuma itilebileceği belirtilmiştir. ESİD’in 1992’deki ikinci raporunda Türkiye’yi yarının teknolojilerine ve bilgi toplumu aşamasına ulaştıracak stratejinin ana çizgileri ve devletin üstlenmesi gereken somut görevler dile getirilmiştir. 1992 İzmir İktisat Kongresi’nde BT’ne ve telekomünikasyon altyapısına ilişkin görüşler tartışılmış;1993’te Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu BT’ni öncelikli alan ilan etmiştir. TÜBİTAK’ın Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Ön Hazırlık Dokümanı Raporunda ülkenin yarının teknolojilerine ve bilgi toplumu aşamasına ulaşabilmesi için bilim ve teknoloji alanında kamu yönetiminin görevleri ve kamu-üniversite-sanayi üçgeninde sağlanması gereken eşgüdüm, alınması gereken teşvik ve önlemler yabancı ülkelere de örnekler verilerek açıklanmıştır.

Ayrıca değişik bilgisayar sistemlerinin bir arada kullanılması çeşitli ara bağlantı sorunlarına neden olmuştur. En büyük kullanıcı devlet, bu sistemlerin alımında ve kullanımında sorunlarla karşılaşmıştır. Bunu gören İngiltere ve diğer ülkeler, “Devlet Açık Dizge Ara Bağlantı Kesiti” kavramını geliştirmiş ve 1993’de tanıtım ve çalışma toplantısı yapılmıştır. DPT, 7.BYKP çalışmalarında da bu konular ayrıntılı olarak

irdelenmiş, çeşitli öneriler getirilmiştir. Bölgesel işbirliğini güçlendirmek için ICSTI'ya üye olan TÜBİTAK'ın 1994'te ilki Moskova'da, ikincisi İstanbul'da yapılan çalışmaları sonucu Rus ve Türk bilim adamları arasında ortak işbirliği oluşturulmaya çalışılmıştır. 1994'te Türkiye'nin bilgi ağı altyapısına ilişkin ana plan çalışmasını HDTM, PTT ve TTGV destekli bir proje olarak yapması girişiminde bulunulmuş, ancak TTGV harcamaları Dünya Bankası'ndan onay gerektirdiği ve Dünya Bankası da Türkiye için böyle bir çalışmayı gereksiz gördüğünden girişim sonuç vermemiştir. BT'nin edinilmesinde Türkiye'nin elindeki tek aracın PTT olduğu, telekomünikasyonun postadan ayrılması gerektiği, ancak telekomünikasyonun bilinçsizce özelleştirilmesinin sakıncaları ve düzenleyici bir erk oluşturulmadan yapılacak özelleştirmenin getireceği olumsuzluklar tartışılmıştır. TÜBİTAK-BİLTEN'in 1995'te yayınladığı bir dizi raporda BT'nin gelişmesinde en temel altyapı olan iletişimde, gelişmiş ülkelerin özelleştirme ve rekabet sonucu karşılaştıkları çeşitli özel sorunlara açıklık kazandırılmaya ve tartışılmaya başlanmıştır.

TÜBA, TÜBİTAK, TTGV 1995'de BT alanındaki bilim, teknoloji ve sanayi politikalarının tartışıldığı bir platform oluşturularak bu konuyu tartışmaya açmıştır. 1996'da Ulusal Akademik Ağın kurulması önerilmiş, TÜBİTAK içinde oluşturulan ULAKBİM yapısı altında çalışmalar başlatılmıştır. Daha sonra Başbakanlık böyle bir çalışmanın Ulaştırma Bakanlığı'nın eşgüdümünde ve TÜBİTAK'ın sekreteryası altında yapılması talimatını vermiştir. Ancak bu çalışmalar dar bir teknik çevrenin dışına çıkamamıştır. Diğer taraftan bireylerin eğitim düzeyi ve BT'nden haberdarlığı çok düşüktür. Yani ülkemizin siyasi ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde BT'nin çok iyi kullanabileceği ama bu teknolojilerin üretilmeyeceği düşünülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de devlet BT yatırımcıları ile uyum içinde değildir. Sanayi devrimine çok sonraları girerek tabandan gelen bir itiraz ile değil de, tavandan gelen özendirmeyle sanayileşmeye çalışırken karşılaşılan bir takım sorunların nedenini, bugünkü sanayicilerin çoğunun sanayi çevrelerinde yetişmemiş olmalarında aranmalıdır. Batının gelişmiş ülkeleri teknolojinin devrimsel nitelikteki hızlı evrimi sonucu, sanayi ötesi üretime geçmeye başlamıştır. Bu ülkelerin başta elektronik olmak üzere, pek çok sanayii ve yaşam biçimi; yazılım ürünlerine dayanmaktadır. Bir zamanlar Arşimet gibi "evraka" diye bağırarak, hamam yerine laboratuvarlarından fırlayanlar da vardı. Sanayi ötesi aşamasında artık böylesi buluşlar yapılamayacaktır. Her etkinliğin bir proje olarak düşünülüp planlanması, iş paketlerine ayrıştırılması, ekonomik açıdan yapılabilirliğin incelenmesi vb. gerekecektir.

1-Altyapı

Fiziksel altyapı değerlendirilirken, bu konunun ET alanındaki ekonomik boyutunun büyüklüğü, sunulacak hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesi üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulmalı, hizmetleri sınırlandıracak, gelişmelere kapalı çözümlerden kaçınılmalıdır. Altyapı başlığında İT(optik lif, mikro dalga, radyo frekansı vb.), iletişim altyapısı(erişim ve taşıyıcı şebekeler, farklı erişim ve taşıyıcı şebeke çözümleri vb.), bilgi erişim ve işleme sistemleri(uç ve çevre birimler teknolojileri, yazılım geliştirme ortam ve standartları vb.) kapsamındaki bilgi, yetenek, donanım ve yazılım birikimi, bu teknolojiler kapsamında Türkiye’de yapılabilecek üretimler, ET’nin ekonomik fayda yaratabilmesi için gereken fiziksel altyapı böylesi bir altyapının kurulmasında izlenecek politikaların oluşmasına elverecek ayrıntıda incelenmelidir.

Türkiye’nin ET’nde atılım yapılması için çözülmesi gerekli sorunlar şöyle belirtilebilir:

-Kişi başına düşen yıllık ulusal gelirin 20000 \$’ın üstünde olduğu ABD, Japonya vb. ülkelerdeki sermaye birikimi Türkiye ile karşılaştırıldığında, bu ülkelerin söz konusu yatırımları çok daha rahat gerçekleştirebilecekleri açıktır. Türkiye ise kısıtlı olanakları yüzünden böylesi bir yatırımı çok ince planlamalar yaparak gerçekleştirmelidir.

-Bu ülkelerde yatırım alanlarında köklü bir bilgi ve deneyim birikimi mevcuttur. Türkiye ise sanayi devriminin tarihsel olarak uzağında kaldığından, böylesi bir birikimden söz edilemez. Yüksek enflasyonun varlığı ve yatırıma dönük düşük faizli kredilerin olmamasını da ET alanında atılımın önündeki engellerdir.

-BT’nin gerektirdiği bilgi ve yetenek düzeyi toplumun çok küçük bir yüzdesince sağlanmaktadır ve bu nedenle hızlı bir eğitim reformu gerekliliği vardır. Devlet kademelerinde ülkenin sorunları için düşünülen çözümlerde enformatik alanın göz ardı edilmesi ve ET alanında devlet politikasının olmaması sorunların en önemlisidir.

Küreselleşmenin temel ilkesi her türlü korumadan arındırılmış, serbest piyasa koşullarının geçerli olduğu rekabetçi bir ortamın oluşmasıdır. Ancak ülkelerin değişik/dengesiz birikimlerinden dolayı bu ortam teknoloji yeteneğini geliştirme yönünde çaba göstermeyen ülkeler için eşitlikçi bir ortam olmayacak, dünya nimetlerinden aldığı pay azalacaktır. Türkiye için bir avantaj gibi görünen Orta Asya Cumhuriyetleri/eski Osmanlı İmparatorluğu üzerinde kurulan yeni ülkelerle olan tarihi bağları, bu pazarların batılı ülkelere alınması olasılığını gündeme getireceğinden, bu durum bazen Türkiye’nin aleyhine dönüşebilir. Türkiye içte kısıtlı olanaklarla sınırlı, dışta ise teknolojik açıdan güçlenmesi pek de istenmeyen bir ülke konumundadır. Türkiye önce dünyada başlatılan bu büyük değişimi algılayıp özümsemelidir. Bunun sonucunda tek somut gerçek, ET’nin edinilmesi ve Türkiye’de geliştirilmesi ile ulusal enformasyon altyapısının kurulmasının gerekli/vazgeçilmez önkoşul olduğudur. Ülkenin kısıtlı kaynaklarıyla böyle bir atılımın gerçekleştirilmesinin ayrıntılı, bilinçli ve eşgüdümlü bir politikayla mümkündür.

ET alanında Türkiye’nin büyük çaplı yatırımlar yapması gereği bulunmaktadır. Bu yatırımların ekonomik yarar sağlayabilmesi ise eşgüdümlü ve teknolojik değişikliklere

ayak uydurabilecek esneklikte bir plan uygulanmalıdır. Bu amaçla devlet, birçok ülkede olduğu gibi sanayici, kullanıcı, ar-ge, üniversite gibi bu teknolojinin Türkiye’de kullanılması, benimsenmesi ve üretilmesi aşamalarında ortak çalışması gerekli kurumlar arasında katalizör görevini üstlenmelidir. Bu görev aynı zamanda en büyük alıcılardan biri olan devletin⁸⁰, kendi alımları için akılcı çözümler üretmesinin de aracı olacaktır. Bu eşgüdümü sağlamak amacıyla ET kapsamındaki tüm alanların(cihaz ve malzeme üreticileri, altyapı/iletişim ağı kurucuları ve işleticileri, yazılım hizmetleri üreticileri, hizmet sunucuları, içerik üreticileri/sunucuları) ilgililerinin temsil edildiği bir kurumsal yapılanma hızla oluşturulmalıdır. Benzer düzenleyici kurumlar Almaya, Norveç, Danimarka, İtalya, Fransa ve İspanya gibi bir çok ülkede bakanlık olarak bulunmaktadır. Aynı bir bakanlık çatısı altında olmasa da İngiltere, Finlandiya ve İsviçre’de düzenleyici erk enformatik alanında tek bir otoritededir. ABD’nde ise düzenleyici kuruluş Kongreye doğrudan bağlıdır. Bu modellerden de yararlanılarak oluşturulacak kurum ET alanında ki düzenlemelerde taraf olan RTÜK, Telsiz İşleri Genel Müdürlüğü, Haberleşme Genel Müdürlüğü, PTT, TSE arasındaki eşgüdümü de sağlamalıdır. Oluşturulacak düzenleyici kurum kadar Türkiye’nin ET’nde master planını hazırlanması da önemlidir. Master plan ET’nin gerektireceği altyapı, sunulabilecek hizmetler ve hizmetlerin sunulmasıyla değişecek ekonomik, toplumsal/kurumsal yapılanma ve düzenlemeler başlıkları yanında insan kaynağı yetiştirme, teknoloji geliştirme/uyarlama, topluma yaygınlaştırabilme, uluslararası rekabet gücü olan ürünler üretebilme gibi sorulara da cevap üretebilecek yapabilirlik incelemelerinden geçirmelidir. ET alanında incelenmesinde yarar görülen alanlar altyapı, hizmetler, ekonomik, toplumsal, kurumsal ve yasal yapılanma başlıkları altında sıralanarak incelenmiştir. Politika araçları alt başlığında ise değerlendirmelerin sonunda alınan kararların Türkiye ekonomisi üzerinde olumlu etkiler yaratabilmesi için kullanılması gerekli görülen politika araçları sıralanmıştır.

2-Yazılım

Genelde tümü çok küçük ölçekli firmalar olan yazılım evlerinin ABD’de olduğu gibi büyük devlet ihaleleri ile desteklenmedikleri için büyümeleri çok zordur. Yazılımın bir ürün olduğu tartışmasına karşın, kamu bürokrasisi yazılımı başlı başına bir ürün olarak görmekte zorlanmaktadır. Tüm yazılım çalışmaları, ar-ge kapsamı içinde düşünülüp desteklenmelidir. Yeni çıkarılan ar-ge teşvikini yazılım firmaları yeterince değerlendiremediği için bu olanaktan yararlanamamaktadır. Yazılım evlerinin bir

⁸⁰Enformasyon teknolojileri alanında bu oran en düşük olduğu ülkede dahi %10’un üzerindedir.

bölümü yurtdışına yazılım ihraç etmektedir. Fakat gümrük mevzuatı, bu ihracatı primlendirmemektedir. Bugün kendilerini “yazılımcı” görenlerin çoğu, aslında yalnızca “programcılık” bilmektedir. Bu süreç değişik eğitim almış kişilerin bir arada çalışmasını gerektirmektedir. Sanayideki önemli sorun, genelde tüm mühendislerin belgelendirme yapmaktan kaçınmalarıdır. Yazılım ayrıntılı tasarımın şu/bu dilde kodlanması, işlemciye yüklenerek belli testlerin uygulanması mühendislik eğitimi gerektirmez. Endüstri meslek lisesi, ön lisans gibi bir eğitimden geçen kişiler, bir yazılım projesinin pek çok bölümünde çalıştırılabilir. Fakat gerçek “yazılım virüsü” denen sorun ise, gelişmiş üniversitelerden mezun “süper öğrenciler”dir. Bu süper öğrencilerin elektronik/elektrik, bilgisayar mühendisliği eğitimi sonucu öğrendikleri-yarattıkları ürünlerin, olağan yetenekteki kişilerce sınanması, bakımı, değiştirilmesi yüzlerce kişi çalıştıran sanayi için büyük uyumsuzluklara neden olmaktadır. Yakında “yazılımcı personel açığı” ortaya çıkacaktır. Bir de yazılım programları olağan yetenekteki kişilerce geliştirilmelidir. Yan sanayi sorunu ancak doğru devlet politikaları ile çözülebilir. Yazılım yan sanayii ise yine devletin doğru politikalar izleyecek, küçük yazılım evlerinin oluşabileceği bir ortamı yaratmasına bağlı bulunmaktadır.

3-Donanım

Devletin kendi olanakları ile kurmuş olduğu iletişim sanayii yabancılara devredilmiş olup, bu sektörü yönlendirebilecek devletin elindeki en güçlü araç TT de yabancılara satılmak istenmektedir. Ayrıca yazar kasa kullanımını aşamalı olarak zorunlu kılmak, Türkiye’de yeni bir üretim alanı açmış; devlete maddi bir külfeti olmamıştır. Ama ar-ge’ye dayalı yerli tasarım koşulu getirilmediğinden, yalnızca montaj hatları oluşturulmakla kalınmıştır. Bankaların otomatik para ödeme gişeleri yazılım ve donanım olarak hazır getirilmiştir. Fakat cep telefonu, kredi kartı ile çalışan telefonlar, VSAT vb. pek çok üründe yerli payı yoktur.

4-Ar-ge Teşvikleri

Devlet, DTM, TÜBİTAK, TTGV’nin çabaları ile 1995’te bir dizi ar-ge teşviki yayınlamıştır. Bu teşvikler devlet içindeki birkaç dürüst bürokratin çabaları ile gerçekleştirilmiştir. Bir de devlet ve sanayici birbirlerine karşılıklı güvensizlik içindedir. Hayali ar-ge olmaması için devlet gerektiğinden titiz davranmakta, sanayici ise devletin geri ödeme yapacağından kuşku duymakta ve başvuruda bulunmamaktadır. Türkiye’de BT’nin kamu yönetiminde montajı, kullanımı ve programlama/yazılım vb. geliştirilmesi hususunda devlet, merkeziyetçiliğinin niteliğini olumsuz; gereğinden çok

fazla ve baskıcı bir yönetim politikası biçiminde hissettirmekte; ar-ge birimlerini, yazılımcı firmaları vb. işlevsel açıdan hareketsizlik içinde bırakmaktadır.

5-Kalifiye Personel Yetersizliği

BT'nin patent, telif hakları, gizli üretim yöntemleri vb. nedenlerle kolaylıkla satın alınamayacağı, bu teknolojilerin ancak yerli ar-ge çalışmaları sonucu kazanılabileceği bilinmektedir. Türkiye'nin bu konudaki potansiyeli incelenmemiştir. BT'nde araştırma yapacak yetenekte eğitilmiş ve iyi düzeyde yabancı dil bilgisi ile mezun olanların sayısı ise yılda 300-350'nin üzerinde bile değildir. Tartışma, grup çalışması, araştırma ve sorgulamaya yönelik etkileşimli bir eğitim yerine, sınavlara hazırlanmaya yönelik bir eğitim metodu uygulanmaktadır. BT'ni hukuksal ve ekonomik yönden inceleyip, doğabilecek sorunlara çözüm arayabilecek kişiler azdır. Bu konuların tartışıldığı uluslararası platformlara Türkiye'den sunulan bildirimlerin sayısı ve niteliği azdır. Ayrıca işyerlerindeki santrallerin dijitalleşmesi sonucu bir yer arandığında banttan bir dizi mesaj dinlenebilmektedir. Bu konuda "Konuşma ücretini ben verdiğime göre, bu tür önceden kayıtları bana isteğim dışında dinletmek, benim kişisel haklarıma bir saldırı mıdır, değil midir?" denilebilir. Diğer taraftan çeşitli kamu kurumlarında, TBMM'nde, siyasi partilerde oluşturulacak etkili ve yetkili bilim ve teknoloji danışmanları gerekli izlemeyi yapıp, gerekli kararların alınmasını sağlamalıdır. Türkiye'de profesyonel elektronikte ar-ge ve üretim yapan bizim için büyük, Batı için küçümsenmeyecek ölçekte olan sanayi kuruluşları vardır. Türkiye'de teknolojik açıdan doğru planlamalar yapılabilirse, Türkiye'nin bu tür teknolojilerin geliştirilmesine yatırılabileceği parası fazlası ile vardır. Türkiye BT'ne yönelebilirse ulusal gelir artacaktır. Batı'nın bu iş kolundaki giderek artan açığından dolayı, Türk işçisi yine aranan bir kişi olacaktır. Bu da Avrupa ile bütünleşmek demektir. Fakat özellikle AB içinde bu defa kalifiye, uzman ve BT'ni kullanabilen Türk gençlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Böylece hem de esnek çalışma yöntemleriyle Türk gençleri, küresel ve bölgesel anlamda iş imkanına kavuşabilirler. Sosyolojik açıdan bakıldığında Türkiye'de 1980'li yıllarda değil internet; bilgisayar bile görülmemiştir. Telefon alabilmek için uzun kuyruklar, telefon olsa bile çevir sesi almak bir mucize idi. Tek kanaldan yayın yapan siyah-beyaz bir TV, derken video gelmiş, çanak antenle uydu yayını izlenmeye başlanmış, arkasından kablolu TV ve şifreli yayınlar çıkmıştır. Günümüzde tele-teks yayınları olağan sayılmaktadır. Telsiz bulundurmamak bir suç iken CB-telsizleri, arkasından trunk telsizleri vb. faksın Türkiye'ye girişi, 1980'lerin ortalarıdır. Artık teleks makinesi kullanılmamaktadır. Oysa bunlar hep dışardan hazır gelmiştir. Türkiye'nin BT'nde bir atılım yapar gibi olduğu dönem 1981

İhtilalini izleyen yıllardır. Daha sonraki özelleştirme rüzgarları bu gelişimi ortadan kaldırmıştır. Türkiye'nin gelişmesi için tek şans bu teknolojileri yakalayabilmesidir. Bazı firmalar Türkiye'yi iyi bir BT pazar görmekte, Türkiye'ye bu teknolojilerin iyi bir kullanıcısı olmayı öğütlemektedirler. Akılcı bir yaklaşım işsizliğin giderilmesini, yeni iş alanlarının açılmasını, ulusal gelirin artırılmasını, ekonomik kalkınmanın temel eksenini ileri teknolojilere yönelik yatırımlarda aramaktır. Küreselleşme kavramını irdelersek, ülkelerin ekonomik-teknolojik dengesizliğinden dolayı bunun özünde yeni bir tür sömürü ile sonuçlanacak eşitsizlik olduğu görülür. Bununla birlikte Türkiye içerde kısıtlı olanaklarla sarılmış, dışarıda ise teknolojik açıdan güçlenmesi pek de istenmeyen bir ülke konumundadır. Türkiye 21.yüzyılda düşlediği yeri alabilmek için BT yönlü yatırım yapmak durumundadır. Bir de "Avrupa'daki işçilerin BT'nde çalışan beyaz yakalılar olduğunu düşünülürse, Avrupa ile ilişkiler yine bu düzeyde mi kalırdı, yoksa çok daha başka bir düzeyde mi olurdu?" Elektronik, telekomünikasyon, yazılım vb. alanlarda Türk sanayi ve kamu kurumları yüksek düzeyde bir ar-ge harcamasını 10 yılı aşkın bir süredir gerçekleştirmektedir.

6-Ekonomik ve Enformatik Yatırımlar

Gerek Uruguay Nihai Senedi ile oluşturulmak istenen yeni dünya düzeni, gerekse bu düzenin omurgasını oluşturacak enformatik alt yapılarını kurma çalışmaları, merkez ülkelerin üstünlüklerini güçlendirir yöndedir. Uruguay Nihai Senedi'nin devletçe yapılan yardımlarla ilgili anlaşması, bu tür yardımları belli alanlarla sınırlı tutmaktadır. Bu anlaşmaya göre ülkelerin gelişmemiş yörelerinin geliştirilmesi ve mevcut tesislerin çevre dostu teknolojilere uyarlanması için sağlanacak desteklerle, ar-ge'nin desteklenmesi dışındaki bütün devlet yardımları yasaklanmakta/dava edilebilir sübvansiyon olarak görülmektedir. Yani çevre ülkeler, ulusal sanayilerini geliştirmek için bundan böyle yatırım/ihracat teşviki gibi teşvik uygulamalarına gidemeyecek ve yukarıda işaret edildiği ve merkez ülkelerde olduğu gibi yalnızca gerice yörelere yönelik yatırımlar, çevre dostu teknolojilere geçiş çalışmaları, ar-ge konularında devlet yardımı yapabileceklerdir.

Bu uygulamanın sanayileşmiş ülkelerle henüz bu eşiği aşmamış ülkeler arasında eşitsizlik yaratacağı beklenmektedir. Üstün bir teknoloji yeteneğine ve bu yeteneği destekleyen geniş bir ar-ge faaliyetine sahip merkez ülkeleri, ar-ge harcamalarının %75'ine varan bir devlet yardımıyla, üstünlüklerini sürdürebilmenin güvencesini sağlamış olacaklardır. Üstelik ar-ge faaliyetinin sonuçları fikri mülkiyet anlaşmasıyla

koruma altına alınmaktadır. Bilgiye ulaşmak güçleşmekte ve kaynakları az olan çevre ülkelerinin bütçelerine ek yük yapacak duruma gelmektedir. Çevre ülkelerin en fazla rekabet güçleri olan üretim sektörlerinde bile durum tersine dönebilir. Çünkü ürünlerin tasarımı, üretilmesi, pazarlanması ve dağıtılmasında yüksek rekabet gücü sağlayan hizmetler sektörü devreye girmektedir. Ürün ve yöntem yenileme, tasarım, reklam, tanıtım, pazarlama gibi yüksek insan ve para gücü gerektiren yetenekler önem kazanırken, bu yetenekleri üreten ve kullanan merkez ülke firmalarının bu yetenekleri koruma altına alınmaktadır. Ayrıca çevre ülkelerin rekabet gücü olduğu hizmet sektörlerinde bile ürünlerini pazarlayabilmeleri, enformasyon ağlarına erişimlerini gerekli kılmaktadır. Çeşitli hizmetlerin merkez ülkelerince kurulmaya başlanan gelişmiş enformatik şebekeleri üzerinden sunulmasıyla, KÜT yerini rekabet üstünlükleri alacaktır. Uluslararası ekonominin yeniden yapılanmasında enformasyon, ekonomik üstünlüğün rekabet üstünlüğünün sürdürülmesinde kilit konumuna gelmektedir. Gelecekte toplumun sahip olduğu enformasyon kaynakları, belirleyici unsur olacaktır. Türkiye pek çok çevre ülkesinden kendisini ayıran ve belli bir düzeye erişmiş bulunan sanayi alanındaki bilgi ve deneyim birikimi ile bilim ve teknoloji alanında da küçümsenmemesi gereken yetişmiş ve yetişmeye açık genç insan potansiyeline sahiptir. Eğer ülkemizde bu potansiyel ve birikim iyi kullanılır, buna dayalı ciddi bir atılıma karar verilirse, değişen koşullar Türkiye için yeni bir fırsattır. Türkiye, "yeni sanayileşen ülkeler"/"dinamik Asya ekonomileri" terimleriyle anılan G.Kore, Tayvan, Malezya gibi ülkeler kuşağından sonra, sanayileşme eşiğini aşabilecek pek az aday ülkeden biridir. Ülkemizde bu şans iyi kullanılmalıdır. Dışarıya beyin göçü önlenmeli, lisansüstü düzeyde eğitim ve araştırmalar yapmış kişilerin, ülkemizde kamu/özel sektörde teşvik edici politikalar dahilinde istihdamına önem verilmelidir.

Dünya genelinde mal ve hizmet üretim süreci, başta ET(mikroelektronik, bilgisayar, süreç denetim, telekomünikasyon ve/veya telematik teknolojileri) olmak üzere ileri malzeme teknolojileri ve gen mühendisliği gibi yeni jenerik teknolojiler tabanında yeniden biçimlenmektedir. Burada Türkiye gibi önceki teknoloji kuşağına dayalı oturmuş/gelenekselleşmiş katı kurumsal yapılara sahip bulunmayan ülkelerin, yeni koşullara uyarlanabilme esnekliklerinin, bir üstünlük olduğu unutulmamalıdır. Ama bu üstünlük Türkiye'nin mevcut birikimini ve genç nüfusunun atılım potansiyelini, bilim ve teknolojiyle barışık bir toplum yaratabilme hedefi doğrultusunda akıllıca kullanılabilmesi halinde olabilir. Enformatik ve enformasyon şebekesini kurmayı ve bu şebeke üzerinden telematik hizmetler ağı geliştirmeyi konu alan bir master plan, söz

konusu birikimi zenginleştirerek geliştirme ve büyütmenin; genç kuşaklar ve yaratıcı genç beyinler için son derece somut atılım olanakları açmanın zeminini oluşturacaktır. Bu master plan söz konusu şebekenin inşası için gerekli olan mal ve hizmetlerin üretiminde paya sahip olabilme ve bu şebeke üzerinden telematik hizmet üretip sunabilme yeteneğini kazanmanın yolunu gösterecektir.

Sonuç olarak sanayi devriminden bugüne süre gelen teknolojik evrim, günümüzde büyük bir değişime/yeni bir devrime dönüşmektedir. Bu değişimi başlatanlar ve bu değişim trenini yakalayabilenler gelecekteki yeni dünya düzeninin egemen güçleri olacaktır. Bunun dışında kalanlar ise yeni dünya düzeninin egemen güçlerince kendilerine ayrılan yeni konumdaki yerlerini alacaklardır. Özetle örnek alması gereken ülkelerde ne olduğunu doğru olarak algılamak ve onlarınkine benzer ancak Türkiye'ye özgü koşulları da gözeten bir plan ve program çerçevesinde eyleme geçmek gerekliliği bulunmaktadır. Ne var ki dışarıdan böylesine kolay gözükken bu önerinin, uygulamaya geçildiğinde sanıldığı gibi kolay bir süreç olmadığı görülür. Böyle bir atılıma kalkışma gereği duyulmalıdır. Bu gereğin bilincine varılsa bile bu kez Türkiye girişiminin önünü kesen çeşitli ekonomik, iç ve dış engellerle karşılaşacaktır. Ancak bu olumsuzluklar Türkiye'nin böyle bir atılımı gerçekleştiremeyeceği anlamında değildir. Çünkü Türkiye'nin yararlanabileceği birçok avantajı bulunmakta ve çözümün temelinde çok ayrıntılı ve bilinçli bir planlama ile ince stratejiler yer almaktadır.

7-Atılım Gereksinimi

Bu konuda öncelikle Türkiye'nin ortaya koymaya çalıştığı ulusal hedefler incelenebilir:

-Türkiye OECD, NATO gibi örgütlerin üyesidir ve Avrupa Birliğine girmek istemektedir. Karadeniz Ekonomik İşbirliği, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri, İslam ülkeleri ile olan ilişkilerinde önderliği üstlenmeye çalışmaktadır. Öyleyse Türkiye çağın gereğini yerine getirmeli ve gelişmiş ülkelerin teknoloji politikalarına açık ve uyumlu olmalıdır. Eğer uyum sağlanamazsa ülkemiz teknolojik açıdan çağın gerisinde kalır ve üstlenmeğe çalıştığı önderliği gerçekleştiremez.

-Türkiye'den çok daha ileride olan ülkeler bile işsizlikten ve gelecekteki ekonomik dar boğazlardan çekinerek kurtuluşu BT'ne yapılacak yatırımlarda aramaktadır. Ekonomik sorunların çözümü için başka yerlere bakmak pek akılcı değildir. Akılcı bir yaklaşım işsizliğin giderilmesini, yeni iş alanlarının açılmasını, ulusal gelirin artırılmasını kısaca ekonomik kalkınmanın temel eksenini ileri teknolojilere yönelik yatırımlarda aramaktır. Bu iki neden bile Türkiye'nin bu alanlarda yatırım yapmasını zorunlu kılmaya yeterlidir. Kalabalık bir nüfusun olması/jeopolitik konumun önemi ülkelerin etkinlik/varlıklarını sürdürmeleri için yeterli birer neden olmaktan çıkmıştır. Yıllardır Türkiye bir pazar ya da ortak düşmanlara karşı iyi bir müttefik olarak yabancı ülkelerin ilgisini çekmiştir. Bu noktada bu tür ilgilerin kalıcı ve tatmin edici olmadığını ve güçlü bir Türkiye'nin büyük ölçüde teknolojideki yetkinliğine dayanmak zorunda kalacağı görülebilir. Değişik ülke deneyimlerine göz atıldığında, teknolojilerin büyük projeler çerçevesinde geliştirildiğine tanık olunur. İşte bu nedenle Türkiye, bu tür bir atılım kararlılığı ile hızlı hareket etmelidir.

8-Ekonomik ve Toplumsal Maliyet

Türkiye ET alanında bir atılım yapma kararı almasa da uluslararası siyasal ve ekonomik dengelerden dolayı bu teknolojinin kullanıcısı olmak zorunluluğundan

kurtulamayacağı gerçeğini enformatik alanında kararlar verirken dikkate almalıdır. Türkiye çok büyük sermaye ödeyerek almak zorunda kalacağı ET ürünlerinin bir kısmını geliştirerek önemli ekonomik fayda sağlayabilir ve sınırlı ulusal kaynaklarını verimli olarak kullanabilir. ET'ne dayalı mal ve hizmetlerin üretilip son kullanıcıya sunulmasına dek oluşan değer zincirinde değişik alt-sektörler rol alacaktır. Bu değişik alt-sektörleri, cihaz ve malzeme üreticileri, altyapı/iletişim ağı kurucuları ve işleticileri, yazılım üreticileri, hizmet sunucular, içerik üreticiler/sunucular olarak sıralayabiliriz. Türkiye 30 milyon abonesi bulunan bir enformasyon altyapısını 2020'ye kadar kurmayı amaçlarsa yukarıdaki değer zincirlerinde harcaması en az 120 milyar \$'dır. Böylesi büyük bir yatırım alanında akıllı bir kullanıcı olmaktan bu teknolojilerinin çoğunu Türkiye'de üretmeye geniş bir çözüm yelpazesıyla karşılaşmıştır. Bu seçeneği uygulamak için satın alınacak teknolojiler ve hizmetlerin uygun seçilmesi için çaba sarf edilmesi gereklidir. Ama ET ar-ge'den, üretim ve pazarlamaya kadar tüm ekonomik süreçleri yeniden şekillendirip, tanımlamaktadır. Böyle bir alanda kullanıcının olmanın ülkenin diğer üretim alanlardaki rekabet gücü üzerinde ve hatta ET'nde öncelikli olmakla birlikte birçok alanda müteahhlik hizmetlerinde bile çok büyük olumsuz etkileri olacaktır. Türkiye ET alanında sadece akıllı bir kullanıcı olarak kalmamalı, alt-sektörlerin her birinde aktif bir oyuncu olarak yer almalı ve katma değer üretebilmelidir. Ancak Türkiye'nin ET'nin her alanında dünya çapında rekabet edebilecek ürünler geliştirmesini beklemek gerçekçi değildir. Oluşacak iç pazarın boyutlarını ve dünya pazarlarındaki rekabet şansı göz önüne alarak, bu alt-sektörlerin her birinde belirli alanlarında ihtisaslaşma yoluna gidilmesi gerekir.

Diğer yandan belirli alanlarda geliştirici olmak enformasyon altyapısının kurulmasının maliyetini düşürme şansını getirecektir. 2000 mühendisin ET alanında ar-ge yapmasıyla bu alanda toplam alımın önemli kısmının yurtiçi kaynaklı olması sağlanabilir. Böylesi bir çabanın maliyet düşüşü getirmeyeceği yolunda ortaya atılabilecek iddialar olsa da, ET alanındaki ar-ge çalışmaları ile Türkiye'nin ar-ge'ye ayırdığı parayı neredeyse iki katına çıkarma şansını yaratabilir. Türkiye ar-ge'yle ekonomilerin giderek daha bağımlı hale geldiği ET alanında yeteneğini geliştirmekle kalmayacak, teknoloji geliştirme ve uygulama yeteneklerini geliştirme şansını da yakalayacaktır. Bu yetenekler ise ET alanının dışında da kullanılabilir yetenekler olduğundan başka alanlara aktarılabilir ve birçok alanda Türkiye'nin rekabet gücünün geliştirilmesinde kendi beyin gücünü harekete geçirerek etkili olabilir. Türkiye henüz sanayileşme eşiğini aşmamış ülkeler arasında, sayısal iletişim sistemlerinde elde

ettiği sınırlı deneyimini, insan ve bilgi birikimini değerlendirerek, geleceğin enformatik altyapısını inşa etme konusunda, başarılı bir atılım yapabilme şansına sahip pek az ülkeden biridir.

9-Hizmetler

ET aracılığıyla sunulabilecek aşağıda sıralanan hizmetler ekonomik ve toplumsal faydaları, iletişim altyapısı isterleri, ne oranda ulusal katkıyla gerçekleştirilebilecekleri de göz önüne alınarak incelenmeli ve kararlaştırılan öncelik sırasına göre eyleme geçilmelidir. Bunlar aşağıda sırası ile belirtilmiştir.

a-Eğitim ve Araştırma

Eğitim ve araştırma alanı ET'nin kullanılmasıyla çok hızlı değişimler geçirebilir. İlk aşamada yetişen gençliğin ET ürünleriyle erken tanışması yoluyla uzun vadeye yönelik bir toplumsal altyapı oluşturulması; eğitim-öğretim sürecinin ET ile ilk ve orta dereceli okullardan üniversiteye tüm aşamaların içerik olarak güncellenmesi, zenginleştirilmesi, kalitenin yaygınlaştırılması; hizmet içi ve meslek dönüşüm eğitimlerinin ET aracılığıyla yaygınlaştırılması incelenmelidir. Üniversite, yüksekokullar BT'nin bütün disiplinlerdeki eğitim ve ar-ge'de etkin biçimde nasıl kullanılabileceğinin ortaya konduğu odaklara dönüşmeli, küresel enformasyon altyapısı üzerinden uluslararası dersliklerin oluşturulabilmelidir. Orta ve yüksek eğitim kurumlarında etkileşimli uzaktan eğitim verilerle giderlerin azalması, verilen hizmetin kaliteden ödün vermeden, küçük yerleşim alanlarına dek yaygınlaştırılması gereği vardır. ET kullanarak yerel/uzak kütüphaneye erişim, istenen bilginin taranması ve elde edilmesinde hız ve ucuzluk sağlamalıdır. Böyle bir programın başlatılması için kaynakların kullanımı, yeni istihdam olanakları ve ulusal gelire katkısını irdeleyen ekonomik yararları ortaya konulmalıdır.

b-Üretim ve Ticaret

ET'nin doğru, etkili ve bütünlük olarak kullanılmasının üretim ve ticaret dünyasının verimini artırmadaki, küresel bir rekabet gücü kazandırmadaki etkileri incelenmeli; bilgisayar destekli tasarım ve üretim yapılmalıdır. Büyük ölçeklerde kitlesel üretim yerini çeşitlilik yelpazesi içinde esnek üretime bırakmaktadır. **Esnek üretim**; ürünün tariflenmesi, ürünün modellenmesi, üretim mühendisliği, üretim kontrol ve lojistik destek aşamalarında ET'nin kullanılması sonucu oluşan üretim standartlarıdır. **Video-konferans**, gerektiği an kişilerin buldukları yerden bağımsız olarak ve ulaşım gideri ödemeksizin iş toplantıları gerçekleştirmesidir. **Elektronik ticaret**; pazar bilgileri ve pazara sunulacak ürüne ilişkin para transferlerinin elektronik olarak anında yapılabilmesi, örneğin pazarlamadan gelen bir bilginin, anında ne tür bir ürünün üretilmesi gerektiğini söyleyerek, bu üretim için neyin nereden ve kaçta alınacağı bilgileri elde bulundurulması, satıcıların stok durumu anında bilinmesi, sipariş verilirken ilgili firmaların çalıştıkları bankalar arası para transferlerinin anında yapılmasıdır. **Satış sonrası uzaktan etkileşimli eğitim**, profesyonel ürün satan firmaların sattıkları ürüne ilişkin eğitimi müşterilere ET'ni kullanarak vermesidir. Süper bilgisayar ağları ile bağlantı, büyük yatırımların küçük işletmeler tarafından ortak satın alınması ve kullanılmasıdır. Böyle bir programın başlatılması için kaynakların kullanımı, eylem planı ve gerek yeni istihdam olanakları gerekse ulusal gelire katkısını irdeleyen ekonomik yararları ortaya konulmalıdır.

c-Kamu Hizmetleri

BT'nin kamu yönetiminde kullanımının kamu hizmetlerinin kalitesi, maliyeti, getireceği dolaysız ve açık kamu birey ilişkilerini etkileri incelenmelidir. Bu inceleme süreci içinde aşağıdaki sıralanan ve gelişmiş ülkelerin gündeminde olan uygulamalar Türkiye açısından değerlendirilmelidir.

-Elektronik Belgeler:

Bireylerin devletten almak zorunda olduğu ve devletin tuttuğu diğer kayıtlarda(nüfus kağıdı, pasaport, tapu ve kadastro, nüfus, adli kayıt ve sicil, askerlik, ithalat/ihracat vb.) ET'nin kullanılmasıdır.

-**Ödemeler:** Vergi, harç v.b. ödemelerin enformasyon altyapısı üzerinden yapılmasıdır.

-**Veri Aktarımı:** Devlet içi yazışmalar, belge ve veri aktarımlarının enformasyon altyapısı üstünden sağlanmasıdır.

-**Video-konferans:** Kamu personelinin toplantıların zaman ve mekandan bağımsız enformasyon altyapısı üzerinden yapılmasıdır.

-**Elektronik Oylama:** Elektronik oylama/referandum ile bireylerin yönetime katılımı etkinleştirilerek daha çoğulcu bir demokratik düzene geçilmesidir. Böyle bir programın başlatılması için kaynakların kullanımı, eylem planı ve gerek yeni istihdam olanakları gerekse ulusal gelire katkısını irdeleyen ekonomik yararları ortaya konulmalıdır.

d-Sağlık Hizmetleri

Enformasyon altyapısı sağlık hizmetlerinde kullanılmasının sağlık hizmetlerinin kalitesi, kalitenin yaygınlaştırılması ve hizmetlerin maliyetleri üzerindeki etkileri incelenmelidir. **Uzaktan tarama**; röntgen, ultrason, tomografi gibi sağlık taramalarının her hangi bir yerde yapılıp uzaktaki bir uzman hekimin incelemesine enformasyon altyapısı üzerinden sunulmasıdır. **Video-konsültasyon**; her hangi bir yerdeki hastaya, bulunduğu yerden bağımsız olarak uzmanların enformasyon altyapısı aracılığıyla uzaktan konsültasyon yapmasıdır. **Sağlıkla ilgili veri bankaları**; bireylerin sağlıkları ile ilgili tüm verileri düzenli bir biçimde veri bankalarında saklanmasıdır. **Koruyucu sağlık hizmetlerinin uzaktan sunulması** ise, bireylerin koruyucu sağlık hizmetlerini evlerinde enformasyon altyapısı üzerinden akıllı terminaller aracılığıyla yapmasıdır.

e-Yasama ve Yargı Hizmetleri

ET'nin yasal düzenlemelerde demokrasinin yaygınlaştırılması ve yasama ve yargının hızlı ve güvenilir çalışmasına yönelik uygulamaları incelenmelidir. **Hukuk düzeninin çelişkilerden arındırılması**; ET'nin kullanımıyla hukuk düzeninin yeniden gözden geçirilmesi, çelişkili uygulamaların ortadan kaldırılmasında kullanılmasıdır. **Bireyin parlâmentoya katılımı**; bireylerin parlâmentodaki çalışmaları yakından izleyebilmesi, çıkartılmakta olan yasalar hakkında daha geniş bilgi sahibi olmasıdır. **Bireyin yasal uygulamaya etkin katılımı** ise; bireyin kendisi ile ilgili yasal verilere erişebilmesi, durumunu tüm açıklığı ile görebilmesi, bir suç oluşmadan gerekli önlemleri ve düzeltmeleri uygulamasına yönelik hizmetlerdir.

f-Evlere Hizmet

BT, bireyin evinden çıkmadan pek çok gereksinimini sağlamasına olanak tanımaktadır. **Evde çalışma(tele-iş)**; bireylerin işe gidip gelmek için harcadıkları zamanı azaltacak, çalışma ortamının ev olmasını sağlayacak uygulamalardır. Güvenlik hizmetleri ve sayaçların uzaktan okunması(telemetre); elektrik, su, gaz vb. idareler bireyin konutuna gelmeden sayaçları okuması ve bu şebekelerdeki güvenliğinin, hizmetin sürekliliğinin enformasyon teknolojileri aracılığıyla denetlenmesidir. **Evden alışveriş ve banka hizmetleri**; etkileşimli çoklu-ortam ve sanal gerçeklik uygulamaları yardımıyla insanların alacakları giysileri üzerlerinde nasıl duracağına bakması, ev eşyalarının yerlerini değiştirmesi vb., alışveriş sonucunda ücreti elektronik olarak ödemesidir. **Bilgi alma hizmetleri** ise; bireylerin yasa, yönetmelik vb. konularda güncel bilgilere ulaşabilmesi, CBS'ne erişim kolaylıkları, sanat, spor, ulaşım alanlarında rezervasyon vb. hizmetlere ulaşmasıdır. **Video postası ve video telefon**; görüntülü posta ve telefon hizmetlerinin enformasyon altyapısı aracılığıyla sunulmasıdır. **İsmlama video**; bireyin evinde ayrı bir video göstericisi ve video kaset koleksiyonu olmadan, evindeki uç biriminden merkezi bir bilgi bankasına erişerek dilediği video filmi izleyebilmesi, gerektiğinde durdurup geri sardırılmasıdır. **Etkileşimli çoklu ortam ve video oyunları**; bireyin eğlenme isteklerine yeni ve yaratıcı çözümler sunabilecek etkileşimli, yaratıcılık yeteneği kazandıran oyunların enformasyon altyapısı aracılığıyla sunulmasıdır.

g-İletişim ve Bilgi Hizmetleri

Toplumun kolay, güvenilir ve doğru bilgilendirilmesini sağlayacak uygulamalar yaratacağı önemli sosyal değişiklikler de göz önünde alınarak değerlendirilmelidir. **Elektronik gazete ve kaynak bilgiler**; elektronik gazete ve kaynak bilgilerin sunulması, aranılan bilgiye erişimi kolaylaştırmaktadır. Toplumun ilgilendiren bilgi hizmetleri; zamanında bireylere ulaşmalıdır. **Elektronik duyuru hizmetleri**; enformasyon altyapısı ivedi duyuruların topluma anında iletilmesini için kullanılmasıdır. **Hizmetleri tanıtan rehberler ve sınıflandırılmış reklamlar**; bilgileri ve hizmetleri tanıtan, sınıflandıran sistemlerin kullanılmasıdır. **E-müzeler ve e-kütüphaneler**; bireyin yaşadığı çevre ve kültür birikimi ile yakınlaşmasını sağlamasına yönelik uygulamalardır.

10-Kurumsal Yapı ve Düzenlemeler

JT ile ET'nden beklenen ekonomik yararının sağlanması için, bu teknolojilerin ilintili buldukları bütün ekonomik etkinlik alanlarına yayılması gereklidir. Aslında yukarıda işaret edilen "üretim sisteminin yeni JT tabanında yeniden biçimlenmesi", söz konusu teknolojilerin bütün üretim alanlarına yayılmasını ve bu teknolojilerden yararlanmayı; özgül kullanım alanlarına göre ürün ve üretim yöntemi bazında bunları uyarılma ve geliştirme yeteneğinin kazanılmasını içerir. Bellidir ki bu sürecin başarısı bu yayılmayı mümkün kılacak toplumsal/kurumsal düzenlemeleri gerektirir. Eğitim, öğretim ve ar-ge sisteminde; ar-ge'nin finansman ve teşvikinde; vergi sisteminde; mali mevzuatta; konu ile ilgili hukuk sistem ve mevzuatında; devletin satın alma politikasında; devletin "regülasyon" alan ve kurallarında; akreditasyon-sertifikalandırma kural ve sistemlerinde; kalite ve standartlar konusuna ilişkin kural ve mevzuatta; çalışma hayatının, işçi-işveren ilişkilerini konu alan mevzuat ve kurumsal yapılanmalarda vb. pek çok alanda uygun düzenlemeler yapılmaksızın jenerik teknolojilerin yayılmasını-yayınmasını, bunlardan beklenen ekonomik yararı sağlayabilmek mümkün değildir. Yeni jenerik teknolojilerin temelde yeni bir yaşama biçim ve kültürünü tanımladığı; bunun geleneksel yapılarda bazı sıkıntılara yol açabileceği; hatta gerekli toplumsal önlemler alınmazsa, işsizlik gibi önemli sorunlarla karşılaşabileceği göz ardı edilmemelidir. Teknoloji mükemmel bir araçtır; ama son çözümlerde onu kullanacak olan insandır. Teknolojiyi kullanacak insan, o teknolojiyle barışık olmalıdır. Bunun için de onun bilgi ve kültürünü edinmiş; yaşam alanları ve bu alanlarla ilintili toplumsal kurumlar o teknolojinin gerekleriyle uyumlu hale getirilmelidir. Aşağıda enformatik alanında yapılacak atılımdan beklenen yararın sağlanabilmesine yönelik ilk aşamada

yapılması gereken yasal/toplumsal/kurumsal düzenlemelere işaret edilmiştir. Bu konularda ciddi çalışmaların hızla başlatılması ve gecikilmemesi önemlidir.

a-Yasal düzenlemeler

Yasal düzenlemeler, toplumsal yaşamı düzenlemek için çıkarılır. Toplum bir devrim geçiriyorsa, yasal düzenlemeler de gözden geçirilmelidir. Örn. sanayi toplumunda, daha önce varolamayan sendikal haklar, grev/lokavt, trafik vb pek çok yeni kavrama ilişkin yasalar çıkarılmış, telif haklarını ihlal gibi daha önce bilinmeyen suçları da tanımlanmak gerekmiştir.

-ET'nin kullanımını engelleyecek/karmaşıktırarak gereksiz tüm mevzuat(elektronik iletilerin yasallık kazanması, bilgilerin elektronik olarak korunması, kodlanması ile ilgili düzenlemeler, sayısal imzanın yasallık kazanması vb) yeniden gözden geçirilmelidir.

-Kağıt ortamda basılı yapıtların korunması için çıkarılmış olan telif hakları yasası esaslı açıdan değişiklikten geçirilmelidir. Bu yalnızca geliştirilen uygulama yazılımlarını da koruma altına almak gibi dar açıdan ele alınmamalı, örneğin çoklu ortamda geliştirilen vb. ürünlerin kullanıcılarca değiştirilip yeni bir ürün olarak enformasyon altyapısına sunulma durumlarını da içerecek biçimde incelenmelidir.

-Sanayi ürünleri genelde bir kaç kişinin ortak çalışması ile ortaya çıkan ve görece olarak basit ürünlerdir. Oysa sanayi ötesi toplumun ürünleri ancak belli bir birikimin sonucu ekip çalışması ile ortaya çıkarılmaktadır. Bu çalışmada yalnızca bireylerin değil, firmaların da birikimi ve entelektüel varlıkları kullanılmaktadır. Bu durum telif haklarından çok değişik yeni bir kavramın, düşünce iyeliği hakkının tanımlanmasını ve korunmasını getirmektedir. Kısacası günümüzde dayanılan yasal mevzuat; orijinal kopya, ıslak imza gibi anlamını yitirmiş ve teknolojik gelişmelere açık değildir.

b-Gizlilik

ET'nin kullanımıyla topluma ve bireylere ilişkin bilginin çağımızda saklanacağı görülmektedir. Birey/kuruluşlar, kendi olurları alınmadan kendilerine özel bilgilerin bu ağa aktarılmasına izin vermeyecektir. Kişi/kuruluşlara mahremiyet/kişisel gizlilik sağlanmadıkça enformasyon altyapısı verimli olarak kullanılamaz. Gizliliğin tanımı ET'nin kullanımı dikkate alınarak tanımlanmalı, ihlali ile ilgili yasal yaptırımlar yeniden düzenlenmelidir.

c-Sınır Ötesi Veri Aktarımı

ET'nin yaygın kullanılması ile sınır ötesi veri aktarımı ile ilgili sorunlar artmaktadır. Ülkeler arasındaki hukuki farklılıklardan doğan yeni suç çeşitleri ve bunlara karşı uygulamalar tartışılmaktadır. Kamu yöneticileri ve siyasiler, uluslararası anlaşmalardan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek için önlemler alınması gereken bu konuyu da incelemelidir.

d-Politika Araçları

ET'nin Türkiye'de yaygınlaşması, özümsemesi ve geliştirilebilir/üretilbilir hale gelmesinde altyapı, hizmetler yada toplumsal/ekonomik/kurumsal yapılanma alanında alınan kararların olumlu ekonomik etkilerinin hızlı görülebilmesi için aşağıdaki araçlardan yararlanılabilir. Bu araçlar ET hizmetleri alanında yapılabirlik incelemeleri

olumsuz çıkan, ancak stratejik önem taşıyan alanlardaki eksikliklerin giderilmesinde de önemli rol oynayacaktır. Siyasal baskılardan etkilenmeyecek kadar kararlı, teknolojik değişikliklere ayak uydurabilecek kadar esnek bir devlet satın alma politikası belirlenmek ileri sanayi ülkelerinin ve yeni sanayileşen ülkelerin, sanayileşinceye kadar kullandıkları ve ekonomilerini geliştirmek ve rekabet üstünlüklerini sürdürmek için kullanmakta oldukları özendirici ve düzenleyici bu araçtan Türkiye'de de, ET üreticisi ülke olmak amacıyla yararlanılmalıdır. Böyle bir satın alma politikası devletin alımlarında yerli üretici/girişimci ve ar-ge kurumlarının önünü açıcı olmalı, yerli üretici ve girişimcilere hazırlıkları için makûl süreleri sağlamalıdır. ET kapsamındaki mal ve hizmet standartları belirlemek, kamu kurumları için standardizasyonu daha katı kurallarla uygulamak ulusal ve uluslararası pazarda üretici ve akıllı bir tüketici olmak uluslararası standartların yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılmasıyla mümkündür. Enformatik alanı, içerdiği geniş mal ve hizmetlerin çeşitliliğiyle, standartlar konusunda hata ve eksiklikler yapılırsa, teknoloji atıklarına ve uyumsuz ortamlara dönüşebilir. Kamu kurumlarının bu standartlara uyması gereklidir ve yapılmış çalışmalar uygulamaya konulmalıdır. Mal ve hizmet standartlarının belirlendiği uluslararası platformlarda etkin temsil edilmek enformatik alan kapsamındaki mal ve hizmetlerin standartlarının belirlendiği platformlarda karar alma süreçlerine etkin olarak katılmak, bu ürün ve hizmetlerin Türkiye'de tüketilmesi ve üretilmesi ortamlarını doğrudan etkileyecektir. Türkiye yazıcılar ve klavyeler alanında yaşadığı kötü pratiği göz ardı etmemelidir. Yazılı ortamda da kısıtlı olan veri bankalarının zenginleştirilmesini, elektronik ortama geçirilmesini özendiren/zorunlu kılan düzenlemeler yapmak, kurulacak bir ulusal enformasyon şebekesinden ekonomik yarar elde edebilmek, bu şebekede dolaşacak ulusal kaynaklı verilerin elektronik ortamda varlığına bağlıdır. Ulusal ar-ge ve üretim faaliyetlerine kaynaklık edecek veri, yayın ve kütüphanelerin ET aracılığıyla geniş kitlelerin erişimine açılmalıdır.

ET alanında yetkin özerk düzenleyici kuruluş oluşturmak ET alanının yapısından kaynaklanan genişliği kavrayacak, çok başlılığı önleyecek düzenleyici kuruluşun yokluğu önemli bir eksikliklerdir. Bu alanda diğer ülkelerde örnekleri olan Meclise, hükümet/bir bakanlığa karşı sorumlu özerk bir kurum modeli seçilmeli, halen enformatik alanında var olan düzenleyici/ilgili kurumlar arasında(RTÜK, Telsiz Genel Müdürlüğü, Haberleşme G.M gibi) koordinasyonu sağlamalıdır. Üretim sistemlerinde ET'nin kullanımını özendirmek, üretim sistemlerinde teknolojik tabanın değişimine ayak uydurmak Türkiye'nin rekabet gücü olduğu üretim alanlarında bu gücünü korumak,

yeni alanlarda rekabet gücü kazanmak için önemli bir gerekliliktir. Üretimin teknolojik tabanının esnek üretim/esnek otomasyon, yeni iş/yeni organizasyon temelinde değişmesi desteklenmelidir.(Uzun vadeli teknoloji dönüşüm kredileri vb). Doktora, yüksek lisans, lisans, ön lisans ve meslek lisesi seviyesinde enformatik alanına yönelik insan gücü yetiştirmek ET mal ve hizmetlerinin düşünceden ürüne dönüşme süreci, diğer sanayi üretimiyle karşılaştırıldığında çok daha kısadır. Bu sürecin kısalığı enformatik alanında bilim üretiminin önemini bir kat daha artırmaktadır. Üniversitelerde enformatik alanında doktora, yüksek lisans ve lisans programlarına önem verilmelidir. ET'nin toplumda yaygınlaşması ve kullanılabilmesi ön lisans ve meslek lisesi seviyesinde yetişmiş insan gücüyle mümkündür. Eğitim sisteminde ET'nin kullanılmasının, genç nüfusun eğitim gereksinimini kaliteden ödün vermeden karşılanmasında önemli rolü olacaktır ve bunların toplumda kabul görmesi için gerekli ortamın hazırlanmasında payı büyüktür.

e-Enformasyon Teknolojilerinde Ar-ge Desteği

ET mal ve hizmetlerinin üretilebilmesi için üniversite-sanayi işbirliği, kamu-özel kesimin ortak araştırmaları, enformatik alanının sosyal etkilerinin inceleneceği disiplinler arası ortak araştırmaları, girişimcilik ve yaratıcılığın özendirilmesini sağlayacak enformatik alanına yönelik teknoparkların kurulması öncelikli öneme sahiptir. ET kullanımının kabul görmesi ve yaygınlaşmasına yönelik politikalar oluşturulmuştur. Bunlardan kamu pilot projeleri ile özel sektör pilot projeleri aşağıda incelenmiştir. Kamu kesimi kendi işleyişini yeniden düzenlemek amacıyla varolan ET birikimini kullanmaya başlamalı, bu yönde personel altyapısı oluşturmalıdır. Eğitim kurumları, sağlık ve sosyal yardım kurumları ve vergi dairelerinde başlatılacak pilot projeler toplumun enformatik alanıyla olan yakınlığı artırmanın yanı sıra üretici olmak isteyen girişimciler için de ortam yaratacaktır. Özel sektörün ET alanında geliştirdiği/ürettiği yeni mal ve hizmetlerin gösterimlerini yapılabileceği gösterim merkezleri kurulmalı ve gösterimler desteklenmelidir.

11-Türkiye'de İnternet

İnternet Türkiye'ye aslında 1993 Nisan'ında gelmiştir. Bu konuda geç kalınmış olmasına ek olarak sahipsiz ve plansız yapılan faaliyetlerle internetin Türkiye çapında yaygınlaşması ve etkin bir şekilde kullanılmasında gecikilmiş ve çeşitli problemlerle

karşılaşılmıştır.⁸¹ Türkiye’de bir internet altyapısı olarak Türk Telekom tarafından kurulan TURNET, aradan uzun bir zaman geçmesine rağmen yaygın, ucuz ve etkin bir internet altyapısı haline getirilememiştir. TURNET’in eksikliklerini gidermek amacıyla Türk Telekom tarafından planlanan TNet adlı internet altyapısında da benzer problemlerin yaşanması ihtimaliyle bu konuda kapsamlı bir inceleme gereksinimi belirmiştir. Türkiye’de yerleşik kişisel ve kurumsal kullanıcıların yaygın, ucuz ve etkin bir şekilde birbiriyle iletişimde bulunması ve yurtiçi ve yurtdışı bilgi kaynaklarına erişmesi amacıyla yüksek kapasiteli ve modern bir internet altyapısı kurulmasına gereksinim vardır. Transmisyon hatları, uydu bağlantıları, yönlendiriciler, paket anahtarları gibi alt sistemlerden oluşan internet omurgası, bu omurgaya kişisel ve kurumsal kullanıcıların çeşitli hız ve maliyetlerde bağlanmasını sağlayacak erişim santralleri ve ağ üzerinde sunulacak bilgi servisleri bu altyapının üç ana parçasını oluşturmaktadır. Transmisyon hatlarının kurulması hakkı ve mülkiyeti yasa yoluyla Türk Telekom’undur. Omurganın diğer alt sistemlerinin mülkiyeti varolan mevzuat çerçevesinde Türk Telekom dışındaki özel ve kamu kuruluşlarındadır. Yine mevzuat çerçevesinde bir iletişim altyapısı/internet omurgası kuran bir kuruluş bu altyapı üzerindeki katma değerli servislerini üçüncü kişi/kurumlara satabilir. Erişim santrallerinin mülkiyeti Türk Telekom’a aittir fakat özel kuruluşların da erişim santralleri kurma ve işletme hakları bulunmaktadır. Bilgi servisi sunucuları ve teçhizatı özel/kamu kuruluşlarına aittir. TNet’in kuruluş gerekçeleri ve fizibilitesi gözden geçirilmeli, TNet kamu kuruluşları ve diğer kişisel ve kurumsal kullanıcılar tarafından etkin kullanılacak şekilde kurulmalıdır. Özel ve kamu kuruluşlarının internet altyapısının izin verilen alt sistemler/parçalarını kurması ve işletmesinde eşit rekabet şartları, mevzuat düzenlemesiyle sağlanmalıdır. Kurma ve işletme izinlerinin verilmesini ve belirli hizmet standartlarına uyulmasını sağlamak amacıyla Türk Telekom dışında tercihin Ulaştırma Bakanlığı bünyesinde bir düzenleyici kurum belirlenmeli ve mevzuatı hazırlanmalıdır. Spesifik altyapı problemlerinin çözülmesinde detaylı çalışmalar yapabilecek uzman komiteler İnternet Üst Kurulu tarafından kurulmalı, çalışmaları sağlanmalı ve koordine edilmelidir. İnternete yönelik bir çok sorun yaşanmakta ve bazılarında İnternet Üst Kurulu’nda çözümler aranmaktadır. İnternet konusunda toplumun farklı kesimleri(son kullanıcı, servis sağlayıcı, içerik sağlayıcı, omurga işletici, cihaz satıcısı, elektronik-ticaretçi vb.) farklı türde sorunlarla ile karşı karşıyadır.

⁸¹Önder Özdemir, Tolga Turgay, “Türkiye’de İnternet Altyapısı Üzerine Görüşler”, İnternet Üst Kurulu Altyapı Teknik Komitesi Taslak Raporu, 11.3.1998

a-İnternet'in Türkiye'de Gelişimi

1993'de TÜBİTAK-ODTÜ(TR-NET) işbirliği ile bir DPT projesi çerçevesinde Türkiye Global İnternet'e bağlanmıştır. 1993 yılı bir kaç gelişmiş üniversitenin İnternet'i öğrenmesi ve tanıtım faaliyetleri ile geçmiş, 1994'de internet özel sektöre de girmiştir. 1994 ekonomik istikrar kararları; üniversite ve kamu kesiminde gelişmeye darbe vurmuş, 1994 sonunda TR-NET ekibi Türk Telekom ile daha gelişmiş bir internet için görüşmelere başlamıştır. Bu arada YÖK, DPT, üniversiteler, TBMM ve basının internet konusunda sesi duyulmamıştır. TR-NET ekibi özel sektörden partnerler bulma aşamasındayken ODTÜ ve TÜBİTAK ekipleri arasında bazı uyumsuzluklar çıkmış, internet konusunda birikimi olmayan Türk Telekom üçüncü parti kullanımı yorumuyla, telefon tekeli uzatarak İnternet tekeli ilan etmiştir. TR-NET ile görüşmelerde ortaya çıkan "ulusal omurga" fikrini sahiplenerek, omurgayı kendisi kurmayı denemiştir. İnternet'in önemini yeterince kavramamış DPT ve diğer yetkililer gerekli finansmana izin vermeyince gelir paylaşımı modele gidilerek 1995'de TURNET ihalesine çıkmıştır. İki aşamalı TURNET ihalesini gelirin %70'inin Türk Telekom'a aktarılması şartıyla Satko-Global One-ODTÜ konsorsiyumu kazanmış, ODTÜ konsorsiyumdan çekilmiştir. Böylece Türkiye'nin sancılı TURNET yılları başlamıştır. ISS'ler arasında haksız rekabet ortamı yaratılmasına göz yumulmuş, yanlış modeller peşinde koşulmuştur. TT'nin işletme tecrübesi, TURNET projesinin işten anlayan bir proje sorumlusu yoktu. TT İnternet kamuoyuna, 700'lu ve 822'li telefonlarla sürpriz yapmıştır. 822'li telefonlar bazı ISP'lerce kötüye kullanılmış, TT üzerinden promosyon kampanyaları yapılmış, kullanıcı sayısı abartılı olarak eksik bildirilmiştir. Fiyatlar dünya fiyatlarının çok üstündeydi. Kullanıcılar çok kez protestoda bulunmuş olup; tartışmalı hatlar o kadar yaygınlaşmıştır ki, Başbakanlık'a bile İnternet bağlantı teklifi götürülmüştür. Karışıklığa rağmen geniş kitleler İnternet ile TURNET döneminde tanışmıştır. Türkiye İnternet'i büyüme çabasıdadır, içerik boyutunda bir ivme vardır ve bugün Türkiye İnternet'i pahalı, yavaş ve sorunlu bir durumdadır.

Aşağıdaki kısımda ülkemizin TNet altyapı gereksinimi ve teknoloji seçimine yönelik bir değerlendirmeye yer verilmiştir. 1994'den beri çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşlarda tartışılan ve planlama çalışmaları başlatılan ulusal ve global enformasyon altyapısı kavramı ve bu altyapının kurulmasında yaşanacak süreç, mevcut şebeke yapılarından global enformasyon altyapısına geçişte izlenmesi gereken politikalar konusunda halen belirsizlikler sürse de kesin olan, bu yeni tartışmanın daha önceki altyapı projelerinden farklı bir biçimde şebekede kullanılacak teknolojilerden çok,

şebeke üzerinden verilecek servis ve uygulamalar üzerinde yoğunlaşmasıdır. Bir diğer önemli fark, bu tartışmaların iletişim sektörünün dışında da yoğun bir biçimde yer almasıdır. Bilişim, iletişim, eğlence sektörlerinden hangi perspektifle bakıldığına bağlı olarak "global enformasyon altyapısı" kavramı da değişmektedir. Bilişim sektörü; global enformasyon altyapısı, yüksek hızlı veri iletişimine olanak sağlayan yüksek performanslı bilgisayar şebekesidir. Buna göre internet, global enformasyon altyapısının başlangıcı veya bilgi otoyollarına çıkan hızlanma şerididir. İletişim sektöründe ise global enformasyon altyapısı; ses, veri, text, görüntü ve video trafiğini taşıyan ATM temelli multi medya şebeke tanımı ile çakışmaktadır. Eğlence sektörü bu kavrama akıllı televizyon setlerinden uç kullanıcı birimi olarak yararlanıldığı etkileşimli televizyon ortamı olarak 3.tanım getirmektedir. Bu üç sektörün birleşimi (infocommunications, infotainment vb.) ile birlikte tanımları da çakışmaktadır. Bütün bu değişik tanımlardaki ortak noktalar; şebekenin sayısal ve yüksek kapasiteli olması ve sunulacak yeni servislerin kişisel nitelik taşımasıdır. Sayısallaşma bilişim endüstrisinde başlamış, iletişim endüstrisinde sayısallaşma oldukça ileri bir düzeye gelmiş, yayıncılık sektöründe ise yaygınlaşmıştır. Uç kullanıcıların bireyler olarak ele alındığı kişiselleşme süreci de yine bilişim sektöründe PC'ler ile başlamış, iletişim sektöründe kişisel mobil iletişim ve kişisel numaralandırma ile gelişmiş, yayıncılık sektöründe ise video-on-demand gibi servislerle gelişecektir.

Ulusal enformasyon altyapılarından, global enformasyon altyapısına geçiş süreçleri ve bu süreçte yaşanacak regülasyon sorunları tartışılırken GMPCS, bu geçiş aşaması için ilk örneği oluşturmuş; yeni jenerasyonsa çoklu uydu sistemleri ile hayata geçirilecektir. 1990'lar bilişim ve iletişim alanlarında çok hızlı değişimlere sahne olmuştur. Tüm kuruluşlar için önemli olan eski yatırımlarını; teknolojik gelişmelerin getirdiği olanaklar, yeni servis ve uygulamalarla yeni dünyaya taşımak ve yapacağı yatırımların gelecekteki gelişmelere uyumluluğunu sağlayabilmektir. Birkaç yıl öncesine kadar genel anlayış; bir ülkenin iletişim altyapısının gelişmişlik düzeyinin, o ülkenin zenginliğine bağlı olduğu şeklinde idi. Durum tersine dönmüş; en son teknolojiyi kullanan iletişim şebekelerinin maliyeti büyük bir hızla düşmüştür. Artık bir ülkenin zenginliği ve gelişmişliği, kurulu iletişim altyapısının düzeyi ile ölçülmektedir. Toplumun tüm kesimlerine çeşitli biçimlerde servis veren bir araçlar topluluğu olan internet, üzerinde yazılı ve görsel basın, telefon ve ticaretin yer aldığı bir haberleşme ortamıdır. Sağlık hizmetlerinden vergiye, tapudan belediye hizmetlerine, nüfustan trafiğe, kamu yönetiminin her parçası İnternet'in temsil ettiği teknolojilerden

yararlanmak zorundadır. Saydam ve katılımcı bir yönetim için Internet vazgeçilmez mekanizmalar ve toplum için önemli teknolojiler içermektedir. Internet uygulamalarını içeren servisler katmanının, her konunun uzmanlarınca ayrıca ele alınması gereklidir. Üzerinde servisler katmanının kurulabilmesi için Internet'in iletişim ve IT altyapısı, bu uygulamalara elverişli bir biçimde kurulmalıdır.

Yeni uygulamalara açık internet omurgasının altyapısı ATM ve SONET/SDH teknolojilerine dayanmalıdır. Optik lif ve SDH, bugün geniş bantlı iletişime olanak sağlayan kilit iletişim teknolojileridir. Multimedya servislerin sunulması için gereksinimlerden biri bu teknolojilere dayanan geniş bantlı iletim ortamının varlığıdır. ATM teknolojisi ise çeşitli trafik tiplerini taşıyabilme özelliği ile geleceğin teknolojisidir. Çeşitli trafik tiplerini içeren multimedya servislerin sunumunda geniş bant anahtarlama ve bant genişliğini servis gereksinimlerine göre ayarlayan esnek anahtarlama yapısı temeldir. Telefon şebekeleri, veri şebekeleri ve yerel alan ağlarında sunulan servisin tipine bağlı olarak farklı anahtarlama yöntemleri kullanılmaktadır. Video dağıtım şebekeleri ise iletişim şebekelerinden farklı olarak anahtarlama yerine dağıtım mimarisine sahiptir. Geniş bantlı multimedya servislerin gereksinimlerini karşılayacak şebeke teknolojisi olan ATM; ses, video ve veri trafiği gibi farklı trafik türlerinin aynı şebekede birleştirilmesine olanak sağlayan bir teknolojidir. Devre anahtarlama ile paket anahtarlama yöntemlerinin avantajlarını birleştiren ATM, sabit paket uzunluklu, bağlantı temelli, hızlı bir paket anahtarlama tekniğidir. Devre anahtarlama, gerçek zamanlı iletişimin ve paket anahtarlama da veri iletişiminin gereksinimlerini karşılarken, Broadband ISDN'de aktarım yöntemi olarak seçilen ATM, tüm bu iletişim gereksinimlerine bütünlük bir tarzda cevap vermektedir. Veri iletişim şebekelerindeki yapılanma süreci, kullanıcı ara bağlantı katmanını oluşturan erişim şebekeleri katmanı ve bu katmandan bağımsız bir altyapıya doğru gelişmektedir. SONET/SDH ve ATM teknolojilerine dayanan altyapı ve uç kullanıcı uygulamalarının ATM altyapısına adaptasyonunu gerçekleştiren erişim şebekeleridir. Bu uygulamaların büyük bir kısmını bugünün ses, paket, frame relay ve video servisleri oluşturmaktadır. Bugünkü servislere özel devreler için alternatif oluşturan ATM servisi de eklenmektedir. Böyle bir şebeke yapısı, ihtiyaç duyulan servis çeşitliliğini ve esnekliğini arttıracak gibi şebeke kaynakları en etkin bir biçimde kullanılacağından toplam yatırım ve işletim maliyetini de düşürecektir.

TTNET, internet dünyasında ve Türkiye internetindeki değişiklikler sonucunda gereksinim duyulan yeni servis ve uygulamalar için elverişli ATM ve SONET/SDH teknolojilerine dayanan iletişim altyapısıdır. SONET/SDH yatırımları yapılmış olup; bazı merkezlerde servise verilmiştir. Montaj çalışmaları sonucunda 1998'in sonunda tüm ülke çapında yaygınlaşmıştır. TTNET ile ATM altyapısı kurulmuş olacaktır. Bilindiği gibi IP trafiğini ATM üzerinden taşımak için çeşitli çözümler vardır. TTNET, erişim seviyesinde frame relay teknolojisini içermektedir. Ayrıca bakır kablo üzerinden yüksek hızlarda iletişim olanağı sağlayan DSL teknolojisi de desteklenecektir. Telefon şebekesinden erişim için narrowband ISDN(ISDN PRI ve BRI) servisleri, TTNET'ten önce uygulamaya geçmiş olacaktır. TTNET'in mevcut ve kurulacak olan TDM şebekeleri ile TURPAK şebekesi ara bağlantıları olacaktır. Bu şebekeler kullanıcı erişimi için kullanılacaktır. TTNET projesinin bir amacı da karlı olmayan merkezlerde servis sağlayıcılara "virtual POP servisi" vermektir. Böylece herhangi bir ilde sistem kurma maliyetini karşılamak istemeyen servis sağlayıcıları, Türk Telekom'un sağladığı kapasiteyi kullanarak o ildeki abonelerine servis verebilecektir.

TTNet sadece IP değil; diğer veri iletişim ve multimedya uygulamalara elverişli bir teknik altyapı sağlayacaktır. TTnet'in ikinci amacı da Türk Telekom'un, uç kullanıcıya servis vermeye yani ISP'liğe devam etmesidir. Burada amaç universal erişimin sağlanmasıdır. Çünkü bilgi zümreleri değil, bilgi toplumu amaçlanmaktadır ve devletin bilgiyi sübvansetmesi gereklidir. Bu alanda özel sektör, son kullanıcıya çok daha seçenekli ve destek hizmetleri çok daha kuvvetli servis verebilecek yapıya ve esnekliğe sahiptir. Özel sektörün omurga oluşturması ve bağımsız yurtdışı hattını kurması için gerekli tüm altyapı hizmetleri Türk Telekom tarafından sağlanacaktır. TTNET ile kurulan erişim hizmetleri(frame relay, DSL ve LL bağlantıları), servis sağlayıcıları ile kullanıcıları arasında da kullanılabilir. ISDN PRI ve BRI servisleri için de TTNET'ten bağımsız olarak servis sağlayıcılar için de yatırım yapılmaktadır. TTnet projesi oluşturulurken, bölge bazında telefon abonesi sayısı, kiralık devre ve TURPAK abone sayıları, 143 ve 0-822 arama istatistikleri ve transmisyon altyapısı göz önüne alınmıştır. Buna göre Ankara, İstanbul ve İzmir'den olmak üzere toplam 3 adet 34 mbps'lık yurtdışı bağlantısı planlanmıştır. Yurtdışı hatlarının farklı transmisyon ortamlarından taşınması ve farklı taşıyıcılarda sonlanması amaçlanmıştır.

-Ankara, İstanbul ve İzmir'de çekirdek düğüm noktaları kurularak, bu noktaların 155 Mbps hızında ATM protokolü ile birbirine bağlanması planlanmıştır. Adana, Afyon, Antalya, Bursa, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, Edirne, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İçel, Kayseri, Kocaeli, Konya, Kütahya, Samsun, Trabzon ve Van illeri ile büyük illerde birçok merkezde kurulacak düğüm noktalarının 34 Mbps hızında ATM protokolü ile çekirdek düğüm noktalarına bağlanması planlanmıştır.

-Tüm il merkezlerinde ve büyük illerde birçok merkezde kurulacak erişim noktalarının ise 2 Mbps hızında ATM ve frame relay protokolü ile düğüm noktalarına bağlanması öngörülmektedir. ATM, FR/LL/X25, PSTN/ISDN/DSL erişim port kapasiteleri olan toplam 139 adet POP noktası kurulması planlanmıştır. TTNET'in ATM switch temelli bir altyapı üzerine kurulması planlanmaktadır. ATM temelli altyapı seçiminde internet servis ve uygulamalarındaki gelişmelere paralel olarak üçüncü seviyede yeni çözümlerin uygulanması çıkış noktası olmuştur. Bunun, bugünün router'ları ile ortak çalışması esastır ve aşağıdaki parametreleri adreslemelidir. Performans, servis kalitesi(QOS), ölçeklenebilirlik(scalability), gelişmiş yönetim ve kontrol, trafik yönetimi, yeni uygulamalar -multimedya, multicast vb. Bu yeni çözüm standart temelli olmalıdır. IP over ATM protokolü olarak özel bir çözüme gidilmemiştir. Bu alandaki çözümler iki kategoriye ayrılabilir: Router özelliklerini ATM switch'lere entegre eden çözümler, switch özelliklerini router'lara entegre eden çözümler.

İnternet'in Türkiye'ye gelişinden bu yana yaşanan problemler TT, Tünet, ISP anlaşmazlıkları Telekom operatörleri ile internet servis sağlayıcılar arasında tüm ülkelerde yaşanmıştır. Önemli olan bu problemlerin nedenine inip, her kesimin diğer kesimleri eleştirmesinin yanı sıra kendi öz eleştirisini yapabilmesidir.⁸²

b-İnternette Sorunlar

İnternette ilgili sorunlar; yurtdışı hatlarının doluluğu, teknolojik gelişme hızına bürokrasinin uyum gösterememesi, telefon hatlarının ve data ağının yetersizliği vb.dir. Bu noktada devlet ve sivil toplum örgütlerinin rolü önemlidir. Kamu hizmeti evrensel hizmet kavramlarının ışığında, son kullanıcının çıkarlarının kamu yönetimince korunması ve politikalar üretilmesi gereklidir. Dünyada on milyonlarla ifade edilen internet kullanıcı sayısı Türkiye'de çok daha azdır.

İnternet dili genelde İngilizce'dir.Türkiye'de okuduğunu anlayacak düzeyde İngilizce bilenlerin sayısı oldukça düşüktür. Bu sorun bir yandan yabancı dil eğitime önem verilirken, diğer yandan internet üzerindeki Türkçe içeriği artırıcı teşvik mekanizmaları yaratılması ile çözümlenebilir. İnternet hizmetinden yararlanmak isteyenlerin öncelikle bir telefona sahip olması gerekmektedir. Türkiye'de Türk Telekom istatistiklerine göre 1997'de 100 kişiye 24 telefon düşmektedir. Bu sayının büyük bir çoğunluğu büyük şehirlerde ve gelişmiş bölgelerdedir. Bu oran ABD'de %60'ın üzerindedir. İnternet kullanımında Türkiye'de tüm vatandaşlara telefon hizmetinden yararlanılması konusunda eşitlik sağlanmalıdır. Halen telefon sayısı azlığı ve dengesiz dağılımı söz konusu iken, Türk Telekom'un özelleştirilmesi ile bu dengesizliğin gelişmemiş bölgelerimiz aleyhine artması söz konusudur. Fakat son yıllarda cep telefonu abone sayısı kırsal yörelerde artmıştır. Dolayısıyla internet kullanımının sorunlarından bahsedildiğinde, telekomünikasyon hizmetlerinin yaygınlığı, local arama tarifeleri,

⁸²"Türkiye'de İnternet Altyapısı Üzerine Görüşler", İnternet Üst Kurulu Altyapı Teknik Komitesi Raporu, 11.3.1998, s. 23-25

hizmet kalitesinin ülke genelinde eşitliği gibi konulardan da bahsedilmelidir. Burada aslanan Türkiye'nin her köşesindeki insanların internet hizmetlerine eşit koşullarda erişme olanaklarının devlet eliyle sağlanmasıdır. TUENA raporuna göre 1997 verileri ile Türkiye'deki kişisel bilgisayar sayısı 1.141.581, modem sayısı ise 310.948'dir. Bu donanımın önemli bir oranı işyerlerindedir. Yukarıdaki rakamların Türkiye nüfusuna ve diğer ülkelere göre düşüklüğü donanım maliyetleri ve bilgisayar kullanım bilgisinin olmaması ile ilgilidir. Ne yazık ki yazılımlar bulunmakla birlikte, hala bilgisayarı çalıştırmanın asgari düzeydeki bilgisine sahip olmayanlar çoktur.

c-İnternet'te Ticarileşme

Günümüzde dünya genelinde bilgisayar, modem, yönlendirici(router) gibi internet ile ilişkili donanımların hacmi hızla büyümektedir. Türkiye'de de TURNET ile birlikte gerek internet servis sağlayıcı şirketlerin kendi ihtiyaçları gerekse kurumsal/kişisel bağlantı yapan müşterilerin ihtiyaçları nedeni ile son yıllarda modem ve yönlendirici pazarında gelişme yaşanmıştır. Ayrıca internet ile ilişkili lisanslı yazılımlarda da büyük bir talep artışı olmuştur. Burada dikkat çekilmesi gereken bir olgu; yazılım ve donanım pazarında ağırlık ABD'nin olmak üzere çok uluslu şirketlerin mutlak hakimiyetidir. Ayrıca kişiler internet servis ve omurga sağlayıcılık hizmetini bir internet servis sağlayıcısından almakta; karşılığında kullanım süresine göre/aylık sabit ücret ödemektedir. Günümüz internet ücretlendirme politikasının sorunlu olduğu düşünülürken, kısa dönemli gelişmelerden son kullanıcı adına kaygı duyulmaktadır. Bugün servis sağlayıcı şirketler gelir getirecek bölgelere yatırım yapacakları için, gelişmemiş bölgelerde hizmet vermeyecekler/pahalı hizmet vereceklerdir. Servis sağlayıcı şirketler de iflaslar başlamıştır, bir süre sonra sektörde çok az şirketin kalması beklenmelidir. Bu noktada kamu yönetimi Türkiye'nin her yerinde eşit düzeyde ve ucuz internet hizmeti almasının olanaklarını oluşturmalıdır. Omurga sağlayıcılık pazarında da durum farklı değildir. Her servis sağlayıcı bugün TURNET yarın başka bir omurga sağlayıcıdan hizmet almak durumundadır. Omurga sağlayıcılık hizmetinde tekelleşme söz konusudur.⁸³ Türk Telekomünikasyon AŞ'nin özelleştirilmesi ile uluslararası şirketlerin etkin olduğu bir tekelleşme beklenmektedir. Kamu hizmeti yerine daha fazla kar amacını güden yabancı Telekom şirketlerinin Türkiye'deki haberleşme hizmetinde yaşanan sorunları düşük gelirli aboneler aleyhine

⁸³www.turnet.net.tr, Ek II-ISS Görüşleri: "İnternet Üst Kurulunun Teknik Alt Komisyonu Üyelerince Değerlendirilmek Üzere Süperonline'ın "Turnet, Ttnet ve Türk Telekom'un İnternet İçin Yapması Gerekenler" Hakkındaki Görüş ve Beklentileri"

artıracaktır. Türk Telekom tarafından oldukça yararlı bir adım olarak atılan 822'li hatların özelleştirme sonrası sonucun ne olacağı üst kurul gündemine alınmalıdır. Çünkü son kullanıcı açısından gittikçe artan internet kullanım ücreti yanında telefon ücreti artışı da başka bir yük getirecektir. Son dönemde internet üzerinden e-ticaret başlamış, alışveriş, reklam, rezervasyon, bankacılık mümkün hale gelmiş, internet birçok sektördeki şirket tarafından tercih edilmiş ve internet uygulamalarına yatırım yapılmıştır. Türk kamu örgütlerinin de bu konudaki eksikliğini kapamaları beklenir. Dolayısı ile büyük şirketler internet üzerindeki hesapları doğrultusunda internet politikalarını doğrudan etkilemek isteyecek; kamu yönetiminin ilgili birimleri ile lobi faaliyetleri yürüteceklerdir. Devlet bunları oluşturmadan internet kapılarını kar amacı ile hareket eden özel sermaye lehinde açarsa, "kamu hizmeti" kavramı anlamını yitirir.

d-Yakın Gelecekte İnternet

IT'ndeki gelişme ve sunduğu olanaklar hızla genişlemektedir. Bunlara aşağıda yer verilmiştir.

da-İnternet telefon

Günümüzde internet üzerinden telefon görüşmesi yapılmaktadır. Çok yakında bu teknolojiye standartlaşma tamamlanacak ve dünyanın herhangi bir bölgesindeki internet kullanıcısı, ses ile doğrudan iletişim kurulabilecektir. Bu yenilik iki gelişme ile sonuçlanabilir. Ya geleneksel telefon santralleri üzerinden yapılan telefon görüşmesine göre daha ucuz olan internet telefonunun yaygınlaşması nedeni ile normal telefon ucuzlayacaktır. Ya da zaten dünya genelinde internet omurgaları işleten telekomünikasyon şirketleri normal telefondan ettikleri yüksek karları kaybetmemek için, internet kullanımını daha pahalı hale getirecektir.

db-Kablo TV

Kablolu TV altyapısı kullanılarak abonelere kadar çok yüksek hızlı internet bağlantısı olanağı artık mümkündür. Ayrıca yine kablolu TV altyapısı ile "video on demand" gibi interaktif iletişim ve uzaktan alışveriş yapılmaktadır. Nitekim TV kanalları sahipleri bu geleceği görerek kablolu TV ihalelerine girmektedir. Tüm bu gelişmeler aşağıdaki senaryoyu oluşturmamız için yeterlidir. Günümüzde ulusal omurga işletici TURNET'ten hizmet alan servis sağlayıcılık orta vadede önemli oranda değişime uğrayacaktır. Kablolu TV üzerinden internet hizmetinin verilmesi, ISDN teknolojisi ile internet hizmetinin verilmesi gibi gelişmeler, doğrudan telekomünikasyon taşıyıcısına bağlı olan internet hizmetinin bu bağıni artıracaktır. Dolayısı ile servis sağlayıcılık alanında bugünden yaşanmaya başlayan tekelleşme ile birlikte Türk Telekomünikasyon AŞ'nin özelleştirilmesiyle servis sağlayıcılığın Telekom taşıyıcılarına kayması beklenmelidir. Dolayısıyla üst kurul internet üzerine politikalarını belirlerken tüm bu gelişmeler ışığında son kullanıcının korunması yollarını gündemine almalıdır. Türkiye'de internetin geleceğine ilişkin adımlar atılırken internetin yaygın, herkese eşit ve ucuz bir erişim ortamının oluşturulması esas olmalıdır. İnternet'in yaygın ve verimli kullanılmasında eğitim seviyesinin artması gibi yapısal ve orta-uzun vadede çözülebilecek sorunların öneminin bilincinde ve kısa vadede çözülecek sorunlara son kullanıcı penceresinden bakılarak bir çözüm üretilmesinde en büyük rol devlet ve sivil toplum örgütlerine düşmektedir. Bu noktada Türk Telekomünikasyon AŞ'nin özelleştirilmesi doğrudan Üst Kurul'un gündeminde olmalıdır. Dünyada 1984'den itibaren özelleştirmeyi tamamlamış ülkelerde görülen tekelleşmenin Türkiye'de de oluşacağını beklenmektedir. Bu durumun ise telefon kullanıcıları yanında düşük gelir grubundaki internet kullanıcılarının zararına sonuçlar doğuracaktır. TT-NET gibi milyonlarca dolarlık projelerin Türk Telekom'un özelleştirilmesi sonrasındaki durumları da üst kurulun gündemi olmak zorundadır. TT-NET sunulduğu hali ile Türkiye'nin her bölgesine altyapının genişletilmesi olumludur. Ama özelleştirme sonrası projenin geleceğine ilişkin ciddi kaygılar vardır. Son kullanıcılara daha iyi ve ucuz hizmet sağlayacak, sadece ISS'lerin sorunlarını çözmekle sınırlı olmayacak, her türlü özel tekelleşme tehlikesini gören, sivil toplum örgütleri, üniversiteler, eğitim ve araştırma kurumlarının içinde olduğu bir modelle; son kullanıcının internet erişimine ilişkin alternatifler, üst kurulun gündeminde olmalıdır. Bunlar vatandaşının eşit, ucuz, kaliteli hizmet alacağı koşullar doğrultusunda yapmalıdır.

E-KÜRESELLEŞME VE ENFORMASYON TOPLUMUNA GEÇİŞTE TÜRKİYE'DE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ POLİTİKASI

Bugün toplumsal, siyasi, ekonomik etkileri açısından İngiliz Sanayi Devrimi'yle eş tutulan ve yeni bir çağa -enformasyon çağı/sanayi ötesi toplum/enformasyon toplumu-geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu olgu üretim sistemleri ve iş sürecinin dayandığı teknoloji tabanındaki köklü değişimle ayırt edilmekte, ET'ndeki olağanüstü gelişmeler bu değişimde belirleyici bir rol oynamakta, teknoloji tabanındaki değişime paralel olarak ürün ve üretim yöntemlerinin teknoloji içeriği de artmaktadır. Teknolojinin; kol gücünü bütünüyle beyin gücünü kısmen ikame eden, diğer bütün üretim faktörlerini de önemli ölçüde değişime uğratan bir üretici güç olarak, üretim faktörleri arasındaki önemi de artmaktadır. Bu değişim sürecinde teknolojiye ve çağımız teknolojisinin kaynağı olan bilime egemen ülkeler, sanayi başta olmak üzere bütün ekonomik etkinlik alanlarında mutlak bir üstünlük elde etme yolundadır. Dolayısıyla dünya nimetlerinin yeniden paylaşılmasında ve toplumsal refahın yükseltilmesinde bilim ve teknoloji alanındaki üstünlük belirleyicidir.

Yaşanan bir başka küresel olgu küreselleşme/globalleşmedir.⁸⁴ Belli bir kültür, ekonomi/siyaset normunun, değer yargısının/kurumsal yapının küresel ölçekte yaygınlık kazanarak o alanda geçerli tek norm tek değer yargısı/tek kurumsal yapı haline gelmesini ifade eden "küreselleşme", yukarıda işaret edilen devrimsel değişim süreciyle iç içedir. Serbest ticaret normunu dünyada egemen kılmayı amaçlayan ve GATT müzakerelerine taraf ülkelerin onayıyla 1995'te yürürlüğe giren Dünya Ticaret Örgütü Kuruluş Anlaşması ve Ekleri(Uruguay Turu Nihai Senedi)⁸⁵, "küreselleşme" hedefi doğrultusunda atılmış önemli bir adımdır. Uruguay Turu Nihai Senedi, patent vb. fikri mülkiyet haklarının korunmasını bütün dünyada güvence altına alan bir hukuk düzenini de öngörmektedir.⁸⁶ Aynı senet devletin hangi ekonomik etkinlik alanlarına, ne ölçüde ve hangi koşullarla destek sağlayabileceğinin kurallarını belirlemekte ve kurallara uymayan devletlere uluslararası düzeyde uygulanacak yaptırımları da ortaya koymaktadır.⁸⁷ Üretim sistemleri ve iş sürecindeki dönüşümün kaynağını oluşturan teknolojilerin yaygınlık kazanması "küreselleşme"nin bir diğer göstergesidir. Örn. ET,

⁸⁴Zerrin Toprak Karaman, Asuman Altay, "Yeni Dünya Düzeninde Global Yönetim", *Yeni Türkiye*, Yıl 2, Sayı 9, Mayıs-Haziran 1996, s.323-362. Zerrin Toprak Karaman, *Çevre Yönetimi ve Politikası*, İzmir Yayıncılık, İzmir, 1998. Zerrin Toprak Karaman, "Global Governance Caused by New World Order", Marmara Ün. Avrupa Topluluğu Araştırma Merkezi Yayını

⁸⁵TBMM'nce 26.1.1995 tarih ve 4067 sayılı yasayla onaylanmıştır.

⁸⁶WTO Kuruluş Anlaşması ekindeki Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Hakları Anlaşması

⁸⁷WTO Kuruluş Anlaşması ekindeki Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Tedbirler Anlaşması

hangi coğrafyada filizlenip belli bir olgunluğa erişmiş olursa olsun, bugün bir dünya teknolojisi haline gelmiştir. İş süreci/üretim örgütlenmesine egemen olmaya başlayan ve ET'ye dayalı olarak gelişen esnek üretim-esnek otomasyon teknolojileri için de aynı çözümlenmeyi yapmak mümkündür. Bu arada ileri malzeme teknolojileri, ET, yeni biyo-teknoloji ve gen mühendisliğinin küresel teknolojiler olarak geliştikleri görülmektedir. Küreselleşmenin bir başka yönü ise, üretim faaliyetlerini bütün bir dünya coğrafyasına yayan ulus-aşırı yada çok-uluslu dev firmaların, bu sürecin bir dünya sistemi olarak yerleşmesinde oynadıkları belirleyici roldür. Bilim ve teknolojiye egemen ülke kökenli bu firmalar, günümüz teknolojisinin fiili sahipleridir. Türkiye'nin teknolojiye egemen olmayan ülke kökenli firmaların, iç ve dış pazarlarda rekabet edebilmek ve ayakta kalabilmek için ihtiyaç duyacakları teknolojilerin transferindeki muhataplarının bu büyük firmalar olduğu belirtilmelidir.

Rekabet yeteneklerini tek başına sürdüremeyeceğini gören uluslar, bölgesel bloklaşmaya yönelmiştir. Bölgesel bloklaşmalar, ulusal çıkarları koruyabilmenin yeni siyasi-ekonomik-toplumsal formülasyonudur. Kısacası bir yanda küreselleşme, öte yanda bloklar arası rekabetin egemen olacağı bir dünya oluşturma sürecine tanık olunmaktadır. Bloklar dışında kalması söz konusu olan ülkeler ise bilim-teknoloji-sanayi yeteneğine sahip bulunmayan ülkelerdir ve bölgesel olarak toplulaşmış güç odaklarının denetimindeki bir dünyada, bu ülkelerin neredeyse yaşam hakları kalmayacaktır. Türkiye bloklaşan dünyada kendine yer bulma sorununu yaşamaktadır. Düşük yoğunluklu savaş süreci, bölgesel bloklaşma süreciyle birlikte gitmektedir ve düşük yoğunlukta savaşların sürdüğü bölgeler oluşmaktadır. Daha çok ulusal motiflerin egemen olduğu bu mevzii, küçük ama sürekli savaşlar bloklaşmaların dışındaki ülkelerdedir. Bir ülkenin gelecekte kendi isteği/isteği dışında bir savaş konjonktürüne sürüklenmesi halinde, bununla baş edebilmesi; kendi ulusal bilim, teknoloji ve sanayi yeteneğine bağlı olacaktır. Türkiye 21.yüzyılın tohumlarını da taşıyan bu süreçlerde etkin olmamakla birlikte sonuçlarının doğrudan etkisi altındadır ve teknolojiye çağ değişimini yakalayabilmelidir. İngiliz sanayi devrimi ile başlayan sanayi toplumlarına evrilme sürecini kaçıran Osmanlı İmparatorluğu'nun bu geç kalmışlık mirasını devralan ve sanayileşme eşiğini henüz aşamamış bulunan Türkiye, şimdi sanayi toplumları yeni bir çağa evrilirken, hem bu tarihsel açığını kapatmak hem de yeni çağ değişimini yakalayabilmek ile karşı karşıyadır. Bir ulus bilimsel ve teknolojik araştırmalar sonucu ortaya konan bulguları, ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürebilme becerisine-inovasyon- de sahipse, ancak o zaman dünya pazarlarında

rekabet üstünlüğü sağlayabilmekte; küresel süreçlerde söz ve karar sahibi olabilmektedir. Türkiye’de kamu yönetiminin bilim ve teknoloji yeteneğini yükseltmek, bilim ve teknolojiye egemen, inovasyonda yetkinleşmiş bir ülke yaratmak gereği bulunmaktadır. Sonuçta BTYK’nun 3.2.1993’te karar altına aldığı “Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003”, Türkiye’nin bilim ve teknoloji politikasının temel dokümanıdır. Bu dokümandaki politika YPK’ca VII.BYKP döneminde öncelikle ele alınması öngörülen temel yapısal değişim projeleri kapsamındaki “Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi” ile geliştirilerek somut zemine oturtulmuştur. Bu proje VII.BYKP’nın ana başlıklarındandır.

Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003’te, Türkiye’nin sanayileşmiş ülkeler ve yeni sanayileşen ülkelerde olduğu gibi, başta enformatik ve ileri malzeme teknolojileri ile biyo-teknoloji olmak üzere, çağın jenerik teknolojilerinde yetenek kazanması gerektiği belirtilmektedir. “Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi” ise, Türkiye’nin bilim-teknoloji yeteneğinin temellerine işaret etmekte ve Türkiye’yi bilim ve teknoloji üretiminde yetkinleşmiş; üretilen bilim ve teknolojiyi süratle, ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürebilme becerisini kazanmış; bunun için gerekli olan ulusal inovasyon sistemini kurmuş bir ülke haline getirebilmenin yollarını göstermektedir. Türk Bilim ve Teknoloji Politikası:1993-2003 ile Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi temelinde şekillenen Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikası’nın temel noktası olarak aldığı, yukarıda da özetlenen “Küresel Süreçler ve Türkiye” çözümlenmesi ve bu politikanın genel çerçevesi 1997’de TÜBİTAK tarafından hazırlanarak BTYK’na sunulan Türkiye’nin Bilim ve Teknoloji Politikası başlıklı doküman ile⁸⁸, bir kez daha açıklanmıştır. 25.8.1997’de bunu onaylayan Yüksek Kurul, bu politikayı uygulama gündemini de karara bağlamış olup, buna aşağıda yer verilecektir. Ulusal inovasyon sistemi bilim ve teknoloji üretmeye yönelik kurumsal mekanizmaların ötesinde bilimsel, teknolojik bulguları ekonomik, toplumsal faydaya dönüştürebilmenin kurumsal mekanizmalarını içerir ve önemi de buradan gelir.

Ulusal inovasyon sistemi genel olarak;

- Ürün/üretim yöntemlerine ilişkin yeni teknolojileri edinebilme; özümseyip kullanabilme; bu teknolojilerin ekonominin bütün etkinlik alanlarına yayınmasını sağlayabilme; ürün geliştirme, yeni ürün tasarımılayabilme;
- Yeni ürün tasarımıyla birlikte üretim yöntemini de geliştirme, yeni yöntem tasarımılayabilme; geliştirilen/yeni bulunan üretim yönteminin gerektirdiği üretim makinelerini tasarımılayıp üretebilme;
- Sayılan tasarım ve üretim süreçlerini besleyen teknolojik ar-ge faaliyetini sürdürebilme; gereksinim duyulan teknolojileri bilimsel bulgulardan kalkarak üretebilme ve o teknolojilerin kaynağını oluşturan bilimi üretebilme;
- Ar-ge, tasarım, üretim, pazarlama süreçlerindeki ilişkileri düzenleyen ve daha ileri düzeyde yeniden üreten organizasyon yöntemlerini geliştirebilme yeteneklerine sahip ulusal kuruluşların oluşturduğu bir sistemi ve ilişkilerini ifade eder.

⁸⁸ TÜBİTAK BTP 97/04, Ağustos 1997

Ulusal inovasyon sistemi yalnızca ürettikleri ürünler, verdikleri hizmetler, üretim ve organizasyon yöntemlerinde yenilik yapabilme yeteneğine sahip firmalar ve bu firmalara mühendislik, danışmanlık, tasarım ve kontrollük hizmetleri veren kuruluşlar; teknoloji transferine ilişkin mekanizmalar; kendi bünyelerinde profesyonelce araştırma yapan firmaların bu faaliyetlerini yürüttükleri araştırma birimleri; sözleşmeli araştırma merkezleri ve daha çok sınaî araştırmalar ve rekabet öncesi geliştirme faaliyetlerinde bulunan ortak araştırma merkez ve konsorsiyumları; temel araştırmalar yapan üniversiteler ve belli misyonlara yönelik araştırmalar yapan kamu araştırma kurumları; rüzgâr tünelleri, simülâtörler, akseleratörler vb. teknolojik kolaylıklar; eğitim-öğretim kurumları; öğretim ve araştırma kalitesini değerlendiren kurumlardan oluşmaz. Bunların yanında enformasyon ağları ve konuya özgü enformasyon hizmetleri veren merkezler; standartlarla ve kalite denetimiyle ilgili kurumlar; ulusal metroloji sistemi; ulusal 'notifikasyon', 'akreditasyon' ve 'sertifikasyon' sistemi; üniversite ve kamu araştırma kurumlarının araştırma potansiyeli ile sanayi kuruluşlarının ileri teknolojiler temelindeki yaratıcı girişimciliğini buluşturan teknoparklar, tekno-kentler; yeni geliştirilen üretim araç ve yöntemlerini tanıttıcı ve bunların içerdiği yeni teknolojilerin yayınımasını sağlayıcı gösteri merkezleri; firmaların yeni bilimsel ve teknolojik bulgulara erişebilmeleri, bunları kavrayıp, teknoloji gereksinmelerini karşılamak ve ticarileştirilebilmek üzere kullanabilmelerinde, kendilerine yardımcı olacak teknoloji danışmanları ve merkezleri; patent ofisleri ile fikri mülkiyet/sınaî mülkiyet haklarını koruyan diğer kurumlar; uluslararası arenada teknoloji alanında iş görmede yetkinleşmiş kuruluşlar ve teknoloji ataşelikleri; özellikle aşağıdaki konularda danışmanlık hizmeti veren kurumlar/firmalar: yeni iş/yeni atılım alanlarına ilişkin ekonomik ve teknolojik fizibilite raporlarının hazırlanması ve yeni iş fırsatlarının geçerliliğinin irdelenmesi; iş stratejilerinin/iş planlarının geliştirilmesi; finansman yönetimi ve finansman kaynaklarına erişim; pazarlama, özellikle uluslararası pazarlara açılma; fikrî mülkiyet/sınaî mülkiyet hakları mevzuatı(patent, faydalı model, endüstriyel tasarım, yazılım geliştirme, marka ve coğrafi işaretlere ilişkin ulusal, yabancı, uluslararası mevzuat); patent başvuru ve tescil işlemleri ve benzeri işlemler; firmalara rekabet üstünlüğü kazandırma, büyüme ve işlerini geliştirme konularında yardımcı olma amacına yönelik teknolojik yetenek analizleri; firmaların, işletme performanslarını sürekli olarak geliştirebilmeyi öğrenmelerini sağlama amacına yönelik işletme performansı analizleri ve işletme elemanlarının yetiştirilmesi; "just-in-time", "toplum kalite yönetimi" gibi kavramlarla ifade edilen, iş sürecine ilişkin yeni normların firma kültürü haline getirilmesi; yazılım geliştirme, veri işleme; yazılım ve enformasyon tedariki; inovasyon yönetimi; ar-ge yönetimi ve araştırma sonuçlarından

yararlanma; insan kaynakları yönetimi; dünyadaki en iyi uygulama örneklerine erişim ve aktarımdır.

Genellikle yeni teknolojileri içeren ve uzun bir gelişme dönemini gerektiren yeni iş alanlarına atılan girişimci ve üstün yetenekleri ile yaratıcılıkları dışında sermayeleri bulunmayan birey ve gruplara, ilk atılım sermayesi sağlayan finansman kuruluşları; teknolojik inovasyon yatırımlarını özendiren mekanizmalar; üniversiteler tarafından yürütülen bilimsel araştırmalara ve firmalarca yürütülen ar-ge faaliyetlerine finansman yardımı sağlamaya yönelik mekanizmalar; sözleşmeli araştırma merkezlerinin, ortak araştırma merkez ve konsorsiyumlarının oluşmasını kolaylaştırmaya ve finansman desteği sağlamaya yönelik, firmaları ortak araştırma yapmaya özendirici mekanizmalar; kuluçkalıklar, teknopark ve benzeri etkileşim ortamlarının yaratılmasını ve özel amaçlı enformasyon ağlarının kurulmasını kolaylaştırıcı/destekleyici mekanizmalar; teknolojik açıdan yenilikçi ve yaratıcı girişimcilerin risklerini paylaşmak üzere, ortaya çıkan ürün başarılı biçimde ticarileştirilmişse geri ödenmesi koşuluyla, ucuz kredi olanağı sağlayan kuruluşlar; kaynak ihtiyacı olan, gelişme potansiyeline sahip, ileri teknoloji tabanlı girişim şirketlerine ticari amaçlarla uzun vadeli sermaye yatırımı yapan risk sermayesi yatırım ortaklıkları ulusal inovasyon sisteminin diğer yapı taşlarını oluşturur.

Türkiye'nin bilim ve teknoloji alanında yetkinleşmesi; bilim ve teknolojiyi ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürebilme becerisini kazanması, ulusal inovasyon sistemini kurmasına bağlıdır. Bu Türkiye'nin sanayileşme eşiğini geçip enformasyon ve giderek bilgi toplumuna evrilmesinin, bu ikili sorunu aynı zaman diliminde aşabilmesi sorunudur. Bu nedendir ki amacı; "Bilim ve Teknoloji ile barışık, ulusal inovasyon sistemini kurmuş, bilim ve teknoloji üretmede yetkinleşmiş, bilim ve teknolojiyi hızla ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürme becerisini kazanmış, dünya bilim ve teknolojisine, insanlığın bu ortak mirasına katkıda bulunan ülkeler arasında saygınlığa sahip bir Türkiye yaratmak" biçiminde tanımlanabilecek olan bu politikasının ana konusunu ulusal inovasyon sisteminin kurulmasıdır. TÜBİTAK'ın hazırlayıp BTYK'nın 25.8.1997'de sunulan ve BTYK'nın 2.6.1998 toplantısında yine TÜBİTAK'ın önerisiyle yeni üç maddenin eklendiği ve bir tür "âcil eylem plânı" olarak da tanımlanabilecek olan 1997-1998 uygulama gündemi, ulusal inovasyon sisteminin kurulmasına yönelik âcil düzenlemeleri ve hazırlık çalışmalarını kapsamıştır. Ulusal bilim, teknoloji ve inovasyon politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında devlete önemli roller düşmektedir. Zira ulusal bilim ve teknoloji politikaları, ulusal kaynakların özellikle de kamu kaynaklarının

kullanılmasının belirlenmiş önceliklere göre yeniden düzenlenmesidir. Bu ise toplumun farklı katmanları arasında belli bir uzlaşmayı gerektirir. Oluşturulan politikaların hayata geçirilmesi sürecinde birbirinden çok farklı ve çok sayıda kurum, kişi ve sektör yer alır. Orkestrasyonu sağlamada temel görev devletindir. Türkiye gibi henüz ulusal inovasyon sistemini gerekli bütün unsurlarıyla kuramamış bir ülke için, kamu yönetiminin inovasyonu özendirmeye yönelik araçlar için uygun ortamı yaratmadaki rolü çok önem kazanmaktadır.

Türkiye'nin BT'ne uyumu ve bilgi toplumu içindeki konumu, bu çalışmada ayrıntılı biçimde incelenmekle birlikte aşağıda konuya, giriş bilgisi niteliğinde kısaca yer verilmiştir. Böylece BT'nin tarihi gelişimi içinde Türkiye'ye de ışık tutulmuştur. Bugünün sanayi toplumları ekonomik ilişkilerini, kuracakları ulusal enformasyon ağlarının, uluslararası düzlemde entegrasyonu ile yeniden tanımlamaktadırlar. 21.yüzyılda uluslararası işbirliği/işbölümü, yeni bir şebekenin oluşturacağı koşullar çerçevesinde yeniden tanımlanıp düzenlenecektir. Türkiye bu tabloda kendi seçimine bağlı olarak bir yer edinmek; dünya hasılasından aldığı payı korumak ve bu payı artırmak istiyorsa öngöreceği hazırlığı,

- Sayısal teknolojiye dayalı, mevcut telekomünikasyon altyapısını geliştirme; bu yapı üzerine geleceğin enformatik şebekesini inşa etme;
- Bu şebeke üzerinden sunulabilecek telematik hizmetler ağını geliştirme temeline oturtmalıdır.

Türkiye 1980'lerde ekonomilerin uluslararasılaştığı bir süreçte, kendi ulusal ekonomisini yeniden tanımlarken bunun asgarî gereklerinden olan telekomünikasyon altyapısını, çağın normlarına uygun olarak yeniden inşa etmiştir. Türkiye bu deneyimi sırasında, bu altyapı yatırımıyla birlikte, belli bazı yeteneklerin, bu alanla ilgili sınıf üretim ve teknoloji yeteneğinin geliştirilebileceğinin mümkün olduğunu da görmüştür. Türkiye henüz sanayileşme eşiğini aşmamış ülkeler arasında, kendi deneyimini değerlendirerek, geleceğin enformatik altyapısını inşa etme konusunda başarılı bir atılım yapabilme şansına sahip pek az ülkeden biridir. İleri sanayi ülkeleri ve yeni sanayileşen ülkeler açıkladıkları plan hedeflerine göre kendi ulusal enformasyon ağlarını, en geç 2020'li yıllarda kurmuş ve ağlar arası bağlantıyı sağlayıp, entegre dünya sistemini oluşturacaktır. Türkiye de tahminen 30 milyon abone için tasarılacak, kendi ulusal enformasyon şebekesini aynı yıllara yetiştirmeyi hedef alabilir. Önemli nokta, bu işlerdeki ulusal payın mümkün olan en yüksek düzeye ulaştırılmasıdır. Çünkü şebeke için gerekli donanımın imalinde yerli sanayiinin ya da müteahhitlik hizmetlerinde yerli müteahhitlerin payının büyüklüğü bile, entelektüel faaliyetlerdeki payımıza bağlı olacaktır. En yüksek düzeyde pay alma somut bir hedef

olarak öne konur/enformasyon altyapısını oluşturacak mal ve hizmet paketlerinin satın alıcısı bir ülke olmak yerine, bunların üreticisi bir ülke olma hedefi başa alınır; bu stratejik karar aynı zamanda teknolojiadaki başlıca atılım alanlarından birini de belirlemiş ve öne çıkarmış olacaktır.

Enformasyon şebekesini kurmak zorunda kalacak olan Türkiye, yukarıda önerilen yol yerine pasif bir alıcı olmayı seçerse, kendisi için göze alamadığı ar-ge giderlerini, zaten komple tesis bedeli içinde, ama bu kez başka ülkelerin ar-ge'si için ödemiş olacaktır. Zira kendi teknoloji yeteneğini geliştirmemiş bir ülkenin, özellikle de yüksek teknoloji ürünleri söz konusu olduğunda, doğru seçim yapabilme noktasındaki bilgi ve deneyiminin de çok sınırlı kaldığı bilinen ve sürekli olarak tanık olunan bir gerçektir.⁸⁹ Bu tür kayıpların toplam bedeli önerilen yolun tercih edilmesi halinde Türkiye'nin ar-ge için kendi öz kaynaklarından ayırmak zorunda kalacağı paradan çok daha yüksek olacaktır. Ulusal enformasyon ağını kurma konusunda Türkiye'nin tek seçeneği; kendi beyin gücünü seferber ederek, sistemin teknolojisini geliştirme, tasarımlama, kurma sürecine katmak ve bu süreçten ülkenin bilim ve teknoloji yeteneğini geliştirmenin somut zemini olarak yararlanmaktır.

Geleceğin enformasyon altyapısını yukarıda çizilen çerçevede gerçekleştirme sürecine girilmesiyle birlikte, bu alanda sağlanmaya başlayacak teknolojik birikim ve yeteneğin başka alanlara da taşınması olanağı doğacaktır. Enformasyon altyapısının kendisi, başka teknoloji alanlarındaki atılımların ve doğrudan ulusal ar-ge sisteminin altyapısını oluşturacaktır. Ulusal enformasyon ağı üzerinden sağlanacak telematik hizmetler için yapılacak ek altyapı yatırımları bunların üzerine kurulacak sistemlerin işletilmesi, çok daha geniş bir yelpazeyi kapsayacak, yeni atılımların somut temelini oluşturacaktır. Telematik hizmetlerin bazı kategorilerinde, Türkiye'de daha bugünden büyük bir talep ortaya çıkmıştır. İnternet kanalıyla sunulan hizmetlerdeki talep patlaması bunun en açık kanıtlarından biridir. Bunun omurgasını oluşturmak, artık somut bir gereksinim haline gelmiştir.

Komünikasyon(iletişim) teknolojileri; gelişen standartlar, tümleşik yayıncılık, mobil ve uydu iletişim, radyo frekans ortamında verilen hizmetler(sayısal veri iletimi, paket anahtarlamalı hizmetler vb.)dir. İletim ortamı teknolojileri; fiber optik, mikrodalga, radyo frekanstır.

⁸⁹Ulaştırma Bak., TUENA, Durum Saptaması:Teknolojik Yaygınlık/Etki Saptaması(6 iş paketi raporudur.).
www.ulastirma.gov.tr

Bilgisayar donanım ve yazılım teknolojileri; uç ve çevre birimler (bilgisayar, yazıcı, modem, faks, çoklayıcı vb.), **çoklu ortam** (ses ve görüntü kayıt, gösterme, sayısallaştırma vb. işlevler için donanım ve yazılım), bilgisayar ağları, yazılım geliştirme standartları, işletim sistemleri standartları ve kullanıcı ara yüzleri standartlarıdır. **Bilgi güvenliği ve kodlaması ise;** elektronik ve yasal koruma, bilgi güvenilirliği ve zarar görebilirliği ile bilgi işleme, sıkıştırma. Örn. böylesi bir enformasyon ağının içereceği teknolojiler için bir baz oluşturan sayısal(digital) teknoloji, modüler bir teknolojidir. Bu teknolojiye egemen olabilmek, bunu başka alanlarda uygulayabilir hale gelmenin yolunu da açmaktadır. BT her sektörü, sektörde çalışanlarla beraber etkileyen, gelişmiş ülkelerde başlayıp dünyaya yayılan bir gelişmedir. Tümlşik devrelerdeki(chip) ve İT'deki hızlı gelişmeler ve bilgisayarların bilgi üretim ve kullanımına yaptıkları katkılar bu yeni gelişmeye adını vermiştir. Uzman sistemleri, robotları ve yapay zekaları da içine alan BT; teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel faaliyetlerde kullanılan bir araçtır. Günlük hayatımızın bir parçası olan bilgisayarın kullanım alanları gittikçe genişlemekte; teknoloji geliştikçe bilgisayarlar hacim ve fiyat olarak düşmektedir. Bilgi toplumunu daha önceki toplumsal yapılardan ayıran bütün özellikleri özetlemek gerekirse, bu her alanda değişim hızının katlanarak artması şeklinde ifade edilebilir. Değişim hızındaki artış dolaşıma giren bilgi miktarını, iletişim hacmini arttırmıştır. Artık kırsal kesimde oturanlar bile dünyadaki politik, sosyal ve ekonomik olaylardan haberdardır. Gelişmiş BT ve İT bilgi patlamasına sebep olmakta ve bu bilgileri okul dışı faktörlerle geçmiş dönemlerle karşılaştırılmayacak ölçüde dağıtarak, toplumun her kesimine ulaştırmaktadırlar.

F-BİLGİ TEKNOLOJİLERİNDE GELİŞMİŞ ÜLKELERİN BİLİM VE TEKNOLOJİ POLİTİKASI

Aşağıda BT'nde gelişmiş bazı ülkelerin genel nitelikleri itibarıyla BT politikaları incelenmiştir. Görüldüğü üzere söz konusu ülkelerin, teknoloji politikası ile ilgili kurulları, birimleri, hatta bakanlıkları bulunmaktadır. Aslında hükümet programları incelendiğinde de görüleceği üzere Türkiye'de de Sanayi Bakanlığı'nın geçmişteki ismi, "Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı"dır. Günümüzde de söz konusu Teknoloji Bakanlığının tekrar kurulması gereklidir.

Fransa'nın bilim ve teknoloji alanında belirli bir hükümet politikası izlemeye başlamasının temelinde II.Dünya Savaşı bitince hissedilen eksikliklere çare arayışı yatmıştır.⁹⁰

⁹⁰Paul Cunnigham; Barker Brendan(Edt), 1992., **World Technology Policies.**, Longman, Ind. and Public Service Management., Essex, U.K. , "France, Technology A L'avant Garde", **Special Advertising Supplement, Scientific**

Birincisi nükleer enerji/nükleer silah teknolojisini yakalamak olup, 1945'te Atom Enerjisi Komiserliği'nin kurulmuştur. Bu program daha sonra "Teknolojik Gelişme Programları" halini almıştır. 1958'de Uzay Etütleri Ulusal Merkezi'nin kurulmasıyla uzay çalışmalarını, Telekomünikasyon Etütleri Ulusal Merkezi'nin kurulmasıyla telekomünikasyon alanını, Okyanus Kullanımı Ulusal Merkezi'nin; Fransız Deniz Kullanımı Araştırma Enstitüsü kurulmasıyla da derin denizlerin sınıai amaçlarla kullanımı konusunu, Concorde(sonra Airbus) Projesi ile sivil havacılığı, 'Plan Calcul' ile bilgisayar sanayiini ve sonra da enformasyon teknolojilerini kapsamıştır. Görüldüğü üzere Fransa ET'ne geçiş sürecini 1950'li yıllarda aşmış ve bu yönüyle Türkiye'den çok önceleri büyük atılımlarda bulunmuştur. İkinci eksiklik bilim alanındaydı ve Bilimsel Araştırmalar Ulusal Merkezi, Ulusal Sağlık ve Tıbbi Araştırmalar Enstitüsü, Ulusal Tarım Araştırma Enstitüsü, Tarım Makinaları, Kırsal Alan ve Orman Mühendisliği Ulusal Merkezi, Ulaştırma ve Ulaşım Güvenliği Ulusal Araştırma Enstitüsü, Köprü ve Yol Araştırmaları Merkez Laboratuvarı, Yapı Araştırmaları Merkezi, Fransa Bilimsel İşbirliğini Geliştirme Araştırmaları Enstitüsü, Kalkınma İçin Uluslararası Tarımsal Araştırma İşbirliği Merkezi gibi belirli misyonlara yönelik araştırma enstitü/merkezleri kurulmuştur. Fransa'nın bilim ve teknoloji alanındaki hükümet politikası, sonuncusu 1970'lerin başında kurulan bu tür kamu araştırma kurum ve programları temelinde biçimlenmiş ve yürütülmüştür. Ancak enformasyon ve ileri malzeme teknolojileri ve bio teknoloji gibi, geleceğin teknolojilerine temel olan alanları kapsayan bu ulusal projeler, 1990'ların başında bütçe kısıntıları nedeniyle azaltılmıştır. Günümüzde Fransa'nın bilim ve teknoloji politikasında öne çıkan noktalarsa, Avrupa Birliği'nin araştırma programlarında yer almaya verilen önem ve bölgesel otoritelere devredilen sorumluluklardır. Ar-ge sonuçlarının ülkenin teknoloji yeteneğini yükseltme ve rekabet üstünlüğü sağlamadaki katkısının değerlendirilmesi, Fransa'da 1980'lerde önem kazanmıştır. Araştırma, inovasyon ve teknoloji transferine yönelik faaliyetleriyle yerel sanayi ve ticaretin gelişmesine katkıda bulunan Araştırma, İnovasyon ve Teknoloji Transfer Merkezleri bir danışmanlık ağı ile de desteklenmektedir. Fransa'nın Bilim ve Teknoloji Sistemine Ait Kurumsal Yapısı içinde Ulusal Eğitim, Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı merkezi bir rol oynar. Kısacası Fransız bilim ve teknoloji sisteminde belirli bir misyonu bulunmayan bakanlık yok gibidir.

American, Newyork, March 1993, Philippe Laredo and Philippe Mustar, "France, the guarantor model and the institutionalisation of evaluation", **Research Evaluation**, vol. 5, number 1, April 1995, AdmiNet-the French

Japonya'nın II.Dünya Savaşı sonrasında izlediği stratejiye benzer bir strateji izleyerek dünya teknolojisini yakalamak ve uluslararası pazarlarda yüksek teknoloji ürünlerinde belli bir yüzde paya sahip olabilmek için 1950'lerden bu yana, kararlı ve sistemli bir çaba gösteren Güney Kore'de, bilim ve teknoloji politikaları çeşitli evrelerden geçmiştir.⁹¹ Bilim ve teknoloji alanında izlenen politika ise bilim ve teknoloji altyapısı ve eğitimin güçlendirilmesi; yabancı teknoloji ithalinin özendirilmesidir. Bilim ve teknolojide izlenen politika ise üstün niteliklere sahip bilim adamı ve mühendis potansiyelinin geliştirilmesi, ülkenin teknoloji yeteneğini yükseltmeye yönelik ulusal ar-ge projelerinin yürürlüğe konulması; sınıai teknoloji geliştirme faaliyeti ile özel sektör kuruluşlarının kendi laboratuvarlarını kurmalarının desteklenmesi olmuştur. 1990'larda temel politika sanayiinin rekabet edebilirliğidir. Günümüzde G.Kore'nin hedefi, bilim ve teknolojide G-7 ülkelerinin düzeyine erişmektir. Bilim ve teknoloji yönetiminde Bilim ve Teknoloji Bakanlığı merkezi bir role sahiptir. Ticaret, Sanayi ve Enerji Bakanlığı ile Enformasyon ve Komünikasyon Bakanlığı başta olmak üzere diğer bakanlıkların da bilim ve teknoloji yönetiminde, kendi alanlarıyla ilgili misyon ve sorumlulukları vardır. Üzere bir İleri Bilim Enstitüsü ile bir Tekno-Yönetim Okulu kurulması kararlaştırılmıştır. Stratejik Düzeydeki Ulusal Projeler ise; yeni biyoteknoloji alanına yönelik ar-ge projeleri; bilgisayar yazılımı alanına yönelik ar-ge projeleri, Kore Dilinde Enformasyon İşleme Teknolojisi Yazılım Üretimi ve Mühendisliği Teknolojisi(yazılım geliştirme prosedürü için standardizasyon teknolojisi); ET; (belirli hedeflere yönelik yazılım geliştirme teknolojisi; prodüktivite ve kalite yönetimi teknolojisi; yazılım bazında "re-engineering" teknolojisi) Uygulama Yazılım Üretim Teknolojisi(eğitimsel yazılım standardizasyonu; sanal gerçeklik; gerçek zamanlı simulasyon; yapay zeka vb) Uzay ve Havacılık Alanına Yönelik Ar-ge Projeleri Sistem Teknolojisi(orta boy uçak, helikopter, gaz türbinleri; çok amaçlı uydular; ve iki-kademeli "sounding" roketler bazında) Komponent Teknolojisi(malzeme, parça ve kritik elemanlar bazında), deneme kolaylıklarının geliştirilmesidir. Bilim Kentleri Araştırma enstitüleri, Bilim Kentleri vardır. Taedok Bilim Kenti, Kwangju Bilim Kenti gibi. Kurulması yerel yönetimlere bırakılan Pusan, Taegu, Chunju ve Kangleung Bilim Kentleri'nin 2001'de tamamlanması beklenmektedir.

government

⁹¹Michael M.Crow; Shrilata A.Nath(1992), "Technology Strategy Development in Korean Industry: An Assesment of Market and Government Influences" *Technovation*, Vol.12 No 2, Elsevier Science Publishers Ltd. H.Aykt Göker(1993), "Serbest Pazar Ekonomisi Ülkelerinde Sanayi(leşme)-Teknoloji(ye yetişme) Politikaları ve Devletin Rolü", TMMOB, Ankara. Republic of Korea; **Kore Bilim ve Mühendislik Vakfı'nı(KOSEF) Tanıtan Doküman(1995), Ministry of Science and Technology(1995), Science and Technology in Korea**

Hollanda'da, bir "bilim politikası" oluşturma fikri 1960'ların başına dayanır.⁹²

Hollanda'nın teknoloji stratejisinin başlıca hedefleri:

- Ulusal ekonomi açısından gelecekte önemi olan alanlara öncelik vermek,
- Bilim ve teknoloji altyapısının pazar gereksinimlerini karşılayacak biçimde uyarılmasını geliştirmek,
- Saptanan stratejinin uygulanabilmesi için gerekli kurumsal-toplumsal ortamı yaratmak,
- Sanayi ve iş ortamına yeni teknolojileri aktarabilmenin mekanizmalarını geliştirmek/yenilerini yaratmaktır.

Hollanda'nın en büyük kamu araştırma kurumu TNO'nun direktörlüğünü yapan ve Bilim ve Teknoloji Politikası Danışma Konseyi'ne de hizmet veren Jong'un, Sözleşmeli Araştırma Organizasyonları(CROs) olarak nitelediği kamu araştırma kurumlarının, pazardaki talebi karşılayabilme yeteneğini kazanması izlenen stratejinin kilit noktalarından biridir. Bilimsel değerlendirme, Hollanda Kraliyet Bilim ve Sanat Akademisi'nin(KNAW) sorumluluğunda ve programın niteliğine göre belirlenen düzenlemeler çerçevesinde yürütülür.

Franco döneminde İspanya'nın belirli bir bilim ve teknoloji/ar-ge politikası olmamıştır.⁹³ Bir model olarak araştırma üniversitesini, akademik kariyer için araştırma kalitesi ölçütünü ve sözleşmeli araştırma için teşvik sistemini getiren Üniversite Reform Yasası 1983'te yürürlüğe girmiş, 1986'da Patent Yasası, 1987'de Fikri Mülkiyet Hakları Yasası, 1986'da Bilimsel ve Teknik Araştırmaların Teşviki ve Koordinasyonu Yasası çıkarılmıştır. Söz konusu yasa gereğince hazırlanan ve 1988-1991 dönemini kapsayan Bilimsel Araştırma ve Teknolojik Geliştirme Ulusal Planı, ar-ge faaliyetine yöneltilecek kamu kaynaklarının kullanılma alan ve biçimlerini belirleyen düzenlemeler getirmiştir. Sanayi ve Enerji Bakanlığı'nın Sınai Teknoloji Eylem Planı adını taşıyan planı, özel sektör sanayi kuruluşlarına yönelik çeşitli programları içermektedir. Bakanlıklar arası Bilim ve Teknoloji Komisyonu, ulusal ar-ge planının hazırlanması, hazırlama ve uygulama evrelerinde bakanlıklar arası koordinasyonun sağlanması ve plan uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesinden sorumludur. Ulusal Değerlendirme Ajansının görevi ulusal Ar-ge Planı'nın kapsadığı program ve projelerde yer alan kuruluş ve araştırma gruplarının bilimsel ve teknik

⁹²Commission of the European Communities(1994), **Research and Technological Development, Achieving Through Cooperation**, COM (94) 438 final/2, Brussels, de JONG, W.A.,1994, "Technology Transfer from a Market Economy", **Nato Advanced Research Workshop**,TUBITAK, Ankara, July 18-21, 1994, A. Plompen(1994), "Research Management in the Netherlands: The Research Council Mechanism", **NATO Advanced Research Workshop**, Ankara, July 18-21, 1994, RIP, Arie and Barend J.R. van der Meulen(1995), "The patchwork of the Dutch evaluation system", **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.

⁹³Paul Cunnighnam; Barker Brendan(Editors), 1992., **World Technology Policies**, Longman Ind. and Public Service Management., Essex, U.K, Marie del Carmes de Anders(1993), "Technology Policies in Spain: Key Issues and State of the Art", **Int. J. Technology Management** Volume 8, No: 6/7/8, Luis Sanz-Menendez (1995), **Research Actors and The State: Research Evaluation and Evaluation Of Science and Techology Policies In Spain**, **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.

değerlendirmesini yapmaktır. Bilim ve Teknoloji Danışma Konseyi aracılığıyla bilim adamları, ekonomik ve sosyal amaçlı kurumların temsilcileri Ulusal ar-ge planının hazırlanmasına katkıda bulunurlar. Kongre-Senato Müşterek Komisyonunun ise bilim politikasında sorumluluğu vardır ve Bakanlıklar arası Bilim ve Teknoloji Komisyonu tarafından hazırlanan Ulusal Ar-ge Planı'nı tartışır ve izler. Sanayi ve Enerji Bakanlığı Teknolojik ve Sınai Geliştirme Merkezi amacı, sanayide ar-ge'nin teşvikidir. Kamu araştırma kurumları ilgili bakanlıkların sektörel programlarının yanı sıra ulusal programlara da katılırlar.

İsveç; İngiliz Sanayi Devrimi'nin getirdiği değişime ancak 19.yüzyıl sonlarında ama hızla uyum göstermeye başlayan İsveç, bugün yüksek teknoloji ürünleri ticaretinde dış ödemeler dengesi açık vermeyen pek az OECD ülkesinden biridir.⁹⁴ İsveç İskandinav ülkeleri arasında ar-ge harcamalarına en fazla kaynak ayıran ülkedir. Hemen hemen her bakanlığın, ar-ge ile ilgili planlama ve uygulama görevlerini yerine getiren uzmanları vardır. Eğitim, Sanayi, Savunma, Tarım, Sağlık ve Sosyal Yardım, İskan ve Fiziksel Planlama Bakanlıkları ar-ge faaliyet ve harcamaları açısından özel bir öneme sahiptir. Sanayi Bakanlığı, sınai gelişme hedeflerine ulaşılabilmesi için geliştirilecek teknolojilerle ilgili politikaların saptanması ve uygulanmasında merkezi bir role sahiptir. Ulusal Mikroelektronik Programı, Ulusal ET Programı, Esnek İmalat Sistemlerinin Yayınması ve Teknoloji Tedarikine ilişkin programlar bulunmaktadır. Sanayi Bakanlığı'na bağlı olan İsveç Ulusal Sınai ve Teknik Gelişme Kurulu İsveç sanayi politikasında merkezi bir otoriteye sahiptir. İsveç'in ulusal yükseköğretim sistemi, Tarım Bakanlığı'na karşı sorumlu İsveç Tarım Bilimleri Üniversitesi hariç, Eğitim Bakanlığı'nın denetimindedir. İsveç'te çeşitli sektörlerde ar-ge faaliyetlerini planlayan, gerekli parayı sağlayan ve ar-ge performansını izleyen uzman sektörel ar-ge destek kurumları bulunmaktadır. Sayıları 700'e varan vakıfların en önemlileri Knut ve Alice Wallenberg Vakfı ve İsveç Kanseri Cemiyeti'dir. Bilim akademileri kamu ar-ge kuruluşlarından özerk olmakla beraber kamu fonlarından desteklenmektedir. Teknoloji ve Sınai Gelişme için İskandinav Fonu'nun amacı İskandinav ülkelerinde kaynakların, sınai ve teknolojik alanda gelişme için etkin bir şekilde kullanılabilmesini sağlamak üzere İskandinav ülkeleri arasında işbirliğini güçlendirmektir. Dünyada oldukça az

⁹⁴ "Sweeden, Technology for World Markets", Special Advertising Section, Scientific American, Newyork, January 1993, European Commission (1994), The European Report on Science and Technology Indicators 1994, Report EUR 19897 EN, Oct. 1994, Hans G.Forsberg(1994), "Swedish Personnel and Leadership Experiences in Technology Transfer" NATO Advanced Research Workshop, Ankara, July 18-21, 1994

örneği bulunan İsveç Teknik Ataşe Sistemi 1944'de Kraliyet Mühendislik Bilimleri Akademisi ve İsveç Hükümeti tarafından kurulmuştur.

İtalya, dünyanın önde gelen sanayileşmiş ülkeleri arasında yer almasına karşın, yüksek teknoloji ürünleri ticaretinde dış ödemeler dengesi açık vermektedir.⁹⁵ OECD ülke raporu'na göre de İtalya'da, sanayi çıktılarının araştırmalar düşüktür. Teknoloji ithali ve kendisini yenileme konusunda İtalyan sanayii, teknolojiye hızlı ilerlemektedir. İtalya'da devletin bilimsel faaliyeti yönlendirme girişimi, Ulusal Araştırma Konseyi'nin kurulduğu 1923'e dayanır. Hükümet üniversitelere ve kamu araştırma kuruluşlarına ayrılacak kaynaklar konusunda kararlar alır. Ulusal Bilim ve Teknoloji Konseyi, 1990'da kurulmuştur. Üniversiteler ve Bilimsel-Teknolojik Araştırmalar Bakanlığı'na bağlı olan Ulusal Araştırma Konseyi, hem araştırmalar için fon temin eden hem de araştırma yapan bir kurumdur.

Japonya sanayileşme sürecine geç katılmış, II.Dünya Savaşında izlediği Listgil politikalarla dünya teknolojisini yakalamayı ve günümüzün jenerik teknolojilerinde dünyanın önderlerinden olmayı başarmıştır.⁹⁶ Japonya bu yolu izlemiş, "teknolojiye yetişmeyi" hatta belli teknolojilerde öne geçmeyi başarmıştır. Ama önemle belirtmek gerekir ki, "1980-1990'larda ekonominin pek çok dalındaki uluslararası rekabette, robotik, ET ve telekomünikasyon teknolojileri ve bilgisayarlardaki önderliğin belirleyici olacağını çok önceden kestirmeleri ve klasik iktisat öğretisine hiç aldırmadan bu alanlarda dünyanın teknoloji önderliğini ele geçirmeyi sağlayacak, araştırma-geliştirme ve eğitimle tümleşik bir yatırım stratejisini zamanında saptamaları" ve bu stratejinin orkestrasyonunda devletin rolünü, işlevini, çok iyi kavramış olmaları, Japonların kazandığı başarının kilit noktasını oluşturmuştur. Tekno-ekonomi politikası izlemiş diğer sanayileşmiş ülkeleri ekonomi düzeyi açısından yakalamış; özellikle üretim teknolojisi açısından onlarla aynı düzeye gelmiştir. Japonya'da bilim

⁹⁵OECD, **Reviews of National Science and Technology Policy**, Italy, Paris, 1992. Paul Cunnigham; Barker Brendan(Editors), **World Technology Policies**, Longman Ind. and Public Service Management., Essex, U.K, 1992. European Commission, **The European Report on Science and Technology Indicators 1994**, Report EUR 19897 EN, Oct. 1994.

⁹⁶Hajime Eto(1984), 'Behaviour of Japanese R+D Organizations: Conflict and It's Resolution by Informal Mechanisms', in H.Eto; MATSUI(editors), **R+D Management Systems in Japanese Industry**, Elsevier Science Publishers B.V., North Holland, 1984. Karel van Wolferen(1988), **Japon Gücünün Sırrı**, (Çev.İnci Kurmuş), T.İş Bankası Kültür Yay., Genel Yayın No.308. Christopher Freeman(1989), "New Technology and Catching Up", **The European Journal of Development Research**, June, 1989. H.Aykut Göker(1993), **Serbest Pazar Ekonomisi Ülkelerinde Sanayi(leşme)-Teknoloji(ye yetişme) Politikaları ve Devletin Rolü**, TMMOB, Ankara, Paul Cunnigham; Barker Brendan(Editors),1992, **World Technology Policies**, Longman Ind. and Public Service Management., Essex. U.K. Manuel Castells; Hall Peter(1994),**Technopoles of the World**, Routledge, London and New York, Agency of Industrial Science and Technology; Ministry of International Trade and Industry, Japan (1994), **Industrial Science and**

ve teknoloji sistemi tek bir bakanlık/kuruma dayanan merkezi bir yapıya sahip değildir. Japonya Bilim Konseyi Bilim ve Teknoloji Ajansı ve Bilim ve Teknoloji Konseyi gibi organlar, her üç kurumu da içine alan bir stratejiye dayanarak oluşturulmamıştır. Japonya'da ar-ge faaliyetlerinin yönlendirilmesinde yetkili en üst düzeydeki organ Bilim ve Teknoloji Konseyi'dir. Japonya Bilim Konseyi, Japon bilim adamlarını temsil eden demokratik bir organdır. Konsey'in Hükümet'e bilim ve teknolojinin teşviki, bilimsel buluşların uygulamaya konulması, bilim adamı yetiştirilmesi gibi konularda tavsiyelerde bulunma hakkı vardır. Bilim ve Teknoloji Ajansı, hükümetçe karara bağlanacak olan bilim politikası ve bu politikanın uygulanmasına ilişkin ulusal plan tasarılarının hazırlanması; büyük çaptaki projelerin yürütülmesi; ilgili bakanlık ve kurumların bilim ve teknoloji ile ilgili faaliyetlerinin koordinasyonundan sorumludur. STA, ülkedeki dokuz Danışma Organı'nın idari işlerinden de sorumludur. Bu organlar en üst düzeydeki politika tespit organı olan Bilim ve Teknoloji Konseyi ile Atom Enerjisi Komisyonu, Nükleer Güvenlik Komisyonu, Radyasyon Konseyi, Uzay Faaliyetleri Komisyonu, Okyanus Geliştirme Konseyi, Doğal Kaynaklar Konseyi, Danışman Mühendislik Konseyi, Havacılık, Elektronik ve Diğer İleri Teknolojiler Konseyi'dir. Bilim ve Teknoloji Ajansına bağlı tek araştırma enstitüsü, Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikası Enstitüsü'dür.

Japonya Araştırmaları Geliştirme Korporasyonu Bilim ve Teknoloji Ajansı'nın denetimindedir.. Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'nın Japon bilim ve teknoloji yönetim sisteminde de önemli bir yeri vardır. Üretim sistem ve/veya yöntemleri bazında teknolojiyi geliştirmeye yönelik, büyük çaplı projeleri içeren Ulusal ar-ge Programı sağlık ve sosyal yardım hizmetleriyle ilgili araç ve gereçleri geliştirmeye yönelik, nispeten küçük çaplı projeleri içeren Ulusal ar-ge programı ve Geleceğin Sanayileri için Temel Teknolojiler Geliştirmeye Yönelik Ulusal ar-ge programı Kamu Fonları kullanılarak sanayi, üniversite ve kamu araştırma kurumlarının işbirliği ile yürütülmekte olan bu programların, Japonya'nın teknolojiye ilerlemesi açısından sağladığı fayda büyük olmuştur. Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'nda sınaî ar-ge'den sorumlu organ konumunda bulunan Sınaî Bilim ve Teknoloji Ajansı, kendisine bağlı Ulusal Araştırma Enstitüleri'nin çalışmalarının koordinasyonundan sorumludur. Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı'nda bilimsel araştırmalar alanında sorumlulukları olan iki büro bulunmaktadır. Sağlık ve Refah Bakanlığı kendisine bağlı on enstitüde yapılan

ar-ge faaliyetlerini desteklemekte; bunlardan Ulusal Kanser Merkez'inde temel araştırma niteliğinde programlar yürütülmektedir. Bilim ve Teknoloji Ajansı ve Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'ndan sonra en fazla ar-ge bütçesine sahip kuruluş olan Tarım, Orman ve Balıkçılık Bakanlığı'na bağlı 32 araştırma enstitüsü bulunmaktadır. Ulaştırma Bakanlığı, sorumluluk alanındaki araştırma taleplerini kendisine bağlı araştırma enstitüleriyle karşılamaktadır. Bunlar Gemi Araştırma Enstitüsü, Liman Araştırma Enstitüsü, Elektronik Seyir Araştırma Enstitüsü, Trafik Güvenliği ve Sorunları Araştırma Enstitüsü, Meteorolojik Araştırmalar Enstitüsü ve Demiryolları Teknik Araştırma Enstitüsü'dür. Posta ve Telekomünikasyon Bakanlığı'na bağlı olan Radyo Araştırma Laboratuvarı, Bakanlığın Radyo Düzenleme Bürosu'nun bilimsel araştırma gereksinimini karşılamak üzere kurulmuştur. İmar Bakanlığı'na bağlı araştırma enstitüleri Bayındırlık Araştırma Enstitüsü ile Yapı Araştırma Enstitüsü'dür. Çalışma Bakanlığı'na bağlı ar-ge enstitüleri, Sanayi Güvenliği Araştırma Enstitüsü ve Ulusal Sanayi Sağlığı Enstitüleridir. Ortak Ulusal Araştırma Enstitüleri'nin birincisi 1953'de kurulmuş, bunu diğer 12 enstitü izlemiştir. 1971'de Üniversitelerarası Ulusal Araştırma Enstitüleri kurulmuştur. Bir kamu kurumu niteliğinde olan Japonya Bilim Teşvik Demeği Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı'nın denetimi altındadır. Japonya'da sanayi, tarım, tıp, enerji, uzay, havacılık ve demiryolları, elektronik, deprem, doğal afetlerden korunma, çevre koruma ve yer bilimleri, deniz bilimleri ve teknolojisi ve savunma alanlarında faaliyet gösteren çok sayıda araştırma enstitü, merkez ve laboratuvarı bulunmakta olup önemli bir bölümü kamu kurumudur. Japon bilim ve teknoloji sisteminde, bilim şehirleri ve teknopolis girişimlerinin özel bir yeri bulunmaktadır. Japonların bilim şehri kurmak için yaptıkları iki büyük girişim vardır. Bunlardan birincisi Tsukuba Bilim Şehri'dir. İkinci girişim, Kansai Bilim Şehri'dir. Fukuoka'da, üçüncü bir bilim şehridir. Japonların teknopolis kurma girişimleri, Tsukuba Bilim Şehri deneyiminden esinlenmekle birlikte, farklı bir programın ürünüdür. "Kırların sükunetini şehre, şehrin aktivitesini kırlara taşıma" yaklaşımıyla biçimlenen "tekno-polis" kavramı, üniversite-sanayi işbirliğini mekansal bir yakınlık ve bu süreçte katılacaklar -özellikle de akademisyenler- için, aynı mekanda cazip, yeni yaşam alanları yaratarak sağlamak üzere planlanan, ileri teknoloji komplekslerini ifade etmektedir.

Tayland'da 20.yüzyılda eğitim ve kamu hizmetlerinde reformlar yapılmış, üniversiteler geliştirilmiş ve geleneksel bilgi birikiminden ayrı olarak ülkede modern bilim gelişmeye

başlamıştır.⁹⁷ Bilim, Teknoloji ve Çevre Bakanlığı, bilim ve teknoloji sisteminin en üst düzeydeki organıdır. 1991'de kurulan Ulusal Bilim ve Teknoloji Geliştirme Ajansı ar-ge faaliyetlerine finansman sağlar, ar-ge faaliyetinde bulunur, Teknik Enformasyon Erişim Merkezi aracılığıyla enformasyon hizmetleri verir, bilim ve teknoloji altyapısı ile insan gücü yetiştirilmesi için programlar yürütür. Araştırma kuruluşları, Ulusal Genetik Mühendisliği ve Biyoteknoloji Araştırma Merkezi, Ulusal Metal ve Malzeme Teknolojisi Merkezi ve Ulusal Elektronik ve Bilgisayar Teknolojisi Merkezi'dir. NSTDA Ulusal Genetik Mühendisliği ve Biyoteknoloji Merkezi Ulusal Genetik Mühendisliği ve Biyoteknoloji Merkezi'nin öncülüğünde ar-ge faaliyetleri gerçekleştirilir. NSTDA Ulusal Metal ve Malzeme Teknolojisi Merkezi, kritik hale gelen malzemeler ve bu malzemelerle ilgili teknolojilerde güçlü bir temel oluşturmak ve mevcut kapasiteyi güçlendirmek amacıyla kurulmuştur. NSTDA Ulusal Elektronik ve Bilgisayar Teknolojisi Merkezi, ülkede önem kazanan bir sanayi sektörü haline gelen elektronik ve elektrik sanayiinin büyümesine stratejik açıdan yardımcı olmuştur. NECTEC, bu alana gittikçe daha fazla sabit sermaye yatırımı yapan ve teknoloji ortaya koyan özel sektör, uygulanılması düşünülen teşvik politikalarının saptanmasında bir katalizör rolü oynayan Hükümet ve kalifiye teknik insan gücünün kaynağı olan üniversiteleri bir araya getirmiştir.

Tayvan, Japonya modelinden esinlenerek G.Kore gibi, 1960 sonrasında, sanayi ve teknolojiye atılım yapan bir diğer uzak doğu ülkesidir.⁹⁸ Ülkenin 21.yüzyılda bulunduğu bölgenin bir finans merkezi ve teknoloji adası haline getirilebilmesi için atılım başlatılmıştır. Faaliyet türüne özgü bir dizi merkezin yaratılmasını öngören APROC Planı'nın hedeflerinden biri, ülkeyi ileri teknoloji kullanan sanayilerin odaklandığı bir bölgesel merkez haline getirmektir. Akıllı Endüstri Parkı'nın kurulması planlanmıştır. Bu parklar Teknopolis, Bilim Parkı, Araştırma Parkı, Teknoloji Parkı, Kuluçkalık, Sınai-Ticari Ortak Faaliyet Parkı gibi farklı niteliklere sahip olacaktır. Tayvan Hükümeti kurumsal yapı itibarıyla teknoloji geliştirme çabalarının hızlandırılması ve sanayide uygulanması konusunda sorumluluk üstlenmiştir. Bilim ve teknolojiye ayrılan fonların ¼'ü Ulusal Bilim Konseyi, geri kalanı akademik kurumlar ve kamu araştırma

⁹⁷"Thailand, Open Society, Dynamic Economy", **Special Advertising Section**, Scientific American, Newyork, January 1994.

⁹⁸ U.S. Congress, **Office of Technology Assessment, Competing Economies: America, Europe and the Pasific Rim**, OTA-ITE-498, October 1991. Paul Cunnigham; Barker Brendan(Editors),1992, **World Technology Policies**, Longman Ind. and Public Service Management., Essex, U.K. "The Republic of China on Taiwan" **Special Advertising Section**, Scientific American, Newyork, October 1995. MOEA, Introduction: Ministry of Economic Affairs, (Taiwan), June 1995.

kuruluşlarınca harcanmaktadır. Ulusal Bilim Konseyi, bilim ve teknolojiye ilişkin konularda Devletin temel organıdır. Bilim ve Teknoloji politikasına ilişkin konularda etkinliği olan kurumlar arasında Ekonomik Planlama ve Gelişme Konseyi, Ekonomi Bakanlığı Sınai Gelişme Bürosu, Sınai Teknoloji Araştırma Enstitüsü, Bilim ve Teknoloji Danışma Grubu gibi kuruluşlar da bulunmaktadır. Ekonomi Bakanlığı'na bağlı olan Sınai Araştırma Konseyi hükümetin desteklediği uygulamalı araştırma projelerini izler. Ekonomi Bakanlığı'na bağlı olan ve Ulusal Bilim Konseyi tarafından da desteklenen Kamu Araştırma Kuruluşlarında fizibilite çalışmaları, teknoloji transferi, inovasyona destek ve ürün geliştirme çalışmaları yapılır. Sınai Teknoloji Araştırma Enstitüsü, elektronik, optoelektronik, bilgisayar, iletişim, makine ve kimya mühendisliği, enerji, sınai malzemeler, standartlar ve ölçüm konularında çalışan enstitülerden oluşmaktadır. 6000 elemanı olan enstitü sadece sivil teknolojilerle ilgilenmektedir. Tayvan'da elektronik sanayii alanında çalışmalar yapılır. Telekomünikasyon Laboratuvarları'nca ar-ge çalışmalarının yanında elektronik sanayiine yeni tasarım ve ürünler hakkında önerilerde bulunulur, telekomünikasyonla ilgili ulusal standartlar oluşturulur, kalite kontrolü, ölçme ve deneyler yapılır, Bakanlığa bağlı kuruluşlara telekomünikasyon hizmetleri konusunda önerilerde bulunulur. Chung Shan Bilim ve Teknoloji Enstitüsü, savunma alanında Tayvan'ın en büyük ar-ge enstitüsüdür. Cumhurbaşkanlığı Ofisi'ne bağlı ancak araştırma hedeflerini belirlemede özerk Çin Akademisi akademik araştırmalar yapmak ve ülkedeki akademik standartları yükseltmeye yönelik faaliyetlerde bulunmakla görevlidir.

1950-1990 arası ABD'nin bilimsel ve teknolojik ar-ge vizyonunun egemen çizgisi, temel araştırmalara verilen olağanüstü önem olmuştur.⁹⁹ Bu vizyonun kaynağını Vannevar Bush'un 1945'te yayımlanan Science-The Endless Frontier adlı monografisinde bulmak

⁹⁹Bülent Sankur, Nazan Tuğbay, **Çoğulortamlı Teknolojiler ve Uygulamalar**, TESİD, Ocak 1995. Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, İş Bankası Kültür Yay.1994. James Beniger, **The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society**, Harvard University Press 1986. **Technology for America's Growth: A New Direction to Build Economic Strength**, White House, ABD, 1993. **Policy Foundations for a National Information Infrastructure(NII)**, United States Council for International Business, ABD, Temmuz 1994. Informatization White Paper, JIPDEC, Japonya, 1993. National Competitiveness Act of 1993, ABD, 21 Ocak, 1993. **Technology for America's Economic Growth, A New Direction to Build Economic Strength**, President William J. Clinton ve Vice President Albert Gore, Jr. ABD, 22 Şubat 1993, **Networking Australia's Future**, Broadband Services Expert Group, Avustralya, Temmuz, 1994, **The Vision of Telecommunications in Korea**, Ministry of Communications, Güney Kore, Eylül 1994, **Information Superhighways: Opportunities for Public Sector Applications in the UK**, CCTA İngiltere, Mayıs 1994, **Information Technology: Wings to Human Ability**, Government Commission on Information Technology, Prime Minister's Office, İsveç, Ağustos 1994, **From Vision To Action Info-Society 2000**, Ministry of Research and Information Technology, Danimarka, Mart 1995, **Finland's Way To The Information Society The National Strategy**, Ministry of Finance, Finlandiya, 1995, **Global Information Infrastructure: Agenda For Cooperation**, U.S. Government Printing Office, ABD, 1995.

mümkündür. Ancak SSCB'nin dağılması, AB ve Batı Pasifik'in ekonomide süper güçler olarak ortaya çıkışı gibi değişiklikler, ABD'yi bilim ve teknoloji politikasını yeniden gözden geçirmeye itmiş, yeni koşulların belirlediği uluslararası rekabet üstünlüğü yarışında sanayi "kritik aktör" olarak öne çıkmıştır. Ulusal Enformasyon Altyapısı Yatırımı, Manyetik Levitasyon Teknolojisine Dayalı Demiryolu Taşımacılığı Yatırımı teknoloji yoğun mega projelerin tipik örnekleridir. 1993'te kurulan Ulusal Bilim ve Teknoloji Konseyi, daha önceki Bilim, Mühendislik ve Teknoloji ile ilgili Federal Koordinasyon Konseyi, Ulusal Uzay Konseyi ve Ulusal Kritik Malzemeler Konseyi'nin yerini almıştır. Clinton yönetimi öğretim-eğitim için teknoloji geliştirmeye yönelik Ajanslararası Özel Görev Komitesi adını taşıyan bir komite kurulmasını öngörmüştür. ABD'de ar-ge faaliyetine Federal Bütçe'den büyük ölçüde destek sağlanır. ABD'de bilim ve teknoloji alanı ile ilgili üst düzeydeki yetki ve sorumluluklar tek bir bakanlık/kuruluş bünyesinde toplanmamıştır. Bütün hükümet kuruluşlarının ar-ge sürecinde belli bir rolü vardır. Ama şüphesiz Savunma Bakanlığı, Sağlık ve Beşeri Hizmetler Bakanlığı, Enerji Bakanlığı, Ulusal Havacılık ve Uzay İdaresi, Ulusal Bilim Vakfı, Tarım Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Çevre Koruma Ajansı, Ulusal Okyanus ve Atmosfer Çalışmaları İdaresi, ar-ge programlarının genişliği açısından en başta gelmektedir. Her ajansın özel bir sorumluluk ve etki alanı vardır. Örn. NASA uzay alanında; Ulusal Sağlık Enstitüleri biyomedikal araştırmalarda; Ulusal Bilim Vakfı akademik temel araştırmalarda söz ve karar sahibidir. Yürütmedeki hiyerarşik yapı, bilim ve teknoloji yönetim sistemine de yansımaktadır. Bilim ve teknoloji alanında, Başkanlık Ofisi'ne bağlı olarak çalışan Yönetim ve Bütçe Ofisi ile Bilim ve Teknoloji Politikası Ofisi'nin, karar mekanizmaları açısından özel bir öneme sahiptirler. Yönetim ve Bütçe Ofisi Başkan adında Federal Hükümet'in konsolide bütçesini hazırlayıp Kongre'ye sunan bu ofis, ar-ge programlarını da gözden geçirmektedir. Direktörü aynı zamanda Başkan'ın Bilim Danışmanlığı'nı da yapan Bilim ve Teknoloji Politikası Ofisi, yürütmenin, bilim politikasını oluşturma açısından en üst düzeydeki organıdır.

Almanya'nın bilim ve teknoloji yönetim sistemi, hem bilim ve teknoloji politikalarının oluşturulması hem de uygulanması açısından merkezi yapıya sahiptir.¹⁰⁰ Federal Araştırma ve Teknoloji Bakanlığı, Alman Araştırma Kurumu gibi, bilim ve teknoloji politikalarının uygulanması, bilimsel çalışmaların desteklenmesi konularında önemli sorumluluklar üstlenen ve koordinatörlük görevi yapan kurumlar, yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve ticarileştirilmesinde de uzun dönemli stratejiler izlenmesini

¹⁰⁰Michael E.Porter(1990), *The Competitive Advantage of Nations*, The Mac-Millan Press Ltd., London. Frieder Meyer Kraemer(1990), *Science and Technology in the Federal Republic of Germany*, Longman Guide to World Science and Technology, Great Britain. Paul Cunningham; Barker Brendan(Editors), 1992., *World Technology*

sağlamaktadır. Federal Hükümet'in konuya ilişkin sorumluluk alanı; Ulusal Araştırma Merkezleri, Max Planck ve Fraunhofer Kurumları, Federal Bakanlıklara bağlı Araştırma Kuruluşları, Alman Araştırma Kurumu gibi kurumların çalışmalarını, seçilen konu ve amaçlara yönelik üniversite araştırma projelerinin desteklenmesini, nükleer enerji teknolojisi, mikroelektronik, uzay teknolojisi, lazer teknolojisi, ileri malzeme teknolojileri, enformasyon teknolojisi, biyoteknoloji ile genetik mühendisliği gibi gelişme süreci içindeki ileri ve yeni teknolojilerde sınıai araştırmaların desteklenmesini; küçük ve orta ölçekli sanayilerin teknolojik kapasitelerinin güçlendirilmesi için destek sağlanmasını, savunma, çevre koruma ve sağlıktan, kitle taşımacılığı, iletişim ve enformasyon veri tabanlarının hazırlanmasına kadar uzanan alanlarda kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için gerekli modern sistem, ürün ve hizmetler üzerinde araştırmalar yapılmasını, bilim ve teknolojiye uluslararası işbirliğini kapsamaktadır.

Federal hükümetin araştırma ve teknoloji politikası Federal Araştırma ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülmekte ve araştırma ve teknoloji politikalarının saptanması ve uygulanmasında koordinasyon görevini de üstlenmiş olup, ar-ge'yi desteklemektedir. Federal Eğitim ve Bilim Bakanlığı, okul öncesi eğitimden üniversiteye kadar, mesleki eğitim de dahil olmak üzere her düzeyde eğitim ve öğretim ve üniversitelerdeki bilim ve araştırma faaliyetlerinin desteklenmesinden sorumludur. Alman Araştırma Kurumu, organlarında görev alacak üyeleri kendisi seçen ve çalışma kurallarını kendisi saptayan özerk kuruluştur. Bütün bilim dallarında araştırma projelerine finansman desteği sağlamakta, bilim adamı yetiştirilmesi ve araştırmacılar arasında işbirliğinin artırılması için çaba harcamaktadır. Ar-ge Kuruluşları Ulusal Araştırma Merkezleri, farklı disiplinleri içeren ar-ge kapasitelerini, yürütülmeleri özel yetenek, özel donanım ve büyük ölçüde finansman gerektiren projelerle, ekonomik riski yüksek, uzun vadeli araştırmalarda kullanmaktadır. Her merkez kendi özgül alanında temel araştırma yapmaktadır. Bu araştırmalar sonuçları uzun vadede uygulamaya geçirilebilecek türdendir. Finansmanı Federal Hükümet ile eyalet hükümetlerinin katkılarıyla sağlanan Max Planck Kurumu özerk bir yapıya sahiptir. Federal Hükümet ve Eyaletlere Bağlı Araştırma Kuruluşları, finansmanlarını sağlayan Federal Hükümet/Eyalet Hükümetleri'nin ilgili bakanlıklarının hedef ve programları doğrultusunda araştırma yapan kamu kuruluşlarıdır. Önemli danışma organları Bilim Konseyi ve Eyaletler Eğitim Planlaması Komisyonu'dur. Bilim Konseyi,

Policies, Longman Ind. and Public Service Management., Essex, U.K. Stefan Kulhmann(1995), "Patterns of science and technology policy evaluation in Germany", **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.

Federal Hükümet ve Eyalet Hükümetleri'ne yükseköğretim ve araştırma politikası konularında tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Almanya'da araştırmalara destek sağlayan 5500 Bilim Vakfı vardır. Almanya, Porter'ın ünlü "The Competitive Advantage of Nations" adlı kitabında önemle vurguladığı gibi, ekonomideki gücünü ve bugünkü refah düzeyini, prodüktiviteyi artırmadaki başarısına borçludur. Bu başarının temelinde ise Almanya'nın teknoloji alanındaki yetkinliği; üretim sistemini ve ürün profilini ileri teknolojiler bazında yenileyebilme yeteneği yatmaktadır. Sanayii, B.Britanya ve Fransa'ya göre çok cılızdır ve bu ülkelerin sanayi ürünleriyle rekabet edememektedir.¹⁰¹

Malezya, 40 yıldan daha az bir zamanda tarıma dayalı bir ekonomiden teknoloji yoğun ürünler ihraç eden bir ülke konumuna geçmiştir.¹⁰²2020'ye kadar sanayileşmiş bir ülke olmayı hedef alan Malezya'nın kalkınma planlarında bilim ve teknoloji stratejik bir faktör olarak görülmektedir. Malezya Bilim ve Teknoloji Programı'nın hedefleri; ülkenin ar-ge kapasitesini artırmak ve sanayiinin teknoloji kullanım yeteneğini yükseltmektir. Malezya ileri malzemeler, imalat otomasyonu, bio-teknoloji, mikro elektronik ve ET ile enerji teknolojisinde yetkinliğini artırmayı hedef almaktadır. Üniversite sistemi de, ülkenin araştırma ve teknoloji yeteneğinin yükselmesine katkıda bulunacak biçimde geliştirilmektedir. Bilim ve teknoloji yönetim sisteminde farklı işlevler Bilim, Teknoloji ve Çevre Bakanlığı, Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı gibi farklı bakanlıklarca paylaşılmıştır. Başbakan'ın başkanlık ettiği Malezya İş Konseyi(MBC), hükümet üyeleri, kamu kuruluşlarının temsilcileri ve iş dünyasının önde gelenleriyle yaratıcı bir diyalog ortamı için toplanır. Malezya Sınâî Gelişme Kurumu, ülkede sınâî gelişmenin teşviki ve koordinasyonu konusunda temel organ niteliğindedir. Sınâî gelişmedeki temel yönelim ise, emek yoğun sanayilerden yüksek teknolojlili sanayilere geçiştir. Devlet öncülüğünde kurulan Malezya Teknoloji Geliştirme Korporasyonu, Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'nın denetimindedir. Malezya Mikro elektronik Sistemler Enstitüsü, iş çevrelerine teknolojiden yararlanarak rekabet güçlerini artırabilmeleri için yardımcı olur. 1985'de kurulan bu ulusal araştırma enstitüsü, Malezya'nın mikro elektronik ve ET'nde önemli bir güç haline gelmesi için uygulanan uzun dönemli stratejinin bir parçasıdır. Malezya Orman Araştırma Enstitüsü; Malezya

¹⁰¹Christopher Fremann(1989), "New Technology and Catching Up", *The European Journal of Development Research*, June, 1989. H.Ayut Göker(1993), "Serbest Pazar Ekonomisi" Ülkelerinde Sanayi(leşme)-Teknoloji(ye yetişme) Politikaları ve Devletin Rolü, TMMOB, Ankara.

¹⁰²"Malaysia, Technological Competitiveness Towards 2020", *Special Advertising Section*, Scientific American, Newyork, April 1994.

Tarımsal Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü; Malezya Kauçuk Araştırma Enstitüsü; Malezya Hurma Yağı Araştırma Enstitüsü; sınıai teknoloji geliştirme, kalite sertifikasyonu ve laboratuvar akreditasyonu konularında faaliyet gösteren SIRIM(Bilim, Teknoloji ve Çevre Bakanlığı'na bağılı olan bu organizasyonun malzeme teknolojisi; ileri imalat teknolojisi, ürün ve makina geliştirme, kimya teknolojisi ve bio-teknoloji alanlarında ar-ge faaliyetinde bulunan dört merkezi vardır.); Malezya Kompozit Teknolojisi Araştırma Kuruluşu, Malezya'daki mevcut araştırma enstitülerinden önemlileridir. Malezya Teknoloji Parkı, yeni teknoloji girişimlerini ve teknoloji yetkinliğine dayalı genç firmaları desteklemek konusunda ulusal düzeyde önemli bir adımdır. İleri teknoloji alanında sanayiinin desteklenmesi ve sanayi, kamu kurumları, araştırma kurumları ve akademik kurumlar arasında işbirliği Malezya Teknoloji Parkı'nın hedefleri arasındadır. KULIM Yüksek Teknolojili Sanayi Parkı kayda değer bir diğer girişimdir.

Girmiş bulunduğumuz 21.yüzyıl, "bilgi çağı", "bilgi toplumu", "uzay çağı", "elektronik çağ" vb. isimlerle nitelendirilmektedir. İktisadi açıdan tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş 200 yüzyıl gibi uzun bir zaman dilimini kapsamıştır. Oysa sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş 10-25 yılı almıştır. Gelişmemiş toplumlar başta olmak üzere tüm toplumlar, bu sürece geçiş için fazla zamana sahip bulunmamaktadır. BT'nin kullanımı ve bilgi toplumuna geçiş görevi esas itibarıyla uluslararası anlaşmalarla Devletlere(kamu yönetimlerine) verilmiştir. Batı ülkelerinde ve Japonya'da 1970'lerde başlayan bu süreç, Türkiye'de kamu yönetiminde yeniden örgütlenme gerekliliğiyle 1990'larda önem kazanmıştır. Ne yazık ki Türk Kamu Yönetiminin(devlet), BT'ne geçiş için gerekli ve sorumlu olduğu görevi yerine getiremediği düşünülmektedir. Bilgisayar kullanımı, kamu personelinin BT konusunda hizmet içi ve uzmanlık yönlü eğitimi, yazılım, donanım, programlama, altyapı hazırlığı, kadroların yetiştirilmesi vb. hususlarda gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kalmıştır. Kamu yönetiminin üstlenmesi gereken görevi, bir nevi özel sektörün ele alıp, gerçekleştirmeye çalıştığı dikkati çekmektedir.

Günümüzdeki kamu yönetimi örgütlenme modeli incelendiğinde, Bakanlıklar ve kamu kurumlarınının BT yönlü dijital, sayısal teknoloji, e-bakanlık/e-hizmet/e-engineering anlayışı biçiminde örgütlenemedikleri; kamu yönetiminin sorumluluklarını yerine getiremediği; BT yönlü politikalar oluşturma ve uygulamaya geçemediği görülmektedir. Türkiye'de özel sektörsel e-ticaret, BT, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi(TQM), e-engineering, açık yönetim, öğrenen örgüt hatta benchmarking anlayışına başarıyla geçiş yaparak, kamu

kuruluşlarının örgütlenme ve uygulamadaki başarısızlığını bir nevi ört bas etmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'deki kamu örgütlerinde hem küreselleşme sürecinde BT kullanımına geçilmeli, hem de AB'ye giriş için BT kullanımı yoğun örgütlenme ve yönetim anlayışına yönelinmelidir.

Ülkemizde iletişim, açık yönetim, denetim anlayışına geçiş yönünde çaba sarfedilirse BT'nin de, kamu yönetimini etkileyeceği düşünülmektedir. Gelişmiş ülkelerde e-engineering anlayışıyla kamu yönetiminde yeni bir yapılanmaya gidilmektedir. Türkiye'de kamu yönetimi, adı geçen süreçlere uyum sağlamak ve örgütlenmek durumundadır. Hem sanayileşme hem de BT'ne geçiş sürecini birlikte ve aynı zamanda geçmesi gereği vardır. Fakat araştırmacı ve uzmanların yorumlarına göre Türkiye; BT'ne geçiş için gereken şansı ve aşamayı kaçırmak üzeredir. Diğer yandan ülkemizde bilimsel araştırmalar, araştırmacı sayısı, ar-ge oranı vb. de çok düşüktür.

Kamu yönetimi ve KPY 1960'lardan bugüne değin yapılan re-organizasyon amaçlı reform çalışmaları, MEHTAP, KAYA Projeleri, 5 yıllık ve 8 adet olan kalkınma planlarına karşın, kamu personel rejimi ve yönetim politikaları yönüyle adeta içinden çıkılmaz sorunlar içindedir. Artık yasama ve yürütme organlarının yasal düzenleme yapma çabaları da, Fransız Hukuku kökenli kamu yönetimi ve KPY'ni bu durumdan kurtarmakta başarılı olamamaktadır. Dünyada ABD, Japonya, Almanya, İngiltere BT'nde ilerlemiş durumdadır. Dolayısıyla modern yönetim anlayışında bu ülkelerin kamu yönetimi örgüt ve yönetim yapıları etkili olacağı belirtilebilir. Türkiye KPY'nin de, iletişim ve BT'nin gereği olarak ABD, Japonya BT ağırlıklı kamu yönetimi anlayışına yaklaşmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

Kanımızca da doğru ve mantıklı olan bir görüşe göre ilk çağlarda insanlar, teknoloji ve teknolojik araçlar olmadan da yaşamışlardır. Teknoloji ise yaşamı kolaylaştırıcı olmuştur. Bitkiler ve hayvanlar, yüzyıllardır teknoloji olmaksızın yaşamlarını sürdürmektedir. BT çağı da bir gün yerini bir başka ve üst çağa bırakacaktır. Ama refah düzeyini yükseltmek için nasıl sanayi toplumu aşamasına geçmek gerekiyorsa; şimdi bir de BT/bilgi toplumu aşamasının da geçilmesi gerekliliği ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bu arada yeni teknolojilerin enerjiye bağılılığı hızla azalmaktadır. Elektronik bilgisayarların yerini hızla, yarı iletkenlere dayalı optik bilgisayarlar alacaktır. Elektronikte ışığın kullanılması sonucu opto-elektronik devri başlamıştır. Ayrıca Japonya'da "alan değiştirme eğitimi" programı uygulanmıştır. Robot teknolojisi

devrimini gerçekleştirmek isteyen ülkenin sermaye fazlasına, mühendis, bilim adamı arzına, işgücü açığına ihtiyacı vardır. Kamusal yetki ve otoritenin ulus devletten küçük birimlere devredilmesinin temelinde, ekonomik ve BT'deki gelişmeler yer almıştır.

Türkiye'de uzun yıllardır bilim ve teknoloji politikası tespiti ve uygulanması konusunda kararlılık gösterilmemiş olup, bunun sadece söylemi yapılmıştır. DPT tarafından yakın bir zaman önce 3 cilt halinde yayımlanan ekonomik ve sosyal sektörlerdeki gelişmeler ve kısa vadeli genel hedeflere ilişkin toplam 316 sayfalık raporda, bu konuya birkaç sayfa ile değinilmiş olması, yakın gelecekte de bu alanda bir politika uygulanmasına dair siyasi irade ve niyet bulunmadığı izlenimini vermiştir. Türk üniversitelerinden 1990-1991 öğretim yılında temel fen bilimleri ve mühendislik alanlarında sadece 308 öğrencinin doktora almış olması, bu sayının elektrik-elektronik ve bilgisayar alanlarında sadece 27 olması, bu konuda acil önlemler alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kamu kesiminin zaaflarını, özel kesimin örtmesi mümkündür. Ne var ki ticari kesimdeki ar-ge faaliyetlerinin azlığı, Türkiye'nin bilim ve teknoloji alanındaki önemli sorunlarından biridir. Teknoloji transferi ve yabancı sermaye yatırımları, teknoloji açığını kapatma bakımından çok önemli rol oynayabilir. Ancak yabancı sermayenin bu konudaki isteksizliği bilinen bir husustur. Özelleştirmeden sonra Teletaş ve Netaş'ta ar-ge bölümlerinin küçültülmesi ve fonksiyonlarının dışarı nakledilmesi işlemi çok kaygı vericidir. Bu trend sürer ve Türkiye elektronik alanında uluslararası pazarlarda % ile ölçülen bir paya sahip olamaz ve pasif kullanıcı durumunda kalırsa; yeni malzemeler ile biyo teknoloji alanlarında yüksek öğretim kurumları, kamu araştırma kuruluşları ve özel kuruluşlarında, bilgi, bilimsel ve teknolojik ar-ge birikimi oluşturulamazsa ve halen rekabet gücüne sahip bulunduğu tekstil ve hazır giyim, demir-çelik ve cam ürünlerinde, yine elektroniğe dayalı yeni üretim teknolojilerinin kullanımını yaygınlaştıramazsa, 21.yüzyılda bugünkü güçlü olmayan konumunu da koruyamayabilir.

Bununla birlikte 1900'lü yıllarda üretimde yaşanan mekanizasyon, işbölümü ve uzmanlaşmayla birlikte yığın üretime geçiş, nasıl ki o dönemlerin yaygın atölye tipi örgütlerini -bürokratik, işlevsel bölünmeye dayalı-modern örgütlere dönüştürmüşse; bugün de mikro elektronik alanında yaşanan gelişmeler ve bunların üretim sürecine girişiyle kitle ve atölye tipi üretimin bir arada yer aldığı, yeni üretim döneminin başlamasıyla modern

örgütler post modern örgütlere dönüşmeye başlamıştır.¹⁰³ Bu değişim sürecinde BT'nin ve bunun olanaklı kıldığı yalın üretim ve esnek uzmanlaşmanın rolü dikkat çekmektedir. BT'nin desteklediği grup teknolojileri ve esnek uzmanlaşma ile ölçek ekonomisinden yararlanmak üzere standart ürün ve tüketim kalıplarına dayalı kitle üretim ve tüketim süreci yerini artık çeşitliliğin, standart olmayan ürün, üretim ve tüketimin geçerli olduğu üretim ve tüketim sürecine bırakmakta, bu ise toplumsal ve örgütsel alanda yeni bir aşamaya geçişi yansıtmaktadır.

Modern örgütler zaman içinde nüfus artışı ve kentleşmeye koşut olarak büyürken, diğer taraftan karmaşıklık düzeyleri artmıştır. Büyüklük ve karmaşıklık ise örgütlerin kaynak gereksinimini artırıcı rol oynamıştır. Ancak artan kaynak talebine karşın kaynakların kıt olması modern örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini azaltmıştır. Modern sonrası dönemde işlevsel farklılaşma yerini, farksızlaşmaya bırakmıştır. Post modern örgütlerde sınırlar değişken ve muğlaktır. BT'nin sunduğu olanaklar ve müşteri hizmetlerindeki çeşitlenmeler örgütlerde sınırları ortadan kaldırmıştır. Örneğin e-mail ve BT ile birlikte evde istihdam ve tele-iş gibi yeni olgularla birlikte, örgütlerde sınırların yok olmuştur. Post modern örgütlerde amaçlar açıkça ortaya konmaktadır. Postmodern örgütlerde işbirliğine dayalı açıklık nedeniyle daha yatık yapılara ve Mintzberg ve Toffler'in deyimleriyle ad hoc yapılanmaya gidilmektedir. Örgütsel iletişimde yaşanan gelişmeler post-modern örgütlerde geçici gruplar oluşturmaya dayalı iş örgütlenmesini gündeme getirmiştir. Böylece Bennis ve Slater'in 1968'lerde geleceğin örgütlerini karakterize eden özelliğin "geçicilik" olacağı konusundaki tahminlerinin gerçekleştiğine tanık olunmuştur.

Postmodern örgütlerde örgüt şemaları, modern örgütlerdeki işlevsel gruplara göre değil; proje gruplarına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Bu çağda istihdam edilen işgücü çoğunlukla geçici, yarı zamanlı ve sözleşmelidir. İşgücünün bu yeni niteliği ile yalnızca maliyet ve nitelik avantajı sağlanmayıp, aynı zamanda işgücüne bağımsızlık getirmiştir. Post modernist örgütlerin temel özellikleri; esneklik, örgütsel işlerde farksızlaşma, alternatif teknolojilerin kullanımı pazarda yer alan boşluklara–niches–yönelme, işgücünün giderek vasıflaşması ve istihdamda alt sözleşmelere(taşeronluğa) gidilmesidir. Bu yeni aşamada post-industrializm, post-fordizm, post-modernizm, modernizasyon, modernity ve esnek uzmanlaşma gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bunlar Kuhn'un deyimleriyle yeni paradigmaların birer sembolüdür.

¹⁰³Türksel Kaya Bensghir, **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**(1996),s.267-271

Modernist söylem, ilerleme(progress), usa vurma(reason) gibi kriterlere dayanırken; postmodernist söylem paradoks, indeterminizm terimlerine dayanmaktadır. Postmodern dünyada örgütlerin nasıl bir biçime kavuşacağı, hangi ilişkiler ağı içinde bulunacağı 1980'lerden itibaren çeşitli yazarların ilgisini çekmiştir. 1982'de Peter ve Waterman mükemmel örgütlerin temel özelliklerini ortaya koymak üzere bir araştırma yapmışlardır. Yeni koşulların geçerli olduğu ortamda eskiden geçerli olan doğruların artık geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır. Postmodernizmin izlerine Marksist F.Jameson'dan muhafazakar ve liberal fütürist P.Drucker'a ve ruhani lider P.Vail'e kadar pek çok araştırmacı ve düşünürün son yıllarda verdikleri eserlerde rastlanmaktadır. Berquist Amerika'nın kültürel tarihini izleyerek yaptığı araştırmasında postmodernizmin, Avrupa'da yer alan yapısalcılık, post-yapısalcılık, de-construction, post-capitalist, eleştirel teori ve feminizm tartışmasının yer alması, resim, sanat, yazın ve mimaride çağdaş sanat biçimlerinin eleştirilmesi, ekonomi ve iş ortamının sosyal analizi ve kaos teorisi olmak üzere 4 temel kaynağın olduğunu ortaya koymuş ve bunların örgütlere uzantısının dolaylı olduğunu belirtmiştir.

Devletin ar-ge'ye ayırdığı kaynakları ciddi ölçüde artırması ve kaynak kullanımında özel sektöre öncelik vermesi gerekmektedir. Türkiye'nin bilgisayar donanımına girmesi için geç kalınmış olunabilir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarının donanım ihtiyacı merkezi olarak karşılanmalı ve ortak iletişim protokolleri geliştirilmelidir. Özellikle yazılım alt sektörünün geliştirilmesi için bilgisayarlı eğitimin gerektirdiği multi-media ve yazılım teknolojileri teşvik edilmeli; bankacılık ve diğer hizmet sektörlerinin ihtiyaçları için gerekli ar-ge çalışmaları desteklenmelidir; bu alandaki hizmet ihracatına vergi iadesi türü katkılar gerçekleştirilmelidir. Teknoloji transferi çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilebilir: Patent ve lisanslar, mühendislik plan ve projeleri, montaj ve kullanma tarifleri, teknik hizmetler, yönetim danışmanlığı, eğitilerek ve izleyerek öğrenme gibi. Kore'nin yaptığı gibi ileri/özel teknolojiye sahip makine-teçhizatın ithali de bir teknoloji transferi yoludur. Bu yöntemleri gerçekleştirmek için de satın alma, kiralama, ortak yatırım, yabancı dış sermaye yatırımı gibi yöntemler izlenebilir. Gelen teknolojiyi, iyi eğitilmiş, öğrenme, uyarılma ve kullanma yetenekleri gelişmiş işçi ve yöneticilerin eline verildiği takdirde tam verim almak mümkündür.

Kısacası birinci bölümde, uygarlık tarihi, bilim tarihi ve ekonomi tarihi yönlerinden teknolojinin gelişim süreci ele alındıktan sonra; teknolojilerin sınıflandırılmasını

inceleyen bir başlığa yer verilmiştir. Diğer yandan Türkiye’de kamu yönetiminin teknoloji politikası, kalkınma planları, bilimsel ve teknolojik göstergeler ve kurumsal yapılanma açısından ele alınmıştır. Bir de küreselleşme ve enformasyon toplumuna geçişte Türkiye’deki durum ile BT’nde gelişmiş ülkelerin bilim ve teknoloji politikaları konuları incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Aşağıdaki ikinci bölümde ise Türkiye’de KPY geleneği, DPB’nin kuruluşu, örgüt yapısı ve görevleri; çağdaş KPY ilkeleri ve önemi, ülkemizdeki kamu personel rejimi ve uygulamaları ile BT ilişkisi ve bu konularda BT etkisinin hakim olup olmadığı hususu saptanmakta, bu konulardaki çalışmalar değerlendirilmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ GELENEĞİ, HÜKÜMET PROGRAMLARI VE KAMU PERSONEL REJİMİ ÜZERİNDE TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN ETKİLERİ

I-GİRİŞ

İkinci bölümde önce ülkemizdeki bürokratik yönetim geleneği kısaca belirtilmiş; sonra "Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Geleneği" başlığıyla, geçmişte -BT etkisini dikkate almaksızın- bilim insanları ve araştırmacıların değindikleri ve literatüre geçmiş bulunan kamu personel rejimi/yönetimine ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Daha sonraki kısımda hükümet programları incelenmiş, 1985'lere kadar sadece kamu yönetiminin teknoloji politikalarından söz edildiği; BT sözcüğünün ise 1985 sonrası telaffuz edilmeye başlandığı dikkati çekmiştir. Bu nedenle ilgili bölüm başlıkları "Teknoloji/BT Etkisi" deyimiyile sunulmuştur. Ayrıca II.bölüm başlığında da "Teknoloji/BT Etkisi" deyimii kullanılmıştır. Çünkü iktisat ve yönetim politikalarını, önce teknolojik yatırım ve teknoloji transferi etkilemiştir. Diğer bir deyişle kam yönetiminde BT kavramından 1985-1990'lara kadar bahsedilmemiştir. Hükümet programları, literatür, kalkınma planları ve yasal düzenlemeler(rejim) incelendiğinde "teknoloji" sözcüğünden "BT"ne doğru bir gidiş göze çarpmaktadır. Aşağıda konu geniş biçimde sunulmuştur.

II-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ GELENEĞİ

KPR, kamu personeli ile hizmet arasındaki ilişkileri düzenleyen temel politikalar, teknikler ve uygulamalar bütünüdür ve yönetim sisteminin odak noktasıdır. Yönetim bilimi, içinde yer aldığı toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasal yapı ile yakın ve sürekli etkileşim içindedir. Yönetim bilimi ve kamu personel rejimi çevresindeki değişikliklere uyum sağlayabildiği ölçüde etkinlik kazanır. 21.yüzyılda geleceğin özel ve kamu örgütlerinin, geleneksel bürokratik yapılarından farklı olacağını, içinde yaşanan küreselleşme, demokratikleşme, özelleştirme, yerelleştirme gibi değişimler göstermektedir. Yeni örgütsel yapımanın, "örgütlenmiş güç" olarak yönetime katılımcı, tartışmacı, sorgulayıcı, yenilikçi, yaratıcı, bilgi sistemlerindeki ve teknolojilerindeki gelişmelerden yararlanarak işleri verimlilik ilkelerine uygun olarak, zamanında, istenen biçimde sonuçlandırıcı türde ve nitelikte insan gücüne gereksinmesi vardır.¹ KPR; devletin üstlendiği görevleri yerine getiren kamu hizmeti görevlilerinin bağlı oldukları temel politika, koşul, kural, teknik ve uygulamaların bütünüdür; ülkenin idari, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel yapısından, gelişim ve geleneklerinden etkilenir;

¹ A.Doğan Canman, Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yay., Ankara, 1995, sunuş ve s.1-6

çevresinde meydana gelen oluşumlara ve değişimlere uyum sağladığı ve bütünleştiği ölçüde başarılı olur.²

A-BÜROKRATİK YÖNETİMİN İŞLEYİŞİ

Kamu personel yönetimi geleneğini çözümleyebilmek için öncelikle bürokratik işleyişe yer vermekte yarar vardır. Bu nedenle bürokratik yönetimi geleneği sürecinin ilk aşamalarında etkili olan ülkelerin, "Yönetim/Türk Yönetim Tarihi" açısından bu konudaki gelişim çizgisi aşağıda kısaca sunulmuştur.

Bilindiği gibi şehir devletleri ilk Mezopotamya'da görülmüş; Sümerler'in kurduğu şehirlerde MÖ.3000'lerde sanat ve mimari, yönetim ve sosyal örgütlenmede gelişmeler olmuştur. Vergilerin toplanması, tapınak ve alt yapı tesislerinin kurulması, kaynaklar ve hizmetlerin bölüşümü idari yapıyı geliştirmiş, iş bölümü, rütbe, görev ve statü farklılığını ortaya çıkarmıştır.³ Eski Mısır'da bürokratik gelişmeye sulama sistemine dayanmış; bu sistemin korunması/yönetimi için katipler/memur grubu oluşturulmuştur. İlk devletler ve bürokrasilerin ortaya çıkışında din, ticaret, nüfus büyümesi ve savaşların da rolü olmuştur. Çin bürokrasisinin gelişmesindeki etkense dış tehlikelere karşı korunmak olup, Çin Seddini inşaa ederek ordular kurmuşlardır. Bununla beraber Weber ilk bürokrasilerin patrimonyal özellik taşıdığını; modern bürokrasilerinse Protestan ahlakın, para ekonomisinin gelişmesi, ulus devletlerin ortaya çıkışı, devlet görevlerinin artması ve kapitalist sistemin genişlemesiyle görüldüğünü belirtmiştir. Bu bürokrasi biçimi Avrupa tarihine dayanmıştır. Batı'da modern devlet bürokrasisi, feodal yapı üzerine kurulmuştur. 16.yüzyıldan itibaren gelişen mutlak monarşiler, merkezi otoritenin yapısını büyütüp, gücünü artırmış; yönetici ve memur sınıfları ortaya çıkmıştır. Böylece bürokratların toplumda nüfus ve iktidarı; derebeyi ve prenslerin hükümdarlığının yerini almıştır. 18.yüzyılda Avrupa'da yönetimin pratik/teorik yönüne sistematik bir ilgi olmuş, bu gelişmede sanayi devrimi, bilimsel bilginin artması ve aydınlanma dönemi düşünürleri rol oynamıştır. Fransız İhtilali ve Napolyon iktidarı bürokrasinin yeniden biçimlendirmiş, devlet kralın kişisel mülkü olmaktan çıkmış, yerini millet ve örgütlenmiş kamu hizmetleri almıştır. Bu sistemde vatandaş ülkenin egemen otoritesi ile doğrudan ilişkili hale gelmiş ve vatandaşlık kavramı genelleştirilmiştir. Ayrıca merkantalist politika geniş yasal

²Alpay Ataoğlu, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)", *TODAYE*, 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirisi, 7-9.5.1997, Ankara, s.2

³Bilal Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, Erkam Matb., İstanbul, 1999, s.222-224. Donald C.Reward, *Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Bürokrasilerin Karşılaştırılması*(Çev.Refik Çiçek), DPB, Ankara, 1991, s.9

düzenlemeleri gerektirmiş ve bürokrasiyi önemli bir kurum olarak geliştirmiştir. Kamu görevlilerinin statüsünde önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Kraliyet hizmetleri kamu hizmetine dönüşmüş, kamu görevlileri artık hükümdar/prensın özel hizmetçileri olmaktan çıkmıştır. Kamu görevlerinde amatörlükten profesyonelliğe doğru bir değişim yaşanırken, sadakat kavramında da bir farklılık ortaya çıkmıştır. Artık sadakat krala değil, devlete ve kanunlara olacaktır. Bürokrasinin gelişmesinde devletin ekonomik hayata girişimci ve düzenleyici olarak girmesi de önemlidir. Toplumda eşitlik ve demokrasi isteklerinin gelişmesi ile getirdiği kurallar ve kurumlar da bürokrasiyi geliştirmiştir.

Bu bağlamda KPY uzun dönem Weber'in bürokrasi kuramı üzerine kurulmuş ve personel yönetimi politikaları geliştirilmiştir. Bu nedenle II.bölüm "bürokrasi" başlığı ile açılmıştır. Bürokrasi belirli bir tarihi gelişimin ürünüdür. Geniş anlamda bürokratik otoritenin ve memur sınıfının ortaya çıkışı devletin gelişmesiyle paraleldir.⁴ Devlet, bürokratik örgüt ve otoritenin tarihi olarak önemli taşıyıcısı ve geliştiricisi olmuştur. Bürokrasi kavramı ilk defa 1745'de V.Gournay tarafından kullanılmış; De Gournay bürokrasiyi, "Fransa'yı tahrip edecek bir hastalık" olarak değerlendirmiştir. Bu hastalık da "bürolara aşırı tutku"dur. İlk olarak Fransızca'da ortaya çıkan bürokrasi kavramı, 19.yüzyılda Almanca'ya "bureaucratie", İtalyanca'ya "burocrazia" ve İngilizce'ye "bureaucracy" şeklinde aktarılarak, uluslararası yönetim bilimi sözcüklerinin anahtar kavramı olmuştur. 19.yüzyılda bürokrasi kavramı "otorite, memurların halkı etkilemesi" gibi anlamlarda kullanılmış ve bürokrasiye monarşi, aristokrasi ve demokrasiden sonra dördüncü yönetim biçimi olarak da anlam verilmiştir.

Weber'den önce bürokrasiyi G.Mosca ve Michels incelemiştir. Mosca, bütün yönetimleri feodal ve bürokratik olarak ikiye ayırmıştır. Feodal devlette yönetici sınıfın her bir üyesi iktisadi, adli, idari veya askeri fonksiyon icra edebilir. Fakat bürokratik devlette bu fonksiyonlar birbirinden kesin bir şekilde ayrılarak, yönetici sınıfın belli bir bölümüne tahsis edilir. Mosca yönetici sınıfın bu bölümüne "bürokrasi" adını vermiştir. Bu da maaşlı memurlardan oluşmaktadır. Mosca, zenginliği ve askeri otoriteyi tekeline almış bir bürokrasiyi bürokratik merkezîyetçilik olarak nitelemiş ve bu yönetim şeklinin de despotizm olduğunu belirtmiştir. Alman Sosyolog Michels, bürokratikleşmeyi modern toplumların oligarşik eğilimlerine bağlamaya çalışan ilk kuramcılardandır. Michels incelemelerini siyasi partiler ve sendikalar gibi gönüllü örgütlerin

⁴Bilal Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*(1999), s.220-221. Doğan Canman, *Çağdaş Personel Yönetimi*(1995), age., s.8-15.

bürokratikleşmesi üzerinde yoğunlaştırmıştır. Michels Avrupa özellikle Almanya'daki sosyalist partilerle işçi sendikaları üzerinde yaptığı araştırmalara dayanarak "Oligarşinin Tunç Kanunu teorisi"ni⁵ geliştirmiştir. Michels bürokrasinin sınırlandırılmasını ihtimal dışı görmemekle beraber, hiçbir gücün/yönetimin oligarşinin tunç kanunu ile başa çıkamayacağını belirtmiştir. Maaşlı görevlilerin yalnızca devlete özgü olmadığını, büyük yapılı her örgütün modern dünyada bunlara ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Michels'e göre insan tabiatından, siyasi mücadelenin niteliğinden, örgütlerin yapı ve niteliğinden kaynaklanan eğilimler zamanla oligarşiye yol açar. "Her kim örgütten söz ediyorsa oligarşiden söz ediyor demektir." demiştir.

B-TÜRKİYE'DE BÜROKRASİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Osmanlı Devleti'nden TC'ye geçişte yalnızca siyasal rejimde değişiklik olmuş; yönetim gelenekleri, kurumları ve siyaset kültürü yeni rejimde de belirli ölçüde varlığını sürdürmüştür.⁶ Aşağıda Türkiye'de bürokrasinin gelişimi iki bölüm içinde incelenmiştir. Bu bölümlerin belirlenmesinde TC'nin ilanı esas alınmıştır. Cumhuriyet öncesi bürokrasinin gelişiminde ise Osmanlı İmparatorluğu'nun 1299'daki kuruluş yılı esas alınarak konu 2 kısımda incelenmiştir.

1-Cumhuriyetten Önce Bürokrasi

Anadolu'daki ilk uygarlıklardan Hitit Devleti, küçük şehir krallıklarının bir yönetim altında birleşmesinden meydana gelmiştir. Bu başında, merkez Hattuşaş'ta oturan büyük kral bulunurdu. Büyük kralın yetkileri, "Pankuş" adı verilen bir meclis tarafından sınırlanmıştı. Büyük kraldan sonra en geniş yetkileri olan kişi, "Tavanna" adı verilen kraliçe idi. Eski Türklerde aileler/soyların bir araya gelmesiyle boylar oluşmuştur. Devletin başında hakan bulunurdu. Fakat Hakan'ın hakları ve yetkileri sonsuz değildi. Çünkü boy beyleri ve hanlar kendi topraklarında bağımsızdı. Eski Türklerde Hakan'a devlet işlerinin yürütülmesinde yardımcı olmak üzere "bey" adında büyük memurluklar kurulmuştur. Bunlardan başka "yabgu, şad, tarhan, tudun, tamgacı" adı verilen unvan, makam ve memurluklar vardı. Türklerde ilk devlet teşkilatını Asya Hun hakanlarından

⁵ **Oligarşinin Tunç Kanunu:** Parti organlarının liderleri ve üyeler, tam gün mesai yapacak maaşlı görevliler istihdam edilmesine gerek duyarlar. Bu görevliler zamanla parti organlarında uzmanlaşırlar. Örgüt liderleri zamanla uzmanlaştıkları için profesyonel liderlik kazanırlar. Sosyal köken itibarıyla mensup oldukları tabakadan ilişkilerini kesip, bir çeşit elit zümre olurlar. Bu yöneticiler pozisyonlarını koruyamayacaklarını anladıkları zaman, kendilerinden sonra gelecek olanları kooptasyonla seçerler. Örgütler, yapıları resmen demokratik olsa bile, yapılarını fiilen oligarşiye dönüştüren tunçtan bir kanuna tabi olacaklardır.

⁶ Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**(1999), s.225-233

Mete Han kurmuştur. Devlet, merkez, doğu ve batı olmak üzere 3'e bölünmüştür. Ülkenin yönetimi askeri temellere ve sağlam bir yapı bütünlüğüne dayanmaktaydı. İlk olarak Büyük Hun Devleti'nin devlet yönetiminde uygulanan bu şekil, sonra Güktürkler, Uygurlar, Karahanlılar, Selçuklular olmak üzere bütün Türk devletleri tarafından kullanılmıştır.

İlk Müslüman-Türk Devletini Karahanlılar'ın kurdukları kabul edilmektedir. Karahanlılar hükümdarlarına "han/hakan" derler; "arlan, buğra, kadir, kara, ilig" gibi unvanlar da verirlerdi. Karahanlılar da eski Türk Devletlerinde olduğu gibi hakanlarına "kut" denilen yönetme hakkı ve yetkisinin Tanrı tarafından bağışlandığını kabul ederlerdi. Gaznelilerin devlet yönetimi Karahanlılar'a benzemekle birlikte onlar kadar düzenli değildi. Çünkü devletin dayandığı sağlam bir temel yoktu. Selçuklu devlet yönetimi ise, eski Türk gelenek ve töreleri esas alınarak yeniden düzenlenmiştir. Selçuklularda ülke büyük eyaletlere ayrılmıştı. Bu eyaletlerin başında merkezden gönderilen, sultanın oğulları, kardeşleri ve yakın akrabaları olan "valiler" bulunurdu. Selçuklularda devlet işleri, "divan-ı saltanat" denilen büyük divanda görüşülüp, karara bağlanırdı. Büyük divana "vezir-i azam" başkanlık ederdi. Büyük divandan başka merkezde Devletin mali, idari ve askeri işlerini gören, vezirlerin başkanlık ettikleri ikinci derecede divanlar vardı. Hharzemşahlar devlet yönetiminde Büyük Selçuklular'ı örnek almıştır. Hükümdarlarına önce "harzemşah, melik", sonra "şahensah, sultan ve sultan-ı azam" demişlerdir. Harzemşahlar'da devlet işleri divanda görüşülürdü. Türk-İslam medeniyeti tarihinde önemli bir yeri olan Eyyübiler, Büyük Selçuklu Devleti'nin geleneklerine göre kurulmuştur. Ordu, "memlûklü" denilen aylıklı genç Türk askerlerinden meydana gelmiştir. Eyaletlerin yönetimine Eyyubi ailesinden olanlar getirilmiştir. Memlûklüler, devlet yönetimi ve orduda Büyük Selçuklular'ı örnek almıştır.

Moğol Devleti kurulduktan bir süre sonra Çin'deki Kubilay Hanlığı dışında, bir Müslüman Türk-Moğol Devleti durumuna gelmiştir. Ülkenin her yerinde Cengiz Han Yasası uygulanmış; bu yasa, Moğollar arasındaki kavgaları yasaklamıştır. Moğollar ülke yönetiminde İslamiyet'ten önceki Türk devletlerini örnek almıştır. Timurlular devrinde devletin başında "sultan" denilen bir hükümdar bulunurdu. Timurlular Devleti'nin parçalanmasından sonra kurulan Hanlıkların devlet ve ülke yönetimi öteki Türk Devletlerine benzerdi. Türkiye Selçuklularında devlet yönetimi Büyük Selçuklulara benzerdi. Ülke, hükümdar ailesinin malı sayılırdı. Sultanlığa Selçuklu ailesinin en güçlü, en değerli ve en yetenekli kişisi getirilirdi. Prenslar da "melik"

unvanıyla sultanın hakimiyeti altında eyaletleri yönetirdi. Türkiye Selçukluları Devleti'nde ülkenin yönetimiyle ilgili işler, Divan'da görüşülüp karara bağlanırdı. Divan'a "vezir" başkanlık ederdi. Divan'ın öteki üyelerinden "naip", sultanın merkezden ayrılması üzerine onun işlerine; "müstevfi" devletin mali işlerine; "pervaneci", has ve tımarların dağıtılmasına, defterlerin tutulmasına; "emiriarz", ordunun işlerine; "tuğracı", sultanın emir ve yazışmalarının yürütülmesine, "müsrifi", devletin mali ve idari yönden denetlenmesine; "emiridad", adalet işlerine bakarlardı. Ülke illere ayrılarak yönetilirdi.⁷

Osmanlı İmparatorluğu'nda ise, bab(kapı) kelimesi(Bab-ı ali, Bab-ı hümayun gibi) "devlet dairesi" anlamındadır. Bab-ı Ali(Başbakanlık), sadrazamın özel konağı ve hükümet işlerinin yürütüldüğü bir devlet dairesi idi. Fatih Sultan Mehmet ile birlikte Osmanlı bürokrasisinin merkez örgütü, yapı ve fonksiyon olarak güçlendirilmiştir. Memurların yoğun çalıştığı birimler, saray, Bab-ı Ali ve defterdarlıktır. Kamu personeli bu dönemde 4 grupta toplanmıştır. İlimiye, din, yargı, eğitim ve belediye hizmetlerinde çalışan memurlardan oluşmuştur. Kadılar, naipler, imamlar, müderrisler, kazaskerler vb. Mülkiye sınıfı, sadrazam, vezir, beylerbeyi ve sancakbeyi gibi üst düzeydeki kamu yöneticilerini kapsamış; bunlar Enderun'da yetiştirilmiştir. Seyfiye sınıfı, kumanda heyeti dışında kalan askeri personeli içermiştir. Kalemîye ise devletin saray hizmetlerinde ve sivil bürokraside çalışan, kayıt ve yazışma işlerini yürüten katiplerden meydana gelmiştir. Birinci grupta Reis-ül Küttab'ın nezaretinde çalışmakta olup, yöneticilere ve memurlara gönderilecek fermanları, emirleri, talimatları hazırlayan, yazan katipler yer almıştır. İkinci grubu Defterdarın nezaretinde devlet gelirleri toplamak ve muhasebesini tutmakla görevli memurlar oluşturmuştur. Üçüncü grupta ise Nişancıya karşı sorumlu olan, kamu düzeninin sağlanması ve ülke güvenliği ile uğraşan personelin atanması ve maaşlarına nezaret eden katipler vardır. Nişancı devlet bürokrasisinin başıydı ve ulemeden seçilmiştir.

Osmanlı Devleti'nde memurluğa önce şakird/çirak olarak başlanmıştır. Şakird, kıdemli memur olan kalfanın nezaretinde gerekli tecrübe, bilgi ve uzmanlık elde etmek için belirli bir süre çalışmak zorundaydı. Şakirdler lonca sisteminde olduğu gibi bir sınavdan sonra asli memurluğa geçebilmiştir. Devlet dairelerinde şakird, kalfa, haccagan şeklinde rütbe sistemi bulunmaktaydı. Kalemîye mensupları, paşa rütbesine kadar yükselmiştir. Merkezi yönetimin dışında Darphane, gümrükler, Yeniçeri Ocağı,

⁷ Nurer Uğurlu, Tarih I, Örgün Yay. No.65, İstanbul 1994, s.37, 90, 171-174, 214, 269. İber Ortaylı, Türk İdare Tarihi, TODAİE Yay., Ankara, 1979.

Tophane gibi kurumlarda da katipler bulunmaktaydı. Eyalet, sancak ve kaza yönetimlerinin de katipleri vardı. Arşivlerimizdeki milyonlarca tarihi doküman, Osmanlı İmparatorluğu'nun düzenli bir kayıt sistemine sahip olması anlamında bürokratik devlet niteliğini yansıtmaktadır. Osmanlı bürokratları edebiyat, dil, yazı çeşitleri, hukuk, tarih, coğrafya, matematik ve tarım konularında genel bilgiye sahip "ansiklopedist" kişilerdi. Büyük ansiklopedist bilginlerden olan Katip Çelebi(1608-1657) Divan-ı Humayun kalemünde sekreter olarak görev yapmıştır. Günümüzde özellikle Edebiyat/egitim fakültelerinin tarih bölümü mezunu arşiv uzmanlarına bu konudaki araştırmalarla ilgili önemli görevler düşmektedir.

Osmanlı Devleti 16.yüzyılda başlayan duraklama sürecini önlemek için giriştiği çalışmalarda olumlu bir sonuç elde edemeyince, 18.yüzyılda Avrupa'ya yönelme ihtiyacını hissetmiştir. Geleneksel Osmanlı bürokrasisi Tanzimat'la birlikte köklü değişikliklere uğramıştır. II.Mahmut'un döneminde kurulmaya başlanan bakanlıklara, Tanzimat döneminde yenileri eklenmiştir. Bakanlıkların yanında bunlara yardımcı olacak danışma meclisleri(Meşveret) kurulmuştur. Tanzimat'ın yönetici kadrosu devletin kurtuluşunu güçlü ve merkeziyetçi bir yönetimde görmüştür. Taşradaki yöneticilerin yetkileri kısılmıştır. Yönetimin yeniden yapılanmasında idari ve mali merkeziyetçilik esas alınmış, memurlara sabit maaş bağlanmıştır. Devlet yönetiminde dış işlerinde yetişen ve yabancı dil bilen memurlar önem kazanmıştır. Tanzimat Fermanı'yla getirilen mal ve can emniyeti, bürokratlara siyasi otorite karşısında endişesiz yaşam ve hizmet olanağı sağlamıştır. Padişahın otoritesi ve karar alma yetkisi, fiilen bürokrasiye geçmiş, bürokratların ülke yönetiminde güçleri artmıştır. Dış baskılar ve içerde Müslüman olmayan toplulukların talepleri, Batı kaynaklı yönetim kurumlarının benimsenmesine yol açmıştır. 1860'larda ülke yönetimi Fransız yönetim sistemine göre biçimlendirilmeye başlanmış, 1864'de eyaletten vilayet(ii) modeline geçilmiş; taşra yönetiminde vilayetin alt kademeleri olan sancak, kaza, köy yönetimleri yeniden düzenlenmiştir. İl özel idaresi, belediyeler, Danıştay ve Sayıştay gibi kurumlar bu dönemde kurulmuştur. Merkeziyetçilik taşradaki kamu hizmetlerinin aksamasına neden olmuştur. Ziya Paşa, taşrada yıkılan bir köprü/su bendinin tamiri için merkezi idare ile yapılan yazışmaların yıllar aldığını, bürokrasi nedeniyle sürüncemede kaldığını belirtmiştir. Rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma, Tanzimat sonrası Osmanlı yönetimindeki olumsuzluklardır. Bürokrasi nedeniyle resmi işlemlerin uzadığını gören halk, memura rüşvet vererek bunları hızlandırma yollarını aramıştır. Bahşiş, rüşvetin karşılığı olarak bu dönemde ortaya çıkmıştır. Tanzimat'ta bürokrasi-halk çatışması

daha belirgin hale gelmiştir. Görüldüğü gibi yolsuzlukların kökeni Cumhuriyet öncesi yönetim dönemlerine uzanmaktadır. Bu soruna; BT kullanımının yoğun olduğu, iletişim, açık yönetim ve denetime geçildiği yeni-modern kamu yönetimi anlayışıyla çözüm getirilebileceği kanaatindeyiz. O halde BT kullanımı sonucunda, rüşvet, yolsuzluk, görevi suistimal vb. sistemi bozan olumsuz uygulamalar ortaya çıkarılabilir. Böylece yüzyılların yönetim hastalığı olan rüşvet, yolsuzluk, adam kayırmacılık vb. de kendiliğinden son bulması beklenebilir. Ayrıca bürokrasinin merkeziyetçi yapısı, insanların en güvenilir iş olarak memurluğu seçmesi, işe girmede kayırmacılık, memurların iyi bir ücret alması, toplumda seçkin bir sınıf olarak görülmesi gibi özellikler Osmanlı'dan Cumhuriyet yönetimine geçmiştir. Bunlardan da iyileri yok edilirken; kötü olanları kalarak 21.yüzyılın kamu yönetimine devr olmuştur. Sonuçta ülkemizde bir yandan teknoloji ve modern yönetim süreci kamu personel yönetimini etkilemekte; diğer yandan da mevcut sistem yıllardır aşılamayan ama artan kamu personel rejimi ve politikalarının sorunları içinde daha da bulunmaktadır. Aşağıda Cumhuriyet dönemi bürokratik yapısı incelenmektedir.

2-Cumhuriyet Döneminde Bürokrasi

Devletin modernleşme ve ekonomik gelişmeye yönelik politikaları kamu bürokrasisinin büyümesini sağlamıştır. 1931'de 104.115 olan memur sayısı, 1938'de 134.779'a ve 1946'da 222.166'ya yükselmiştir. Önceleri Türkiye'nin tercihi köklü bir batılılaşma programı uygulamak olmuştur. Bunun için bürokrasi ile birlikte CHP kullanılmış ve toplumca "bürokrasinin partisi" olarak nitelendirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'ndan beri personelle ilgili bürolar kurulmuş, personel sınıflandırması yapılmış; memurluk güvenceli hale getirilmiş, halkın gözünde itibar kazanmıştır. Cumhuriyet Devrinde bu sınıfa istek artmıştır. Bu dönemde çoğunluk "memur olmak" için okumuştur. Olanağı iyi olanlar bile serbest işlerini bırakarak, memuriyeti geçmişlerdir.⁸ Konu aşağıda dönemler itibarıyla "Tek Partili Dönem(1923-1946)", "Çok Partili Döneme Geçiş Süreci(1950-1960)", "1960 Sonrası Dönem" ve "1980 Sonrası Dönem" başlıkları⁹ altında incelenmiştir. Dönemlerin tespitinde Türkiye'deki siyasi gelişim çizgisi ve bunun kamu personel yönetimi üzerine etkisi dikkati alınmıştır. Ayrıca hem literatür taramaları, hem de yasal, politik ve ekonomik gelişmeler dikkate alındığında 1980-1990 dönemi Türkiye'de teknoloji/BT ve telekomünikasyon yatırım ve altyapı-üst yapı politikalarının hızlandırıldığı bir sürecin

⁸ Nuri Tortop, **Personel Yönetimi**, Yargı Yayınları, Ankara, 1994. Cemil Oktay, **Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi**, İÜ. SBF. Yayını, İstanbul 1983.

⁹ Metin Heper, **Bürokratik Yönetim Geleneği**, ODTÜ Yay.No. 23, Ankara, 1974. Gencay Şaylan, **Türkiye'de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji**, Verso Yay., Ankara, 1986.

başlangıcı olarak değerlendirilmekte ve bu tarih tarafımızdan da Türkiye'nin teknolojik dönüşüm dönemi olarak kabul edilmektedir. Böylece günümüzde reform, yasal çalışmalar vb. yöntemler uygulansa bile içinden çıkılmaz hale gelen ve sorunlarla iç içe kalmış bulunan kamu personel yönetimi ve rejimindeki sorunların ilk başlangıç yıllarına gidilerek, sorunların temeline inmek ve genel bir tanı yapmak amaçlanmıştır. Diğer yandan da konu sosyolojik, ekonomik, toplumsal ve siyasi yönüyle ele alınmıştır. Bir başka deyişle davranışsal boyutuyla kamu personel yönetimi incelenmiştir.

a-Tek Partili Dönem (1923-1946)

Tek Parti yönetimi planlanan reformların uygulanmasında İçişleri Bakanlığı bürokrasisinden yararlanmıştır. 1930'da başlayan devlet-parti özdeşliği, 1936'da güçlendirilmiş; İçişleri Bakanı resmen CHP'nin genel sekreteri ve valiler de partinin il başkanları olmuşlardır. Devlet-parti bütünleşmesi ilçelerde de kaymakamlar vasıtasıyla sağlanmış, mülki yöneticiler idari görevlerinin yanında siyasi işlerle de uğraşmışlardır. Tek parti döneminde devrimlerin yürütülmesi ve korunması, bürokrasinin görevi olmuş; önemli kararlar Ankara'dan alınmış, uygulama ise il ve ilçe yöneticilerine bırakılmıştır. Tek parti döneminde mülki yöneticilerin güçlü bir konuma yükseltilmeleri, devletin iç reformların yürütülmesi ve yerleştirilmesi projesine yoğun ilgi göstermiş olmasından kaynaklanmıştır. Devletçilik ilkesi 1931'den itibaren devletin üretim, düzenleme ve denetim bakımından aktif bir rol alması sağlayarak iki yönde gelişmiştir. Sümerbank, Etibank gibi temel mal ve hizmet üretecek kamu işletmeleri kurulmuştur. İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Bursa gibi büyük kentlerde su, elektrik, havagazı, kent içi ulaşım hizmetlerini yürütmekte olan imtiyazlı şirketler önce devletleştirilmiş ve belediyelere kamu işletmesi olarak devredilmiştir. 1930-1950 arasında 19 tane KİT kurulmuştur. Bürokratlar, KİT'lerinin kurulmasıyla birlikte sanayi kuruluşlarının yöneticileri olarak kalkınma faaliyetleri ile ilgilenmeye başlamışlardır. Cumhuriyetin ilk yılları toplumsal konumu ve yetkileri bakımından bürokrasinin altın dönemi olmuştur. Özel sektör çok gelişmediğinden modern eğitim kurumlarından yetişenlerin en çok rağbet ettikleri iş, kamu görevliliğiydi. Bürokrasinin yüksek toplumsal statüsü, bürokratların gelir dağılımında ayrıcalıklı bir kesim olmasını sağlamıştır. II.Dünya Savaşında gıda ve temel ihtiyaç maddelerinin dağıtımı ile fiyat politikalarının uygulanmasında memurlara yetki/ayrıcılık tanınmıştır. 1930'ların sonunda özel sektörün gelişmesi ve yeni meslek gruplarının ortaya çıkması ile memurların gelir dağılımındaki payları azalmıştır.

b-Çok Partili Döneme Geçiş Sürecinden(1950-1960) Günümüze Değın

1946'da DP'nin kurulmasıyla birlikte Türkiye'de çok partili hayata geçilmiştir. Bu bir bakıma merkezin, kenarın siyasete katılmasına izin vermesidir. Derken modernleştirici bürokratik elitin gücü azalmıştır.1950-1960 dönemi bürokrasi açısından büyük bir gerilemenin, itibar ve güç kaybının yaşandığı yıllardır. Siyaset ve siyasetçiler öne çıkmış, bürokrasi ikinci plana itilmiştir. DP'nin iktidar yıllarında özel sektör teşvik edilmiş, hamle yapmış fakat devletçilik ortadan kalkmamıştır. 1951-1960 döneminde 13 yeni KİT kurulmuştur. DP kırsal kesimin desteğini güçlendirmek için popülist, liberal politikalar izlemiş, illerde fabrika açmayı bir yöntem olarak benimsemiştir. Sonra, önceki konumunu terk etmek istemeyen bürokrasi ile farklı yönetim anlayışına sahip siyasi iktidar arasında bir mücadele yaşanmıştır. Bürokrasi, siyasal iktidarın piyasa ekonomisine dayalı politikalarına ve Atatürk devrimleri konusundaki esnek tutumuna karşı tepki göstermiştir. İktidar Partisi milletvekilleri, bürokrasi ile halk arasındaki arabulucu rolünde etkili olmuş ve bürokratlar üzerinde baskı kurmada başarı sağlamışlardır. 1950 seçimleri ile bürokrat kökenli milletvekillerinin oranı düşmüş; yerine profesyonellerin(avukat,doktor, mühendis vb) ve iş adamları oranında artış olmuştur. Tek Parti Dönemi'nde bürokrat elitler değerliyen, DP iktidarında siyasal partiler önem kazanmış ve toplumun siyasal partiler vasıtasıyla değişime ağırlığını koymuştur. DP'nin 10 yıllık iktidarında KİT'lerinin sayısı ve niteliği değişmiş, ekonomik işlevli bürokrasi bölgesel düzeyde örgütlenerek klasik bürokrasinin denetim alanı dışında bölge yönetimlerini oluşturmuş, buralarda çalışanlar maaş ve sosyal imkanlar yönünden daha farklı ve üstün bir statüye kavuşmuşlardır.

1960 sonrasında asker ve sivil bürokratlar ile aydınlar, DP iktidarına birlikte muhalefet etmişlerdir. Bürokrasi-siyasi iktidar mücadelesinde bürokrasi yenik çıkmıştır. Yetkileri, gücü azalan ve mali sıkıntıya düşen bürokrasi; eski günlerin özlemiyle 1960 askeri darbesine sempati ile bakmıştır. 1961 Anayasası Parlamentoıy egemenliğı kullanan tek araç olmaktan çıkarmış, egemenliğın kullanımını yetkili organlara vermiştir. Bunlar arasında Anayasa mahkemesi, üniversiteler ve bürokrasi de vardır. 1961 Anayasası'nda kamu çalışanlarına sendika kurma hakkının verilmesi; Danıştay'ın yürütme organının gücü karşısında denetim gücünün artırılması, üniversitelere bilimsel ve idari özerklik verilmesiyle birlikte, öğretim elemanlarının siyasal partilere girme hakkının tanınması; bürokrasinin siyasal iktidar karşısındaki konumunun güçlendirilmesine, ekonomik ve sosyal gelişme sürecinde sesini duyurmasına

yardımcı olmuştur. DPT'nin kurulmasıyla burada yetişen teknokratlar; bürokrasi ve siyasi iktidar üzerinde bilgi ve uzmanlık liyakatlarını kullanarak güçlerini artırmış; askeri bürokrasi güçlenmiştir. 1961 Anayasası askeri bürokrasinin, MGK vasıtasıyla devlet yönetiminde etkili ve özerk bir konuma yükselmesini sağlamıştır. MGK 1961 Anayasası ile Türk siyasi yaşamına girmiştir. Yapılan yasal düzenlemeler askeri ve sivil yönetimi birbirinden ayırmış ve idarenin bütünlüğünü bozmuştur. 1963'de 449.869 olan memur sayısı, 1970'te 655.737'ye yükselmiştir. Memur sayısında yıllık artış, %6.5 olmuştur. 1963'de başlayan toplu sözleşme düzeni ile birlikte kamuda çalışan işçileri mali haklarında gelişmeler sağlanırken, memurların toplu sözleşme hakları olmadığından, memurluk statüsü mali haklar bakımından geri planda kalmıştır. Bu durum KİT'lerinde çalışan memurların, işçi statüsüne geçme sürecini başlatmıştır. 1970 Askeri Muhtırası sonrası yapılan Anayasal değişiklikler, yürütme organını güçlendirmiş fakat kamu hürriyetlerini daraltmış, bürokrasinin özelliğini ortadan kaldırmıştır. 1973'de başlayan koalisyonlar döneminde siyasal iktidarlar, taraftarlarını bürokrasiye yerleştirerek, onu yakın denetimleri altına almaya çalışmışlardır. Bürokrasi politize olmuştur. Yetenekli ve liyakatli yönetici yerine, partili yönetici tipi hakim olmaya başlamıştır. Merkezi bürokrasi güçlendirilmiş, yerel yönetimler ihmal edilmiştir.

1980'li yılların başında ise dünyada özelleştirme ve devletin küçültülmesi politikaları uygulamaya konulmuştur. İlk defa ANAP özelleştirme politikası ile birlikte, bürokrasi ile mücadeleye konusunu da programının hedefleri arasına almıştır. 1983'de iktidara geldiğinde ANAP bürokrasi konusunu "kırtasiyecilik" olarak yorumlamıştır. Kurumsal-yapısal içerikli reformlara gidilmemiş, bina, araç-gereç ve teknik donanım bakımından geliştirilmiştir. Bilgisayar, faks, çağrı cihazı, araç telefonu ve fotokopi makinesi gibi bürokrasinin araçsal yönüne yapılan yatırımlar çoğalmasına rağmen, işlemlerin yürütülmesinde bürokrasi zihniyeti aynı kalmıştır. BT yönlü yatırımlar ve kamu politikaları ülkemizde her gün etkisini ve önemini artırırken, personelde yönetilenlere karşı davranış ve iletişim/PR yönünden bir tutuculuk olduğu gözlenmektedir. Kurumlar BT politikaları açısından birbirlerinden kopuk olup, iletişim sorunu da göze çarpmaktadır. Kamu yönetiminin temel sorunları olan merkeziyetçilik, hantallık, büyüme, gizlilik, tutuculuk, kuralcılık, siyasallaşma, kayırma, rüşvet, yolsuzluk, araçlar vasıtasıyla işlemlerin yürütülmesi gibi olumsuzluklar ciddiyetini korumuştur. Devletin küçültülmesi ve özelleştirme politikalarıyla memur sayısında azalma beklenirken, tersine artışlar sağlanmıştır. 1983'de 1.281.176 olan memur sayısı, 1994'de

1.830.366'ya yükselmiştir. Örgütsel yapı, memurların davranışları, uygulanan usul ve kurallar bakımından bürokrasi, neo-patrimonyal bir niteliktedir. Kamu bürokrasisi, ekonomik ve sosyal yapıdaki gelişmelere paralel bir dönüşüm geçirmemiştir. Bürokrasi, Tanzimat'la başlayan aşırı merkeziyetçi, kuralcı ve kırtasiyecilik niteliğini sürdürmüştür. Bu dönemde kamu personel yönetimi üzerinde teknoloji etkisi görülmeye başlanmış ve hızla artmıştır.

III-DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞININ KURULUŞU, ÖRGÜT YAPISI VE GÖREVLERİ

1960'da DPT ile DPD kurulmuştur.¹⁰ Kamu yönetiminin tümünü kapsayan ortak bir personel politikası ile yeni yöntemler geliştirip, değişen şartların ışığı altında gözden geçirip sürdürmek için Türkiye'de merkezi bir personel örgütü kurulması fikri ilk olarak 1950'de hazırlanan Barker Raporu'nda belirtilmiş; sonra J.W.Martin ile F.C.E.Cush tarafından hazırlanan raporda yetki alanı bütün bakanlıkları, katma bütçeli kuruluşları, KİT ile yerel yönetimleri kapsayacak merkezi bir personel dairesinin kurulması önerilmiş; 1952'de Leimgruber'in hazırladığı bir diğer raporda "zat işleri"nin yerine geçecek bir örgütün kurulabileceğine yer verilmiş; 1959'da ise Chailloux-Dantel'in raporunda Türk personel rejimindeki ferdîyetçi ve ilkesiz uygulamalara son vermek için tüm kamu personelini kapsayacak genel bir personel örgütünün oluşturulması, kurulacak bu örgütün tespit edilen sorunları ele alarak bilimsel, ekonomik, kültürel ve insani çerçeveler bakımından incelemesi gerektiği yoksa sadece bir icra bürosu olarak kalacağı belirtilmiştir. Türkiye'de merkezi bir personel örgütünün kurulmasını, çok önemli ihtiyaç olarak gündeme getiren bu raporlar, DPD'nin kurulmasını hızlandıran önemli araştırmalardır. Nitekim 1956'da Maliye Bakanlığınca hazırlanarak TBMM'ye sunulan Devlet Personel Kanunu Tasarısı bu raporlardaki önerilerin uygulanmasına yönelik bir düzenleme girişimidir. Tasarıda Türk kamu personel rejimine ilişkin sorunlara çözüm getirmek amacıyla gerekli çalışmaları yapacak Başbakanlığa bağlı DPD kurulması öngörülmüş, dairenin nasıl ve kimlerden oluşturulacağı ve görevleri belirtilmiştir. Tasarıya göre Dairenin görevleri; kurumların aynı nitelikli işleri için eşit ve adil ücret prensibini gerçekleştirmek, önceden belirlenen objektif esas ve ölçülere göre memur ile hizmetlileri sınıflandırmak, kadroları kurumların ihtiyaçlarına uygun hale getirmek, hizmetli unvanlarını standartlaştırmak, askeri kadrolardan lüzum görülenleri sivil kadroya veya sivil kadroların askeri kadroya geçişi¹¹ ile ülkenin ekonomik ve mali durumunu gözetmek suretiyle maaş, ücret ve özlük haklarında

¹⁰ www.dpb.gov.tr. Ayşe Yıldız, "Son Değişiklikler Işığında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu", İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmetiçi Eğitimi(Edt.Z.Toprak, A.Yıldız), EGE-ZAV Yay., İzmir, 2000, s.87-124. Ayferi Göze, Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, Beta Basım Yayın, İstanbul 1985.

¹¹ Oysa Türkiye'de kamu sektöründen özel sektöre, işçi sınıfından memur sınıfına, özel sektörden sözleşmeli personel sınıfına yönelik geçişler görülmüştür.

yapılması gereken değişikliklere ilişkin teklifte bulunmak, kanun tasarısında belirtilen mevzuat projelerini hazırlamak olarak belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen uzman raporları ile kanunlaşamadığı halde geleceğe ışık tutan DPK Tasarısı ve buna gelen eleştiriler, ülkemizde kamu personel sorunlarını çözecek merkezi bir personel örgütünün kurulmasının zamanının geldiğinin işaretini vermiştir. Dairenin kurulması, Maliye Bakanlığınca hazırlanan ve yapılan müzakerelerle kanunlaşan DPD kurulması hakkında geçici kanun tasarısı ile gerçekleşmiştir. Tasarının genel gerekçesinde; kamu personelinin ücret rejimini belirleyen mevzuatın anlaşılmasının güç olduğu ve içinden çıkılmaz bir hale geldiği belirtilerek, kurulması öngörülen Dairenin ücretle-hizmet arasında uyum sağlanması, ücretin nesnel ölçütlere ve günün şartlarına uygun hale getirilmesi, kurumların çalışanlarına ek menfaatler sağlamak için bozulan ücret hiyerarşisinin düzeltilmesi, benzer görevler için farklı dereceler oluşturulmasının engellenmesi amacıyla kurulduğu ifade edilmiştir. Tasarıya ilişkin akademik çevrelerin görüşlerine bakıldığında; kamu personeline ilişkin işleri bir merkezden düzenleyecek, mevzuat ve uygulamada görülen uyumsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlayacak merkezi bir personel dairesinin kurulması uygun görülmüş, personel reformunun ilk adımı olarak tüm kamu personelinin kapsayacak bir kanunun hazırlanması yerine gerekli tedbirleri alacak ve ilgili mevzuat hazırlayacak bir örgütün kurulmasıyla başlangıç yapılması tercihinin de uygun bir girişim ve Dairenin Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuş olmasının yerinde bir karar olduğu belirtilmiştir.

A-DEVLET PERSONEL DAİRESİNİN ÖRGÜT YAPISI

DPD'nin teşkilat yapısına ilişkin düzenleme; 160 sayılı Kanunun 1.md.sinde yer almıştır. Buna göre daire bir başkan ve 5 üyeden oluşan Devlet Personel Heyeti ile bir genel sekreter ve ona bağlı teknik şube ve bürolardan meydana gelmiştir.¹² 217 sayılı KHK'ya göre DPB¹³; başkanlıkla ana hizmet, danışma ve yardımcı birimlerden oluşmaktadır. DPB başkanı başkanlık hizmetlerini hükümetin genel politikası, ulusal güvenlik ilkeleri, kalkınma planları, yıllık programlar ve mevzuat hükümlerine uygun yürütmek ve Başkanlığın çalışma alanına giren konularda diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği ve eşgüdümü sağlamakla görevli ve Başbakana karşı sorumludur. Başkanlıkta iki başkan yardımcısı görevlendirilmiştir. Başkanlığın ana hizmet birimleri Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Hukuki

¹² www.basbakanlik-dpb.gov.tr

¹³ TODAİE, *Devlet Teşkilatı Rehberi*; Ankara, 1999, s.299-302

ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı, Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı ile Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı'dır. Bu arada 217 sayılı KHK'de yer almamakla birlikte Devlet Personel Başkanının görevlendirmesi üzerine başkana/başkanın görevlendireceği başkan yardımcılarında birine bağlı olarak çalışmak üzere 1988'de kurulan KİT Şubesi ve 1997'de kurulan Özelleştirme İşlemleri Birimi de başkanlığın ana hizmet birimlerindedir. KİT Şubesi, KİT'ne ilişkin işlemleri yürütürken, Özelleştirme İşlemleri Birimi özelleştirilen kuruluşlardaki personelin nakil işlemlerini yürütmektedir. Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, başkanlığın danışma birimidir. Başkanlığın yardımcı birimleri ise; idari ve mali işler dairesi başkanlığı, personel şubesi müdürlüğü ve savunma uzmanlığıdır. Daha önce Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir Eğitim Merkezi iken 1996'da Başkanlığa bağlanan Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezi, başkanlığın kamu personeline yabancı dil öğretmek amacıyla faaliyet gösteren bir birimdir. Fakat bu merkezin işlevini daha başarılı biçimde yapması beklenir. Bu Merkez bazen doğrudan başkana bağlanabildiği gibi, eğitim dairesine bağlanabilmektedir. Başkanlığı, DPD'nden ayıran en önemli fark olarak gözüken bu teşkilat yapısı, geçmiş dönemde heyetle birlikte yaşanan geç ve güç karar alma sürecini düzeltip organlar arası çatışmaya son vermiştir.

B-DEVLET PERSONEL DAİRESİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

DPD'nin görevleri 160 sayılı Kanunun 5.maddesinde sayılmış olup, bunlar aşağıda ayrıntılı biçimde belirtilmektedir.¹⁴

1-Personel Rejimine İlişkin Görev ve Yetkileri: Personel rejiminin esaslarını belirlemek, devlet personel politikasının belirlenmesi ve uygulanmasına yardımcı olmak, koordinasyonu sağlamak, kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün esaslarını belirleme, personel mevzuatının uygulanmasında birliği sağlamak , personel rejiminin geliştirilmesi için gereken çalışmaları yapmaktır.

2-Personelin Eğitimine İlişkin Görev ve Yetkileri: Eğitimle ilgili her türlü çalışmaları yapmak, tekliflerde bulunmak, işbirliği sağlamak, temel eğitim programlarının hazırlanması, temel eğitim programlarının dağıtılması, temel eğitim sonunda yapılacak sınav sorularının hazırlanması ve dağıtılması, adaylık eğitimlerinin bildirilmesi zorunluluğu, temel eğitim kurulunun kurulması, devlet memurları eğitimi genel planı hazırlamak, hizmet içi eğitim programlarının esaslarını düzenlemek, kurumların hizmet içinde yetiştirme yönetmeliklerinin çıkarılmasına yardımcı olmak, kurumlar arası eğitim merkezlerinin açılması, eğiticilerin ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi, yönetimin çeşitli uzmanlık alanlarında görevlendirilecek personelin yetiştirilmesi, üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesi, kamu yönetimi ile ilgili araştırma, inceleme yapmak, bu alanda öğretim elemanları yetiştirilmesine yardımcı olmak , yurt dışında yetiştirme hususunda karar vermek , devlet memurları yabancı diller eğitim merkezini yönetme, kontenjanı belirleme, iç yönetmeliğini hazırlamak, kurumların öğrenci okutma şartlarını düzenlemek, mecburi hizmet talebi hususunda görüş vermek, kurumların eğitim faaliyetlerini raporla bildirmeleri, kamu personelinin eğitiminden sorumlu olmak, kamu eğitim politikasını belirlemek, kamudaki eğitim faaliyetlerinin koordinasyonu, kurumların eğitim faaliyetlerinin denetlenmesi, danışmanlık ve yorumlamaya ilişkin görevler, başkanlığın hizmet içi eğitim politikasının belirlenmesine yardımcı olmaktır.

3-Kadro İşlemlerine İlişkin Görev ve Yetkileri: Kadroların ve kadro birikim planlarının hazırlanması, norm kadroların hazırlanması ve yayınlanması¹⁵, insan gücü planlaması ve iş analizleri yapmak,

¹⁴ www.basbakanlik-dpb.gov.tr

¹⁵Norm kadro esası uygulamada başarılı biçimde tatbik edilmediğinden son dönemde eleştiriler yoğunlaşmıştır. Sonuçta öğretmenlik, kaymakamlık, müfettiş yard., uzman yard., kontrolörlük gibi özel sınavla girilen mesleklerin sınavları hem ÖSYM'ye yaptırılarak merkezileştirilmiş, hem de norm-kadro uygulamaları başlatılmıştır.

yaptırmak, bu hususta kurumlara yardımcı olmak, memur kadrolarının ihdası hususunda görüş vermek, memur kadrolarının serbest bırakılması hususunda görüş bildirmek, memur kadrolarının dağılımının takibi, memur kadrolarının değiştirilmesi hususunda görüş bildirmek, sürekli ve geçici işçilerin kadro ve pozisyonlarının vizelenmesi, kadro işlemlerine, uygulama usul ve esaslarına ilişkin yönetmelik hazırlamak, kadro hareketlerinin takibi, büyükşehir belediyelerinin kurulması sırasında belirlenen kadroların bildirilmesi ve değiştirilmesi, iptal edilen kadroların bildirilmesi, standart kadro çalışmaları hususunda görüş bildirmektir.

4-İşe Alma İle Sözleşmeli ve Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Görev ve Yetkileri: İşe almaya ilişkin esasları düzenlemek, merkezi sınavla ilgili düzenleyici işlem hazırlık çalışmalarını yürütmek, atama yapılacak boş kadroların bildirilmesi, sınavla eleman alımlarının duyurulması, işe alma, sözleşmeli ve geçici personel çalıştırılmasına ilişkin yönetmelik hazırlamak, kurumların bu hususta kurumsal yönetmelik çıkarmalarına yardımcı olmak, açıktan atama izin taleplerini değerlendirmek, atamaların bildirilmesi, sözleşmeli personel çalıştırılması hususunda görüş bildirmek, sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin uygulamaların takibi ve geçici personel çalıştırılması hususunda görüş vermektir.

5-Kamu Personelinin Mali Haklarına İlişkin Görev ve Yetkileri: Kamu personelinin mali statüsünü belirlemek, devlet memurlarının ücret rejiminin düzenlenmesinden sorumlu olmak, eşit işe eşit ücretin uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak, yurtdışı aylıklarının tespitinde görüş bildirmek, fazla çalışmanın uygulama esaslarını düzenlemek, KİT'lerin fazla çalışma talepleri hususunda görüş bildirme, izin vermek, iç ve dış seyahat yevmiyeleri, yurtdışında sürekli görevde bulunan memurların aylıklarına uygulanacak ödeme oranlarını belirlemek, temsil giderlerinin düzenlenmesi, memurlara yapılacak zam ve tazminatların belirlenmesinde görüş bildirmek, KİT'nde çalışan memurların yan ödemelerinin vizelenmesi, yan ödeme kararlarının uygulanmasında ortaya çıkan sorunları ödemelere esas olacak şekilde çözüme bağlamak, KİT'nde istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretlerini yüksek planlama kuruluna teklif etmek, DMK 4/b maddesine göre çalıştırılan sözleşmeli personelin ücretlerinin artırılmasını teklif etmek, KİT'nin sözleşmeli personeliyle imzalayacakları sözleşmeleri belirlemek, büyükşehir belediyelerinde kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücretinin tespiti, KPDS'nin esaslarını düzenlemek, Telsiz GM.'nde kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılma hususunda görüş bildirmek, Devlet Meteoroloji İşleri GM'nün meteoroloji istasyonlarında çalıştıracakları personele ödenecek ek ücret hususunda görüş vermektir.

Sürekli görevle yurtdışında bulunan memurların aylıklarına ve uygulanacak katsayı hakkında hazırlanan BKK'nı esas alacak şekilde görüş bildirmesine, genel ve katma bütçeli kurumlarla yerel yönetimlerden intikal eden fazla çalışma taleplerinin değerlendirilerek tekliflerin BK'na sunulması, kadro karşılığı sözleşmeli personel ile 657 sayılı kanunun 4/b maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin aylıklarının belirlenmesine ilişkin listeyi hazırlayarak BK'na teklif etme, büyük şehir belediyelerinde kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücretinin belirlenmesi hususunda İçişleri Bakanlığına görüş bildirme, Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı tarafından; KİT'ndeki sözleşmeli personelin ücretlerini Yüksek Planlama Kuruluna teklif etme, KİT'nde 657 sayılı DMK'ya tabi olarak çalıştırılan personele ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin cetvellerin vizelenmesi, KİT ve bağlı ortaklıklardan intikal eden fazla çalışma taleplerinin değerlendirme işlemleri KİT Şubesi tarafından; kamu personelinin mali haklarına ilişkin DPB'nca hazırlanması öngörülen yönetmelikleri hazırlama, memurlara yapılacak zam ve tazminatların belirlenmesi sırasında Maliye Bakanlığına görüş bildirme, Maliye Bakanlığınca hazırlanarak BK'nun onayıyla yürürlüğe giren Yan Ödeme Kararlarının uygulanmasında ortaya çıkan sorunları ödemelere esas olacak şekilde çözüme bağlama işlemleri Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından; KPDS'nin esaslarını düzenleme, bu sınavın kasım ve mayısta yılda iki defa yapılması sırasında sınavları yapan ÖSYM ile koordineli çalışmak, sınav sonuçlarının geçerlilik süresi ve ödenecek yabancı dil tazminatına ilişkin hasıl olan tereddüdü gidermek amacıyla kurumlardan ve kişilerden gelen yazıları cevaplama işlemleri Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Önceden belirlenecek esas ve usullere göre aynı mahiyet ve nitelikte işler için eşit ücret ilkesinin sağlanması görevinin sadece sözleşmeli personel ücretinin belirlenmesine ilişkin işlemlerde gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı, Maliye Bakanlığı yetkilileri ile müştereken belirlenen; sözleşmeli personelin tecrübesi, öğrenim düzeyi, yabancı dil bilgi seviyesi gibi nitelikleri aynı veya benzeri görev yürüten memurların ücretleri gibi kriterler esas alınarak sözleşmeli personelin ücretinin belirlenmesiyle ilgili çalışmalar yapmaktadır. Günümüzde DPB'nca, kamu kurumlarına memur alınmasına yönelik yapılan devlet personel sınavlarının ve bu personelin atanmadan göreve başlama aşamasına kadar tüm işlemlerinin; BT ve internet kullanılarak yapılmaya başlandığı görülmektedir. Türkiye'de teknoloji kullanımı vardır. Fakat bilgi toplumunda söz sahibi olacak düzeyden oldukça uzak; adeta göstermelik olduğu dikkati çekmektedir. DPB'nin memurların sosyal haklarına ilişkin işlemleri Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu hususta yürütülen başlıca çalışmalar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik, Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği, Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği, Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği uygulamalarına esas olacak

düzenlemeleri hazırlayarak yürürlüğe konulmasını sağlamak, kurumların memurlarına yaptıkları giyecek yardımına ilişkin dağılım listelerini incelemek gibi faaliyetlerdir.

DPB'nin sicil ve disipline ilişkin faaliyetleri; genel sicil ve disiplin yönetmelikleri hazırlayarak BK'nun onayına sunma, kurum ve kuruluşların sicil ve disiplin amirleri ile disiplin kurullarının belirlenmesi amacıyla hazırladıkları özel yönetmelikleri inceleyerek görüş bildirme, kurumların devlet memurluğundan çıkarma cezası verdikleri personele ilişkin Başkanlığa intikal ettirdikleri bilgileri arşivleme, sicil ve disiplin hususunda oluşan tereddüdü gidermeye yönelik olarak kurum/kuruluşlardan gelen talep üzerine görüş bildirme işlemleri olarak göze çarpmaktadır. Teşkilatlanma ve idareyi geliştirme hususundaki görevler Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığınca yürütülmekte olup, teşkilat düzenlemelerine ilişkin kurum ve kuruluşlardan gelen teklifleri inceleyerek görüş bildirilmek şeklinde çalışmalar yapılmaktadır. Bu birim teknolojiyi yoğun kullanır duruma gelme yolundadır. Özelleştirilen kuruluşlardaki personelin nakli uygulamaları, ekonomik verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalma sağlamak amacıyla KİT'nin özelleştirilmesinin ülke gündemine yerleşmesiyle birlikte özelleştirilen kuruluşlardaki personelin durumunun toplumsal bir problem olarak ortaya çıkması üzerine özelleştirme, programına alınan ve özelleştirilen kuruluşlardaki memur ve sözleşmeli personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakilleri hususunda Başbakanlığın 1993/50 sayılı genelgesi ile; DPB'nin görevlendirilmesiyle başlamış, 531 sayılı KHK ile özelleştirilen kuruluşlarda Emekli Sandığına tabi olarak çalışan personelin diğer kurumlara nakilleri imkanı getirilmekle yasal güvenceye kavuşmuş, bu KHK'nın Anayasa Mahkemesinin 21.7.1994 tarih, 1994/61-2 sayılı kararı ile iptal edilmesi üzerine 4046 sayılı Kanuna göre yürütülmeye devam edilmiştir.

Nakle tabi personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında durumlarına uygun boş kadro ve pozisyonlara atanmalarını teklif etme, nakil işlemlerinin geciktirilmeden gerçekleştirilmesi için personelin atanması ve göreve başlatılması sağlanıncaya kadar işlemlerin akıbetini takip etme, söz konusu personelin atanması sırasında tereddüde düşülen hukuki ve mali konulara ilişkin uygulamalara esas olabilecek şekilde kurumlara görüş verme, bu hususta açılan davalarda taraf olma gibi işlemler, DPB'nin özelleştirilen kuruluşlardaki personelin nakli hususundaki uygulamalarıdır. Personel nakli hususundaki işlemleri; yürütmek üzere Özelleştirme İşlemleri Birimi kurulmuştur. Nakil işlemleri; özelleştirme programına alınan, özelleştirilen, faaliyeti durdurulan, küçültülen, kapatılan veya tasfiye edilen kuruluşlardaki personelin Özelleştirme İdaresi Başkanlığı kanalıyla DPB'na intikal ettirilmesi üzerine, DPB'nin; bu personeli, Başbakanlığın 1994/56 sayılı genelgesi uyarınca kurumlar tarafından bildirilen boş kadro ve pozisyonlara teklif etmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Atamalar genelde genel ve katma bütçeli kurumlara yapılırken talep üzerine yerel yönetimlere ve KİT'ne de yapılabilmektedir. Atamalar yapılırken, personelin atanacağı kurumun tespitinde, kuruluşların sözlü ve yazılı istekleri, açıktan atama izin talepleri de göz önünde bulundurulmaktadır. Kadro teklifleri ve 657 sayılı Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırma taleplerine ilişkin işlemlerle birlikte Başkanlığın en yoğun, zaman alan ve rutin işlerinden olan nakil işlemleri, Başkanlığa "icrai kurum" niteliği kazandırması açısından önemlidir. Kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan Kanun, KHK, Tüzük, Yönetmelik ve benzeri düzenleme tasarıları hususunda görüş verme, DPB'nin yerine getirdiği faaliyetlerdendir. Bu düzenleme çalışmalarının, kamu personelinin hukuki ve mali statüsüyle ilgili olanları Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından, kadro işlemlerine ilişkin olanları Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı tarafından, kamu personelinin eğitimi ile ilgili olanları Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından, teşkilatlanmaya ilişkin olanları Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından incelenmektedir. Başkanlık, kurumlardan intikal eden mevzuat tasarılarını, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde hukuksal açıdan, beş yıllık kalkınma planları, yıllık icra programları, hizmet icapları çerçevesinde yerindelik açısından çok titiz bir şekilde incelemek suretiyle görüş vermektedir. Görüldüğü gibi her biri BT/teknolojik gelişmelerden etkilenmektedir.

Kurumlara 657 sayılı kanun ve diğer personel kanunlarının uygulanması ile ilgili konularda görüş verme faaliyetleri Başkanlığın en yoğun ve rutin olarak yürüttüğü çalışmalarındandır. Çoğunlukla Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen bu çalışmalar, kurumların uygulamalarına açıklık getirmek, onlara yol göstermek, mevzuattan kaynaklanan eksiklik, aksaklık ve yanlış anlamaları gidermek üzere istişari mahiyette olan görüşler bildirmek şeklindedir. DPB'nin, tereddütlü durumlara açıklık getiren görüşleri Koordinasyon Dairesi Başkanlığınca Mütalaalar Bülteni adı altında birleştirilerek yayınlamaktadır. Personel Kayıtları ve BİD Başkanlığınca genel, katma, özel bütçeli kamu kurum ve kuruluşları ile KİT'lerdeki memur, sözleşmeli personel, sürekli ve geçici işçilere ait kadro ve pozisyonların doluluk durumlarına ait bilgilerin değerlendirilerek bilgisayar ortamına aktarılacak suretiyle kullanıcılara sunulması, görevine son verilen aday ve asıl memurlara ilişkin bilgilerin bilgisayara geçirilerek arşivlenmesi, şahsa bağlı kadrolardan boşalanların iptal edilmesi, kamu personeli anket formlarının kurumlarca doldurularak gönderilmesi sonucu elde edilen bilgilerin tasnif, kodlama ve bilgisayara aktarılması, işlemleri yürütülmektedir. Bu birimlerin de BT/teknolojik gelişmelerden etkilendiği ve kullanıma geçtiği görülmektedir. BT gelişme son dönemde hızla kamu kurumlarını örgütlenme modelinden iş akışı, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, başarımların değerlendirilmesi, çalışma saatleri, esnek

çalışma yöntemleri, büro içi yönetim teknikleri ve dizayn, motivasyon, amir-memur ilişkileri, sendikalarla ilişkiler, evrak kayıt ve arşiv hizmetlerine kadar tüm yönleriyle etkilemektedir. Memurların yer değiştirme esaslarını belirleyen genel yönetmeliği çıkaran DPB, kurumların özel yer değiştirme yönetmeliklerinin çıkarılması hususunda da görüş vererek yönlendirici bir fonksiyon yürütmektedir. Yer değiştirmelerde esas alınacak hizmet bölgelerinin değiştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi işlemleri lüzum görülmesi üzerine yürütülmektedir. Raporları verecek hekim ve sağlık kurulları hakkında düzenlenmesi öngörülen Yönetmelik, DPB tarafından çıkarılmış olup, bu hususta tereddüde düşülen konulara ilişkin görüş verilmektedir. Geçici süreli görevlendirmeye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşlarından intikal eden talepler üzerine görüş verilmektedir. Kadroları kaldırılan Emekli Sandığı iştirakçileri ile emeklilerin ek göstergelerinin belirlenmesi hususunda komisyon teşkil edilerek toplantı yapılmakta ve bu komisyonca oluşan görüşe göre karar verilmektedir. 4045 sayılı Kanun gereğince, personelin atama işlemleri Kanunun öngördüğü süre çerçevesinde DPB'nca yürütülmüş, bu sürenin dolmasıyla birlikte yürütülen işlemler de sonuçlanmıştır.

6-Kamu Personelinin Sosyal Haklarına İlişkin Görev ve Yetkiler: Kamu personelinin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, sosyal hizmetleri geliştirme, kamu personelinin bu hizmetlerden yararlanmasını sağlamak, memurların sosyal tesislerinin kuruluş ve işleyiş esaslarını düzenlemek, memurlara yapılacak tedavi yardımı ve cenaze giderlerinin karşılanmasını düzenlemek, memurlara yapılacak giyecek yardımının uygulanmasını düzenlemek ve memurlara yapılacak yiyecek yardımının uygulanmasını düzenlemektir.

7-Teşkilatlanma ve İdareyi Geliştirmeye İlişkin Görev ve Yetkiler: Kurumların taşra teşkilatının kurulması, kaldırılması veya değiştirilmesi hususunda görüş vermek, kamu yönetiminin ve teşkilatının geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmak ve idareyi geliştirme, teşkilatlanma, organizasyon ve metot hususlarında inceleme araştırma yapmak, görüş bildirmektir.

8-Personelin Nakline İlişkin Görev ve Yetkiler: Gizli işsizliği önlemek, özelleştirilen kuruluşların personelinin nakli konusunda görüş vermek, yapılan personel naklinin açıktan atama izni veya kurum muvafakati gerektirmemesi konusunda görüş vermek, DPB'nin yaptığı atama işlemlerinin yerine getirilmesinin takibi; kurumların boş kadrolarının tespit etmek, personel mevzuatı ve teşkilatlanma hususunda kurumların uygulamalarına yol gösterici görev ve yetkiler, personel mevzuatı ve teşkilatlanma hususunda uygulama birliğini sağlamak, 657 sayılı kanunun uygulaması hususunda görüş vermek, 399 sayılı KHK'nın uygulanması hususunda görüş vermek, kamu personeline ilişkin her türlü bilgiyi toplamak, personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak, bilgi işlem merkezini çalıştırarak, gerekli istatistikî bilgileri toplamak ve değerlendirmek, kurumların bilgi işlem merkezleri arasında koordinasyon sağlamak, bilgisayar teknolojisi konusunda kuruluşlara yardımcı olma ve işbirliği yapmak, görevine son verilen aday memurların bildirilmesi ve memuriyetten çıkarma cezasının bildirilmesidir.

DPB'nin bu amaçlara ulaşmadaki başarısı tartışılır bir durumdadır. Fakat KPY'nin, ülkenin mali, ekonomik, hukuki, toplumsal sorunlarıyla ilişki içinde bulunduğu da unutulmamalıdır. Ayrıca burada bilgi işlem merkezini çalıştırmak, bilgisayar teknolojisi konusunda kuruluşlara yardımcı olmak ve işbirliği yapmak gibi teknolojik gelişmelere uyum yönünde mevzuat düzenlemesine gidilmiş bulunduğu ve ilgili teşkilatlanmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Fakat bu birimlerin de etkinliği ve başarısı konusunda kesin bir yorum getirilememektedir. Kamu yöneticilerinin üstesinden gelmek zorunda oldukları temel sorun örgütün temel görevlerinin özenle belirlenmesinin önemini anlamak ve uygulayıcıların bu görevleri, tanımlarına uygun biçimde yürütmelerini sağlamak için parasal ve parasal olmayan özendirici etmenleri oluşturmaktır. Temel görevlerin uygun biçimde yürütülmesinin, uygulayıcılar için hem kariyer geliştirme, hem de çalışma arkadaşlarının saygısını kazanma açısından önemi anlaşılırsa, görevlerin savsaklanması sorunu da en aza inmektedir. Çalışma arkadaşlarının

saygısının kazanılması, temel görevleri destekleyici bir örgütsel kültürün yaratılmasını gerektirmektedir.¹⁶

Çevresel faktörlerin(aile, yasalar, uluslararası ilişkiler) insan kaynakları yönetimi uygulamalarında etkisi bulunmaktadır. İKY'nin gelişmesi(yönetim düşüncesinin değişmesi) temelinde yine insan vardır.¹⁷ İKY; kamu örgütlerinde mal ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik işlev ve faaliyetlerden oluşan bilgi ve beceri setidir. Personel yönetimi bölümünün işlevleri; işe alma duyuruları(kamu kesiminde işe alma duyurularında da bir değişim gözlenmekte), insan kaynağı planlaması, iş değerlendirmesi, performans yönetimi, işe yerleştirme, hizmet içi eğitim, kariyer geliştirme, sağlığı iyileştirme, ücret-maaş yönetimi, özendirme-ödüllendirme sistemi(teşvik etme), çalışma ilişkilerini iyileştirme, reorganizasyon üzerinde yoğunlaşmaktadır.

IV-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL REJİMİ

Türkiye'de kamu personel rejiminde istihdam biçimlerini esas alarak yapılan ilk yasal düzenlemeler 788 Sayılı Memurin Kanunu, 1108 sayılı Maaş Kanunu, 1452 Sayılı Kanun, 1939 tarihli 3656 ve 3659 sayılı Kanunlar, 4598 ve 7244 sayılı Kanunlardır.¹⁸ 788 sayılı Memurin Kanunu memur ve müstahdem olarak 2 tür memur çalıştırmayı öngörmüş iken, sonradan istisnai memuriyetler, uzmanlık yerleri, özel kanunlarla sözleşmeli personel çalıştırılması, yevmiyeli personel çalıştırma, D,E,S,N,R cetveli gibi usuller uygulanmıştır. Böylece aynı dairede aynı işi görenler arasında farklı statüye tabi, ayrı aylık ve ücret alan personel ortaya çıkmıştır. Bu dönemlerde yazılan makaleler ve yapılan bilimsel araştırmalarda da, maaş ve ücret bordrolarındaki ek göstergeler, tazminatlar gibi mali düzenlemelerin sonuçları konu alınmıştır. Teknoloji/BT'nin etkisini esas alan literatür bilgileri ve araştırmalarda bulunmamaktadır. BT'nin kamu personel yönetimine etkisine yönelik olarak kalkınma planları, hükümet programları, DMK ve ilgili hükümleri incelendiğinde sonuç yine aynı olup, ülkemiz kamu personel yönetiminin ve rejiminin BT'nden etkilenmediğini ve ilişki içinde olmadığını ortaya koymaktadır. Aslında değişik statülerde memur çalıştırma usullerinin ortaya çıkışında II.Dünya Savaşı ve sonrası görülen ekonomik sıkıntılar nedeniyle, kamu yönetiminin bazı alanlara personel bulmak amacı ile ücret yönünden daha avantajlı formüller bulmak istemesi ile çağdaş

¹⁶ James Q.Wilson, **Bürokrasi**(Çev.S.Yalçındağ, D.Canman, Y.Ertekin), TODAİE Yay., Ankara 1996, s.200

¹⁷ Alpay Ataoğlu, "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Üniversite Hayatına Yansımaları", **İnkade**, İstanbul, 20.6.1997

¹⁸Nuri Tortop, **Personel Yönetimi**(1994), s.27-30. Ali Öztekin, **Yönetim Bilimine Giriş**, Turhan Kitabevi, Ankara 1997, s.98-115. İliber Ortaylı, **Türkiye İdare Tarihi**, TODAİE Yayını, Ankara, 1979, s.140

görüş ve anlayış etkili olmuştur. BM'in kuruluşu, insan hakları, sosyal siyaset alanındaki gelişmeler Türkiye'deki kamu personeli konularının uluslararası kaynaklardan da yararlanarak öğrenim konusu haline getiren kamu yönetimi alanındaki gelişmeler, kamu personel reformu yapılmasını gündeme getirmiştir. BM'nin kuruluşundan sonra ekonomik, teknolojik gelişmelerin, Türk kamu yönetimi ilkelerini etkileyip, değişime zorladığı görülmektedir.

A-KAMU PERSONEL REJİMİNİN GELİŞİMİ

1452 sayılı kanun, memurları öğrenim derecesine göre 20 dereceye ayırmıştır. 20 derece de A, B, C gibi 3 ana gruba ayrılmış, A grubuna yüksek öğrenim görenlerin atanması kabul edilmiş ve katsayı sistemi uygulanmıştır. 1939 tarihli 3656 sayılı Barem Kanunu katsayı sistemini kaldırmış, aylık derecelerini 20'den 15'e indirmiş; barem içi, barem dışı, daimi, geçici personel statüsü getirmiştir. II.Dünya Savaşı'nın etkileri dolayısıyla çeşitli zam kanunları, memurlara mal olarak yardım ve üst derece kanunları, istisnai kadrolar, ödenek sistemleri kabul edilmiş, yevmiyeli personel statüsü, bazı görevlerin barem derecelerinin artırılması, ek görevler, aylık tutarlarına 2 kat zam gibi önlemler alınmıştır. Barem Kanunu'nun sağladığı aylıklar sonraki yıllarda yaşam koşulları karşısında yeterli olmamıştır. Barem Kanunları'nın dışına çıkma olanağı bulamayan daireler, değerli personelini kaybetmiştir. Değişen teknik ve ekonomik koşullar, iyi nitelikte personel sağlanmasını gerektirmiştir. Bu durum bir çok daireleri, yasaları zorlamak suretiyle personele ek ücret ve diğer avantajlar sağlamak yoluna sürüklemiştir. Böylece aynı statüde çalışan, aynı işleri gören personelin mali hakları, çalışma koşulları bakımından farklılıklar oluşturmuştur. Ödenekler, tazminat, tahsisat adı altında yan ödemeler ve avantajlar sistemi genişletilmiş bir çok ayrı kanunlar çıkarılmıştır. Bazen müstahdem sayılan ücretli personele bile ödenek verilmesi kabul edilmiştir. Ek görev bazı bakanlıklarda aylığın bir parçası gibi görülmüş, fazla çalışma adı altında, sadece personeli tatmin etmek için formüller bulunmuştur. Türkiye'deki devlet memurlarına yönelik olarak çıkarılan kanunlarda, memurların çalışma koşulları ile aylıkları ayrı ayrı kanunlarla ele alınmıştır. Hiçbir zaman bu kanunlarda gerçek bir sınıflandırma fikri de ortaya çıkmamıştır. Oysa hepsine yönelik temel ve esaslı bir yasa olmalı, değiştirilmemelidir. Personel reformunun temeli ise sınıflandırmaya dayanmıştır. Yine bu dönemde teknik ve ekonomik gelişmelerin baskısı sonucu nitelikli(kalifiye) ve uzman personel gereksinmesi

ortaya çıkmıştır. Görüldüğü gibi bu sırada kamu personel yönetimine teknoloji/BT etkisi söz konusu olmuştur.

1961 Anayasası'nın sosyal devlet ilkesini kabul etmesi, planlı kalkınma ilkesinin herkese insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat düzeyi sağlanması deyimlerinin yer alması, 117.maddede "Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri memurlar eliyle görülmesinin" emredilmesi, plan gereksinimlerine yanıt verecek dinamik bir personel gücünün gerekliliği karşısında mevcut kanunlarla yeni gelişmelere ayak uydurmak olanaksızdı. 1961 Anayasası'nın 117.maddesindeki "asli ve sürekli görevlerin memurlar eliyle görülmesi" deyiminden memur statüsü dışında sözleşmeli, uzmanlık yeri, yevmiyeli ve geçici gibi usullerle sürekli personel çalıştırılmasının yasaklandığı anlamı çıkarılmalıdır. Devlet Personel Kanunu Tasarısı personel rejimine ilişkin genel bir düzenlemeyi öngörmesine ve kanunlaşmamasına rağmen, DPD'nin kurulmasını amaçlayan ilk kanuni düzenleme girişimidir. Bu tasarıya gelen eleştiriler arasından Mihçioğlu'nun görüş ve önerilerini incelendiğinde, tasarının Devlet Personel Dairesinin kurulmasına ve görevlerine ilişkin olan bölümlerinin diğer bölümlerine oranla daha önemli reform girişimi olarak algılandığı görülmektedir. Mihçioğlu kamu personelinin yetiştirilmesi sorununun yakın bir zamana kadar ilgili bakanlıkların sorumluluğuna bırakıldığı, zamanla bu sorumluluğun merkezi personel örgütlerine devredildiğini bazı ülkelerden örnekler göstermek suretiyle belirtmiş ve Türkiye'de kurulması düşünülen DPD'nin bu amaca hizmet etmesi gerektiği üzerinde önemle durmuştur.¹⁹ Türkiye'de DMK'dan önce memurların eğitimi konusu yasalarla düzenlenmemiştir. Sicil sistemi memurların yeterliliklerini nesnel olarak değerlendirmeye elverişli değildir. Kamu görevlilerine tanınan sosyal haklar yetersizdir. Memurların eş ve çocukları ve emekliler tedavi giderlerinden faydalanamamıştır. Memurların haklarını savunmasına yarayacak mesleki kuruluşlara yer verilmemiştir. İstihdam türlerinin azaltılmasında bunlar etkili olmuştur. Fakat DMK da bu sakıncaları giderememiştir. 657 sayılı kanununun 43.maddesi A paragrafında personelin aylık göstergesi, 154.maddesinde katsayı, 155.maddesinde memurlara ödenecek aylık tutarları belirlenmiştir.

Kamu personel rejimini kanunlarla düzenleme ilkesine işlerlik kazandırılmamıştır. 1971 tarih ve 1589 sayılı yetki kanunu DMK'daki boşluk ve tutarsızlıkları gidermek,

¹⁹www.basbakanlik-dpb.gov.tr. Ayşe Yıldız, "Son Değişiklikler Işığında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu", İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmetiçi Eğitimi(2000), age, s.87-112

sağlıklı bir kadro piramidini gerçekleştirmek ve ücret rejimindeki eşitsizlikleri gidermek amacıyla çıkarılmıştır. Bu kanuna dayanılarak BK'nca 11 adet karamame çıkarılmıştır. Fakat ortak bir ölçüt saptanamadığından sonuç tatminkar olmamıştır. 1984 tarih ve 2999 sayılı Yetki Kanunu, memurların ve diğer kamu görevlilerinin çalışmalarında etkiliği artırmak, mali ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapmak amacıyla BK'na 1984 mali yılı sonuna kadar KHK çıkarma yetkisi vermiştir. Çıkarılan 3 adet KHK'nin ilki, 199 sayılı KHK'dır ve ilk 4 dereceye kadar yapılacak atamalarda gerekli en az hizmet süresini kısaltmış, daha önceki düzenlemelerdeki gibi öğretim ve eğitim hizmetleri sınıfını kapsam dışında tutmuş, kariyerlerin gelişmesini engelleyici nitelikte bir hüküm getirmiştir. 1984 tarih, 241 sayılı KHK, 1984 tarih, 243 sayılı KHK; devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine ilişkin yaptığı değişikliklerle, bunların mali ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapmaya çalışmıştır. 1984'de çıkarılan karamameler yeterli ve adil bir ücret düzeyi sağlayamadığı gibi sınıflandırmaya ilişkin sorunlara da çözüm getirememiştir. 1990'larda çıkarılan KHK'ler de sınıflandırma, ücret ve diğer sorunları çözememiştir. Kamu personel rejiminde yeterlilik ilkesine işlerlik kazandırılmalıdır. Bakanlıkların kuruluş ve görev esasları hakkında 1984 tarih ve 3046 sayılı kanun göz önünde bulundurularak, sınıflandırma yapısı ve görev analizlerine dayanan norm-kadro düzeni kurulması için çalışmalar yapılmalı; kadro ve derece kavramları tanımlanmalıdır. Merkezi ve kurumsal personel birimlerinin statüsüne ilişkin kararlar alınmalı; kamu hizmetlerine eleman alma konusunda kurum ve kuruluşlarda ortak olan hizmetler için merkezi sınav sistemi uygulanmalı; kurumların hizmet ve yapı özelliklerine göre sınav ilkeleri kendilerince belirlenmelidir.²⁰

Personel, yeterliliği esas alınarak değerlendirilmelidir.²¹ Cahit Tutum sosyal reformların sistemli bir yaklaşımla ele alınmadığını, tersine konunun sahipsiz bırakıldığını söylerken, Sıddık Sami Onar ise 657 sayılı Kanunla yürütmenin başına gelen bir parti liderinin bütün kamu teşkilat ve personeli üzerinde siyasi hegemonya kurmasının sağlandığından şikayet etmiştir. 657 ve 1327 sayılı kanunlara yöneltilen eleştirilerde görüldüğü gibi tek ücret-ücretlerdeki denklik-yan ödemeler ile sistem iyice karışmış ve içinden çıkılmaz hale gelmiştir. 1970'li yıllardan bu yana ortalama memur maaşları nominal olarak belli bir artış eğilimi gösterirken, geçinme endekslerine göre bulunan net gerçek maaşlar düşmüştür. Bu durum halen de devam etmektedir. Memurlar, artık orta tabaka olmaktan çıkmış, Türkiye'de orta tabaka kalmamıştır.

²⁰ Doğan Canman, *Çağdaş Personel Yönetimi* (1995), s.256- 259.

Hatta memurlar, bazı işçi sınıflarının da gerisinde mali ve ekonomik haklara sahip duruma getirilmiştir. Bu durum, siyasi politikalardaki başarısızlığın en önemli göstergesidir.

Türkiye’de gelir dağılımı çalışan nüfusun aleyhine ve adaletsiz bir hal alırken, tarımın aldığı pay azalarak faiz, kar ve rant payı artmıştır. Hızlı enflasyonun yanı sıra giderek bozulan gelir dağılımı sosyal sorunlara da neden olmuştur. Nüfusun %20’lik en alt grubu milli gelirden %5 pay alırken, %20’lik üst gelir grubu %50 civarında pay almıştır. Artık hangi hizmet sınıfında kimin ne kadar aylık, ödenek, tazminat, ek gösterge ve benzeri adlar altında ne aldığını hesaplamak zordur. Liyakat kağıt üzerinde kalmış, eşit işe eşit ücret ilkesi rafa kaldırılmış; tek istihdam ilkesi göz ardı edilerek sözleşmeli personel uygulamasına geçilmiştir. Günümüzde bazı kadro unvanlarındaki yan ödemelerin, aylıkların 4-5 katına ulaştığı gözlenmektedir. Memurların satın alma güçlerinin günün koşullarına uygun hale getirilmesinde yan ödemeler temel ücretlendirme aracı haline gelmiştir. Oysa ulusal gelirin adaletli paylaşımının sağlanarak aylıklar iyileştirilmeli; vergi reformunu gerçekleştirmek, çalışanların sırtındaki yükü hafifletmek ve pastadan aldıkları payı artırmak için yapılan çalışmalara destek olunmalıdır. Son dönemde enflasyonun hedeflenen oranın üzerine çıkmasıyla, kamu personelinin maaş ve ücretlerine aradaki farkın yansıtılması yönünde bir uygulama başlatılmıştır. Fakat 19.2.2001 ekonomik krizi diğer alanlar gibi, kamu personel yönetimi politikalarını da olumsuz etkilemiştir. Kamu personeli dahi, toplumsal refah düzeyi açısından artık "dar geliri" konumuna gelmiş bulunmaktadır. Türkiye ve gelişmekte olan ülkelerde maaş ve ücret gelirlerinde; enflasyondan kaynaklanan satın alma gücü kaybını giderecek maaş artışı, milli gelir düzeyindeki yükselmeyi yansıtabilecek maaş artışı, gelir dağılımının bozukluğunu giderecek artış yapılmalıdır. Ücret rejimine ilişkin sorunların çözümü için, sağlıklı iş tanımları, iş gereklerini esas alan iş değerlemesi tüm kurumlarda yapılmalıdır. Mali haklar, unvan, makam, sorumluluk, risk, eğitim gibi ölçütlere göre belirlenmelidir. Objektif ve hakça bir ücret farklılaştırmasına gidilmelidir. Ücretlerde iç ve dış denge sağlanmalıdır. Yan ödemelerin tümü tek kaleme toplanmalı, hizmete bağlı mali haklar olarak görev tazminatı, iş değerlemesine göre her meslek grubu için işin önemi, güçlüğü, sorumluluk derecesi, varsa risk derecesi dikkate alınarak belirlenen oranlarda ve aylık esas alınarak uygulanmalıdır.

²¹ Ayşe Yıldız, "Kamu Yönetiminde Gizlilik Yönüyle Personel Başarım Değerlemesi", *Türk İdare Dergisi*, sayı 418, Mart 1998, s.185-206

Yeterli, adil ve kalıcı bir ücret politikasının temelinde memurun kendisinin ve ailesinin geçimini ve insanca yaşamasını sağlaması gereken başlangıç aylığının gerçekçi olarak saptanması vardır. Objektif kriterlere dayalı ve açık bir verimlilik değerlendirme sistemi ile iş başarısı ölçülmelidir. "İşe göre insan", "eşit işe eşit ücret" ilkeleri benimsenerek uygulanmalıdır. Performansa göre ücret ödenmesine geçilmeli, genel sigorta sistemi geliştirilmeli, emeklilik sistemleri birleştirilerek çalışırken alınan ücretle, emeklilik ücreti arasındaki fark azaltılmalı; bilgili, deneyimli ve yetenekli personelin verimli bir çalışma ile uzun yıllar kamu hizmetine bağlılığını sağlayacak, refahlı bir yaşam sürmeye yeterli, adil bir ücret ödenmeli ve sendikal haklar kullanılmalıdır. Aşağıda kamu personelinin mali haklarında değişiklik ve yenilikler getiren yasal düzenlemeler tablolştırılarak incelenmiştir. Görüldüğü gibi ülkenin ekonomik gelişme sorunlarının etkisi ve sosyal refah devletini yerleştirme çabalarının sonucu olarak kamu personel rejiminde, mali haklara ağırlık verir bir süreç izlenmiştir. Gelinek nokta itibarıyla kamu personelinin mali sorunları bütün yasal düzenlemelere karşın yine de çözümlenememiş, hatta içinden çıkılmaz bir duruma dönüştürülmüştür. Konu hem yasal düzenlemeleri belirtme, hem de mali yönlü düzenleme sıklığını göstermek amacıyla tablo halinde aşağıda incelenmiştir.

I.Dönem: 1.9.1929 öncesi ²²	Silahlı Kuvvetler mensupları ve memurların aylıkları 4 liradan başlayarak 155 lirada son bulan bir zincir halinde 53 ücret türüne ayrılmıştır. Ancak 1916'da çıkarılan Harbin Devamı Müddetince Maaşata İcra Kilinan Zemaim Hakkında Kanun ile Saltanatın bütün üyelerine aylıklarının %15'i, memurlara maaşlarının %2'si ve 1001 kuruştan 7500 kuruşa kadar maaş alanlara maaşlarının %15'i oranında olağanüstü ödenek verilmesi kabul edilmiştir. 1926'daki öğretmenlerle ilgili 439 ve 789 sayılı kanunlar ile memurlarla ilgili 788 sayılı Memur Kanunu, 1108 sayılı Maaşla İlgili Kanun yürürlüğe konarak, 1924 Anayasası'nın öngördüğü tek tip ücret sistemi ve eşitlik ilkesi gerçekleştirilmiştir.
II.Dönem: 1.9.1929- 1.9.1939	Memurlarının refaha kavuşturulmasının doruğa ulaştığı ve gerçek personel reformunun yapıldığı dönem olmuştur. 1.9.1929'da geçerli olmak üzere kabul edilen 1453 sayılı Zabitan ve Askeri Memurların Maaşatı Hakkında Kanun ile 13 derece benimsenmiştir. 1452 sayılı Devlet Memurları Maaşatının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanunla getirilen sistemde 19 derece ve A,B,C olmak üzere 3 ana seri öngörülmüştür. Bu dönemde en yüksek derecedeki memur maaşı, en alt derecedeki memur maaşının 15 katıdır. Bu fark yıllar içinde giderek daralmıştır. Tüm dünyayı sarsan ekonomik kriz ve II. Dünya Savaşı, bu maaşlarda kesinti yapılmasına sebep olmuştur.
II.Dönem: 1.9.1939- 1.1.1947	Silahlı kuvvetler için 3661 ve devlet memurları için 3656 sayılı kanunlar yürürlüğe girmiş, katsayı ve gösterge sistemi kaldırılmıştır. 1944'de çıkarılan 4598 ve 4621 sayılı kanunlarla devlet memurları ve KİT personeline doğum ve ölüm yardımı ile tedavi yardımı tanınmış, çocuk başına verilen yardım artırılmış, 4599 sayılı kanunla her memura aylık aynı yardım verilmiş, 4716 sayılı kanunla yılda bir maaş ödemesi öngörülmüştür. 1946'da 4988 sayılı kanunla devlet memurlarında, 4989 sayılı kanunla da silahlı kuvvetlerde aylık barem değiştirilmiştir.
IV.Dönem: 1.9.1947- 1.3.1959	Bu dönemde gelişigüzel artış yapılması yüzünden, en üst düzey memurla, en alt derecedeki memur arasındaki fark 13 kattan 6 kata düşmüştür. Bu durum kalifiye personelin azalmasına yol açmıştır. Ücretleri 1939'a göre çok düşmüş ve satın alma gücü 2 kat azalmıştır.1949'da yürürlüğe giren 5434 sayılı kanunla yeni emeklilik esasları getirilmiş ve TC. Emekli Sandığı kurulmuştur.
V.Dönem: 1.3.1959- 1.12.1970	Bu dönemde sayısı 50'ye yaklaşan çeşitli kanunlarla, Tazminat Rejimi dönemi başlamıştır. 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı DMK da bu dönemde çıkarılmıştır.
VI.Dönem: 1.12.1970 yılı	657 Sayılı Kanun'un mali hükümleri dışındaki hükümleri 23.7.1965'de yürürlüğe girmiş, ancak tam uygulanması 1970'leri bulmuştur. 31.7.1970'de 1322 sayılı Genel Kadro Kanunu ile 657 sayılı DMK'nın 90.maddesini değiştiren ve 37 ek geçici madde ekleyen 1327 sayılı Kanun çıkmıştır. Bu kanunla memurlarda en düşük gösterge 70(16.derece) ve en yüksek gösterge 1000(1.derece) olarak saptanır ve 8 sınıfa ayrılmıştır. -Genel İdare Hizmetleri Sınıfı

²² Tablo, Türkan Oğuzhan, "Kamu Personelinin Mali Hakları", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 2, Haziran 1999, s. 103-108'den yararlanılarak tarafımdan geliştirilmiştir. VII ve VIII.dönem tarafımdan hazırlanmıştır.

	-Teknik Hizmetler Sınıfı -Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı -Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı -Avukatlık Hizmetleri Sınıfı -Din Hizmetleri Sınıfı -Emniyet Hizmetleri Sınıfı -Yardımcı Hizmetler Sınıfı
VII.Dönem 1971-1980	Kamu personelinin maaş ve sosyal haklarında iyileştirme için yasal değişikliklerin sürdürüldüğü dönemdir. Ekonomik krize doğru gidilmesi nedeniyle, aha çok bu konuya eğilme göze çarpmıştır.
VIII.Dönem 1981-2002	DMK'da sınıflandırma, Mülki İdare Amirliği ve Milli İstihbarat Hizmetleri sınıflarının eklemesiyle 10'a çıkarılmıştır. Özellikle 1985 sonrasında teknoloji/telekomünikasyon/BT yönlü gelişimlerin ülkede artmış olduğu dikkati çeker. 1995 Anayasal değişikliği ile öğretim üyeleri, öğrenciler ve işçiler gibi kamu personeline bir takım siyasi ve sosyal haklarında değişiklik yapıldığı görülmektedir. Yine en çok değişiklik yapılan yasal düzenlemeler, mali ve sosyal haklar ve iyileştirmeler üzerindedir. Dolayısıyla uzun bir süreçte bu amaçta başarıya ulaşılamadığı sonucuna ulaşılmaktadır. DMS, DİS ve KMS sınavları ile(ÖSYM'ye yaptırılan) yeni bir, merkezi sistemle personel alımı dönemi başlatılmıştır. Siyasi kayırmacılık ve yolsuzlukların çok arttığı, sistemi bütünüyle bozduğu bir dönemdir. Avrupa Birliği Personel politikalarını uyum yasaları çıkarılmakta ve bu yönde değişiklikler yapılmaktadır.

Tablo 7 -Türk Kamu Personel Rejiminde 82 Yıl(1920-2002)

Tabloda da görüldüğü üzere yapılan yasal düzenlemeler maaş artışı, ek gösterge, sosyal yardım, zamlar, tazminatlar gibi çoğunlukla mali konuları düzenlemeye yönelmiştir. Personel yönetiminin diğer yönlerini özellikle kamu personeli–BT kullanımı uyumunu dikkate alan bir düzenleme olmadığı görülmektedir.

Görüldüğü gibi kamu personel sistemi, mevcut olmayan bir baremle ve günün şartlarına uymayan tüzüklerle 1928'e kadar yürütülmüş, 1929'da "1452 Sayılı Devlet Memurlarının Maaşatının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun" ile kamu personel sisteminin maaş durumu tespit edilmiş, 1108 sayılı Kanun, ek ve tadilleri ile de maaş düzeni bir çerçeve içine alınmak istenmiş; 1939'da "3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun"la kamu hizmetlerinde personel sayısının dengede tutulması ve maaşlı memuriyetlerle aynı mahiyette olan ücretlerin de kapsama alınması gibi hususlar bir düzen altına alınmak istenmiş, özellikle bu kanunda bir çok değişiklik yapılmasına rağmen istenilen amaca ulaşılmadığı görülmüştür.²³

B-REJİMDE MALİ VE SOSYAL HAK VE YARDIMLAR HÜKÜMLERİNİN ÖNCÜLLÜĞÜ

Mali hak ve yardımlar, maaş, ek gösterge, iş güçlüğü zammı, iş riski zammı, eleman teminindeki güçlük zammı, mali sorumluluk tazminatı, temsil giderleri, ders görevi ücreti, fazla çalışma ücreti, yolluk giderleri ve gündelikler, makam tazminatı, vekalet, ikinci görev ve ücretleri ile diğer ödemeler, sürekli görevle yurtdışında bulunanların aylıkları, mahrumiyet yeri ödeneği, olağanüstü hal bölgesinde çalışanlarla, geri kalmış yörede çalışanlara verilen tazminat, özel hizmet tazminatı, yabancı dil tazminatı, vergi iadesi olağanüstü çalışması görülenlere her yıl için 2 aylık tutarını geçmemek üzere

²³<http://www.basbakanlik-dpb.gov.tr> DPB Başkanı Nedim Kurtoğlu'nun açıklaması

ödenen ikramiye, zorunlu tasarruf yardımı başlıkları altında toplanmıştır. Son yıllarda "vergi iadesi uygulaması"nın kaldırılması düşünülmektedir. Sosyal hak ve yardımlar ise, aile ve çocuk bakımı, doğum ve ölüm yardımı, giyecek, yiyecek ve ölüm yardımı gibi günümüzde tutarı çok düşük kalmış olan yardımlardır. Ancak sağlık ve tedavi giderleri önemli bir yekun tutmaktadır. Türkiye'de kamu personel reformunun başlangıcını oluşturan 1965 tarihli 657 sayılı DMK; II.Dünya Savaşı sonrasında memur aylıklarını, hayat pahalılığındaki artışa ayak uydurmak üzere çıkarılan sayısız zam ve tazminat kanunlarının yarattığı ücret karmaşasını düzeltmek, çeşitli memur grupları arasındaki parasal ayrıcalıkları gidermek amacıyla çıkarılmıştır. Reform iddiasını taşıyan bu hareket, savaş sonrası meydana gelen çağın gelişmelerine ayak uydurmak ve 1961 Anayasası'nın anlayışını personel rejimine de getirmeyi hedeflemiş ve başarılı olmuştur. Personel rejiminin ana politikaları ve hedefleri bu kanunla saptanmıştır. Sistemin dayandığı temel ilkeler, sınıflandırma, liyakat ve kariyer olarak bu kanunda yer almıştır. Bu temel ilkeler ve ana politikalar, kanunda yazılı, ancak uygulanmayan metinler olarak günümüze dek yürürlüğünü korumuştur. 1965 tarihli yasa, bir yetki yasası niteliğinde olup düzenleme yetkisini yönetime bırakması ve mali hükümlerinin uygulanmasının ertelenmesi nedeniyle 1970 yılına kadar yürürlüğe girememiştir.

1970'de çıkarılan kanun, 1965 Yasası'nın temel ilkelerinde ve ana politikalarında herhangi bir değişiklik yapmamış, sadece mali hükümlerini yürürlüğe koyarak işlerlik kazandırmışsa da 1970 uygulamasının başarılı olduğu söylenemez. Bu yıllarda ülkenin içine girdiği siyasi çalkantılar ve yeni denge arayışları reformu olumsuz yönde etkilemiştir. Bozulma önce ücret düzeninden başlamış, çıkarılan KHK'lerle yan ödemeler, zam ve tazminat sistemine dönüşmüş, kadro düzeni değişmiş, sosyal amaçlı ödemeler yürürlüğe konulamamış, liyakati sağlayacak mekanizmalar kaldırılmış, kariyer sisteminin istisnaları artırılmıştır. Bu suretle reform sayılabilecek düzenlemelerin büyük bir bölümü değiştirilerek memurların refahı artırılmamıştır. Personel rejiminin temel ilkeleri ve sistem üzerinde hiç durulmamış, düzenlemelerde parasal yön ağır basmış ve personel reformu adeta ücret iyileştirmesine indirgenmiştir. Bu olgu günümüze dek sürmüş, yapılan düzenlemelerin hemen hepsinde temel etken olmuştur. Bu konuda sayısız KHK ve kanun çıkarılmıştır. KHK'ların pek çoğu Anayasa hükmüne karşın TBMM'nde görüşülmemiş; bunca değişiklik hiçbir çevreyi memnun etmemiştir. Üstelik bu düzenlemelere dayanarak yapılan çeşitli idari tasarruflarla fiili ve hukuki durumlar yaratılarak geriye dönüşü güç bir noktaya gelinmiştir. Bugün içinde bulunulan durum, tam bir çıkmazdır. Sistemdeki

bozulmalar göz ardı edildiğinden rejim, ilkelerini ve tutarlılığını yitirmiştir. Hiçbir ölçüte dayanmayan yapay ölçütlerle yarışma ortamı yaratılarak memurlar arasında ayrıcalık oluşturulmuştur. Baskı grubu oluşturabilen kesimler, bir takım mali ve sosyal haklar elde etmişler, diğerleri ise geride kalmıştır. Öyle ki bugün personel rejiminde sorun, kimlerin ne kadar yan ödeme, ek gösterge, özel hizmet tazminatı yada fazla mesai alacağı tartışmasına dönüşmüştür. Kariyer ve liyakat ilkelerinden uzaklaşarak, keyfilik, kayırma ve siyasi düşünceler ön plana geçmiştir. Hizmete girişlerde, sınavlarda, nakillerde ve atamalarda tavassut ve siyasi karışmalar alışlagelmiş uygulamalar olmuştur. Kurumsal düzeyde bir insan gücü planlaması yapılmadığından, devlet kadroları işsizliği azaltmada araç olarak kullanılmıştır. Üst yönetim görevlerine yapılan atamalar ve görevden almalar kolaylaştırılarak siyasi ölçüt belirleyici olmuştur. Aynı siyasi partiden bakan değişikliklerinde bile üst yöneticiler değiştirilmektedir. Kariyer yerine sözleşmeli çalıştırma biçimi yaygınlaştırılarak, bunlara ücret ayrıcalığı tanınmış, müsteşarlar bile sözleşmeli çalıştırılmıştır. Geçmişte yapılan memur-işçi ayrımı tartışmaları, bugün yerini memur-sözleşmeli personel tartışmasına bırakmıştır. Bu durumda personel rejimindeki yozlaşmayı yüzeysel ve münferit önlemlerle düzeltmeye olanak kalmamıştır. Bu nitelikte yapılan ve yapılacak her düzenleme personel rejimini daha da çıkmaza götürmektedir. Bu nedenle hükümet programlarında da öngörülen personel reformunda ana politikalar, sistem ve temel ilkeleri üzerine eğilmek gereklidir.²⁴

Kamu personel yönetimini yüzeysel önlemlerle düzeltmeye olanak kalmamıştır. TBMM'nin devreden çıkarılarak personel rejiminin KHK'lerle düzenlenmesi olumlu sonuç vermemiştir. Esasen kamu yönetimindeki sorunların temeli de budur. Geçmişte Türkiye'nin ekonomik ve sosyo-kültürel kalkınmasını hızlandırmak için Hükümetlere, yasaya gerek kalmadan, hızlı biçimde KHK, BKK, tüzük, yönetmelik vs. düzenleyip hükümet etme yetkisi tanınmıştır. Sonuçta yasama yetkisi adeta, yürütme organının görev ve yetki alanına girmiş ve kuvvetler ayrılığı ilkesi, fiili anlamda işlemez duruma dönüşmüştür. Ücret, emek gücünün satın alınması karşılığında verilen para, yani emek gücünün fiyatıdır. İş Hukuku açısından ücret, fikri ve bedensel etkinliklerin karşılığıdır. Çünkü çalışma ilişkileri bir katkı-karşılık ilişkisidir.²⁵ 1982 Anayasası'nda 49, 55, 128, 166.maddelerde devletin bu konudaki yükümlülükleri sıralanmıştır. 1982 Anayasası'nın 128.maddesi ile "Asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle

²⁴ Aysel Ersan, "Kamu Personel Rejimi Üzerine Düşünceler", *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, C.XX, S.193, Ocak, 1997.

²⁵ Türkan Oğuzhan, "Kamu Personelinin Mali Hakları"(1999), agm., s.103-108

görülmesi" ilkesi kabul edilmiştir. Anayasa devlet memurları için kamusal bir statü öngörmektedir.²⁶ Gerek Türk anayasa sistemi, gerekse Türkiye'nin idari yapısı ve gelenekleri açısından liyakat ve kariyeri temel alan bir personel rejimine gereklilik ve zorunluluk vardır.

Memurların statüsünü belirleyen 1982 Anayasası maddeleri:

- “İdare makamları, bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”(10/3)
- “Kamu kurum ve kuruluşlarındaki memur statüsündeki görevliler ve işçi niteliğini taşımayan diğer kamu görevlileri siyasi partilere üye olamazlar.”(68/5)
- “Kamu hizmetlerine alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez.”(70)
- “Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görürülür.”(128/1)
- “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri kanunla düzenlenir.”(128/2)
- “Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları kanunla özel olarak düzenlenir.”(128/3)
- “Memur ve diğer kamu görevlilerine savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.”(129/1)
- “Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görevsel suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunda belirtilen istisnalar dışında idari merciin iznine bağlıdır.”(129/3)
- “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.”(125/1)
- “Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir surette yerine getirilemez.”(137/2)

Bu kurallar devlet memurluğunun bir meslek olarak kabul edildiğini ve bu mesleğin mensuplarına güvenceler tanınarak karşılığında hizmet beklendiğini göstermektedir. Ayrıca idarenin yaptığı tasarruflarda siyasi ölçütler kullanamayacağı, yansız ve objektif davranmakla yükümlü olduğu, memur açısından da kamu yönetiminde partizanlığın reddedildiği anlamını taşımaktadır. 1995 Anayasa değişikliği devlet memurlarının örgütlenerek sendikalaşmalarına ve bu sendikaların amaçları doğrultusunda idareyle toplu görüşme yapabilmelerine olanak tanınması, yukarıdaki kuralları ve kamu hukuku statüsünü değiştirici nitelikte değildir.

C-İŞÇİ PERSONEL REJİMİ DÜZENLEMELERİ

Konu işçi sınıfı açısından ve bedeni emeğini ortaya koyarak çalışan kamu personeli dikkate alınarak incelendiğinde mevzuatın gelişim çizgisi şöyle ifade edilebilir.²⁷1921'de kömür madenleri üretiminin sürekliliğinin sağlanmasına yönelik çalışma gününün tanımlanması, en küçük çalışma yaşının ve en az ücretin saptanması, yaşlılık ve hastalık sigortalarının kurulması, Cumhuriyet dönemindeki ilk çalışma yasasının getirdiği yenilikler arasındaydı. 1936 tarihli İş Yasası işçi sınıfına toplumsal güvenlik getirmiş, grevi yasaklamıştır. Bu dönemdeki hükümetlerin genel yaklaşımı, burjuvazinin gelişmesini tehdit eden işçi sınıfının sınıf bilincine ulaşmasını

²⁶ 7.11.1982 tarih, 2709 sayılı 1982 Anayasası (RG: 17863 Mük.-9.11.1982). Aysel Ersan, “Kamu Personel Rejimi Üzerine Düşünceler”(1997), agm.

²⁷ Emre Kongar, 21.Yüzyılda Türkiye, 2000'li Yıllarda Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998. L.W.Mises, Bürokrasi(Çev.F.Ergin), İstanbul 1946.

önlemektir. 1945-1946'da Çalışma Bakanlığı kurulmuş; demokrasinin kuruluş çabaları içinde sınıf ve çıkar ilkesine göre örgüt kurma yasağı kaldırılmış, sendikalar ve sosyalist partiler ortaya çıkmış; kısa süre sonra sendikalar ve sosyalist partiler sıkıyönetim tarafından kapatılmıştır. 1947'de Sendikalar Yasası çıkarılmış; CHP işçi sınıfının denetimini elinde tutmak için, sendikaların örgütlenmesine yardımcı olmuştur. Kimi sendikalar da DP ile bütünleşmiştir, çünkü DP demokrasi yolunda işçi haklarının savunuculuğunu yapmıştır. 1952'de T.İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuş, Türk-İş 1960'a kadar bir başarı gösterememiştir. 1960 Eylemi'nden sonra Türk-İş, uluslararası işçi örgütleriyle ilişki kurabilmiş, Amerikan yardım programlarından mali destek almıştır. 1961 Anayasası, işçilere grev hakkı da getirmiştir. 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu(DİSK) adı altında yeni bir işçi sendikaları konfederasyonu kurulmuştur. Böylece işçi sınıfının bir kesimi ile T.İşçi Partisi arasında organik bir bağ kurulmuştur. Partiler üstü sendikacılık anlayışına karşı tepkiler, DİSK kurulduktan sonra, Türk-İş içinde güçlenmiştir. İşçi sınıfının ortaya çıkışı ve devletin bu konudaki rolü, Ecevit'in şu sözleriyle açıklanabilir:

"Toplumsal ve ekonomik bilincin gelişerek, tedirginliğin ortaya çıkması ile Anayasal ve hukuksal yollarla gerekli doyumların sağlanması arasındaki süre, Türk-İş tarihinin en önemli anlarını oluşturmaktadır. Gerçekten de çalkantılı 1962 ve 1963 yıllarında işçilerin siyasal ve kültürel tutumları, gelecekteki eylemlerinin yönünü belirlemiştir. Başlangıçta işçiler, hiçbir seçkin grubun hatta üniversite öğrencilerinin bile katılması ve girişkenliği olmadan, kendilerinden büyük toplantılar düzenlediler. Bu toplantılarda toplumsal ve ekonomik adaletsizlikleri yererek, yeni Anayasanın öngördüğü önlemlerin alınmasını istediler."

Türkiye'de işçi hakları bir görüşe göre işçiler bu haklar için savaşımadan Anayasa tarafından kendilerine verilmiştir. İşçilerin daimilik ve örgütlülük düzeyi yükseldikçe gelecek hakkındaki beklentilerinin yükselmesi de bunu doğrulamaktadır. 1980 Askeri Darbesi, bütün sendikal etkinlikleri ve tüm işçi haklarını askıya almıştır. DİSK ve MİSK yöneticileri tutuklanmış, Konfederasyonların malarına el konmuştur. Askeri dönemde hazırlanan 1982 Anayasası, işçi haklarına ve işçi örgütlerinin siyasal etkinliklerine önemli sınırlama ve kısıtlamalar getirmiştir. Bunlar sendikaların ve konfederasyonların her türlü siyasal etkinliğini kısıtlamıştır. Askeri dönemi izleyen Özal iktidarı da bu yaklaşımı tümüyle sürdürmüştür. Ünsal'a göre 1980-1990 döneminde siyasal iktidar işçi-işveren ilişkilerinde uyulması gereken tarafsızlık ilkesine uyulmamış, endüstriyel ilişkiler sistemimize sürekli olarak işverenlerin yanında olmak tavrını sergileyerek çok sık grev ertelemeleri yoluna başvurmuştur. Hükümetin izlediği sosyal politikalar ülkeyi kısa zamanda ucuz emek merkezi yapmıştır. Bu dönemde kamu kesimi işverenleri üyesi oldukları Kamu İşverenleri Sendikası aracılığı ile düşük ücret politikası izlemişler ve özel sektör işverenlerini de aynı politikayı izlemeye zorlamışlardır. Bu dönemde işçiler düşük ücret, yüksek enflasyon kışkıracında yaşamışlardır. TÜSİAD bile 1980-

1990 döneminde işçi ücretlerinin işyeri maliyetleri içinde en düşük düzeyde olduğunu kabul etmiş ve işçilere özel tazminat verilmesini önerenler bulunmuştur.

24 Ocak Kararları'nın çalışan sınıflara ödetilen faturası 1980'den 1990'lı yılların başına kadar devam etmiştir. 1994'deki yeni istikrar tedbirleri de işçi örgütlenmelerini olumsuz etkilemiştir. 1982 Anayasası'ndaki bazı hükümlerin yumuşatılması ancak 1995'de gerçekleştirilmiştir. 1997'de çıkan 4277 sayılı yeni Sendikalar Yasası ile de sendikalara yeniden siyasal etkinlik hakkı verilmiştir. Fakat aradan geçen sürede sendikalar önemli ölçüde güçsüzleşmiş ve işçiler siyasete karşı ilgisizleştirilmişlerdir. Siyasete karşı duyulan bu soğuklukta hiç kuşkusuz siyasal yapının da yapay bölünmüşlüğü ve siyasal partilerin işçi örgütlerine karşı ilgisizliği önemli bir rol oynamıştır. 21.yüzyılda işçi ücretlerini düşürmeye yönelik dünya konjektürünün küreselleşme çerçevesinde Türkiye'yi de etkilemesiyle bu süreç daha bir süre böyle devam edecektir. Fakat sanayileşme ve kapitalistleşme süreci sermaye sınıfı ile birlikte işçi sınıfını da güçlendirecektir. Her ne kadar 21.yüzyıl teknolojisi, emek-değer kuramını ve işçi ile üretim arasındaki ilişkileri önemli ölçüde zayıflatmış ise de Türkiye gibi, çevreden merkeze doğru yol alan bir ülkede bu sürecin tarihsel sonuçlarını yaşamak kaçınılmaz görünmektedir. 21.yüzyıl Türkiye'deki işçi sınıfının yeniden örgütlü ve demokratik bir güç olarak ortaya çıkmasına tanık olacaktır. Bu eğilim aynı zamanda 21.yüzyıl Türkiye'sinin gündemini oluşturacak olan temsili demokrasinin sorgulanması ve katılım süreçlerine de uygun düşmektedir. Yasal düzenlemeler konusunda bilimsel yayınlar ve araştırmalar incelendiğinde kamu personel rejiminin ücret iyileştirmesine indirgendiği sonucunda birleştiği görülmektedir. Kamu kurumlarında daktilo, fasit, hesap makinesi, iletişim araçları, telefon, posta vs. kullanımı ve önemine; kamu kurumlarındaki büroların personel-tekniik alet etkileşimine göre yerleştirilmesi ve dizayn edilmesine yönelik yasal yada bilimsel düzenlemelere rastlanılmamaktadır. Diğer bir ifadeyle BT/teknolojik gelişme-personel uyumuna önem verilmemiştir. Bununla beraber beş yıllık kalkınma planlarında adil gelir dağılımı amaçlanmıştır. Ücret artışlarının I.ve II.planlarda verimlilik artış oranına göre gerçekleştirilmesi gereği belirtilirken, IV.planda çalışanların katkılarına göre saptanan artışlar ve eşit işe eşit ücret ilkesi bazı planlarda ise verimlilik ve yeterlilik değerlendirmelerini de kapsayan eşit üretken emeğe eşit ücret ilkesi vurgulanmıştır. DMK'nın 147.maddesinde aylık; "bu kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen para" şeklinde tanımlanmıştır.

İşsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve sigortalılara işsiz kalmaları halinde bu kanunda öngörülen ödeme ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır.²⁸ Bu kanun 506 sayılı SSK'nın 2.maddesinde belirtilen sigortalılar ile aynı kanunun geçici 20.maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları ve mütekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre çalışan yabancı işçileri kapsamıştır. 506 sayılı SSK'nın 3.maddesinde sigortalı sayılmayanlar ile sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek/ödemeksizin çalışanlar bu kanun kapsamına dahil değildir. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla İş ve İşçi Bulma Kurumu(Yeni adı Türkiye İş Kurumu'dur.) bünyesinde; işsizlik sigortası fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Fon Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, hastalık ve analık sigortası primlerinin SSK'ya yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur.

İşsizlik sigortası zorunlu bir uygulamadır. Bu kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olacaklardır. SSK'nın 8 ve 9.maddelerine göre SSK'ya bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır. Sigortalı işsizin ödeme ve hizmetlerden yararlanması için, işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde Kuruma doğrudan başvurması gereklidir. Sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası primleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi de hükme bağlanmıştır. "Günlük işsizlik ödeneği" sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'sidir. İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizin kendine ödenecek, bu damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacaktır. Sigortalı sayılanlardan hizmeti sona erenler Kuruma süresi içinde başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten

²⁸25.8.1999,4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu(RG 8.9.1999, Sayı 23810), md.46-51 ve geçici madde 1

ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar. 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ve Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 21.maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle "iş kaybı tazminatı" ödenir. Bu başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer. Bir yönüyle İşsizlik Sigortası Türkiye için Avrupa Birliği'ne uyum yasalarının bir sonucu ve devlete bütçe yönüyle bir harcamadır. İşsizliğin yüksek oranda olduğu ülkemizde işsizliği cazip hale getirebileceği düşünülürse de işsizlik sigortası uygulamaları gelişmiş devletlerde uygulanmaktadır. Bu yönüyle gelir dağılımında adaletin sağlanması ve halkın gelir düzeyleri arasındaki aşırı farklılığın azaltılması yönü ve sosyal devlet anlayışı içinde önemli bir uygulama olduğu düşünülmektedir.

D-MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARI

Sendikal haklar konusunda ise 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun 13.maddesi, memur sendikalarının yönetime katılımının kapsam ve biçimini düzenlemiştir.²⁹ 657 sayılı DMK ise memurların yönetime katılımını "Danışma ve Görüşme Kurulları" aracılığıyla sağlamayı hedeflemiştir.³⁰ Ancak 1974'de 12 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle 226.madde, ilk metninden de geri bir düzenlemeye gidilmiş ve Kanun'un çıkarılmasını emrettiği bu alanlarda yönetmelik çıkarılmayarak, memurların yönetime katılımı engellenmiştir. 1995 Anayasa değişikliğiyle memurlara sendika ve toplu görüşme hakkı tanınmasına karşın, yönetime katılma hakkı açısından olumlu bir adım atılmamıştır. Memurların sendikal haklarını etkin ve tam olarak kullanmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılmamış olması ve içinde buldukları olumsuz sosyal ve ekonomik koşullar, sendikal hak mücadelesinin daha yoğun olarak devam edeceğine işaret etmektedir. Diğer bir ifadeyle 1995 Anayasa değişikliği, sendikalara siyasi faaliyet yasağı öngören 52.maddeyi yürürlükten kaldırmıştır. Bununla beraber demek, vakıf, siyasi partiler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının birbirleriyle ve sendikalarla siyasi faaliyet ve işbirliğini yasaklayan Anayasa hükümlerinin³¹ yürürlükten kaldırılması, demokratikleşme yönünde sivil toplum örgütlerine siyasal katılım yolunu açmıştır. Diğer taraftan Anayasa'nın "toplular sözleşmesi hakkı" başlığını taşıyan 53.maddesine eklenen yeni fıkra uyarınca kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanınmıştır. Fakat memur ve işçi sendikalarının aynı

²⁹ 25.8.1999,4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu(RG 8.9.1999, Sayı 23810), md.46-51 ve geçici madde 1

³⁰ DMK, md.226

çatı altında birleşmesi engellenerek ortak örgütlenme yolu tıkanmıştır. Ek fıkranın öngördüğü diğer bir yenilik, memur sendikalarının kamu yönetimleriyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabileceklerine ilişkindir. Grev hakkı konusunda ise 53. maddeye eklenen fıkra ile, memur sendikaları için grev konusunda Anayasal bir güvence getirilmemiş olmakla birlikte, işçiler için grev hakkını güvenceye bağlayan 54.madde hükümlerine tabi olmayacakları ifade edilmiştir.

V-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN İLKELERİ VE SORUNLARI

Aşağıda konuya genel hatları itibarıyla değinilmiş, kamu personel yönetiminin ilkeleri belirtildikten sonra KPY'nin sorunlarına bir tanı ve tespitle bulunmak amacıyla bakılmıştır.

A-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN İLKELERİ:

Aşağıda kamu personel yönetiminin ilkeleri kısaca belirtilmiştir.³²

1-Yeterlilik(Liyakat) İlkesi

Yeterlilik, görevi başarıyla yapabilme gücüdür. Yeterliğin temelinde bir "hak etme" kavramı vardır. Geniş anlamda yeterlilik, belli özelliklere sahip bir personel sistemini belirtir. Dar anlamda yeterlilik ise, yarışma sınavları aracılığıyla kamu hizmeti görevlerine en uygun adayların belirlenip, seçilip, getirilmesidir. Bu ilke aynı zamanda siyasi kayırmacılığı önlemek üzere getirilmiştir.

2.Kariyer İlkesi

Genel idare hizmetleri sınıfı birbiriyle ilişkisi olmayan ve farklı nitelikte türlü kariyer gruplarını içermektedir. Bu sınıfta yönetim, büro, icrai vb. hizmetleri gören devlet memurlarına yer verilmiştir. Üstelik kanunda "diğer sınıflara girmeyen devlet memurlarının da bu sınıfta yer alacağı" belirtilmesi hem çağdaş sınıflandırma anlayışı ile bağdaşmamakta, hem de kariyerlerin gelişmesini önleyici bir hükümdür. Oysa kariyer; giriş ve yükselişin kariyer mensuplarının denetimi altında bulunduğu, genç yaşlarda girilen ve ömür boyu sürecek bir mesleği belirtir. Kazanılmış hak aylık derecesi üzerinde bir göreve atanma hakkındaki hüküm de³³ kariyer ilkesine terstir. 1327 sayılı Kanun'a ilişkin "intibak" uygulamaları da kariyer kavramını temelinden alt-üst etmiştir.

3.Sınıflandırma İlkesi

1327 sayılı Kanun'la getirilen 8 sınıf, 1897 sayılı kanunla 1975'de 10'a çıkarılmıştır. Tüm kamu görevlerini bu kadar az sayıda sınıfta toplamak imkansızdır. Ölçüt olarak "ortak meslek nitelikleri" esas alınmıştır. Oysa genel idare hizmetleri sınıfında nitelikleri birbirinden farklı meslekler bir araya getirilmiş, bilimsel ve çağdaş sınıflandırma anlayışına ters düşmüştür. Sınıflara gireceklerin belirlenmesinde başvuru "meslekleri ile ilgili görevleri fiilen ifa etme" koşulunda açıklık yoktur. Hükümler, memurların sadece kendi meslekleriyle ilgili görevlerde istihdamını zorunlu kılacak bir yaptırımdan yoksundur. Bu ise "yerinde istihdam ilkesi"ni engellemiştir. DMK, m.36/11'de tanınmış olan ayrıcalıklı durum bir sorun olup; bilimsel sınıflandırma yapılmadan, görevlerin göreceli güçlük ve sorumluluk dereceleri belirlenmeden, bu gibi ayrıcalıklar tanınması, meslekler arasında bir yarışmaya yol açmıştır. Çıkarılan yetki kanunları kapsamına sınıflandırmayı aldığı halde, yetki süresi içinde çıkarılan KHK'ler DMK'nın sınıflandırmaya ilişkin maddelerinde yeni bir düzenleme ve değişiklik yapmamıştır. İlk kez 657 sayılı DMK, kamu hizmetlerinin sınıflandırılmasını öngörmüştür. 1970 tarihli düzenlemede ise sınıflandırma kavramına esneklik getirilerek sınıfların kendi içinde yeni hizmet gruplarının yaratılmasına elverişli, yatay hareketliliği sağlayan dinamik bir gruplandırmaya gidilmiştir. Her iki yasada da kariyer ve liyakat temel ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak 1970 reformunda istisnai memuriyet, üst görevlere süre kaydı aranmaksızın atanma, sözleşmeli istihdam gibi konularda ayrıcalık taşıyan hususlar genişletildiğinden, bu ilkelerin yasa maddesinde yazılı olmaktan öte de anlamı kalmamıştır. Personel rejimindeki askeri personel ve yargı hizmetleri dışındaki 10 sınıflı bir sistem sayı ve niteliği yönünden ihtiyaçları karşılamaktan uzaktır. Genel idare hizmetleri içinde meslek, öğrenim niteliği ve özellikleri yönünden birbirinden çok farklı olan hizmetler

³¹ 1982 Anayasası, md.33/IV, 69/II, 135/3

³² Doğan Canman, *Çağdaş Personel Yönetimi*(1995), age., s.16-53 ve 257. Acar Örnek, *Kamu Yönetimi*, Metinler Matb., İstanbul, 1988.

³³DMK, m.68/B

ve personel aynı grup içinde toplanarak, aynı işlemlere tabi tutulmaktadır. Büyükelçi, müfettiş ve büro görevlisinin aynı sınıfta olması gibi.³⁴

4.Eşitlik İlkesi:

Kamu hizmetlerine girme hakkı ile ilgili eşitlik ilkesi kaynağını, 1982 Anayasasının 10.maddesinden, "kanun önünde eşitlik" ilkesinden almaktadır. 1982 Anayasasının "hizmete girme" başlıklı 70.maddesine göre "Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." denmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi de "herkesin kendi ülkesinde kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğunu" belirtmektedir. Eşitlik ilkesi, memurluk türü itibarıyla ayırımı, hizmete ilk girişte ve daha sonra yapılacak atamalarda ayırımı, siyasal düşünce ile bu düşüncenin açıklanmasındaki ayırımı reddeder. Ayrıca cinsiyet yönünden ve toplumsal düzenlemelerle yapılan birtakım sınırlamaları içerir.

5.Güvence İlkesi:

Memur güvenliği, memurluğun meslek oluşunun doğal sonucudur. Kendini kamu hizmetlerine aday olan kimse, karşılığında hizmet güvenliği arar. Ağır bir kusur/suç işlemedikçe, işini ve memurluk statüsüne bağlı diğer haklarını yitirmeyeceğinden emin olmak ister. Devletin genel idare esaslarına göre, asli ve sürekli görevlerini yerine getiren memurlara güven içinde çalışma olanakları verilmesi, kamu hizmetinin etkili ve verimli işlenmesi için gereklidir.

6.Yansızlık İlkesi:

Kamu görevlilerinin yansızlığı ilkesi, çoğu kez yönetimin yansızlığı kavramı ile birlikte kullanılır. Yönetimin yansızlığı konusu, yönetim-siyaset ilişkisinin bir parçasıdır.³⁵ Yönetim-siyaset ilişkisi ise, devlet kuramı, toplumda bürokrasinin yeri ve işlevi gibi konulara bağlı olarak incelenebilir. Yönetimin yansızlığı konusunda 2 ölçek, yönetimde siyasal amaçlı atamalar yapma imkanı ve kamu görevlilerinin siyasal eylem ve davranışlarına ilişkin kısıtlamaların derecesidir.

7.Haktanır ve Yeterli Ücret İlkesi:

Ücret yapılan işe göre ödenmelidir. Eşit değerde iş yapanlara eşit ücret ödenmelidir. Ücretler piyasa ücretleri ile karşılaştırılabilir olmalıdır. Burada işin kendisine bağlı ödemeler, işi yerine getirenin başarı derecesine bağlı ödemeler, işi çevreleyen koşullara bağlı olarak kişisel/özel ödemeler, sosyal amaçlı yan ödemeler, ücret yapısının 4 temel ögesidir.

B-TÜRK KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN SORUNLARI

Türkiye'de vatandaş-devlet etkileşiminin kilit noktası olan kamu kuruluşları bilgi çağına girilen 21.yüzyılda beşeri kaynağın yönetimi açısından sorunlarla karşılaşmaya devam etmektedir. Kamu örgütlerinin yönetilmesi ile ilgili yazında beşeri kaynağın önemini vurgulayan satırbaşları dikkati çekmektedir.

Örn."Belediyelerden daha etkin ve verimli hizmet beklentisi", "belediye başkanının ve personelinin eğitimi", "idari vesayetin müdahale etme biçiminde algılanması", "KİT'lerin örgüt yapılarının değişikliğe uğraması", "genel kültüre ve okul bilgisine dayanan hizmete giriş sınavlarının uzman eleman alınmasını engellemesi", "aynı eğitim ve kıdeme sahip bireylerin farklı statülerde farklı ücretlerle çalıştırılması", "memurluk anlayışının büyük ölçüde hizmetlerde verimlilik, etkinlik ve hızlilik gibi çağdaş yönetim değerlerinden çok, işlemleri yazılı normlara ve bürokratik değerlere uydurmaya dayanması", "bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatlarında birimlerin yetki ve sorumluluklarının açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemesi", "iş analizi, iş sınıflandırması, iş tanımı ve tespitlerinin yapılmaması", "yetki devretme konusunda kısıkanç davranılması", "farklı kurum ve kuruluşların tam yetkili olmayışı, karar süresinin uzaması ve vatandaşın bir çok bürokratik kapıdan geçmek zorunda kalması", "yerel politikacıların ve milletvekillerinin taşra yönetiminde en fazla el attıkları konuların başında personel atamaları ve yer değiştirmeleri olması." gibi.³⁶

Diğer yandan Türkiye'de özlük hakları açısından güvenceli bir statü yaratılmış, mali hakları belirleyen rütbe sistemine yer verilerek katı bir personel sistemi düzenlenmiş ve bu katılık yan ödemelerle yumuşatılmaya çalışılmıştır. Kamu personel sisteminin

³⁴Aysel Ergan, "Kamu Personel Rejimi Üzerine Düşünceler"(1997), agm.

³⁵Faruk Mutlusu, "Yönetim Yapılarının Oluşumu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler", DEÜ. SBE Dergisi, Nisan 2001, İzmir.

³⁶Alpay Ataoğlu, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)", TODAİE, 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirisi, 7-9.5.1997, Ankara, s.2

yargısal denetimi, özel hukuk kurallarına bağlıdır. Danıştay ve idari yargı sistemi, kamu personel hukukunun gelişmesini sağlamıştır. KPS'nde merkezi düzeyde rehberlik, yönlendiricilik, denetim ve gözetim işlevlerini yerine getirmek için kurulan DPB, bu sorumluluklarını Maliye Bakanlığı ile paylaştığından, bu durum personel rejiminin yalnızca "ücret düzenlemesi"nden oluştuğu biçiminde bir değer yargısının yerleştirmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarına açıktan eleman alma işi 1982'de merkezi sınav sistemine bağlanmışsa da, bu konuda yeterince deneyim birikimi olmaması ve kurumların bu tür bir merkezi yetkiye karşı çıkmaları nedeniyle "kurumsal sistem" uygulamasına devam edilmiştir. Kurumların hizmet özellikleri göz önünde bulundurularak kariyerlere eleman alma işinde karma sistem, kurumlarda ortak olan hizmetlere eleman alma işinde merkezi sınav sistemi uygulanması önerilmektedir.³⁷ Bilim insanları ile araştırmacıların belirtmiş olduğu ve literatür taramalarımız sonucu tespit edilmiş bulunan KPY'nin sorunları, aşağıdaki sunulmuştur.

Mahalli yöneticiler ve halk, sorunlarının çözümü için sürekli başkentle iletişim içindedirler. Böylece kırtasiyecilik³⁸ artmış, işlemlerin uzamış ve yönetimde verimsizliğe neden olmuştur. Diğer yandan merkezi yönetimin taşra birimlerinde çalışan personelin özlük işleri, merkezi yönetimce yürütülmektedir. Bu nedenle her Bakanlık/genel müdürlükte en çok istihdam alanı, personel daireleri/şubeleridir. Genellikle üstler otoriteyi paylaşmamak, astlarının kendilerine potansiyel rakip olmasını önlemek için yetki devrinde pek istekli hareket etmezler. Bu nedenle üst düzey yöneticileri zamanlarının büyük bir kısmını alt birimlerden gelen yazıları imzalamak, onlara cevap yazmakla geçirmektedir. Otoritenin üstlerde toplanması ve yetki devrinin azlığı, yönetim kapasitesinin gelişmesini engellemiştir. Uygulanan vesayet denetimi yalnızca hukuka uygunluk esasına göre yapılması gerekirken, hizmetlerin yerindeliğini ölçmeye ve değerlendirmeye kadar uzanmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında merkeziyetçilik, yönetimin her kademesinde istihdam edilecek yeterli uzman personelin olmaması sebebiyle haklı görülebilirdi. Ama BT kullanımı konusunda, başka bir boyutuyla uzman personel sorunu ileride daha da artan bir şekilde ortaya çıkacaktır. Türkiye'nin siyasi ve idari rejimi, toplumu kontrol etmek ve devleti toplum karşısında korumak amacına göre biçimlendirildiği için, yerinden yönetime ve yetki devrine, sivilleşmeye fazla açık değildir. Oysa günümüzde devlet

³⁷ Alpay Ataoğlu, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)", agm., s.2

³⁸ Kırtasiyecilik; yetki devretmeksizin/yetkiyi kendinde toplayarak hizmetleri yürütmeye anlayışının sonucudur.

merkezli bir yönetim sisteminden, birey merkezli sivil toplum modeline doğru bir gelişme yaşanmaktadır.

1930'lu yılların başında kabul edilen devletçilik politikası, bir çok özel imtiyazlı şirketin devlet mülkiyetine geçmesini ve yeni iktisadi, ticari kurumlar oluşturulmasını sağlamıştır.³⁹ Çeşitli gerekçelerle kurulan KİT'ler, siyasi iktidarların devletin büyütülmesi eğilimlerine en uygun araç olarak seçilmiştir. DP'nin liberal ekonomi politikasına rağmen KİT'lerin bu dönemde de artması dikkat çekicidir. Öte yandan yerel yönetimler içinde özellikle büyük kentlerdeki belediyeler, 1980'den sonra mali kaynaklarındaki iyileştirme, büyük şehir statüsüyle yeniden örgütlenmeleri sonucu, örgütsel büyüme eğilimi içine girmişlerdir. Bu büyüme daha çok belediyelerin oluşturduğu şirketler biçiminde ortaya çıkmıştır. Bu da yeni bir KİT sorununu ortaya çıkarmıştır. Bu teşebbüsler haksız rekabetle serbest piyasa sisteminin işlemesini engellemekte ve çoğu hizmet yürüttükleri alanda tekel kurmaya çalışmaktadır. Bunlar belediyede iktidar olan siyasi partinin istihdam alanı olarak kullanılmış; siyasi yozlaşmanın önemli bir alanını oluşturmuştur.

Türkiye'de kamu bürokrasisinde gizlilik ve resmi sır, kural; açıklık ise istisnadır.⁴⁰ Yönetimde gizliliğin sebebi, yönetici ve memurların kendilerini kamuoyu ve halkın eleştirilerine karşı korumak istemeleridir. Neyin gizli, neyin açık olması gerektiğine, söz konusu kurumun yöneticisi yada personeli karar vermektedir. Bir çok evrak/dosya gizlilik gerekçesiyle vatandaşa verilmemekte/gösterilmemektedir. BT etkeni sonucu kamu kurumlarındaki gizlilik ve sır anlayışı aşılıp, yerini açıklık ve yönetimde iletişime bırakmak zorunda kalacaktır. Açık yönetim/açık kapı politikası; gizliliği ve sonuçlarını ortadan kaldıracaktır. Diğer yandan DMK memurların, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına, radyo ve TV kuruluşlarına, bakan/valinin izni olmadan demeç ve bilgi vermelerini yasaklamıştır.⁴¹ Uygulamada bu madde halkın ve medyanın kamu hizmetleriyle ilgili bilgileri öğrenmelerini güçleştirmekte ve engellemektedir. Bu maddenin açık yönetim anlayışında değiştirilmesi gerekecektir. Bir de Türkiye'de bilgi vermek, yönetimin bir görevi olarak düzenlenmemiştir. Bu durum yönetimin içine girilemez, dışa kapalı ve halkın üzerinde otoriter bir güç olarak algılanması sonucunu doğurmuştur. Çoğu durumlarda alınan kararlar, gerekçeleri,

³⁹ Örgütsel büyüme; bir kamu kurumunun bütçe, personel sayısı, araç-gereç ve hizmet üniteleri bakımından kantitatif olarak gelişmesidir.

⁴⁰ Ayşe Yıldız, "Gizlilik Yönüyle Kamu Yönetiminde Personel Başarım Değerlemesi"(1998), agm., s.185-206

⁴¹ DMK, md.15

hizmetlere ilişkin istatistikî bilgi ve belgeler kamuoyundan gereksiz yere gizlenmektedir. Bürokrasi kendi içinde değişmeye kapalı olduğu için dışarıdan gelen değişim/değiştirme girişimlerini de her türlü yõtme başvurarak engellemeye çalışmaktadır. Bu yüzden kamu kurumlarında BT'ndeki gelişmelere uyum sorunu yaşanmaktadır. Ülkemizde siyasi iktidarlar, bürokrasi engelini aşmak için, üst düzey kamu görevlilerini değiştirerek kendi siyasal görüşüne uygun yöneticileri atamaya yada onları kendi politikalarına ikna etmeye çalışmaktadır. Atamaların merkezi sınavla yapılması ve BT etkeni sonucu kayırma ve suistimallerin önüne geçilebilir. Açıklık ve denetimde başarı şansı artacaktır. Denetim de, yöneten ve yönetilenler karşısında BT etkisiyle açık olacaktır. Personel alımı, suistimleri önlemek için kanımca uzun bir süre sadece ÖSYM'nin yaptığı yazılı sınav sonucuna göre yapılmalıdır. Mülakat; tarafsızlık ve objektiflik ilkeleri içinde olmalıdır. Üst düzey yöneticilerinin gereken duyarlılığı göstermemesi nedeniyle, yapılan reformlara karşın yönetimde iyileştirme sağlanamamıştır. Ülkemizde tutuculuğun önemli bir faktörü de kamu personel yönetimindeki terfilerin başarımdan çok, kıdem esasına dayalı olmasıdır.

Kuralların ayrıntılı olması, personele takdir hakkının verilmemesi; yasamanın bürokrasiyi kendi iradesiyle idare etme isteğine yöneliktir. Kuralcılık⁴², bürokratların kendilerini denetim riskinden korumak için başvurdukları bir sistemdir. Öyleyse denetimde başarı için kuralcılığın üzerine gidilmelidir. Bu da teknolojik yenilik ve uygulamaların kamu yönetiminde etkinleştirilmesi ile sağlanabilir. Çünkü BT, açık ve yalın yönetimi getirmektedir. Bürokraside yöneticilerin sorumluluğu, hizmetlerin verimli olarak yürütülmesine göre değil, işlemlerin kurallara uygun olup olmadığına göre değerlendirilmektedir. Kurallara uygunluk yanında yerindelik denetimi ilkesi de önemlidir. Türkiye'de kamu yönetiminde ayrıntılı kurallar yönetimin işleyişini yavaşlatmakta, tembel yöneticiye mazeret kaynağı oluşturmakta ve yetkilerin kötüye kullanılmasına ortam hazırlamaktadır. Öte yandan ayrıntılı kurallar, zaman/yeni şartlara karşı fazla dayanmamakta, kısa sürede eskimekte, kanun ve yönetmelik değişiklikleri zorunlu hale gelmektedir. Çoğu kurallar, sorumluluktan kaçmak ve iş yapmak istemeyen yöneticiler için bir sığınma aracı olarak kullanılmaktadır. Yöneticilere taktir yetkisi verilmemesi ve her soruna hukuk kurallarının lafzına dayanılarak çözüm aranması, bürokrasiyi sürekli olarak mevzuat üretmeye yöneltmiştir. Bu nedenle yasaların genel olarak düzenlenmesi, kamu personelinin

⁴²Kuralcılık; yasaların ayrıntılı olarak düzenlenmesi ve yöneticilerin olaylar ve sorunlar karşısında inisiyatif kullanmamasının ve vatandaşa karşı duyulan kuşkunun bir sonucudur.

sorunların çözümünde esnek hareket edebilmesini sağlayacak yetkilerle donatılması kaçınılmazdır.

Siyasal iktidar değiştiğinde müsteşar, genel müdür, daire başkanları, valiler, emniyet müdürleri ve elçiler değişmekte; bu değişiklikler bürokrasinin orta ve alt kademelerine kadar uzanmaktadır.⁴³ Memurluk adeta hükümete ve siyasi partilere bağlı bir kurum haline dönüştürülmüştür. Mevcut personel rejiminden dolayı memurları görevden uzaklaştırma imkanı olmadığı için görevden alınacak olan kamu yöneticilerinin özlük haklarına uygun çok sayıda üst düzey kadrolar bu amaçla kullanılmıştır. Çoğu zaman merkez valiliği, uzmanlık, müşavirlik, müfettişlik gibi kadrolar, istenmeyen personelin beklemede tutuldukları yerlerdir. Kamu hizmetlerine girişte ülkemizde liyakat yerine, tanıdık, dost, akraba, arkadaş, hemşehri, siyasi yakınlık, mezun oluna okul, meslek dayanışması gibi birinci derecede rol oynamaktadır. Sınavlar formalite olduğu kadar, yazılı sınavların objektif esaslara bağlandığı kamu kurumlarında, sözlü sınavlara bilerek çok fazla adayın davet edilmesi, kayırmacılığa olanak sağlamıştır. Kamusal hizmetlerin dağıtımında ihtiyaç yada yerindelik kriterinden çok oy, partiye destek, ideolojik yakınlık gibi faktörler önemlidir. Oysa bunlar olmamalıdır.

Rüşvet kamu hizmetlerindeki arzın talebi karşılayacak düzeyde olmaması yada hizmetlerin zamanında sunulmamasıyla ortaya çıkmaktadır.⁴⁴ Aşırı kuralcılık, otoritenin merkezileşmesi, hizmet arzının yetersizliği, yasakçı devlet anlayışı, sosyal yapının bozulması, yönetimdeki gizlilik ve kapalılık gibi unsurlar rüşveti arttırmıştır. Türkiye’de BT unsurlarının tam kapasite ile kamu yönetim/personel yönetiminde kullanımının artmasıyla, yukarıdaki yönetsel sorunlar hızla ortadan kalkacak ve dolayısıyla rüşvet vb.ne gerek kalmayacaktır. Bürokratik yapı karmaşıklığı ve kuralcılığı sebebiyle, Türkiye’de araçlar yoluyla hizmetleri yürütmek yaygın bir uygulamadır. Genellikle milletvekilleri, mahalli eşraf, siyasi parti yöneticileri, eski bürokratlar, vatandaşların işlemlerinin yürütülmesinde aracıdır. Araçların yaygın olarak kullanılması; işlemlerde halkın yeterince bilgilendirilmemesi, kolaylık sağlanmaması, işlem süreçleri ve belgelerini açıklayacak görevlilerin istihdam edilememesi yada bu konuda yazılı kılavuz ve levhaların bulunmamasının bir

⁴³Yönetimde siyasallaşma; kamu görevlerine atamalarda siyasi faktörlerin birinci derecede rol oynamasıdır.

⁴⁴Yönetimde yolsuzluk; yapılmaması gereken işlemleri yapmak, yapılması gereken işlemleri çabuklaştırmak karşılığında çıkar sağlamanın adıdır. Rüşvet yönetimin geleneksel hastalıklarındandır. Bir zarardan kurtulmak, bir menfaat temin etmek yada bir işi hızlandırmak için verilmektedir. Rüşvet, kamu hizmetlerinin genel, herkese açık ve eşit iken, ek bir fiyat(rüşvet) ödeyerek kişiye özel hal almasıdır.

sonucudur. Siyasi-idari güç ile uzmanlık gücü arasında çatışma, rekabetin yokluğu etkenleri vardır. Dolayısıyla uzmanlık gerektiren işlerde teknokrat çalıştırılması gereği karşısında siyasi-idari güç bir engel rolü teşkil etmektedir. Bunlar da yönetimin yukarıda belirtilen sorunları nedeniyle, kamu kurumlarına personel alımından, çalışma ilişkilerine kadar kamu personel yönetiminin işleyişini olumsuz etkilemektedirler. Ücret sistemi iç ve dış denge unsurlarından yoksun olup, adil değildir. İlk defa 1327 sayılı kanunla, katı rütbe sistemini yumuşatmak üzere getirilen “zam ve tazminat” adı verilen “yan ödemeler düzeni”, birlik ve bütünlük ilkesini sarsmıştır. Yan ödemeler düzeninin sağlam, nesnel, tutarlı ölçütler geliştirmediğinden idari takdire geniş imkan tanınması, memurluk statüsünün özü olan “güvence ilkesi”ne ters düşmüştür. Hizmetin ödüllendirilmesi gerekirken, kişi ve diploma ödüllendirilmiştir. Siyasal iktidar değişikliklerinden etkilenmeyecek profesyonel bir yönetici sınıfı oluşturulamamıştır. Burada üst kademe yönetim mevkilerine siyasal yatkınlık ölçütüne göre atama yapılmak istenmesinin de rolü vardır.

Kamu açıklarına kaynak olarak görülmesi nedeniyle özelleştirme kapsamına alınan KİT'lerin devlet üzerindeki yükü son yıllarda hafiflemiş ancak yeni yatırım yapılmadığı için özel sektörle rekabet edemez hale gelmiştir.⁴⁵ Diğer yandan yaşlı ve bakıma muhtaç emeklilere evde maaş ödemesi ekim 1999'da uygulamaya girmiştir.⁴⁶ Maaş artış oranlarını kamu personeli çok yetersiz bulmaktadır. DIS, DMS sınavlarına göre ve merkezi sistemle kamu kurumlarına personel alımı konusunda kamu personelin genel kanaati; yapılan alan araştırmasında tespit edilmektedir.

Bununla birlikte yıllar önce karar alınmış olmakla birlikte, ilki 17.10.1999'da gerçekleştirilen merkezi sınav sistemiyle memur alımı siyasilerce haksız rekabet olarak değerlendirilmektedir.⁴⁷ Sebep olarak Ağrı, Rize, Osmaniye Liseleri ile İstanbul Kabataş Lisesi'nden mezun olan bir kişinin eşit imkanlar taşımadığına dikkat çekilerek, bir çok kişinin bu şartlarda kamu yönetiminde hizmet vermesinin imkansız olduğu ifade edilmektedir. Sınavın eğitim düzeyi eşit yerlere göre yapılması ve sınav başarı puanının aşağıya çekilmesi savunularak, aksi halde vatandaşın devlete güveninin kaybolacağını endişesi taşınmaktadır.⁴⁸ Ayrıca ülkemizde kamu personel yönetimi sözcüğü, zat işleri-sicil-özlük-personel bölümü-İKY bölümü biçiminde bir geçişe tabi

⁴⁵Yeni Asır, 5.10.1998, s.7

⁴⁶Star, 25.9.1999, s.11

⁴⁷ANAP Genel Başkan Yard., Şırnak Milletvekili Prof. Dr. S. Yıldırım'ın konuşması

⁴⁸www.hurriyet.com.tr , 19.10.1999

olmuştur. Diğer yandan memur hukuku-kamu personel yönetimi-İKY süreci hakim olmuştur. Patrimonyal yönetimden; rasyonel-üretken yönetime geçilmiştir.

Kamu yönetimi sistemi ve personel rejimi 1950'de başlayarak, 1960'lardan sonra hızlanan nüfus artışı, endüstrileşme, enflasyon ve çok partili yaşama geçiş süreçlerinden etkilenmiştir. Hızlı nüfus artışı sonucu sağlıksız kentleşme olgusu ve işsizlik baskısı yaşanmıştır. İş imkanlarının; kentleşme nedeniyle artan kamu hizmetlerinin ve nüfus artışının gerisinde kalması; memur kadrolarının işsizliği hafifletme aracı olarak kullanılmasına neden olmuştur. Endüstrileşme çabaları sonucunda; kamu-özel kesim yarışması ve toplu sözleşme düzeni ortaya çıkmıştır. Nitelikli eleman kullanma konusundaki yarışma, özel kesimin mesleki ve teknik personeli devlet kesiminden sağlaması sonucunu vermiştir. Oysaki teknolojik gelişmeleri izleyerek ülkedeki kamu-özel kesimlere aktarma görevi, uluslararası literatürde kamu kesiminin görevi olarak görülmektedir. 1963'te başlayan toplu sözleşme düzeni işçilerin mali statüsünde iyileşmeler sağlamıştır. Devlet memurları böyle bir haktan yoksun kalmış, ikinci plana itilmiştir. Memurların işçi statüsüne geçmeleri 1980'lere kadar sürmüştür. Enflasyonun etkisi sonucu, ana ücret rejiminden kopmalar olmuştur. Kariyer sisteminin geliştirilmesi düşüncesi ikinci planda kalmıştır. Siyasal partiler işsizlik baskısından dolayı, devlet kadrolarına eleman doldurulmasında etkili olmuşlardır. Böylece yeterlilik ve kariyer ilkesi zorlanmış, yönetim siyasallaşmıştır. Üst kademe yönetim yerlerine yapılan atamalarda siyasal yatkınlık ölçütüne, yeterlilik ölçütüne oranla daha fazla yer verilmiştir. Bu sorunlar karşısında yapılan yasal eklemeler, düzenlemeler ve uygulamalar sistemi işlemez kılmıştır.

Bununla birlikte Türkiye'de hazırlanan her kalkınma planı, aynı istihdam politikaları öngörmüştür. Fakat hazırlanan 6 adet kalkınma planında istihdam politikası açısından ortak olan bir husus vardır ki; istihdam hedefinin, ekonomik kalkınma doğrultusunda bağımsız bir hedef olarak ele alınmaması, aksine gelir artışı hedefi olarak da ifade edilebilecek kalkınma hızı hedefine bağımlı, onun zorunlu sonucu olarak görülmüş olmasıdır. Böylece kalkınma planlarında istihdam planlaması, makro kalkınma hızının bir yan ürünü olur, makro kalkınma hızına ulaşırsa, belli bir istihdam düzeyine ulaşılır, düşüncesi hakimdir. İnsan gücü planlamasına; kalkınma planlamasında istihdam-katma değer-elastikiyet yöntemi denir. Bu yöntemle işgücünün talep yönü planlanmaktadır. İstihdamın katma değere göre esnekliği, katma değerdeki artışa göre istihdamdaki artış ile ilgili olarak bir katsayı verir. Bu katsayı aynı zamanda kapsadığı

süre boyunca istihdamda meydana gelen produktivite değişikliğini de yansıtır. DPT önce geçmiş nüfus sayımlarına dayanarak çalışma çağı nüfusunu hesaplamakta ve bu çalışma çağı nüfusa işgücüne katılma oranı uygulanarak plan dönemi için işgücü arzı bulunmaktadır. Kamu personeli ile ilgili olarak DPB ve DİE, personelin kadro ve aylık durumu, mesken, geçim durumları, öğrenim derecesi, sınavlı-sınavsız memuriyete giriş, ücretli çalışanlar hakkında istatistikler çıkarmaya başlamıştır. Aslında Türkiye’de devlet memurlarının sayısı diğer ülkelere oranla azdır. Ancak memurların dağılışı bakımından dengesizlik vardır. Bazılarının çalışma saatlerinin dışında da çok işi olmasına karşılık, bazıları çalışma saatlerinde işsizdir. Araştırma sonuçları Cumhuriyetten beri köylü/fakir bir kimsenin çocuğunun, devletin en yüksek kademesine kadar yükselebilmek olanağı bulabildiğini göstermiştir. Özellikle devlet, imkanı olmayanlara yönelik burs vererek/yatılı sistem yoluyla öğrenimi teşvik etmiştir. Aslında fırsat eşitliğinin temeli de bu uygulamalara dayanmaktadır. Aşağıda kamu personelinin yıllar itibarıyla sayısal ve sınıflara göre dağılımına ilişkin tablolara yer verilmiştir.

Yıl	Sayı	Yıllık Artış Oranı	Yıl	Sayı	Yıllık Artış Oranı(%)
1980	1.252.847	-	1989	1.545.713	1.0
1981	1.254.426	0.1	1990	1.568.885	1.5
1982	2.264.426	0.8	1991	1.623.490	3.5
1983	1.281.176	1.4	1992	1.722.951	6.1
1984	1.381.280	7.8	1993	1.814.902	5.3
1985	1.414.644	2.4	1994	1.830.366	0.7
1986	1.456.467	3.0	1995	1.842.742	0.7
1987	1.502.541	3.2	1996	1.844.594	0.1
1988	1.530.054	1.8			

Tablo 8 -Kamu Personelinin Sayısal Görünümü

Genel İdare Hizmetleri	457.232
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	463.952
Yardımcı Hizmetler	239.624
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri	221.656
Emniyet Hizmetleri	162.989
Teknik Hizmetler	95.581
Din Hizmetleri	81.236
Avukatlık Hizmetleri	2.604
Mülki İdare Hizmetleri	2.053
Öğretim Elemanları	105.760
Hakim ve Savcılar	10.907
Genel Toplam	1.844.594

Tablo 9 -Kamu Personelinin Sınıflara Göre Dağılımı(1996)

1931’de Türkiye nüfusu 14 milyon iken, 104.000 memur vardı. 141 kişiye 1 memur düşüyordu. 1963’de 30 milyon nüfus, 449 milyon memur vardı. 65 kişiye 1 memur düşüyordu. 1985’de 50 milyondan fazla nüfus, 1.5 milyon memur ve her 30 kişiden 1’i memurdur. Kamu görevlilerinin sayısı 1994’te 1.830.366’ya yükselmiştir. Personel sayısı ile BT kullanımı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ters yönlü olduğu genel kabul görmekle birlikte, modern yönetim sürecinin gelecekteki döneminde doğru orantı olduğu yolundaki varsayım kesin olarak anlaşılacaktır.

Personel	2000	2000 İhtiyaç	Açık (Bin)
Hekim	83.5	100.0	16.5
Diş Hekimi	16.8	22.3	5.5
Eczacı	21.0	22.0	1.0
Hemşire	104.0	176.6	72.6
İlköğretim Öğr.	357.8	417.9	60.1
Ortaöğretim	159.8	156.9	0.1
Yükseköğretim	72.6	75.4	2.8
Polis	182.6	200.0	17.4

Tablo 10 -Personel sayısı(2000)

Kaynak: Egevizyon, Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Sayı 16, İzmir, 1997, s.20

İşteki Durum	Toplam		Kayıt Dışı		Kayıtlı	
İşveren	153	6.1	125	6.1	28	5.7
Ücretli	1304	51.6	918	45.2	386	78.4
Kendi Hesabına Çalışan	693	35.4	815	40.1	78	15.9
Ücretsiz Aile İşçisi	167	6.6	167	8.2	-	-
Cevapsız	8	0.3	8	0.4	-	-
Toplam	2525	100.0	2033	100.0	492	100.0

Tablo 11- Çalışanların İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Kaynak: Friedrich Ebert Vakfı, *Kariyer Dünyası*, Sayı 4, Ocak 98, *Hürriyet Dergi Grubu* s.18

ILO'nun araştırmasına göre Türkiye'de çalışan kesimin %30'u kadındır. Orta ve üst düzey yönetimdeki kadınların sayısı %10 olup; en tepedekiler hakkında her hangi bir veriye rastlanmamıştır. Araştırma sonuçları 1989'da Türkiye'nin en büyük 5 firması arasında üst düzey yönetim kadrolarında yapılan incelemeye göre en büyük 500 firma içinde 100 kişiden fazla personel çalıştıran işyerlerinde kadınların oranı %17, yönetici düzeyinde %15, üst düzey yöneticiler arasında ise %2.8'dir. Öğretmenlerin %44'ü kadinken, müdürler içinde kadınların oranı yalnızca %7'dir. Öğretmenlik dışında kadınların sayıca erkeklerle eşit oldukları bir meslek de doktorluktur. Üstelik kadınlar 528 yıldır varolan tıp fakültelerine yalnızca 75 yıldır kabul edilmektedir.

Ülkemizde kurumsal düzeyde insan gücü planlaması yapılmamış olduğundan, personel alımı gerçek ihtiyaçlara dayandırılmamış, iş yükü ile kadrolar arasında kopukluk olmuştur. Memur kadrolarının işsizliği hafifletme aracı olarak kullanılması da önemlidir. Bu yönde 1983'te 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında KHK çıkarılmış; tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları, sınıf, derece, unvan ve sayı belirtilerek 1984'te BKK ile yeniden ihdas edilmiş, serbest/bloke bırakılan kadrolar belirtilerek, açıktan memur alımı BKK ile Başbakanlığın iznine bırakılmıştır. Boş kadrolar yeterli biçimde duyurulmamıştır. Başvuru süreleri kısa tutulmuş, duyurular düşük tirajlı yayın organlarında yayımlanmış ve başvuru imkanı kısıtlanmıştır. Sınav ilkesi gereği gibi işletilmemiştir. Hizmete alınmada siyasal partiler, kişiler ve bürokrasinin kendisini yaptığı "aracılık" ağır basmıştır. Sınav işlerinin amatör kişilerin elinde bulunması, uzmanlık gerektiren işlerin yürütülmesinde aksaklıklar meydana getirmiştir. Kurumların personel birimi sorumluları sık sık değiştiğinden sınavlar konusunda uzmanlaşma gerçekleştirilememiştir. Teknolojik gelişmelerin ve bilgi

çağının etkisi altına almakta olduğu Türk kamu personel yönetiminde gerçekleştirilememiş olan uzmanlaşma yakın gelecekte daha da ciddi bir sorun durumuna dönüşecektir. Yükselmelerde yeterlilik ilkesine uyulmamıştır. Sicil sistemi, personeli geliştirici olmaktan uzaktır; yükselme sınavları uygulama alanı bulamamış; DMK'nın 68.maddesine göre yapılan atamalar son 25 yılda kıdem ilkesini önemsemeyen ve öznel değerlendirmeleri ön plana çıkaran bir uygulamaya dönüşmüştür. Bu maddenin -b bendi hükmü, kariyerlerin gelişmesini engelleyicidir. Yüksek yöneticilik mevkilerine yapılan atamalarda DMK m.68'deki "nitelik" şartına uyulmamış, "siyasi yatkınlık" ölçütü uygulanmıştır. İstisnai memurlukların kapsamı genişletilerek, yönetimin siyasallaştırılma süreci hızlandırılmıştır. Bu bölüm için literatür araştırmaları yapılmış, bilim insanı ve araştırmacıların tespit ederek, dile getirdiği Türk kamu personeli yönetimi sorunları bir bütün halinde sunulmuştur. Buradan BT etkisinde kamu personel yönetimi modelindeki unsurlar ile ilişkili bir yorum ve değerlendirme yapılmamış bulunduğu sonucu çıkmıştır. Bir başka deyimle aşağıda literatürde tespit edilerek sunulan kamu personel yönetimi özellikleri ile sorunları bir de hükümet programları ve koalisyon protokolleri ışığında incelenmiştir.

VI-HÜKÜMET PROGRAMLARINDA TEKNOLOJİ/BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İLİŞKİSİ

Aşağıda TC döneminde iktidara gelmiş hükümetler ile koalisyon partilerinin programları incelenmiştir.⁴⁹ 57 hükümetin kurulduğu Türk siyasi yaşamında görev ve yetki sahibi olmuş bulunan söz konusu hükümet programlarının Türkiye'nin misyonu ve vizyonunu açıklamaktan çok; sorunlar, yapılması gerekli devlet işleri ve sorunlara çözüm önerileri üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Hukuki ve yönetsel açıdan ideal belgeler konumunda bulunan bu programlar, dönemin toplumsal, siyasi, ekonomik, yönetsel özellikleri ile teknolojik yapılanma açısından da bize fikir vermektedir.

1- I. İnönü Hük. (30.10.1923-06.03.1924)

2- II. İnönü Hük. (06.03.1924-22.11.1924)

3- Okyar Hükümeti Programı (22.11.1924-03.03.1925)

Memurun hukuk ve vazayifini tanzim için epey müddetten beri başlanmış olan mesaiyi ikmale çalışmak, umumi tahriri nüfus ve tescil muamelatına hazırlanmakla beraber 1341 bütçesinde talep edilen tahsisatın kabulü halinde elviye-i selâse ve istilâ ve yangınlar sebebiyle kuyudatı muhterik veya zâti olan cem'an 120 kazada yoklama suretiyle nüfusu tescil eyleyeceği, halkın bünye-i içtimâyesini yıpratın sıtma ile ciddi bir surette mücâdeleye girişmek Sıhhiye Vekâletinin en esaslı umdesi olduğu, bundan mâada firengi ve verem tahrifatına, nüfus itibariyle pek şayan-ı teammül olan çocuk hastalıklarına ve vefiyâtına karşı koymak için bir taraftan teşkilât-ı sıhhiyemizin taazzuv ve tevessülüne azami sarfı gayret edileceği, diğer taraftan da teşkilât-ı hususiyeye bu gayeleri teminen muavenet ifa olunacağına değinilmiştir.

Tablo 12- Okyar Hükümeti Programı

⁴⁹www.tbmm.gov.tr/siyasi partiler. Hükümet programlarında tarafımdan, özellikle BT-kamu personeli ilişkisi analiz edilmiş olup, bu konudaki program hükümleri tablolarda kısaca aktarılmıştır. Konuyla ilgili değerlendirmelerimiz, tabloların altında sunulmuştur.

Yukarıdaki özetlenmiş olan hükümet programındaki gibi bu çalışmada aşağıdaki programların da dili sadeleştirilip, güncelleştirilmemiştir. Dönemin amaçları, yine dönemin diliyle anlatılmıştır. Aşağıda da görüleceği üzere programların dili çok anlaşılır değildir, bu nedenle yorum ve değerlendirmelere yer verilmemiştir. Dili anlaşılmayan veya kamu personel yönetimine ilişkin program hedefleri bulunmayan hükümet programlarına ise değinilmeden geçilmiştir. Bu bölüm hazırlanırken söz konusu hükümetlerin iktidarda olduğu dönemler de belirtilerek, dönemin siyasi konjektürüne ışık tutulmuştur. TC siyasi yaşamında iktidara gelmiş hükümetlerin; hükümet programları, parti tüzükleri, koalisyon programları yada protokolleri tek tek incelenmiştir. İçerik analizinden de yararlanılarak, özellikle "personel yönetimi", "çalışma hayatı", teknoloji ve teknolojik yatırımlar, "devlet memurları", "işçi-işveren" gibi kavramlar üzerinde titizlikle durularak, aşağıda tablolar içinde bu konudaki söylemler bir araya getirilmiş ve sunulmuştur. Tabloların hemen altında konuyla ilgili yorumlarımıza yer verilmiştir.

4-III. İnönü Hük. (03.03.1925-01.11.1927)

5- IV. İnönü Hük. (01.11.1927-27.09.1930)

6- V. İnönü Hükümeti Programı (27.09.1930-04.05.1931)

Memurin Mâaşatında Teadül Kanunu ile Tekaüt Kanunu, alâkadarların refah ve hukukunu tevsî edecek surette tekemmül ettirmeğe çalışacağına, fakat bu konularda tenzilât yapmak temayüllerine asla muvafakat etmeyeceklerine değinilmiştir.

Tablo 13-V. İnönü Hükümeti Programı

7- VI. İnönü Hükümeti Programı (04.05.1931-01.03.1935)

8- VII. İnönü Hük. (01.03.1935-01.11.1937)

9- I. Bayar Hük. (01.11.1937-11.1.1938)

10- II. Bayar Hük. (11.11.1938-25.01.1939)

11- I. Saydam Hük. (25.01.1939-03.04.1939)

12- II. Saydam Hük. (03.04.1939-09.07.1942)

13 I. Saraçoğlu Hük. (09.07.1942-09.03.1943)

14- II. Saraçoğlu Hükümeti Programı (09.03.1943-07.08.1946)

Bunları evvela ordunun saniyen dar ve mahdut geliri vatandaşların ihtiyaçlarına tahsis eyledi. Geri kalan miktarla da tanzim satışları yapmayı düşündü ve böylece başlı başına bir program vücut buldu. Bu programa göre: 140 liradan fazla ücret ve maaş alan geniş manasıyla bütün memur ve müstahdemlere birer kat elbiselik kumaş. 140 liradan aşağı olanlara ikişer kat elbiselik kumaş. 70 liradan aşağı maaş ve ücret alanlara da ayrıca birer ayakkabı vermeyi vadetmiştik.

Tablo 14- II. Saraçoğlu Hükümeti Programı

15-Peker Hükümeti Programı (07.08.1946-10.09.1947)

Uçakları çoğaltmak ve mükemmelleştirmek, alanları milletlerarası şartlara uygun bir seviyeye çıkarmak, hava hatlarına önemli istikâmetlerde her mevsimde işleyebilir bir kabiliyet vermek hedeflenmiştir. Telgraf ve telefon hatlarını genişletip kuvvetlendirecekleri, kuran portör ve otomatik cihazlarla donatacakları, şehirlerin telefon tesislerini halkın ihtiyacını karşılayabilecek duruma getirecekleri, dış muhaberede sürat ve emniyeti sağlamak için en uzak memleketlerle muhabere takatını taşıyacak kuvvetli birer telsiz telgraf ve telefon istasyonu kuracakları, posta işlerinde süratini artırmak için gerekli vasıtaları temin edecekleri, kara ve deniz taşıtlarının tarifelerini genel ekonomik politikamızın icaplarına uygun olarak kâr ve zarar mülâhazalarının üstünde bir memleket anlayışıyla ayarlayacakları üzerinde durulmuştur. Devletten aylık alanların ve müstahdemlerin aylıklarının mümkün ve münâsip nispetlerde artırmak, çocuk zamlarını çoğaltmak ve uzak bölgelere tayin edilen yerli olmayan memurlara ayrıca bir zam yapmak kararı, fiilen vazife başında bulunmak kaydı altında yüksek idare ve komuta makamında bulunanlara temsil ödeneği verileceği, yolluk kanununun yeni baştan gözden geçirilerek eksikliklerinin tamamlanması, eski emeklilerde dahil olmak üzere emekli aylıklarının artırılması ve bunlara çocuk zammı verilmesine değinilmiştir. Bütün dairelerin gördükleri hizmetlerle kadrolarının esaslı bir incelemeden geçirilmesi ve mümkün olan tasarrufların yapılması ve fazla görülen elemanların da başka iş sahalarında görevlendirilmeleri ve Teadül Kanununun bugünün icaplarına uygun bir hale getirilmesi üzerinde durulmuştur. Yeni radyo merkezleri kurma yolundaki çalışmaya devam ederek muhtelif bölgelerde kurulacak istasyonları birbirine bağlama yolu ile radyo yayınlarını yurdun her köşesine ve uzak memleketlere kadar götürmek imkanına kavuşacağına değinilmiştir.

Tablo 15-Peker Hükümeti Programı

"Kadrolarda tasarruf" deyiminin ilk belirtildiği program olup, bu konunun 1946'lara kadar uzandığı ve ne kadar eski bir sorun olduğu dikkati çekmektedir. Ayrıca aylık ve maaş düzenlemeleri de bu dönemlerde başlatılmıştır.

I.Saka Hükümeti Programı (10.09.1947-10.06.1948)

Büyük bilgi ve tekniğe ihtiyaç gösteren bütün iş ve istihâl sahalılarında yabancı mütehassıslardan istifade etmek emeli, devlet kadrolarında rasyonel bir çalışma sistemi kurmak ve esaslı tasarruf yoluna gitmek kararlılığı, devlet idare teşkilâtının çalışmasını hükümet değişmelerinden müteessir olmayacak istikrarlı şekil ve usullere bağlamayı lüzumlu gördükleri, yalnız genel bütçeye dahil teşkilât kadroları her yıl artışlar kaydetmek suretiyle çeşitli özlük hakları ile birlikte karşılıkları içinde bulunduğumuz yıl bütçesi gelirinin %46'sına kadar yükseldiği, bu derece yükselmiş olan kadro masraflarının daha fazla artmasını önlemek kararı, bu kadroyu hizmet ihtiyaçları ile mütenâsip bir hale getirmek için alınmış olan kararın tedrici surette tatbikine geçilerek bütün kadroları yeni baştan düzenlenmesi, sayısı on yıl içinde bir misline çıkmış olan memurları, kitle halinde açıkta bırakmayacak şekilde ve mağduriyete sebep olmayacak tedbirlerle, bugün için mümkün olan asgari kadrolara varmak isteği ifade edilmiştir.

Tablo 16- I.Saka Hükümeti Programı

Burada ise özlük hakları, kadro masrafları ve artan memur sayısına çözüm konularına değinilmiştir.

17-II. Saka Hük. (10.06.1948-16.01.1949)**18-Günaltay Hükümeti Programı (16.01.1949-22.05.1950)**

Her derecedeki memurların kendi sorumluluğu ile beraber salahiyetini bilerek görevlerini yapmaları ve vatandaşların işlerini onlara beyhude zahmet vermeksizin görmeleri ve halkın devlet işlerinde çalışanlara karşı gönülden sevgilerini sağlamak azmi, teşkilatı daha verimli hale sokmak üzere kanunlarda ve memurlar statüsünde lüzumlu görülen değişikliklerin kabulünü ve İller ve Özel İdareler Kanunları tasarılarının müzakere ve tasvip buyurulmasını Yüksek Meclis'ten rica edeceklerini belirtmişlerdir. Devlet daireleri kadrolarının hizmet ihtiyaçlarına göre ayarlanması ve buna muvazi olarak istihkakları düzenleyen teadül kanunlarının ıslahı için girilen çalışmaya devam olunacağı ifade edilmiştir.

Tablo 17-Günaltay Hükümeti Programı

Sorumluluk, verimlilik, kadro sayısının ayarlanması ve maaş konularına ağırlık verilen bu programda kamu personel rejiminde kadro probleminin çok eski olduğu dikkati çekmektedir. Aradan geçen uzun yıllara rağmen, aşağıdaki programlarda da görüleceği gibi kamu personel rejiminin sorun kalemleri hep aynı biçimde tekrarlanmıştır. Bir başka deyişle kamu personel rejiminde sorunlar hem artmış, hem de yinelenmiştir.

19-I. Menderes Hükümeti Programı(22.05.1950-09.03.1951)

Ulaştırımda motorun süratli, kolay ve ucuz nakliyatı temin ettiği bu devirde karayollarına ehemmiyet verecekleri, çalışma hayatını ve işverenlerle işçi münâsebetlerini içtimai adalet prensiplerine uygun olarak kanun ve nizam yollarıyla düzenlemek, çalışanların yaşam seviyesini umumi heyet seviyesiyle ve memleketin iktisâdi imkânlarıyla mütenâsip surette yükseltmek, cemiyette sosyal güveni temin etmeyi, her sınıf memur hak ve haysiyetinin kanunlarla mahfuz bulundurulacağını, Devlet memurları şahıs veya zümrelerin emir veya arzularına tabi olmaktan kurtarılmalari gereğine değinilmiştir.

Tablo 18- I.Menderes Hükümeti Programı

Burada çalışma hayatı, işçi-işveren ilişkileri, çalışanların yaşam seviyesinin yükseltilmesi, memurların hak ve haysiyetlerinin korunması üzerinde durulmuştur.

20- II. Menderes Hükümeti Programı (09.03.1951-17.05.1954)

Memurun Muhakematı Kanununu kaldıracakları, ancak idari sistemden idare cihazının adli murakabesi sistemine geçerken bir intikâl devresinin mahzurlarını önleyecek tedbirleri de düşünmek gereğini, devlet demir ve havayolları ve posta, telgraf ve telefon hizmetlerinin de rasyonel şekilde işlemelerini temin yolundaki tedbirlere devam olunacağı, iş hayatının düzenlenmesinde Demokrat Parti programının sosyal adalet yolundaki hedeflerinin tahakkukuna çalışılacağı, ücretli mezuniyet/ücretli hafta tatili hakkında hazırlanan kanun projesinin TBMM'ne sunulacağı belirtilmiştir.

Tablo 19- II.Menderes Hükümeti Programı

Memurun Muhakematı Kanunu'nun kaldırılmak istenmesinin ta 1950'lere dayanması ve bunun 2000'de, 50 yıl sonra kaldırılabilmesi çok ilgi çekicidir. Diğer yandan bu hükümet demir ve havayolları ile iletişime önem vermiştir. Sosyal adalet ve ücretli hafta tatili düzenlemelerine değinilmiştir.

21-III. Menderes Hükümeti Programı (17.05.1954-09.12.1956)

Devlet memurlarının şu veya bu memuriyette bulunmalarının aralarında hiç bir esaslı bir tefrikin zaruretine delalet etmediği, memlekette yakın zamanlara kadar totaliter bir idarenin hüküm sürmüş olduğu ve devlet memurlarının büyük çoğunluğunun böyle bir idarenin gereklerine ve isteklerine göre yetiştirilmeye çalışıldığı, işverenlerle işçi münâsebetlerinin içtimai adalet prensiplerine uygun olarak kanun ve nizam yollarıyla düzenlenmesine dikkat gösterileceğine değinilmiştir. Memleketin iktisâdi cihazlandırılmasının süratlendirileceği, bütün mali ve iktisâdi imkânların, iktisâdi kalkınmanın emrine tahsis olunacağı, hususi teşebbüsün çalışması ve gelişmesi için lüzumlu hukuki ve fiili emniyet havasının yerleşmesini temine matuf bütün tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.

Tablo 20- III. Menderes Hükümeti Programı

Burada memuriyette eşitlik, totaliter idarenin son bulduğuna ve işçi-işveren ilişkilerine eğilme dikkati çekmektedir. İktisadi kalkınma ve iktisadi teknolojik yapılanmaya değinilerek, bir nevi teknolojiyle ilişkili kurulmuştur. Güven ve özel teşebbüsün önemi belirtilmiştir.

22-IV. Menderes Hükümeti Programı (09.12.1955-25.11.1957)

Umumiyetle iktisâdi cihazlanma için, bütçeleri envestisman mahiyetinde olan giderleri diğer masraflara nispetle genişletmek gereği, devlet bütçesinden envestismanlara ayrılacak tahsisatı memleketin tabi şartlarını göz önünde bulundurarak bir plana bağlamak gereği, enerji işlerinin de sevk ve idare edebilmek maksadıyla ayrı bir vekâlet kurulmasının lüzumu üzerinde durulmuştur. Bütçelerde envestisman mahiyetinde olan giderlerin diğer masraflara nispetle genişletmek, istihşâl hayatını devletin zararlı müdahaleleri ve her çeşit bürokratik engellerden kurtarmak gereğine değinilmiştir.

Tablo 21-IV. Menderes Hükümeti Programı

Yatırımın artırılması, Enerji Bakanlığının kurulması konularına yer verilmiştir. Yatırımları artırmak, üretimi devletin ve bürokrasinin engellemelerinden korumak amacı ifade edilmiştir.

23- V.Menderes Hük. (25.1 1.1957-27.05.1960)

24-I. Gürsel Hükümeti Programı (30.05 .1960-05.01.1961)

İş ve işçi meselelerinin, sosyal adalet ve insan hakları ve hürriyetleri üzerine dayandığı, adil ve insani çalışma şartları, hür ve bağımsız sendikacılık, bütün icaplarıyla ve demokratik bir düzene uygun, kolektif müzakere sistemi, iktisâdi imkânlarla ahenk halinde gelişen müessir bir sosyal güvenlik rejimi, inkılap hükümetinin üzerinde durduğu başlıca konular olduğu, sağlık personelinin durumunun halli, mahrumiyet bölgelerinin ihtiyacının sağlanması, koruyucu hekimliğin ve köy sağlığı davasının sağlam prensiplere bağlanması, yüksek ihtisas hastanelerinin teşkili; radyonun halk hizmetinde, olan bitenden halkı günü gününe haberdar eden, onun kültür seviyesini yükselten ve bütün Türk Milletinin malı olan, Türk Devletinin sesini duyuran bir müessese olacağına değinilmiştir.

Tablo22- I.Gürsel Hükümeti Programı

Görüldüğü gibi teknolojik gelişmelerin ilk dönemlerde millete mal edilerek, bütün olarak milletçe sahiplenileceği ifade edilmiştir. Çalışma hayatına yönelik amaçlar yer almış, sosyal güvenlik ve sağlık tedbirleri üzerinde durulmuş, radyonun kültürel açıdan önemine dikkat çekilmiştir.

25-II. Gürsel Hük. (05.01 .1961-20.11.1961)

26-VIII. İnönü Hükümeti Programı (20.11.1961-25.06.1962)

Enerji kaynaklarından azami ölçüde ve verimli tarzda faydalanmayı mümkün kılacak teknik ve idari tedbirlerin ihtiyaç olduğu, İDT'lerin politika mülahazalarından masun bir ehliyet kadrosuna ve idaresine kavuşturulmasının ihtiyaç olduğu, işçilerin siyasi inanış veya parti ayrılıklarına göre farklı muamele görmelerinin önlenmesi, işçilerin iktisâdi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla kullanacakları toplu sözleşme ve grev hakkını düzenleyici kanunların Yüksek Meclise sunulacağı, çıkarların yetiştirilmesi ve hukuki statülerinin düzenlenmesi için gerekli çalışmaların yapılacağı, radyoların işleminde siyâsi tarafsızlığın esas tutulacağı belirtilmiştir. Yeni personel rejimi ile çalışmaları süratle sonuçlandırmak ve yeni personel sisteminin memurların geçim şartları ile ilgili olarak getireceği ıslahatın uygulanabilmesi, kamu hizmetlerinin verimliliğinin artırılması ve kamu cari harcamalarında tasarruf sağlanması ile mümkün olduğu ifade edilmiştir. Kalkınma yolunda katlanılacak fedakârlıkların gerçek karşılığını bulması, yatırımların gereken süratle ve verimli alanlarda yapılabilmesi ve kalkınmaya vatandaşların katılmalarının sağlanmasının bütün Devlet organlarının etkili işlemesine bağlı olduğu, idarenin ve İDT'nin yeniden düzenlenmesinde personel sisteminin ıslahı konularına bu yönlerden de önem verileceği, çağın kalkınma anlayışı içinde önem kazanan milli eğitim konularının, kalkınma planının gerektirdiği sayı ve nitelikte personeli yetiştirme gücüne sahip olacak şekilde de alınacağı, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının, gerek öğrenci kapasitesi bakımından, gerek çeşitleri ve kaliteleri bakımından büyük ölçüde geliştirileceği, sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi programının, sağlık hizmetlerinin henüz sosyalleştirilmediği illerde de sağlık teşkilâtını yeniden düzenleyerek, köy hizmetlerinde verimi artıracakları, sağlık personelinin yoksunluk bölgelerinde görev kabul etmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri de alarak hizmetlerin dağılımında sosyal adaletin gerçekleştirilmesine çalışacağı, kademeli bir sağlık sigortasının gerçekleştirilmesi imkânlarının araştırılacağı, koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik verileceği belirtilmiştir.

Tablo 23- VIII.İnönü Hükümeti Programı

Burada İDT'nin amaçlarına göre ve politik müdahaleden uzakta çalıştırılması, işçiler arasında eşit müdahale, toplu sözleşme, grev hakkının düzenlenmesi, tarafsız radyo yayıncılığı, personel rejimine yönelik hazırlık, kamu hizmetlerinde verimlilik, kamu cari harcamalarında tasarruf üzerinde durulmuştur. İktisadi kalkınmaya vatandaşların katılımının sağlanmasının

kamu yönetiminin etkili işlemesine bağlı olduğu, milli eğitim, mesleki ve teknik eğitim kurumları, sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi, sağlık sigortasına değinilmiştir.

29-Ürgüplü Hükümeti Programı (20.02.1965-27.10.1965)

Memurların yalnız kanunların emrinde ve milletin hizmetinde olduğu, görevlerini bu anlayış içinde yerine getirenlerin tam bir rahatlık ve güvenlikle çalışmak imkanını bulacakları, Devlet memurlarının partizan bir idarenin tatbikatçısı haline girmelerine/getirilmelerine imkân bırakılmayacağı, Devlet kadrolarında yer almak için yeterlik şartının aranmasına değer verileceği, hizmet içi yetiştirilmelere önem verildiği, yüksek idarecilerin eğitimlerinde büyük faydaları görülen TODAİE'nin bu konudaki çalışmalarını genişletmek ve hızlandırmak kararı, sosyal adalet ve sosyal güvenliği gerçekleştirmek amacıyla alınmış/alınacak tedbirlerin tesirli bir şekilde uygulanması halinde topluma daha iyi yaşama imkânları sağlanacağına ve zararlı akımların bu yolla tesirsiz kalacağı belirtilmiştir. Elektrik ihtiyacını karşılamak ve elektriği memleketin her tarafına yaymak için bütün imkânları değerlendirmek kararı, ulaştırma alanında çalışan KİT'lerin hukuki, mali, teknik ve idari yönlerden durumlarının ıslahı için gerekli tedbirlerin alınacağı, Devlet muamelelerinde ve vatandaşla hizmet münasebetlerinde haksızlıkları ve yolsuzlukları önlemek için yeni bir murakabe mekanizma, usul ve disiplinini tesisin, adli reform anlayışının kapsamı içinde olduğu, mesleki ve teknik öğretimi memleketin sosyal, ekonomik ve sınavı kalkınmasında tesirli kılmak amacı, Tekniker Okulu mezunlarından daha etkili ve yetkili hizmet görüme imkânı sağlayacağı, Türkiye radyolarının tarafsızlığı, yurt içinde ve dışında kaliteli bir şekilde dinlenilmesi işleri üzerinde önemle duracakları, hazırlıklarına başlanmış olan İI.BYKP'nın geçirilen tecrübelerden de faydalanarak zamanında tamamlanmasının sağlanacağı, sağlık hizmetlerinin sosyalizasyonuna program gereğince devam olunacağı, özel teşebbüsün vatandaş sağlığı konusunda önemli bir yer alması ve halkın sağlık sigortasına katılması için azami gayret sarfedileceği, yürürlükteki hükümlerin günün ihtiyaçlarıyla bağdaşmadığı göz önünde tutularak hazırlanan ve TBMM'ce yeni İş Kanunu Tasarısının biran evvel çıkarılmasına gayret sarf edileceği, sosyal haklardan bütün işçilerle birlikte fikren çalışanların da faydalanması lüzumu, işçi haklarının ve işçileri ilgilendiren hükümlerin hazırlama ve uygulamasında alâkalı teşekküllerle iş ve görüş imkanlarının aranması; dikkatle göz önünde bulundurulacağı, iş mahkemelerini çoğaltmak ve iş davalarının görülmesini hızlandırmak için gerekli tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.

Tablo 24-Ürgüplü Hükümeti Programı

Yeterlilik, hizmet içi eğitim, TODAİE'ye önem, sosyal güvenlik, elektriği ülkeye yaymak, adli reform, teknik eğitimin önemi, sağlık hizmetlerinin sosyalizasyonu, İş Kanunu Tasarısı üzerinde durulmuştur. Görüldüğü üzere 1960'larda Türkiye'de elektrik bile tam olarak yoktur. Yani kamu personel yönetiminde teknoloji kullanımından bu dönemde henüz bahsedilemez.

30-I. Demirel Hükümeti Programı(27.10.1965-03.11.1969)

Kanunların uygulanmasında, vatandaş işlerinin görülmesinde yetki ve görevlerin BK'nda toplanması yerine karar yetkileri iş bölümü esasına göre ilgili Bakanlıklara bırakılacağı, hizmetlerin vatandaşın ayağına götürülmesi bakımından işlerin merkezde toplanması yerine iller ve ilçelerde Devlet teşkilatının vatandaş ihtiyacı ile temas sathı üzerinde neticelendirilmesine çalışılacağı, Bakanların yetkileri altında bulunan teşkilatın idaresinde başlıca amir durumundaki yüksek dereceli memurları seçmek için takdir yetkileri Anayasanın icabına uygun olarak kabul edileceği, Bakanın müsteşar ve genel müdür gibi kendi sorumluluğu ile alakalı görevlerde çalışanları değiştirebilmek yetkisini bu derecelerdeki memurların müktesep maaş haklarını mahfuz tutma esasları ile bağdaştıran bir tatbikata gidileceği, lüzumsuz yazışmalara mahal vermeyecek usullerin tatbik edileceği, vatandaş haklarını keyfi şekilde daraltıcı bir takdir yetkisinin idare kademe için kabul edilmeyeceği, memurların mesleki bilgi ve ahlaki vasıflarını takviye ve teşvik edecek Devlet idaresinin bilgi ve fazilet disiplini içinde kamu hizmetlerini daha tesirli seviyeye çıkaracak yetiştirme mükafat ve müeyyideler sistemleri konulacağı, Bakanlık kuruluşlarının yeniden düzenleneceği, BK'nun yetki ve görevlerinin yeniden düzenleneceği belirtilmiştir. İDT mahalli idareler ve belediyeler personeli de dahil olmak üzere devlet hizmetinde çalışan bütün personelin hayat şartlarını ıslah için memleketin kaynaklarının elverdiği nispette tedbirler alınacağı, asgari geçim seviyesinin altında ücret alan memur ve hizmetlilerin maaş ve ücretlerinin asgari geçim seviyesine çıkarılacağı, asgari geçim seviyesinin üstünde maaş alan memur ve hizmetlilerin de gördükleri hizmete göre hayat şartlarını ıslah edici tedbirlere başvurulacağı, adil bir ücret dengesi sağlanacağı, bütün memur ve hizmetlilerin sosyal güvenlik şartlarının artırılması için gerekli tedbirler alınacağı, Devlet Personel Kanununun mali hükümlerinin ıslah edileceği, kamu hizmetlerinden emekli olanların ve bunların dul ve yetimlerinin hayat şartlarını düzeltici mahiyetteki tedbirlere devam edileceği, devlet memurlarının aile efradının ve emekli dul ve yetim aylığı alanların tedavilerinin devletçe sağlanması konusu ele alınacağı belirtilmiştir.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin iktisadi kalkınma ve sosyal gelişmelerin sağlanmasında en müessir vasıta olduğu, çağımızda teknolojik yenilik ve gelişmelerin meydana getirdiği verimlilik istihsalin ana

unsurlarından biri olduğu, teknolojik gelişmelerin temelinde bilimsel çalışma ve araştırma olduğu, ülkede yüksek öğrenim kurumları, kamu kuruluşları ile bir takım İDT'lerde araştırmalar yapıldığı, fakat bu müesseselerde araştırmaların öneminin anlaşılmadığı, çalışmalar arasında işbirliğinin sağlanamadığı, araştırmaların organize edilmesi, bir arada yönetilmesi ve özendirilmesi için gerekli ortam henüz yaratılmadığı, gelişmiş memleketler ile gelişmekte olan memleketler arasındaki en büyük mesafenin teknoloji olduğu; teknoloji açığı kapatılmadıkça gelişmiş memleket haline gelmenin mümkün olmadığına değinilmiştir. Hükümetin sosyal adaletin temel şartını kabiliyetine göre herkesin bir işe sahip olabilmesinde ve geçim seviyesine uygun bir gelir sağlama imkânının bütün vatandaşlar için teminat altına alınabilmesinde gördüğü, işsizliği önlemek için istihdam imkânlarını plan hedeflerine uygun şekilde genişletmek, büyük sanayileşme hamlelerini geliştirmek yolundaki gayretlerin artırılması amaçlanmıştır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun aksaklıklarının giderileceği, dış ülkelere çıkış formalitelerinin sadeleştirileceği, enterkonnekte şebekesinin ulaşabildiği yerlerde elektrik ücretlerinin çok düşük, diğer yörelerde ise çok yüksek olduğu, bu farklı tatbikatı önlemek amacıyla enterkonnekte şebekesinin ulaştığı/ulaşmadığı köyler dahil her yerde bütün yurda şamil tek elektrik tarifesi uygulanacağı, elektrik enerjisi ile ilgili malzeme ve teçhizatın yurt içinde imal edilmesinin kabul edildiği, ulaştırma sektörünün plan hedeflerine erişmesi için yolcu ve mal akımı etütleri nazara alınarak alt yapının ahenkli bir şekilde inşa ve işletilmesi sağlanacağı, büyük merkezler arasındaki telefon konuşmalarını yarı otomatik ve otomatik hale getirirken diğer taraftan daha küçük merkez ve köylere telefon hizmetlerinin götürülmesine çalışılacağı belirtilmiştir. Radyoların yurdun her köşesinde iyi bir şekilde dinlenebilmesi için alınan tedbirlere devam edileceği, televizyonun memleket sathına yayılmasına devam olunacağı, teknolojik ilerlemelerden halkın istifadesini sağlamak üzere milletlerarası suni peyk yolu ile haberleşme anlaşmasına üye olmanın ikinci merhalesi olarak Türkiye'de bir yer istasyonu kurulması yolundaki teşebbüslerin gerçekleştirileceği, küçük kasaba ve köylerdeki vatandaşların haberleşme hizmetlerinden istifadelerinin sağlanacağı, kurulacak Posta Biriktirme Sandığı ile vatandaşların biriken tasarrufları faydalı yatırımlara aktarılacak suretiyle değerlendirileceği, Devlet Radyoları ve Televizyonunun, Anayasa'da öngörülen tarafsızlık esasına uygun bir şekilde çalışması sağlanacağı ifade edilmiştir.

Devlet kadrolarında iyi yetişmiş, faziletli ve çalışkan bir çok eleman mevcut olduğu, vatandaşın Devlet hizmetlerinin yeterli şekilde görülmediğinden yakındığı, Devlet memurlarının otorite ve rehberlik noktasından yada çalışkan ve teşebbüs sahibi elemanların teşvik edilmeyip, aksine takibata maruz bırakılmaları endişesinden, pasif ve atıl duruma girdikleri, tarafsız kaliteli teknisyenler olarak kamu hizmetini başarı ile yürütmek azminde olan memur kütlesinin, partizan bir zihniyet taşıyan idareler tarafından rağbet ve itibar görmemesi, Devlet dairelerinde moral çöküntüsü yarattığı, idari hayatı güçleştiren, işleri geciktiren çok masraf, büyük gayret sarfı ile az hasıla temin eden formaliteleri gidermek ve kuruluş hatalarını düzeltmek, her işi merkezîyetçilikte arayan bir zihniyet yerine kanun sınırları içinde muhtar mahalli idareleri geliştirerek vatandaş hizmetinin sürat ve suhuletle görülmesi yolunda gerekli reformları memleket gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun şekilde ve kısa zamanda tahakkuk ettirmek; idareyi ve idari metotları yeniden düzenleme çalışmaları çerçevesi içinde, lüzumsuz ve sıkıcı formaliteleri bertaraf ederek vatandaşın günlük hayatına ve Devletle olan temaslarına ferahlık getirecek bir "kırtasiyecilikle savaş" programının uygulanmasına başlanacağı belirtilmiştir.

Üniversite öğretim üyelerinin, asistanlardan başlayarak tazminat meselelerini tatminkâr bir şekilde halledileceği, mesleğe yeterli elemanların girmesini ve bu meslekte kalmasını teşvik etmek için fedakârlıktan çekinilmeyeceği, basın mensuplarının sosyal güvenlik ihtiyaçlarına uygun tedbirleri, işsizlik sigortası konmasını mevzuata ithal edeceği belirtilmiştir. İşsizlik sigortası tesis edileceği, kimsesiz çocuklarla, dul, emekli, yetim, ihtiyar ve sakatların durumlarıyla yakından ilgilenileceği, sosyal adaleti gerçekleştirmek için modern devletin elinde müterakki vergiler, halk kitleleri yararına genişleyen kamu faaliyetleri, hür sendikacılık ve kollektif pazarlıkla ücretlerin tespiti ve kârdan pay alınması gibi birçok vasıtaların mevcut olduğu, sosyal sigorta sistemini ıslah etmek için gereken tedbirlerin alınacağı, seri iş mahkemeleri kurulmasına çalışılacağı, Çalışma Bakanlığı Teşkilat Kanunu ile Sosyal Sigortalar Teşkilât Kanunlarının ıslah edileceği, kamu sektöründe hasta tedavi hizmetlerinin bir elden idaresinin yurt sağlık hizmetlerinin düzenli ve ekonomik yürütülmesi yönünde daha faydalı olacağı, Anadolu Ajansının statüsünün hukuki bir revizyona tabi tutulacağı ve Ajansın modern habercilik tekniğinin gerektirdiği imkanlara kavuşturulacağı, Devlet radyolarının Anayasa hükümlerine aykırı ve milli politika ile çelişmeli ve kamu düzeni bakımından zararlı bir şekilde faaliyette bulunmasını önleyecek tedbirler alınacağı, radyo istasyonlarının takviye edileceği, TRT Kurumu Kanununun geçmişi tatbikatından doğan şikayetler göz önüne alınarak Anayasanın emrettiği muhtariyetini zedelemeksizin tadili cihetine gidileceği, televizyonun eğitim değeri yüksek bir yayın vasıtası olduğu, elektrik enerjisinin üretim, nakil, dağıtım ve tüketimi ile ilgili sanayi kollarının memleket içinde yerleşmesine çalışılacağı belirtilmiştir.

Tablo 25- I. Demirel Hükümeti Programı

Bu programda merkezîyetçi devletin azaltılması, memurların mesleki bilgi ve ahlaki vasıflarının yükseltilmesi, ödül ve yaptırımlara değinilmiştir. Bütün kamu personelinin yaşam standardının

yükseltilmesi, Devlet Personel Kanununun mali hükümlerinin ıslah edilmesi, sosyal güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, emekli, dul ve yetimlerin sağlık ve tedavi imkânlarının artırılması üzerinde durulmuştur. İktisadi ve sosyal kalkınmanın bilimsel ve teknolojik gelişmeye bağlı olduğunu ifade eden ilk hükümet programıdır. Yüksek öğretim, kamu kuruluşları ve İDT'lerde ar-ge'ye önem verilmesi, gelişmiş-gelişmemişlik ölçütünün teknoloji olduğu, herkesin iyi bir işe ve geçim seviyesine sahip olması gereği, işsizliği önlemek için büyük sanayi yatırımlarına gereksinim dile getirilmiştir. Görüldüğü üzere hükümet programları ideal biçimdedir ve yer verdiği konular, bugün de önemini koruyan, dolayısıyla eskisine göre günümüzde daha da kötü bir duruma gelinmiş bulunan hükümlerdir. Yani siyasiler, amaçladıkları ilkeleri başarmada uzun yıllardır mesafe kat edememiş ve durumun daha da kötüleşip karmaşıklaşmasına çare bulamamıştır. Teknoloji ile ilgili olarak da, bütün yurt için tek elektrik tarifesinin uygulanması, radyo ve TV yayınları konusunda gelişme, teknolojik ilerlemelerden halkın istifadesinin sağlanması amaç olarak belirtilmiştir.

27-IX. İnönü Hük. (25.06.1962-25.12.1963)

28-X. İnönü Hük. (25.12.1963-20.02.1965)

31-II. Demirel Hük. (03.11.1969-06.03.1970)

32-III. Demirel Hükümeti Programı (06.03.1970-26.03.1971)

Mevcut ve sınırlı mali imkânlarla, millete daha çok ve daha iyi hizmet edebilecek şekilde, devlet idaresinde ve diğer kamu müesseselerinde gerekli ıslahatı yapmak kararı, personel reformunu da içine alan idari reforma paralel olarak eğitim metotlarının ıslahı, Türk Silahlı Kuvvetlerinin aralıksız olarak cihazlaşması için alınan tedbirlere devam; bilimsel ve teknik gelişme için gerekli kaynaklardan bir kısmının iki ve çok taraflı teknik ve bilimsel dayanışma yoluyla sağlanmasının önemi üzerinde durulmuştur.

Tablo 26- III.Demirel Hükümeti Programı

Personel reformunu da içine alan idari reforma paralel eğitim metotlarının ıslahı ile bilimsel ve teknik gelişme için kaynak arayışlarına yer verilmiştir.

33-I. Erim Hükümeti Programı (26.03.1971-11.12.1971)

-İdari ve ekonomik yapının modernleştirilmesi,
-Sosyal adaletin gerçekleştirilmesi konusunda kararlı adımlar atılması,
-Devlet kesiminin etkin bir şekilde çalıştırılması,
-Sağlık sosyal yardım ve diğer kamu hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve yararlanmada eşitlik sağlanması,
-Gençliğin temel sorunlarının ele alınması konularına dikkat çekilmiştir.
TRT'nin toplumun eğitimde ve kültürel gelişmesinde çağın önemli araçlarından biri haline geldiği, işçi ve memurların bugünkü muafık sınırlarının artırılması, DMK'nın bünyesinden doğan/uygulanması ile ortaya çıkan aksaklık ve huzursuzlukların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınacağı, emekli dul ve yetim aylıklarında personel rejimine paralel değişikliklerin yapılması zorunlu görülmektedir. Emekli dul ve yetimlerin sosyal şartlarının geliştirilmesinin öncelikle ve önemle ele alınacağı, idarenin tarafsızlığı, kayırma, partizanlık ve iltimasın önlenmesi, her çeşit yolsuzluklarla savaşılabileceğine dikkat çekilmiştir. Devlet kesiminin yeniden düzenlenmesinin yönünü ve stratejisini saptamak üzere yargı, politika, idare, askerlik ve üniversitede üstün, başarılı ve tecrübeli kişilerden yüksek düzeyde bir Danışma Kurulu kurulacağı, Başbakan'a bir ön çalışma raporu vermelerinin isteneceği, bakanlıkların kuruluş kanunlarının günün icaplarına uygun olarak hazırlanacağı belirtilmiştir.

Tablo 27- I. Erim Hükümeti Programı

İdari ve ekonomik yapının modernleştirilmesi(Fakat burada teknoloji konusu çok açık değildir.), sosyal adalet, TRT'nin toplumun eğitim ve kültürel gelişmesindeki önemi, DMK'nın ıslahı, idarenin tarafsızlığına önem, yolsuzluklarla mücadele amacı belirtilmiştir.

34-II. Erim Hükümeti Programı (11.12.1971-22.05.1972)

Sanayinin bilimsel şekilde geliştirilebilmesi, kaynakların en iyi tarzda kullanılabilmesi, israfın ve gereksiz tekrarların önlenmesinin iyi hazırlanmış projeleri ve sanayileşme programlarını gerektirdiği, teknolojiye çok büyük öncelik verilmesi gereği, Sanayi Bakanlığına teknolojik gelişmeleri takip ve uygulama görevi verildiği ifade edilmiştir. 1327 sayılı Kanunla değiştirilen 657 sayılı DMK'nın 800 bin kamu personelini çok yakından ilgilendirdiği, 1972 sonunda 18 milyon vatandaşın televizyondan faydalanması için ilk adımların atıldığı, TV alıcı cihazlarının yurtta yapımı ve elektriği olmayan köyler için pille çalışan televizyon alıcıları yapılması üzerinde durulmuştur.

Tablo 28-II.Erim Hükümeti Programı

Sanayinin bilimsel bir şekilde geliştirilmesi, israfın önlenmesi, teknolojiye öncelik verilmesi, 1972'de 18 milyon vatandaşın televizyon izlemesi hedeflerine değinilmiştir.

35-Melen Hükümeti Programı (22.05.1972-15.04.1973)

İdari reform çabalarının hedefi idarenin modernleştirilmesi, kendi kendisini sürekli ve sistemli bir biçimde geliştirebilecek bir düzene kavuşturulması ve daha süratli ve etkili bir biçimde iş görmesinin sağlanması olarak gösterilmiştir. En büyük idareciden en mütevazı memura kadar tüm kamu yönetimi görevlilerinin süratli, etkin, ekonomik ve kaliteli bir hizmet yarışına katılmasını sağlamak için yoğun bir idari reform çalışmasına girmek kararına değinilmiştir. Memur yetiştirme usullerinin yetersiz olduğu, Devlet teşkilatı içinde disiplin kurulmasına ihtiyaç olduğu, DMK'nın bünyesinden doğan aksaklıkların yetki kanunu çerçevesinde giderilmesine çalışılacağı, aynı kanunda öngörülmüş bulunan tüzük ve yönetmeliklerin düzenlenmesine ilişkin çalışmaların sonuçlandırılacağı, Personel Kanununun bazı hükümlerinin uygulanmasından doğan haksızlıkların giderileceği, Üniversite Personel Kanunu Tasarısının Yüce Meclislere sunulacağı belirtilmiştir. Radyo ve televizyonun bütün yurt sathına yayılması için girişilen çabalara aralıksız devam olunacağı, radyo ve TV programlarının milli duyguları koruyucu yüceltici ve öğretici olmasına özen gösterileceği, kalkınma yolundaki az gelişmiş ülkelerin daha ileri teknolojilerden istifade etmesi gereği, teknoloji transferi yerine makine ekipman ithal eden milletlerin sanayileşme çabaları ister istemez ithal ettikleri makine ve ekipmanın ömrü ile kısıtlı olacağı, teknoloji transferiyle birlikte ileri teknolojilerin yurt içinde üretilmesi, telefon ve santral yapımı kapasitesinin artırılması ve halkın ihtiyacının karşılanması için mevcut fabrikaların genişletileceği, sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarındaki hükümlerin, bir taraftan sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve ücret saptanması modellerine ilişkin sorunlar, diğer taraftan da daha etkin barışçı çözüm yollarına olan ihtiyaçlar göz önüne alınarak geliştirileceği, sigortalı işçilerin eş ve çocuklarının sağlık yardımlarından bütün illerde faydalandırılmalarının 1972'de tamamlanacağı belirtilmiştir. Güvenlik personeline hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi verecek tesislerle ilgili tedbirleri de süratle almak kararı, güvenlik hizmetlerinde süratin ve etkinliğin artırılabilmesi için bir yandan modern yönetim ilkelerine uygun bir teşkilatlanmaya gidileceği, diğer yandan da zabitanın günün ihtiyaç ve koşullarına uygun yetkilere sahip kılınmasına çalışılacağı, valilerin yetkilerinin artırılacağı, tüm kamu kuruluşlarıyla bağlantı ve ilişkileri yeniden tespit edilerek bütün örgütlerin idarenin bütünlüğü içinde ahenkli çalışmasının sağlanacağı üzerinde durulmuştur.

Tablo 29-Melen Hükümeti Programı

İdari reform çabalarının amacı, kamu görevlilerinin süratli, ekonomik, etkin, kaliteli bir hizmet yarışına katılmasını sağlamak için idari reform, üniversite personel kanunu tasarısını meclise sunulması, toplu sözleşme, grev ve lokavt kanununun geliştirilmesi, güvenlik personelinin hizmet içi eğitimi üzerinde durulmuştur.

36-Talu Hükümeti Programı(15.04.1973-26.01.1974)

Kamu görevlilerinin personel kanununun uygulanmasından doğan şikayetlerini giderici çalışmalara devam edileceği, kamu hizmetlerinin zamanında ve nitelikli şekilde görülebilmesi, kalkınma planımızda öngörülen iktisadi ve sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesi etkin bir devlet idaresini zorunlu kıldığı, devlet idaresinin, hızlı kalkınmanın gereklerini karşılayacak dinamizme ve esnekliğe sahip olmadığı, başlanmış olan reform çalışmalarının belli aşamalarda olduğuna dikkat çekilmiştir.

Tablo 30-Talu Hükümeti Programı

Etkin bir devlet idaresi ve personel kanununa gereksinime değinilmiştir. Bu sorun hep tekrarlanmaktadır.

37-I.Ecevit Hükümeti Programı (26.01.1974-17.11.1974)

Halkın kamu yönetimine daha çok katılabilmesi Devletle ilişkilerinde karşılaştığı bütün güçlüklerden kurtarılabilmesi ve halkın hizmetlerinde etkili bir idare kurulmasının temel amaç olduğu, Bakanlıkların ve bütün kamu kuruluşlarının kendi amaç ve görevlerine uygun olarak çalışmalarını sağlayıcı düzenleme ve yasa değişikliklerinin yapılacağı, halka dönük işlemlerin basitleştirileceği, personel maaş ve özlük haklarında mevcut aksaklık ve karışıklığın giderilmesi için gerekli mevzuat çalışmaları ve kurumlarla ilgili düzenlemelerin yapılacağı, DPD'ne yeni bir şekil verileceği, işçi-memur ayırımına adil çözüm getirileceği, hizmetlerde Türk kamu idaresinin yapısına uygun bir sınıflandırmaya gidileceği, kamu görevlilerinin ücretlerinde adil bir denge gerçekleştirileceği, memurlara yapılan sosyal yardımların mahiyet ve miktar bakımından maksatlarına uygun seviyelere ulaştırılacağı, kamu yöneticilerinin yalnız görev ve yetkilerini kötüye kullandıkları zaman değil görevlerini yerine getirmekten ve yetkilerini kullanmaktan kaçındıkları zaman da sorumlu olacakları belirtilmiştir. Kamu yönetiminin çeşitli kademelerindeki memur ve yöneticilerin hizmet-içi eğitimlerine önem verileceği, kamu hizmetlerinde elektronik bilgi-işlem makine ve teçhizatının yaygın olarak kullanılması imkânları geliştirileceği, kamu idaresindeki israfların önleneyeceği, Devlet harcamaları ile ilgili temel mevzuatın israflara hizmetlerin gereği gibi yapılmamasına gecikmelere yol açan hükümlerin değiştirilerek kamu hizmetlerinin yerine getirilmesine ve yatırımların gerçekleşmesine hız kazandırılacağı, milli kaynaklara uygun modern teknolojiye dayalı ve uyumlu olarak derinliğine sanayileşme geliştirilirken kalkınmayı ve sanayi toplumuna geçişi bütün yurttan dengeli olarak hızlandırıcı bir usulle küçük ve orta boy sanayi kuruluşlarını da çağın gerçeklerine uygun şekilde güçlendiren ve bunlarla büyük kuruluşlar arasında organik bağlantı kuran modern teknoloji ile yüksek

istihdamı bağdaştıran temel üretim malları başta olmak üzere ağır sanayi ve milli harp sanayiinin yurtta geliştirilmesini hedef alan bir sanayi politikası izleneceği ifade edilmiştir.

Devletçe desteklenen sanayi teşebbüslerini finanse etmek amacıyla Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bağlı özel bir kuruluş kanununa sahip güçlü bir Sanayi Bankası kurulacağı, yurt şartlarına uygun teknolojinin geliştirilmesi için, Devletin her türlü desteği ve yardımı yapacağı, ileri teknoloji getirmesi, dinamik bir sanayileşmeye yardımcı ve eğitici olması, ihracata dönük bulunması gibi özellikler göz önüne alınarak yabancı sermaye teşebbüslerine imkan sağlanacağı, bilimsel ve teknik araştırmaların teşvik göreceği, kamu kuruluşları ile halkın konuta ayırdığı mali kaynakların ahenkli bir şekilde kullanılmasının sağlanacağı, posta, telefon ve telgraf hizmetleri ve televizyon nakil olanakları plan hedefleri yönünde dengeli yaygın ve çağdaş standartlara uygun hale getirileceği, Türkiye radyolarının yurt dışından daha kolaylıkla dinlenebilmesi için gerekli yatırımların yapılacağı, TV eğitim programlarından yaygın eğitim için olduğu kadar belli dallarda yazışma yoluyla yüksek öğrenim yapabilecek olanlar için de yararlanılacağı, işçilerin asgari kıdem tazminatının bir yıla bir aylık üzerinden hesaplanacağı, ülke şartları göz önünde tutularak belli bir zaman süresi içinde bütün ülkeye yaygınlaştırılmak üzere işçiler için işsizlik sigortası kurulmasına başlanacağı, çalışan kadınlardan isteyenlere daha erken emekliye ayrılabilme olanakları sağlanacağı, bütün sosyal güvenlik kurumları bir çatı altına toplanacağı, Memur Yardımlaşma Kurumu ve İşçi Yardımlaşma Kurumu Kanunlarının çıkartılacağına değinilmiştir.

Tablo 31- I.Ecevit Hükümeti Programı

Halkın kamu yönetiminin işleyişine katıldığı etkili bir idare, personel özlük ve maaşlarıyla ilgili düzenleme gereği, DPD'ne yeni şekil verileceği, işçi-memur ayırımına adil çözüm getirileceği, işsizlik sigortası(Meğer çok eski bir amaçmış, halen işletilemedi), MEYAK, İYAK kanunlarının çıkarılacağı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının işlevselliği, Sanayi Bankası ve ileri teknoloji getirilmesinin önemi, posta, telefon, telgraf tesislerinin ve televizyon nakil istasyonlarının çağdaş standartlara getirilmesi, küçük ve orta boy sanayie önem, ağır sanayi, harp sanayiinde modern teknolojiye yönelik amaçlar yer almıştır.

38-Irmak Hükümeti Programı (17.11.1974-31.03.1975)

Kamu yönetiminde tarafsızlığın sağlanması, Devlet dairelerine partizanlığın sızmasına ve partizan davranışlara imkân verilmeyeceği, TRT'ye büyük önem verildiği, televizyonun hızla yurt sathına yayılması için TRT yatırımlarının tamamlanması ve sipariş edilmiş olan Ankara, Konya, Antalya, Muğla, Denizli, Çanakkale, Adapazarı, Zonguldak, Ordu, Giresun ve Kayseri vericileri için mali kaynak ve döviz transferlerinin sağlanmasına gayret edileceği, merkez şebeke yayınının Samsun, Kayseri, Konya, Adana, Gaziantep, Diyarbakır yönüne ulaştırılması için hazırlanan projenin tamamlanmasının öngörüldüğü, TÜBİTAK'ın ülkede müspet bilimlerle ilgili araştırmaları geliştirme, teşvik etme, düzenleme ve koordine etme görevlerini yerine getirebilme imkânlarının sağlanacağı, Araştırma Koordinasyonunun sağlanması bakımından kurumla araştırma yapan diğer kuruluşların işbirliği yapmaları için gerekli tedbirlerin alınmasına önem verileceğini belirtmiştir. Devlet memurlarının sorunlarına eğilmek Hükümetin üstünde duracağı konulardan birisi olarak öngörülmuş, DPD'nin organizasyonu ve çalışma usullerini yeniden düzenlemek yolunda kanuni tedbirler alınacağı, bu konudaki uygulamalarda gereksiz tereddüt ve ihtilafları önleyici ve çabukluk sağlayıcı değişikliklerin gerçekleştirilmesine çalışılacağı, KİT'lerin verimli kuruluşlar haline getirilmesinin esas olacağı belirtilmiştir. Teknolojik gelişmelerin izlenmesi ve ülke şartlarına uygun olanların ithali ve yerli teknoloji üretimi için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışmalarını yoğunlaştıracağı, ilgili kuruluşlarla işbirliğinde bulunacağı, enformasyon hizmetlerinin, gizlilik taşımayan kısmının yerli basına ulaştırılmasına devam edileceği ve Anadolu basını ile işbirliği yapılacağı, nihayet bugüne kadar yeterli mevzuatı bulunmayan Devlet enformasyon hizmetleri çalışmaları için bir kanun tasarısı hazırlanarak TBMM'ne sunulacağı, ülkede düzenli, sağlıklı ve dengeli bir şehirleşme ve sanayileşmeyi sağlamak amacıyla, kalkınma hedeflerinden fedakarlık etmeksizin, sanayi yatırımlarının az gelişmiş bölgelere yönltilmesi çalışmalarına devam edileceği, Devlet idaresinin etkinliği, kamu hizmetlerinin bütün vatandaşlara hızla ve eşit olarak sağlanması, üretici malının tüketim merkezlerine aktarmak yoluyla değerlendirilmesinin amaç olduğu ifade edilmiştir.

Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur kurumlarının çalışma ve işleyişine önem verilmesi, çalışmaların gözden geçirilerek birbirleriyle uyumlu kuruluşlar olmalarının sağlanması önemli görülmüştür. Bu nedene tüm sosyal güvenlik kurumlarını bir çatı altında toplamak, tarım ve orman kesimi başta olmak üzere tüm çalışanları sosyal güvenlik kapsamına almak olanaklarını tespit etmek amacıyla Hükümet "Sosyal Güvenlik Bakanlığı" adı altında bir bakanlığın kurulmasını yararlı görmüştür. Böylelikle bugüne kadar çeşitli sosyal güvenlik örgütleri tarafından değişik şekilde uygulanan sosyal güvenlik yöntem ve ilkeleri yeknesak hale getirileceği, çeşitli sosyal güvenlik örgütleri tarafından toplanan sosyal güvenlik lar gibi kamu personeli ile ilgili tüm yasal güvencelere sahip olarak çalışmaktadır. □ DIS ve DMS puanı ile kamu personeli seçme ve yerleştirme işlemlerinde "norm-kadro esası"na dikkat edildiği gözlenmektedir. Yani ad kollarını içine almak üzere işçiler için işsizlik sigortası kurulması çalışmalarını hızlandırılacaktır. Bütün vatandaşların sağlık güvencesinden yararlanmasını sağlayacak genel sağlık sigortası çalışmalarının hızlandırılacağı, ihtiyarlık, maluliyet, dul ve yetim aylıklarını en az miktarının belli

asgari düzeylerde tespitini sağlayacak yöntemler geliştirileceği, ücretleri donmuş olan emekli işçilerin, işçi, dul ve yetimlerin durumunu, ağırlaşan geçim şartlarına uyduracak yasal tedbirler alınacağı, koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik verileceği, tedavi edici sağlık hizmetleri, koruyucu hizmetlerin tamamlayıcısı olarak yürütüleceği, sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi programının uygulanmasına devam edileceği, bu programın henüz uygulanmadığı illerde, köy hizmetlerinde verimin artırılmasına çalışılacağı, daha çok sayıda sağlık personeli yetiştirilmesine çalışılacağı, bu personelin dengeli dağılımını sağlamak için yoksunluk bölgelerine gitmesini özendirici tedbirler alınacağı belirtilmiştir.

Tablo 32-İrmak Hükümeti Programı

Eğitim sisteminin/yapısının çağdaş bilim ve teknolojinin gereklerine uygun olarak geliştirilmesi, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine ve toplumun yetişmiş insan gücü ihtiyacına göre yüksek öğretime, hayata ve iş alanlarına yöneltilmesi çalışmalarına devam olunacağı; sınıai gelişmeye paralel olarak mesleki ve teknik öğretime ağırlık verileceği belirtilmiştir. Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunlarının uygulanmasında karşılaşılan aksaklıkların giderilmesine çalışılacağı, sosyal reformlarla ekonomik kalkınma arasındaki hassas dengenin sağlanmasının amaç olduğu, işsizliğin, doğuracağı ekonomik sosyal ve siyasal sorunlarla toplumu bugün olduğundan daha çok etkileyeceğine değinilmiştir. İşsizlik sorununun çözümlenmesine yönelik tedbirleri almak kararı, işçi-memur ayrımı konusunda çalışanların statülerinin belirlenmesinde zorunluluk bulunduğu, genç işçilerin korunması konusuna eğileceğine yönelik ifadeler bulunmaktadır. Kamu yönetiminde tarafsızlık, partizanlığa imkan verilmemesi, TRT yatırımlarına önem verilmesi, TÜBİTAK'ın müspet bilimlerde ar-ge yönlü geliştirilmesi, DPD'nin örgütlenme ve çalışma usullerinin yeniden düzenlenmesi, teknolojik gelişmelerin izlenmesi ve ülke şartlarına uygun olanların ithali ve yerli teknoloji üretimi için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışmalarını yoğunlaştıracağı, devlet enformasyon hizmetleri, Anadolu basını ile işbirliği, eğitim sisteminin çağdaş bilim ve teknolojinin gereklerine göre geliştirilmesi, kamu yönetiminde tarafsızlık, TRT yatırımlarının tamamlanması, TÜBİTAK'a araştırma vb. imkanların sağlanması, KİT'lerin verimli kuruluşlar haline getirilmesi, kamu hizmetlerinin vatandaşlara eşit olarak sağlanması konularına dikkat çekilmiştir.

39- IV. Demirel Hükümeti Programı (31.03.1975-21.06.1977)

Devlet mekanizmasının ahenk içinde işlemesi, kararların hızla verilmesi, yetki ve sorumlulukların iyi bir şekilde belirlenmesi ve dağıtılması suretiyle etkinlik ve verimliliğin artırılması için kamu idaresinde sürekli islahat yapılması lüzumuna inanıldığı, Devlet idaresinin israftan kurtarılmasına, kırtasiyecilik, rüşvet, irtikap ve suiistimal ile müessir şekilde savaşılmaya büyük önem verileceği belirtilmiştir. Mülki ve mahalli idarelerin yetki ve sorumluluklarının artırılacağı, Devlet memurlarının sosyal ve ekonomik durumlarının geliştirilmesine çalışılacağı, idarede süratli ve müessir hizmetin gereklerinin yerine getirileceği ve basın ve basında çalışanların sorunları ile yakından ilgilenileceği ifade edilmiştir. TRT'nin tarafsızlığı ve Anayasanın 121.maddesindeki ilkelere sadık kalmasının sağlanacağına yer verilmiştir.

Hakim ve savcıların daha iyi şartlarda hizmet görmelerinin sağlanacağı, mesleğin cazip hale getirilmesine, mahrumiyet bölgelerinde hizmet gören adalet personelinin tatminkar sosyal ve ekonomik imkanlara kavuşmalarına çalışılacağı belirtilmiştir. Meslek mensuplarının meslek içi eğitimlerine önem verilmesi, adli sicillerin tasfiye işlemlerinin süratle ikmal edilip, bu hizmetin elektronik bilgi-işlem sistemleriyle görülmesi; güvenlik kuvvetlerine layık oldukları yer ve önem verilmesi, toplantı ve gösteri yürüyüşleri mevzuatındaki boşluk doldurulması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Öğretimin her kademesinde fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanması, vatandaşların kabiliyet ve arzularına göre ve maddi imkanlarına bağlı olmaksızın yetişme ve bir meslek edinme imkânlarının artırılması istenmiştir. Üniversite girişinde, merkezi seçme ve yerleştirme sınavlarından önce, üniversite hazırlık kursları açılacağı, yüksek öğretimde fırsat eşitliğini sağlamak, liselerdeki birikimi önlemek ve meslek okullarına rağbeti artırmak için, meslek okullarının ikinci döneminden mezun olanların üniversite ve yüksek okullarının giriş imtihanlarına katılmaları ve imtihanda başarılı olanların lise mezunları gibi bütün üniversite ve yüksek okullara girebilmeleri sağlanacağı belirtilmiştir. Kalkınmaya ve üretime katkısı olan mesleki ve teknik öğretime önem verilmesi, mesleki ve teknik liselerin artırılması, teknik elemanların yetiştirilmesinde nazari bilgi yanında sanayi ve tarım alanlarında yapacakları işe kolayca uymalarını sağlayacak şekilde ameli eğitim görmeleri sağlanması, kanunları çıkarılmış yeni üniversitelerin faaliyete geçirilip geliştirilmeleri için gerekli tedbirler alınması dikkate alınmıştır. Bilimsel ve teknik araştırmaların teşvik edileceği, teknolojinin milli imkânlarla dayalı olarak geliştirilmesine çalışılacağı, yurt dışındaki araştırmacıların yurda dönmelerinin sağlanacağı belirtilmiştir.

Eğitimde radyo, televizyon ve eğitim laboratuvarlarından geniş şekilde yararlanılacağı, radyo ve televizyon yoluyla yapılacak eğitimin, milli eğitim temel amaçlarına uyması ve köylere kadar ulaşmasının sağlanacağı, öğretim üyelerinin az ve yetersiz olduğu eğitim kuruluşlarında kapalı devre televizyonları ile ders verilme imkanlarından faydalanılmasına çalışılacağı ifade edilmiştir. Organize sanayi bölgelerinin ve

sanayi sitelerinin kurulma ve geliştirilmesine önem verilmesi, Türkiye'nin çağdaş bir sanayi ülkesi haline gelmesi, tarım sektörünün ihtiyacı olan temel girdilerin yeterli seviyede sağlanması, zaruri ihtiyaç maddelerinin karşılanması için, enerji tesislerinin, ... elektronik ve telekomünikasyon sanayiinin, motor sanayiinin, otomotiv alanında aktarma organları sanayiinin, takım tezgahları sanayiinin, ağır elektroteknik ekipman sanayiinin, tarım ve iş makineleri sanayiinin, gemi inşa sanayiinin kurulmasına hız verilmesi hedeflenmiştir. Yabancı sermayeden, ileri teknoloji getirmesi, eğitici vasıfta bulunması, sanayi gelişmesini hızlandırması, ihracata dönük olması, ödemeler dengesine olumlu etki yapması gibi şartlar içinde yararlanılacağı, yabancı sermaye ile gelen teknolojinin Türkiye'de yerleşmesine imkân verebilecek bir zamanın sonunda bu teşebbüslerin yerli sermayeye devir imkânları geliştirileceğine dikkat çekilmiştir. Yetişmiş personel ihtiyacını karşılamak için meslek okulları, çıraklık-kalfalık eğitimi ve iş başında eğitim geliştirecek ve teknik eğitim yanında, kuvvetli bir iş ahlakını sağlayacak temel ahlaki eğitim de verilmesi üzerinde durulmuştur.

Yurdun şartlarına uygun teknolojinin geliştirilmesi için devletçe, her türlü desteği ve yardımı yapacağı, lisans, know-how anlaşmalarının milli menfaatlere en uygun şekilde ve süratle yapılmasını sağlayıcı tedbirlerin alınacağı, dış ülkelerdeki teknolojik gelişmelerin sürekli bir şekilde ve güvenilir şartlarda Türkiye'de aktarılıp geliştirilmesi için bir Teknoloji ve Sanayi Takip ve İstihbarat Teşkilatı kurulacağı, KİT'lere ait personel kanununun ele alınacağına dikkat çekilmiştir. Ulaşım ve haberleşme sistemlerinin tesis ve geliştirilmesine hız verilmesi, sosyal güvenliğin bütün yurda ve vatandaşların tamamına eşit ve adil ölçülerle sağlanması, bütün çalışanların sigorta kapsamına alınması hedef olarak görülmüştür. Sosyal Güvenlik Bakanlığının kuruluş hedeflerine göre geliştirileceği, işçilerin, hastalık, analık, iş kazaları, mesleki hastalıklar, ihtiyarlık, maluliyet ve ölüm gibi hallerde güçlüğe uğramadan yardıma kavuşturulmalarının, çalışan kadınların 20 yılda emekliye ayrılabilmelerinin sağlanacağı belirtilmiştir. Genel sağlık sigortası sisteminin gerçekleştirilmesi, artan işsizlik probleminin uygun tedbirlerle giderilmesine çalışılması, işçilerin, esnaf ve sanatkarların ve dar gelirli olanların ucuz ve sıhhi meskenlere sahip olmaları, kredi imkânlarının artırılmasının temini beyan edilmiştir.

Sakat ve eski hükümlülere iş verilmesini öngören hükümlerin uygulanışının takip edilerek, bu gibi kimseler için vakıf şeklinde işyerleri kurulacağı, emekli, işçi, dul ve yetim aylıklarının asgari geçim şartlarının üstünde olmasına, memur maaş göstergelerindeki değişikliklerin emekli aylıklarına süratle uygulanmasına itina edileceği belirtilmiştir. Emeklilerin dilek ve ihtiyaçları ile yakından ilgilenilmesini mümkün kılacak organizasyon tedbirleri alınması, sağlık hizmetlerinde temel hedefin; vatandaşların sağlık seviyelerini yükseltmek ve bu hizmetlerin ülkede yaygın ve dengeli şekilde dağılmasını sağlamak amaçlanmıştır. Sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi çalışmalarına hız verilerek, sağlık personelinin mahrumiyet yer ve hizmetlerinde görev almasını, yurt dışındaki hekimlerimizin yurda dönmelerini teşvik edecek tedbirler alınması, sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde, koruyucu hizmetlere ağırlık verilecek tedavi edici hizmetler geliştirilmesine dikkat çekilmiştir. Ana ve çocuk sağlığını korumaya yönelik tedbirlere önem verilmesi, çocuk zamlarının artırılacağı, tahsilde çocuğu bulunanlara ayrıca ödeme yapılması imkanları araştırılacağı, işçi, memur ayırımının hakkaniyetli, adil ve gerçekçi ölçülerle yapılacağı, işçi ücretlerinin tespit ve tanziminde, hak ve adaletin esas tutulacağı, fiyat ve geçim endekslerine ve hayat pahalılığına göre ayarlanacak bir ücret sistemi ve asgari ücret bareminin uygulanacağı; işçilerin, pahalılığın ağır yükü altında ezilmemesi için gerekli tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.

Kurulacak fabrika vb yatırımlara işçilerin hissedar olmasına imkân hazırlanacağı, kıdem tazminatının işçilerin ve ülkenin yararına uygun olarak 15 günden 30 güne çıkarılacağı, tarım ve orman kesimindeki işçilerin diğer işçiler gibi her türlü işçi haklarından yararlandırılması ve sosyal güvenliklerinin sağlanması hususundaki mevzuat boşluğunun doldurulacağı beyan edilmiştir. İşsizlik sigortası ile ilgili çalışmalar yapılacağı, yurt dışındaki işçilerin çalışma şartları, sosyal hakları ve iş güvenlikleri devamlı olarak takip ve kendilerine en iyi şartların teminine önem verileceği, sosyal güvenlik anlaşmalarının gözden geçirilerek işçilerin lehinde yenileceği, yurt dışındaki işçilere hizmet götüren kamu kuruluşlarının çalışmalarının koordine edileceği belirtilmiştir. Çırak, kalfa ve ustalar kanununun çıkarılacağı, işçilerin meslek içi eğitimlerine ağırlık verileceği, çalışma hayatında barışı sağlamak, yurt içinde ve dışındaki işçilerimizin haklı şikayetlerini gidermek için çalışılacağı ifade edilmiştir.

Tablo 33- IV. Demirel Hükümeti Programı

Kamu yönetiminde sürekli ıslahat gereği, devlet memurlarının sosyal ve ekonomik haklarının iyileştirilmesi, öğretimde fırsat ve imkan eşitliği, üniversite sınavları öncesi hazırlık kurslarının açılacağı, mesleki ve teknik öğretime önem verilmesi, bilimsel ve teknik araştırmaların teşvik edileceği, teknolojinin mali imkanlara dayalı olarak geliştirilmesine çalışılacağı, yurt şartlarına uygun teknoloji geliştirilmesi gereği, MİT'in kurulacağı, KİT Personel Kanununun ele alınacağı, genel sağlık sigortası sistemine geçiş, sakat ve eski hükümlülere iş verilmesi, çalışma hayatında barış(bugünkü deyimle uzlaşma) üzerinde durulmuştur.

40-II. Ecevit Hükümeti Programı (21.06.1977-21.07.1977)

Bu Hükümetin yönetiminde; polisliğin saygın, maddi olanakları ve çalışma koşullarıyla çekici bir meslek durumuna getirileceği, kamu görevlileriyle ilgili her türlü özlük işlemleri nesnel ölçütlere bağlanacağı, demokratik kurallara göre oluşturulan yansız kurullarla yapılacağı, yetkileri ve sorumlulukları artırılırken ve kesin çizgilerle belirlenirken, kamu görevlileri, yalnız yetkilerini kötüye kullanırlarsa değil, savaçları ve gereken etkinlikle kullanmazlarsa da sorumlu olabilecekleri belirtilmiştir. Ulusal güvenliği ilgilendiren konular dışında, kendilerini ilgilendiren bütün kamu yönetimi işlemlerinin yurttaşlara açık olacağı, adalet, kamu yönetimi ve iç güvenlik alanlarında uygulanacak bu demokratik çözüm ve önlemlerle, ülkede barışın, huzurun, can güvenliğinin ve öğrenim özgürlüğünün eksiksiz sağlanması kolaylaşacağı üzerinde durulmuştur. Çalışma barışının bozulduğu, işçi-işveren ilişkilerinin alabildiğine gerginleştiği bir ortamda, ulusal ekonomi gereklerine uygun ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek düzeyde bir uçak sanayiinin kurulması, yurt içi ve yurt dışı telefon, teleks vb. iletişim olanakları ve köylerin kentlerle iletişimi, çağın ve uluslararası ekonomik ilişkilerin gereklerine uygun düzeye getirilmesi, ulusal telekomünikasyon sanayiinin Ortadoğu'nun da gereksinmelerini karşılayabilecek düzeyde geliştirilmesi, yurt içi telsiz iletişimde serbestlik sağlanması gerekliliğine işaret edilmiştir. IV.BYKP'nin hazırlığının tamamlanacağı, sanayi toplumuna geçişin hızlandırılacağı, bilim ve araştırmacılık, özgürlük ortamında devlet öncülüğüyle; üniversitelerin, özel sektör sanayilerinin katkılarıyla geliştirileceği; Türkiye'nin olanaklarına ve koşullarına uygun teknolojiler oluşturmaya veya dışardan alınacak teknolojileri o yönde geliştirmeye çalışılacağına değinilmiştir. Sınalaşma hızını kesmemek koşuluyla sanayi kuruluşlarının teknolojisinde ve yer seçiminde çevre ve insan sağlığının, can güvenliğinin, verimli tarım olanaklarının, doğal kaynakların ve güzelliklerin (çevre yönlü) korunup geliştirilmesine ve turizm açısından gerekli koşullara uyulmasına özen gösterileceği belirtilmiştir. Türk sanayiinin güçlü biçimde, dünya pazarlarına açılabilmesi için, ekonomiye yük olucu ve verimli örgütçülüğe geçişi önleyici yapay desteklemeler yerine, yapısal ve teknolojik değişiklikler sağlayıcı özendirmelere gidileceği, sanayi ve ihracatın gelişmesini engelleyen bürokratik güçlüklerin giderileceği, örgün eğitim ve işbaşında eğitim yoluyla, hızlı sınaalaşma için yeterli düzeyde ve sayıda teknik eleman yetiştirilmesine büyük önem verileceği üzerinde durulmuştur.

Kamu kesiminde teknik personelin manevi ve maddi huzur içinde çalışabilme olanakları sağlanacağı, devlet proje ofisi kurularak proje hazırlığındaki aksamaların önleneyeğine değinilerek, çalışanların haklarını korumayı, genişletip yaygınlaştırmayı ve toplumsal güvenlikden tüm yurttaşları yararlandırmayı bir insanlık ödevi olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Anayasal ve demokratik işçi haklarının kullanılmasını ve işçi örgütlerinin etkinliğini sınırlayan yasaların değıştirileceği, toplu sözleşme yetkisi bakımından anlaşmazlık çıkan durumlarda, işçilerin yetkili sendikayı oylarıyla belirleyebilme hakkı tanınacağı, tarım iş yasaı çıkarılacağı, işsizliği azaltıcı bir ekonomi politikası izlenirken, işçiler için işsizlik sigortası kurulacağına dikkat çekilmiştir. İşçilerin kıdem tazminatı haklarından yoksun bırakılmaları önlenerek, lokavtın kaldırılması/kötüye kullanılmasına karşı etkin önlemler alınmasının TBMM'ne önerileceği belirtilmiştir. Çalışan kadınların hak ve ücret eşitliğinden eksiksiz yararlanabilmeleri, çalışma yaşamı gerekleriyle analık sorumluluğunu daha kolay bağdaştırabilmeleri sağlanacağı, doğum öncesi ve sonrası izin süreleri bakımından çalışan kadınlar arasındaki eşitsizlik giderileceğine dikkat çekilmiştir. Toplumsal güvenlik kurumlarının sağladığı haklar ve olanaklar arasındaki eşitsizlik ve dengesizliklerin giderilmesi, işçilerin emekli, dul ve yetim aylıkları, kamu görevlileri için olduğu gibi, ücretlerdeki genel yükselişlerle orantılı olarak kendiliğinden artırılabacağı, eski ve yeni emeklilik hakları arasındaki tüm eşitsizlikler giderileceği, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin etkinleştirileceği, sendikacılık ve toplu sözleşme haklarının getirileceği üzerinde durulmuştur. Demokratik işçi haklarının yeterince tanınmadığı ülkelerdeki Türk işçilerinin durumuna bu hükümetin özel ilgi göstereceği, dışarıda ve Türkiye'de edindikleri emeklilik ve toplumsal güvenlik haklarının birleştirilmesinde, dışarıda edindikleri hakların Türkiye'ye aktarılmasında karşılaştıkları güçlükleri ve aksaklıkları gidermek; iş güvenliklerini ve serbest dolaşım haklarını sağlamak üzere gereken girişimlerde bulunulacağı ifade edilmiştir. Hekim sayısı özendirici çözümlerle çoğaltılması, sağlık kuruluşları ve hekimlerin yurda dengeli dağılımı, ihmal edilmiş yörelerin sağlık gereksinmesinin öncelikle karşılanması ve sağlık kuruluşları arasında etkin bir işbirliğiyle, yatak ve bakım olanaklarının değerlendirilmesine değinilmiştir. Yazışmalı yükseköğretimde, çağdaş eğitim teknolojisinin tüm olanaklarından yararlanılacağı, üniversitelerin ve yüksekokulların öğrenci alma ve yetiştirme kapasitelerinin artırılması için çözümler getirileceğine, işbaşında eğitimin yaygınlaştırılacağına, eğitimin her dalında ve aşamasında öğrenciler araştırmacılığa yönettireceğine, öğretmenlerin manevi ve maddi huzur içinde çalışabilmeleri güvence altına alınarak, kendilerini sürekli yenileyebilmelerinin kolaylaştırılacağına yer verilmiştir.

Tablo 34- II.Ecevit Hükümeti Programı

Kamu görevlilerinin özlük işlemlerinin nesnel ölçütlere bağlanması, yurtiçi ve yurt dışı telefon ve teleks vb. iletişim olanakları, sanayi toplumuna geçişin hızlandırılması, Devlet Proje Ofisi'nin kurulması, işsizliği azaltıcı politikalar, kadınların işte hak ve ücret eşitliğinden yararlandırılması, işçi sağlığı, iş güvenliği, sağlık kuruluşları ve hekimlerin yurda dengeli dağılımı, yazışmalı yüksek öğretimde çağdaş teknolojinin gereklerinden faydalanılması, işbaşında eğitim, öğretmenlere geliştirme yönlü iyileştirmeler üzerinde durulmuştur.

41-V. Demirel Hükümeti Programı (21.07.1977-05.01.1978)

Emniyet ve asayiş kuvvetlerinin en modern teçhizata kavuşturularak güçlendirileceği, bu teşkilatın yetki ve sorumluluklarını günün şartlarına intibak ettirileceği, eğitimleri üzerinde önemle durulacağı ifade edilmiştir. Yaşlıları, sakatları, iktisaden güçsüz olanları, dul ve yetimleri, kimsesizleri, dar gelirli ve işsizleri özel tedbirlerle ve öncelikle himaye etmek, milli ve insani bir görev sayılmıştır. Devletin güçlü, tesirli olması için; devletin uygun bir organizasyon dahilinde ahenkle işlemesi, kararların hızla verilmesi, icradaki lüzumsuz engellerin kaldırılması, yetki ve sorumlulukların en iyi şekilde koordinasyonu ve dağıtılması kalkınmaya mani olan mevzuatın yeni ihtiyaç ve şartlara göre tanzimi suretiyle, kamu idaresinde verimliliğin artırılması zaruretiyle inanılmıştır. Mülki ve mahalli idarelerin imkan, yetki ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesi, rüşvet, irtikap, suiistimal gibi toplumlara arız olan ve ahlak dışı sayılan sosyal hastalıklarla mücadele edilmesine yer verilmiştir. Yalnız haber hizmeti değil önemli bir eğitim ve kültür hizmeti görmekle mükellef olan TRT'nin; ülke ve millet bütünlüğünü sarsıcı, Cumhuriyeti tahrip edici, milli güvenliğe ve genel ahlaka zarar verici yayınlar yapmasının önleyeceği, TRT yayınlarının, milli ve manevi değerleri tahrip edici değil, takviye edici, geliştirici olacağı, radyo-TV yayınlarının, ülkenin her tarafından ve bütün vatandaşların dinleyebileceği/seyredebileceği bir hale getirilmesine yer verilmiştir. Radyo ve televizyon yoluyla yapılacak eğitimi, milli eğitim temel amaçlarına uyması ve köylere kadar ulaşması sağlanacağı, öğretim üyelerinin az ve yetersiz olduğu eğitim kuruluşlarında kapalı devre televizyonları ile ders verilme imkanlarından faydalanılmasına çalışılması, teknik elemanların yetiştirilmesinde nazari bilgi yanında sanayi ve tarım alanlarında yapacakları ameli eğitim görmeleri sağlanacağı üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin başta mesken, emeklilik, hizmet ve ücret konuları olmak üzere, bütün ihtiyaçlarını ve sıkıntılarını gidermenin hedef olacağı, öğretmenlerin özlük ve sosyal hakları ile ilgili diğer kanunların çıkarılmasına çalışacağı, bilimsel ve teknik araştırmaların teşvik edileceği, teknolojinin milli imkanlara dayalı olarak geliştirilmesine gayret edileceği, TÜBİTAK'ın kalkınma plan ve programlarının gerektirdiği araştırmaları, sosyal konuları da kapsayacak tarzda yapması imkanları sağlanacağına değinilmiştir. Oysa durum şimdi çok kötüdür.

Basında çalışanların emeklilik hakkını 25 yıldan 20 yıla indirilmesi, her türlü haberleşme hizmetlerinde gerekli kolaylıkların gösterilmesi, fikir ve sanat hayatını teşvik ederek telif haklarında vergi muafiyet sınırını yükseltmesi hedeflenmiştir. Kamu görevlileri arasındaki haksızlığa ve eşitsizliğe, huzursuzluğa sebep olan DMK'nın aksayan yönlerini düzelterek daha adil bir maaş ve ücret sistemi getireceği ifade edilmiştir. Teknolojik gelişme ve prototip imalat, eğitim, sinai mamul ihracatı, yerli imalatı geliştirme ve güçlü ihracat organizasyonlarının kurulması, mühendislik ve proje hizmetlerinin geliştirilmesi, sanayi mamullerinin tanıtılması, ayrıca özel teşvik tedbirleriyle teşvik olunacağı, milli teknoloji üretimi ve birikimi için gerekli düzenlemelerin yapılacağı, ağır sanayi ve milli harp sanayii, milli politikalarla ele alınarak ahenkli bir şekilde geliştirileceği belirtilmiştir. Lisans, know-how anlaşmalarının milli menfaatlere en uygun şekilde ve süratle yapılmasını sağlayıcı tedbirlerin alınacağı, dış ülkelerdeki teknolojik gelişmelerin Türkiye'ye aktarılıp geliştirilmesi için Teknoloji, Sanayi Takip ve İstihbarat Teşkilatı kurulacağı, KİT personel kanununun ele alınacağına değinilmiştir. İşçi ve işveren münasebetlerinde karşılıklı hak ve menfaatlerin, milli menfaatler, hak ve adalet ölçüleri etrafında birleşmek suretiyle, barışçı yoldan halline ve çalışma barışının korunmasına önem verilmesi, gelişen ekonominin nimetlerinden çalışanların adil bir pay almalarına yardımcı olunması, işçi ve memur emeklileriyle, dul ve yetimlerinin geçim şartlarını yeniden düzenlenmesi, eski ve yeni emekliler arasındaki haksız ve adil olmayan farkları giderilmesi, işçi-memur ayırımı ile ilgili çalışmalar amaçlanmıştır. Yeni bir milli istihdam planıyla işsizliğe ve iş ihtiyacına çözüm bulunması, 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz vatandaşlarımıza aylık bağlanmasına dair kanunda gerekli düzeltmeler yapılması, aylıkların günün şartlarına uygun olarak ayarlanması mümkün kılınacak ve uygulamadaki formaliteler giderileceği üzerinde durulmuştur. Çalışma şartları geniş ölçüde insan sağlığına/hayatına zarar veren yeraltı kömür örgütleri gibi işyerlerinde çalışanların 20 yılda emekli olmalarının sağlanacağı, işçilere mesken temini çalışmalarına hız verileceği, sosyal güvenlik kurumlarından ödenmekte olan aylık ve gelirlerle, dul ve yetim maaşlarının otomatik olarak artırılacağı belirtilmiştir. İYAK ve MEYAK tasarılarının kanunlaşmasına gayret edilerek, kurulacak bu kurumlar ile Emekli Sandığı Kurumunu Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlayacağı, sağlık hizmetlerinde temel hedefin vatandaşların sağlık seviyesini yükseltmek ve bu hizmetlerin bütün ükeye dengeli şekilde yayılmasını sağlamak ve herkesi sağlık sigortasına kavuşturmak amaçlanmıştır. Sosyalizasyon hizmetleri yeniden değerlendirileceği, müessir hale getirilmesi için gereken tedbirlerin alınacağı, çeşitli sağlık kurumlarında çalışan hekimler ve sağlık personeli arasındaki ücret ve imkan dengesinin sağlanacağı belirtilmiştir. Sağlık personelinin mahrumiyet yer ve hizmetlerinde görev almasını teşvik edecek özendirici tedbirler getirileceği, posta hizmetlerinde sürat ve randımanı arttırarak telefon ve teleks ihtiyacını karşılayacak tedbirler alınacağı beyan edilmiştir.

Tablo 35- V.Demirel Hükümeti Programı

Geçmişteki yasalar, programlar sanki daha iyi. Anlamlı, gerçekçi ve yapılabılır hedefleri kapsamıştır. Bugünse durum çok bozulmuştur. Çalışanların 20 yılda emekli olmaları, İYAK, MEYAK tasarılarının kanunlaşması, ücret ve imkan dengesi, yeni bir milli istihdam planı, "Teknoloji, Sanayi Takip ve İstihbarat Teşkilatı kurulacağı", KİT personel kanununun ele alınacağı, DMK'nın aksayan yönlerini düzelterek daha

adil bir maaş ve ücret sistemi getirileceği, radyo ve TV yayınları ile TÜBİTAK'ın geliştirilmesi üzerinde durulmuştur. TRT teknolojik açıdan öncü kuruluş olmuş; iletişim, kültür ve eğitim görevi ile milli bütünlük yönü hep ağır basmıştır.

42-III. Ecevit Hükümeti Programı(05.01.1978-12.11.1979)

Hükümetin yönetiminde; polislin saygınlığı, maddi olanakları ve çalışma koşullarıyla çekici bir meslek durumuna getirileceği, jandarmanın eğitilmesi ve gerekli olanaklarla donatılmasına önem verilmesi üzerinde durulmuştur. Devletin haber alma ve değerlendirme örgütüne demokratik hukuk devletinin ve açık toplumun gereği olan nitelik kazandırılacağı, yasalara olduğu kadar demokratik hukuk devletinin temel kurallarına da aykırı olarak yapılan atamalar ve kayırmalar, kamu görevlileri, o arada güvenlik kuvvetleri personeli arasındaki ilişkileri de, halkın devlet yönetimine güven ve saygısını da sarsıcı ölçülere vardığı, hükümetin bu tür uygulamalara son vereceği belirtilmiştir. Kamu yönetiminin merkez, iller ve yurtdışındaki kuruluşları, modern bir yönetimin gereklerine göre yeniden gözden geçirilerek düzenleneceği, bu düzenlemede israf yerine tasarruf, savsaklama yerine yapıcılık, başı boşluk ve birbirinden kopukluk yerine uyumluluk ve işbirliği ilkeleri esas olacağı, kamu yönetiminde yetenek, beceri ve tarafsızlığın esas olacağı, kamu görevlilerinin yetkileri ve sorumlulukları artırılırken ve kesin çizgilerle belirlenirken, bu görevliler asayiş konuları başta olmak üzere, yalnız yetkilerini kötüye kullanırlarsa değil, ihmal ederler/savsaklar/etkinlikle kullanmazlarsa sorumlu olabilecekleri belirtilmiştir. Kamu görevlilerinin sürekli eğitim olanaklarına kavuşturulmaları, bilim ve teknolojiye yararlanmaları, eğitim yoluyla mesleklerinde ilerleyip yükselebilmeleri, bu konudaki çalışmaların bir Devlet Bakanlığınca düzenlenmesi üzerinde durulmuştur. Kamu yönetimindeki rüşvet ve suiistimallerle mücadele edileceği, yolsuzluklar ve kamu kuruluşlarındaki aksaklıkların saptanıp kovuşturulmasıyla ilgili çalışmaların koordinasyonu bir Başbakan Yardımcısının görevleri arasında olacağı(*daha o zaman amaçlanmıştır.*), İYAK, MEYAK gibi tasarruf ve sosyal güvenlik kurumlarının kısa zamanda gerçekleştirileceği, bölge ülkeleri ile ve teknolojiye ileri ülkelerle Türkiye arasında oluşturmaya çalışılan çok yönlü ekonomik işbirliğinin, Türkiye'nin ihmal edilmiş yöreleri arasında yer alan Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun da gelişmesine büyük hız katacağına değinilmiştir. Ulaştırma ve haberleşmenin, ülkenin toplumsal ve ekonomik gereksinmelerini karşılayacak ve uluslararası ilişkilerini geliştirecek düzeye getirileceği ifade edilmiştir.

Çalışanların haklarını ve toplumsal güvenliklerini genişletip etkinleştirmek üzere:

- Toplu sözleşme yapma yetkisi konusundaki anlaşmazlıkların başka yoldan çözülmediği durumlarda işçilerin yetkili sendikayı oyları ile belirleyebileceği hakkı yasa ile düzenleneceği,
 - Memurların örgütlenmeleri ve çalışma koşulları ile ilgili demokratik düzenlemeler, kamu görevinin özellikleri de göz önünde tutularak yapılacağı,
 - İşçi - memur ayırımı sorununa çözüm getirileceği,
 - İşsizliği azaltıcı bir ekonomi politikası izlenirken işsizlik sigortası kurulmasına kademeli olarak başlanacağı,
 - Kıdem tazminatı hakkına özellikle küçük örgütlerde uygulama olanağı kazandırabilmek için gerekli düzenlemelere gidileceği,
 - Lokavtın kötüye kullanılmasını önleyici çalışmalar yapıp öneriler hazırlanacağı,
 - Sakatlarla eski hükümlülerin yeniden işe alıştırılmaları ve iş bulma olanaklarının genişletileceği,
 - Sosyal sigorta sisteminin dışında kalıp da çalışmayacak durumda olan ve yeterli bir gelirden yoksun bulunan yaşlılara, sakatlara, korunmaya muhtaç başka gruplara yeterli sosyal yardımlar yapılacak, yaşlılar için huzurevleri, sakatlar için rehabilitasyon merkezleri, çocuklar için çocuk yuvaları ve kreşler yaygınlaştırılacağı,
 - 65 yaşını dolduran yurttaşlara aylık bağlanması ilişkin yasanın kapsamı, bu konudaki eşitsizlikleri, haksızlıkları ve uygulama güçlüklerini giderecek biçim ve ölçüde genişletileceği,
 - Toplumsal güvenlik kurumlarının sağladığı haklar ve olanaklar arasındaki ve emeklilik haklarındaki eşitsizlik ve dengesizlikleri gidermek üzere gerekli çalışmalar kısa sürede sonuçlandırılacağı,
 - Toplumsal güvenlik kuruluşlarının yönetiminde bu kuruluşlardan yararlananların etkinliği artırılacağı, bu kuruluşlarda toplanan fonlarla, yatırımları ve istihdamı artırmaya yönelik girişimlerde bulunulacağı,
 - Çalışan kadınların hak ve ücret eşitliğinden yararlanabilmeleri, çalışma yaşamı gerekleriyle analık sorumluluğunu daha kolay bağdaştırabilmelerinin sağlanacağı, doğum öncesi ve sonrası izin süreleri bakımından çalışan kadınlar arasındaki eşitsizliğin giderileceği ve dul ve yetim aylıkları adaletli bir düzeye yükseltileceği belirtilmiştir. *Hala düzelmedi. Kötüleşt.*
- İşçilerin istihdam güvenceleri ve AET içindeki serbest dolaşım hakları ilgili hükümetler ve uluslararası örgütler nezdinde kovuşturulacağı, çalışma koşullarının yasal güvencelere bağlanmadığı ülkelerde çalışan işçilerin haklarının izlenmesi ve korunmasına özen gösterileceği, işçilerin dış ülkelerde edindikleri

emeklilik ve başkaca sosyal güvenlik hakları korunarak bunların yurt içine aktarılmasına çalışılacağı, yurt dışında çalışanların Türkiye'de çalışanlarla eşit koşullar içinde emeklilik hakkına kavuşmalarının sağlanacağı, işçilerin yurda dönüşlerinde yurt dışında edindikleri bilgi ve beceri düzeylerine uygun iş bulmaları, bireysel ve toplu olarak işyeri açmaları, yatırım yapmalarının destekleneceği üzerinde durulmuştur. Bağ-Kur Yasasında sigortalıların toplumsal güvencesini sağlaması için gerekli değişiklikler ile yapı maliyetleri ve kalitesinin istenilen düzeyde tutulması amacıyla ülkenin hammadde kaynakları saptanacak ve çağdaş teknolojinin olanaklarını değerlendiren yapı endüstrisinin yaygınlaştırılacağı beyan edilmiştir.

Tablo 36- III.Ecevit Hükümeti Programı

Süreç açısından ardarda gelen hükümet programları ile aynı partiye ait hükümet programlarının hedef ve amaçlarının birbirine çok benzer hükümleri taşıdığı görülmüştür. Burada ise işçilerin istihdam güvenceleri, AET içinde serbest dolaşım hakları, çalışan kadınların hak ve ücret eşitliğinden yararlanması, kıdem tazminatı, sakatlar ve eski hükümlüler, sosyal güvenlik sistemi, kamu yönetiminde rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele, kamu yönetiminde uyum ve işbirliği ilkeleri üzerinde durulmuştur.

43-VI. Demirel Hükümeti Programı (12.11.1979-12.09.1980)

Kasım 1979'da, Türkiye'nin genel durumunun ana hatları şunlardır :

-Vatandaş can derdine düşmüştür. Can ve mal güvenliğinin kanun ve nizam hakimiyetinin, huzur ve sükunun, vatandaşın korkusuz yaşama hakkının sağlanması önemli meselelerdendir. Anarşi çok büyük boyutlara ulaşmış, cinayetler, yangınlar, sabotaj ve soygunlar birbirini takip etmiş, Cumhuriyet tarihinde görülmemiş olaylar vuku bulmuştur. Toplumun huzuru olağanüstü bir şekilde bozulmuştur. Devletin var oluş sebebi olan can ve mal güvenliğinin, korkusuz yaşamının sağlanması hususu zedelenmiştir. Pek çok olayın faili meçhul kalmıştır. Kasım 1979'da Türkiye huzur, güven, kanun ve nizam hakimiyeti arayan bir ülkedir. Memlekette güven duygusu zedelenmiştir. Türkiye'nin istikrar arar halde olması, enflasyonun tahribatına maruz kalması, kanun ve nizam hakimiyetini tesis edememiş olması dolayısı ile bir güvensizlik ortamına sürüklenmiştir. Anayasanın Türk vatandaşına verdiği ve demokratik rejimin özünü teşkil eden vazgeçilmez haklara müdahale vaki olması, Devletin vatandaşın ekmeğinde ve helal kazancında gözü bulunması anlamına gelecek hareketler derin tereddütler meydana getirmiştir. Kasım 1979'da Türk vatandaşının bugüne ve geleceğe olan güven duygusu zedelenmiştir. Memleket geçim derdine düşmüştür. Hayat pahalılığı fakir, fukarayı, dar gelirli vatandaşları ezmiş, 1979'un ilk 9 ayında, yıl sonunda % 100'ü aşacak bir eğilim içine giren enflasyon, ekonomik hayatı felce uğratmıştır. Her şeyin fiyatı kat kat artarken, gelirler bu artış hızının çok gerisinde kalmıştır. Köylü, memur, emekli, dul, yetim, emekli işçi, esnaf ve küçük sanatkar, Devletin maaş bağladığı ihtiyar ve gaziler, maluller fevkalade zor duruma düşmüşlerdir. Vatandaş başta yağ, akaryakıt, kömür, ilaç, ampul olmak üzere günlük ihtiyaç maddelerinin pek çoğunu bulamaz haldedir. Yokluk milleti canından bezdirmiş, karaborsa dar gelirli vatandaşları ezmiş, ülke adeta bir kuyruklar diyarı haline gelmiştir. Kasım 1979'da Türkiye'de yokluk her şeyi sarmış, geçim sıkıntısı hayatı çekilmez hale getirmiş, Türk parası sürekli değer kaybına mahkum edilmiştir. Memleket gelecek endişesine düşmüştür. 15 yıl arka arkaya ortalama yılda % 7 kalkınma hızı gerçekleştiren Türkiye, 1978 ve 1979 yıllarında kalkınma hızını sifıra düşürmüştür.

Üretim plan ve program hedeflerine göre her alanda düşmüştür. Yeni fabrikalar yapılması lazımken üretim gücümüze hiçbir ilave olmamıştır. Aksine bin bir müşkülât ile kurduğumuz fabrikalar, hammaddesizlikten birer birer kapanmaya yüz tutmuştur. Ayakta kalabilenleri hammaddesizlikten çok düşük kapasitede çalışmaya mahkum edilmiştir. Ülkenin en önemli meselelerinden biri olan işsizlik, azalacağı yerde artmıştır. İşsizliği en büyük sosyal adaletsizlik saymışızdır. Yüz binlerce işçi, işi bırakmak mecburiyetinde kalmış ve işsizler ordusu azalacağına çoğalmıştır. Böylece işsizlik had safhaya ulaşmıştır. Büyük yatırım hamlesi hemen hemen durmuş, geciken yatırımlar yüzünden ülkenin geleceğinde darboğazlar ihdas edilmiştir. Siyasi destek ve himaye görmediği sürece, anarşinin her ülkede mutlaka yok edileceğine kaniyiz. Hükümetimizin anarşi ve teröre bakışı budur. Devletin güvenliği mutlaka sağlanacaktır. Devlete demokratik otorite mutlaka kazandırılacak, yıpranmış veya yıpratılmak istenmiş müesseseler, zinde ve itibarlı hale getirilecektir.

Sendika ve dernekler kanunlarında değişiklik yapılacağı, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununun yeniden düzenleneceği, toplantı ve gösteri hakkının kamu düzenini ihlal etmesi veya günlük hayatı felce uğratmasının önlenmesi belirtilmiştir. Emniyet Teşkilatı Kanununda polis eğitimi, disiplin ve moral yönünden güçlendirilmesini sağlayacak değişiklikler yapılacağı, 4.Beş Yıllık Kalkınma Planı değiştirilerek, ülkenin ihtiyaçlarına uygun yeni bir plan yapılacağı, bilimsel ve teknik araştırmaların ülke kalkınmasına ve sanayileşmeye katkısını artırmak üzere, bu alanlardaki çalışmaların Devletçe teşvik edilerek desteklenmesi sağlanacağı üzerinde durulduğu görülmektedir. Haberleşme sisteminin ıslahı, geliştirilmesi, ülkenin yerleşme merkezlerinin tümü şehir içi ve şehirlerarası otomatik telefona kavuşacağı, dış ülkelerle bağlantı sağlanacağı, köylerin telefona kavuşturulmasına devam olunacağı, denizde seyirüsefer emniyeti, mal ve can güvenliği yeterli seviyeye çıkartılacağı, bu konuda gerekli düzenleme ve

cihazlama işleri sonuçlandırılacağına değinilmiştir. Mahalli saat farkı sebebi ile bölge radyo ve televizyon yayınları tanzim edilerek, her yerde en az iki radyo istasyonunun net olarak dinlenmesi, renkli televizyona ve ikinci televizyon kanalına geçiş çalışmalarına başlanacağı, madenlerin ileri ölçüde işletilmesi, motordan elektronik cihazlara kadar uzanan yelpaze içerisinde, makine endüstrisi kurulacağı, hedefin Türkiye'yi makine ve teçhizat ihraç eden bir ülke haline getirmek olduğu ve bunun için radyo ve televizyonun yayın gücünden daha fazla yararlanılacağı, her iki müessese arasında sürekli bir işbirliği kurulacağına değinilmiştir.

Tablo 37- VI.Demirel Hükümeti Programı

Türkiye'nin 1980 dönemi genel ekonomik ve siyasi durumu belirtilmiştir. Çalışmamızda buna iktisat ve yönetim politikaları açısından bir kriz ve dönüş noktası olması nedeniyle yer verilmiştir. Sendika ve Dernekler Kanununun yeniden düzenleneceği, haberleşme sisteminin ıslahı, renkli TV ve ikinci kanala geçiş çalışmaları, makine endüstrisinin kurulacağı, haberleşme sisteminin ıslahı, devlet güvenliğinin temini, yatırım gerekliliği, işsizlik tedbirleri, hayat pahalılığı/enflasyon, yokluğa değinilmiştir. Buradan Türkiye'nin teknoloji ile gerçek ve ilk anlamda 1980'de karşılaşp, tanıştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

44-Ulusu Hükümeti Programı (20.09.1980-13.12.1983)

Türk kamu yönetimi teşkilatı bütünüyle gözden geçirilerek kısa sürede düzenlemeler yapılacağı, görev, yetki ve sorumlulukların inisiyatif ve çalışmayı teşvik edici şekilde tevzi edileceği, bunları tam olarak kullanmayanların sorumlu tutulacakları, Devlet kadrolarındaki aşırı şişkinliklerin giderilmeye çalışılacağı, gereksiz personel istihdamına gidilmeyeceği belirtilmiştir. DMK ve diğer personel mevzuatının yeniden düzenleneceğine, kamu idaresindeki aşırı merkeziyetçilik yerine; mülki ve mahalli idarelerin yetkilerinin artırılmasının sağlanacağına, vatandaşın, her işini Ankara'dan halletme zorunluluğunun kaldırılmaya çalışılacağına yer verilmiştir. Taşrada yeni bir teşkilatlanmaya gidileceği, kurulacak bölge idareleri, mali, ekonomik ve teknik konulardan başlanarak devlet hizmetlerinin işleyişini kolaylaştırıcı yetkilerle teçhiz edileceği ifade edilmiştir. Ülkede sözü edilen bütün yönetim bozukluklarına ilave olarak kamu hizmetlerinin görülmesindeki önemli bir aksamanın da, gereksiz bürokrasi, kırtasiyecilik ve idari işlemlerdeki aşırı formalitelerden doğduğu, her gün binlerce işlem sebebiyle idareye muhatap olan vatandaşın büyük sıkıntılara girdiği, en basit kayıt, ruhsat ve belge çıkarma gibi işlemler günlerce devam ettiği; resmi belgeler dosyalar dolusu yığıldığı, kırtasiyecilik, rüşvet ve yolsuzlukların da esas kaynağını teşkil ettiği belirtilmiştir.

Güvenlik kuvvetlerinin modern araç ve gereçlerle donatılması, daha üstün hareket kabiliyetine ve etkinliğe kavuşturulması için hazırlanan programın hızla uygulamaya konulması, elektronik, teknik ve kriminal tesisler geliştirilerek modernleştirilmesi üzerinde durulmuştur. Güvenlik kuvvetlerinin eğitim ve disiplinine özel bir önem verilerek, emniyet ve asayiş hizmetlerinde çalışan kamu personeli için etkili bir denetleme, ceza ve ödüllendirme sistemi oluşturulacağı, nüfus işlerindeki bürokratik engelleri ortadan kaldıracığı, "Merkezi Nüfus İdaresi Projesi"nin gerçekleştirilmesine hız verileceği, milli menfaatlerimizle yakından ilgili olan Vatandaşlık Kanununun çıkarılacağı belirtilmiştir. Kamu idaresindeki israfların önleneyeceği, Devlet harcamaları ile ilgili mevzuatın israfı, hizmetin gereği gibi yapılmamasına/gecikmesine yol açan hükümleri ve uygulamaları düzeltileceği ifade edilmiştir. Kısa sürede gümrüklerin modern tesislere ve çağdaş haberleşmeyi sağlayan teleks ve telsiz sistemine kavuşturulacağı, teknik teşkilatların, çiftçiye hizmet götüren teşkilatın araştırma müesseseleri ile müştereken çalışmasının sağlanacağı, haberleşme ve ulaştırma sisteminin geliştirileceği, otomatik telefonun bütün yurda yayılması ve köylerimizin telefona kavuşturulması için çalışmalara devam edileceği beyan edilmiştir. Çalışma barışını kurabilmek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Sendikalar Kanunu ve İş Kanununda gerekli değişikliklerin yapılacağı belirtilmiştir. İşçi ve işveren meslek teşekküllerinin faaliyetleri kuruluş amaçlarına uygun olarak geliştirilerek, ülke çapında üretim ve verimliliğin artması da temin edileceği üzerinde durulmuştur.

Sosyal hak ve hizmetler devletin teminatı altında olacağı, ekonomik gelişmeye paralel olarak sosyal güvenlik sistemi geliştirileceği, emekli, dul ve yetim aylıklarının verilmesinde, eski ve yeni emekliler arasındaki farklılıkların giderilmesi, çeşitli sosyal güvenlik kuruluşlarında uygulanan usul ve esaslar bakımından paralellik sağlanması ve bu kuruluşların tek çatı altında toplanması imkanının araştırılacağı üzerinde durulmuştur. Sosyal güvenlikle ilgili kaynakların ve mevcut sistemle biriken fonların değer kaybını önleyerek verimli ve istihdam yaratıcı alanlarda kullanılması sağlanacağı, bilgi ve teknoloji üretimi çalışmaları milli kalkınma hedeflerine göre yönlendireceği, bu çalışmaların ülkenin sosyo-ekonomik politikasıyla bütünleşmesi sağlanacağı, milli kültür ve sanat değerlerinin modern ilim zihniyeti ve metodlarıyla işleyerek, önce millete yaymak ve milli değerleri diğer milletlere tanıtmak için faaliyetlere girişileceği ifade edilmiştir. Silahlı Kuvvetlerin modernizasyon planının(RE-MO) hedeflerine ulaşması için tedbirler alınacağı ve işsizlikle mücadele konularına dikkat çekilmiştir.

Tablo 38- Ulusu Hükümeti Programı

Türk kamu yönetimi teşkilatında düzenleme, gereksiz personel istihdamına gidilmeyeceği, taşrada yeni bir teşkilatlanma ve merkezîyetçiliğin azaltılması, bürokratik yoğunluğun azaltılması, kamu yönetiminde israfların önlenmesi, Grev, Lokavt, Sendikalar ve İş kanunlarında değişiklik, çağdaş haberleşme teknikleri, haberleşme ve ulaştırma sisteminin geliştirilmesi, çalışma barışının sağlanması, Silahlı Kuvvetler Modernizasyon Planı(RE-MO) üzerinde durulmuştur.

45-I. Özal Hükümeti Programı (13.12.1983-21.12.1987)

12 Eylül yönetimi sayesinde anarşi ve terörle mücadelede büyük merhaleler kat edilmiş, anarşi ve terör sindirilmiş ve sokaklar tekrar yürünebilecek hale gelmiştir. Ancak bu konudaki bütün iyi niyetli gayretlere rağmen henüz anarşinin kökü kazanmamıştır. Kışkırtıcı mihraklar ve ele başların bir kısmı yeraltına sığınmış ve tekrar meydana çıkmak için fırsat kollamaktadır. KİT ürünlerinde gerekli ayarlamalar zamanında yapılmadığı için özellikle son 6 ayda Merkez Bankası kaynaklarına müracaat artmış, bu da enflasyonu körüklemiştir. Şirket ve banka kurtarma operasyonlarına büyük miktarlardaki meblağları tahsis etmek mahzurlu olmuştur. 1983'de vatandaşın tasarruflarına enflasyon oranının üstünde bir gelir verme politikasından sapılmış, bunun neticesinde banka tasarruf mevduatları artış hızı 1982 yılına göre gerilemiş, tasarrufların bir kısmı 1980 öncesi olduğu gibi yine altına, lüks gayri menkule ve lüks tüketime yönelmiştir.

Hükümetin sosyal adaletçi olduğu, "orta direk" denilen işçi, memur, esnaf, çiftçi ve emekliye pratik ve gerçekçi çareler getiren sosyal adaletçi bir programı olduğu ifade edilmiştir. Sosyal adalet, sosyal güvenlik ve sosyal yardımın düzenlenmesi ve sağlanması; sosyal hizmet ve faaliyetlerin tanzim, teşvik ve yönlendirilmesi devletin başlıca görevleri arasında görülmüştür. Asıl olanın milletin zenginliği sonucu devletin zengin olması olduğu belirtilmiştir. Devlet müesseselerinin kuruluşunda ve işleyişinde temel prensip işlemlerin müessir, süratli ve verimli bir şekilde yürütülmesi, sistemin açık, basit ve kolayca anlaşılır olması, Devlet kuruluşlarının hakiki ve hükmi şahıslarla münasebetlerinde itimadın esas, şüphenin istisna olması gerekliliğine yer verilmiştir. Temel meseleler olarak orta direğin güçlendirilmesi, işsizlik konusu, bürokrasi meselesi görülmüştür. İdari yapı ve mevzuatın toplum ihtiyaçlarına cevap verebildiği sürece muteber olduğuna, 17 adet KHK ile, bakanlık teşkilatları ve bağlı kuruluşların yeniden düzenlendiğine değinilmiştir.

"Güvenlik Hizmetleri Master Planı"nın 2000'e kadar olan dönemi içine alacak şekilde hazırlanacağı, bu master plan çerçevesinde organizasyon, personel, eğitim teknik teçhizat, tesis-yatırım, sosyal ve kültürel ihtiyaçlar, uygulama programı ayrıntısında tespit edilerek uygulanacağı ifade edilmiştir. EM-RE-RO Projesinin uygulamaya konması, bu suretle silah, araç ve teçhizatın modernizasyonu ile personele ait konut yapımlarının hızlandırılması gerçekleştirileceği beyan edilmiştir. Güvenlik ve nüfus hizmetlerinin yürütülmesinde otomasyon sağlanacağı, bilgisayar sisteminin bütün yurtda kullanılacak şekilde uygulamaya konulacağı belirtilmiştir. Mülki idare amirlerinin tam bir tarafsızlıkla vatandaşın hizmetinde olacağı, mülki idare amirlerinin yetkilerinin artırılacağı, vatandaşların işlerinin büyük bir kısmının Ankara'ya gelmeden mahallinde halledilmesine imkan verecek kanun ve idari düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir.

Çiftçi, memur, esnaf, emekli ve işçi milli gelirden daha fazla pay alması, gelir dağılımının daha dengeli bir yapıya kavuşturulması, memur ve işçilerin faturaya bağlanmış harcamalarının belirli bir nispeti vergi iadesi şeklinde kendilerine geri verileceği, ücretten alınan vergiler zamanla azaltılacağı, geçim indiriminin değişen hayat şartlarına göre ayarlanacağı; memur, işçi ve emeklilere ait gerçek ücretlerin sürekli iyileşmesinin sağlanacağına değinilmiştir. Çiftçi, işçi, memur, emekli ve esnafın tasarruflarının en iyi şekilde değerlendirilmesi suretiyle elde edecekleri ek gelirin orta direğin geçimine olumlu katkıda bulunacağı beyan edilmiştir. KİT'lerdeki tecrübeli, bilgili ve ehliyetli idareci kadroların teşekkülü, bu kadroların başarılı olabilmeleri için yönetimde uzun süre kalmalarını sağlayacak bir sistemin geliştirilmesi, KİT'nin idari, mali ve işletmecilik açısından müstakil çalışabilmelerini ve politik müdahalelerden uzak tutulmalarını sağlayacak bir yapının teşekkülü, teşkilatlanma ve bilgi akımı sağlanması üzerinde durulmuştur. İşçi ve işverenin aynı gaye için çalışması, karşılıklı hak ve görevlerin adil esaslara bağlanması, mücadele ve kavga yerine meseleleri görüşerek anlaşma yoluna tercih edilmesinin hedef olduğu belirtilmiştir. Sendika kurma, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını hür demokratik nizamda çalışma hayatını düzenleyen temel unsurlar olarak görülmüştür. Ücretin işe ve verimliliğe göre tespitini, eşit işe eşit ücret verilmesini sosyal adalet anlayışımızın icabı saydıkları, işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesini, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasını ve bu hususun müessir bir şekilde devlet denetimine tabi tutulmasını gerekli gördükleri, işçilerin mesleki ve teknik yönden gelişmeleri ve vasıflı işçi yetiştirilmesi bakımından işbaşında eğitim, kurs ve seminerler düzenlenmesine önem verilmiştir. İşsizliğin azalma hızının kalkınma hızıyla orantılı olduğu, dış tasarruf ve yatırımların işsizliğin azaltılması için önemli bir kaynak teşkil ettiği, işsizliğin azaltılması için yabancı sermaye ve krediden önemli ölçüde faydalanılmasına taraftarlık, işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde altyapı projelerine ağırlık verilerek, yeni istihdam imkanları geliştirileceği beyan edilmiştir.

Sağlık hizmetlerinin vasıflı, güvenilir, kolay erişilebilir, formaliteden uzak ve ülke sathında dengeli bir şekilde yaygınlaştırılması sağlanacağı, sağlık, hayat, yaşlılık gibi sigorta sistemlerinin geliştirilmesi için sigorta primlerine vergi muafiyeti getirileceği, sağlık tesislerinin modern alet, makine ve araçlarla donatılacağı, Devlet, SSK, üniversite hastaneleri arasında işbirliği imkanlarının artırılarak, birbirlerini takviye eden bir anlayışla çalışmaları; Devlet ve sigorta hastanelerinin yükünü hafifletmek ve daha iyi hizmet verebilmelerini temin etmek için bu kuruluşlar dışında çalışan doktor ve sağlık personelinin belirli esaslar dahilinde faydalanacağı, memur ve işçilerin konut sahibi olmaları teşvik edileceğine değinilmiştir. Kamu idaresinin verimliliğini artırmak maksadıyla bugüne kadar yapılan çalışmalarda, meselelerin gerçek sebeplerine göre değerlendirme ve düzenleme yapılamadığı için başarılı olunamadığı, yetkilere paralel olarak sorumluluğun da kamu hizmetinin gereklerine uygun olması gereği, değişik birimler tarafından aynı maksada dönük olarak yürütülen hizmetlerin bir arada toplanması, yetki ve sorumlulukların dağılımından kurtarılarak teşkilatlanmada sadeleşmeye gidilmesi, bakanlık ve her seviyede teşkilat sayısının birleştirilerek asgariye indirilmesi zorunluluğuna dikkat çekilmiştir. Kararların ve hizmetlerin aksamasına ve tıkanmasına sebep olan aşırı merkeziyetçi birimlerde ise, yetki ve sorumluluk hiyerarşisinin yeniden tarifi ve tespiti gerekliliği, vatandaşın işlerini yerinde çözülebilmesini teminen mahalli teşkilatların yetki ve sorumluluklarının artırılması, hedefler, mevzuat ve teşkilatlanmanın bir bütün olarak dikkate alındığı, rasyonel bir idari reformun gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

Yetki ve sorumluluğun çok önemli olduğu kamu görevlerinde tecrübeli, bilgili ve yetenekli kimselerin istihdamı için maddi imkanların tatminkar seviyeye çıkarılması gerektiği, bu amaçla bürokratik işlemlerin en fazla ve gereksiz olduğu alanlardan başlamak üzere, konuların tasnif edilerek, işlemleri asgariye indirecek bütün tedbirler alınması; kanun, tüzük, kararname, yönetmelik ve tebliğlerde gerekli değişikliklerin yapılması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Resmi makamlara müracaatta istenen bütün bilgi ve belgelerin gözden geçirilerek azaltılması ve bazılarının kaldırılmasının kaçınılmazlığı, memurların tayin, terfi ve emeklilik işlemleri ile sağlık, gümrük, tapu, noter, ehliyet alma, vergi yatırma vb. hizmetlerdeki işlerin basitleştirilmesi için bütün tedbirlerin alınacağı, vatandaşın devletine daha fazla güven duyması için önce devletin vatandaşa itimat etmesi gerektiği; devlet hizmetinin, gayret ve feragatle yapılan işlerin bir yana bırakılarak, sadece memurun ve yöneticinin hatalarını arayan tertiş zihniyetinden kurtarılması ihtiyacı; bu zihniyetin inisiyatif almayı ve daha iyi karar verilmesini engellediği, yetki ve sorumluluğu zayıflattığı, ekonomik kayıplara sebep olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 39- I.Özal Hükümeti Programı

İncelemelerimize göre hükümetlerin programları genel olarak ideal ve gerçekçi belgelerdir. Oysa uygulamada sanki bunları onlar söylememiş, amaçlamamış gibi davranmaktadırlar. Burada ise anarşinin kökünün kazanmadığı(1999'a kadar sürecek), enflasyon, orta direğe önem ve destek, işsizlik, bürokrasi(bugün hala aynı sorunlar), kamu yönetiminde ıslah, güvenlik ve nüfus hizmetlerinde otomasyon, gelir dağılımının dengelenmesi, vergi iadesi uygulamalarına geçiş, ücretten alınan vergilerin zamanla azalacağı(aksine arttı), KİT'lerin siyasi müdahaleden uzak tutulması ve yapılanması gereği, eşit işe eşit ücret, işçi sağlığı, iş başında eğitim(hala yapılamıyor), sağlık hizmetlerinin vasıflı, güvenilir ve ülkede dengeli dağılımı, tecrübeli yetenekli ve bilgili kamu yöneticilerinin istihdamı, denetimde nesnellik üzerinde durulmuştur. Yukarıdaki hedeflerde başarıya ulaşıldığı bugün için de söylenemez. O halde kamu personel rejimi ve politikaları, 21.yüzyılın BT etkisindeki kamu personel yönetimi modelimizdeki unsurlar dikkate alınarak değiştirilmelidir.

46-II. Özal Hükümeti Programı (21.12.1987-09.11.1989)

Son 2 yılda işsizliğin azaldığı, Cumhuriyet süresince 1983 sonuna kadar 24.400 köye elektrik verilmesine mukabil, son 4 yılda 33.800 köy ve mezraya elektrik götürüldüğü, haberleşmede büyük hamleler yapılarak, 1983'te telefon hattı sayısı 1.9 milyon, bunun 1.6 milyonu otomatik olduğu, 1987'de ise toplam telefon sayısı 4.8 milyon ve bunun 4.4 milyonu otomatik olduğu ifade edilmiştir. 1983'te 10.272 köyde telefon olmasına mukabil, yıl sonunda bütün köylerin, 36.150 ünite telefona kavuştuğu belirtilmiştir. Şehirler ve milletlerarası otomatik konuşma yapan köy sayısı 1983'de 12 iken, 1987'de 20 bin olduğu; renkli televizyon yayınına bu iktidar döneminde geçildiği, ikinci kanal TV başlatıldığı; TV haftalık saati 1983'de 37 saat iken 1987'de 130 saate yükseldiği belirtilmiştir. Bakanlıklar ve bağlı birimlerin re organize edilerek, Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ile Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunlarının çıkarıldığı, bürokratik işlemlerde formaliteler azaltılmadığına değinilmiştir. Mersin ve Antalya serbest bölgeleri açıldığı, diğer iki bölgenin çalışmalarının devam ettiği beyan edilmiştir. Asıl olanın, milletin zenginliği sonucu devletin zengin olması gereği, devlet müesseselerinin kuruluşunda ve işleyişinde temel prensibin, işlemlerin süratli ve verimli bir şekilde yürütülme olduğu, bunun için sistemin açık, basit ve anlaşılır olması gereği ifade edilmiştir. Devlet kuruluşlarının hakiki ve hükmü şahıslarla ilişkilerinde itimadın esas, şüphenin istisnai olduğu belirtilmiştir. Sistemin işleyişinde iyiliğin ve faziletin hakim kılınması, verimin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Geçen dönemde memur ve işçinin net ele geçen gelirlerindeki artışın enflasyonun üzerinde olmasına dikkat edildiği, bir memurun eline geçen net para enflasyon çıktıktan sonra % 36,8 reel artış gösterdiği, diğer bir deyimle son 3,5 yılda memurun eline geçen net para enflasyon çıktıktan sonra yılda % 8,6 olduğu belirtilmiştir. Geçmişte gelir dağılımını haksız bir şekilde dar ve orta gelirli aleyhine çeviren faktörlerin ortadan kaldırıldığı, gelir dağılımını dolaylı olarak düzelteren

tedbirlerin en önemlisi altyapı hizmetleri olduğu ifade edilmiştir. Daha önceleri personelinin maaşını ödemekte zorluk çeken belediyelerin, son dört yılda halka hizmet için yatırım yarışına girdikleri, mahalli idarelere ek olarak şehirlerin başta TEK ve PTT olmak üzere diğer kamu kuruluşlarının da insanlara hizmet götürmek için seferber olduklarına değinilmiştir. Şehirlerin ışıklandırılarak, elektriksiz mahallelere elektrik götürüldüğü belirtilmiştir.

1983'de Türkiye'deki telefon sayısının 1,9 milyon olduğu, yıl sonunda telefon sayısı 4,8 milyon civarında olacağı belirtilmiştir. Hükümetin dört yıllık icraatında yaklaşık 3 milyon telefonu devreye soktuğu, bunun 60 yılda yapılanın iki katı olduğu beyan edilmiştir. Son dört yılda olduğu gibi haberleşme ve bilgi naklinde elektronikteki gelişmeler en sıkı bir şekilde takip edilerek, yatırımların sürdürüleceği, telefonda hedefin 10 milyon hata ulaşmak, her isteyene telefon verebilmek olduğuna dikkat çekilmiştir. Yeni TV kanallarının devreye gireceği, TV yayınlarını iyi seyredemeyen yörelere uydu kanalıyla kaliteli yayın yapma imkanı getirileceği, yer alıcı istasyonları yurt çapında yaygınlaştırılacağı, personelsiz 24 saat çalışan PTT merkezleri, seyyar telefon sisteminin genişletilmesi, kablo TV ve modern teknolojinin her yeni ürününün yurtta tatbikata sokulacağına değinilmiştir. Bilgisayar ve veri nakli için sayısal şebekeler kurulup, genişletileceği, teletext ve video-text sistemlerinin ülke çapında yaygınlaştırılacağı, veri bankaları kurulmasının teşvik edileceği belirtilmiştir. Tekstil, elektronik, savunma sanayii ile ileri teknoloji kullanan alanlarda önemli gelişmeler olacağı, kalifiye eleman temini için mesleki eğitime ağırlık verileceği, kalkınmada asıl hedefin sosyal gelişmenin sağlanması olduğu üzerinde durulmuştur. "Süper Emeklilik" ile *sonra eleştiri aldı...* çalışanların daha yüksek emekli maaşı almaları mümkün hale getirildiği, kamu hizmetlerinin süratli, etkili, verimli bir şekilde yürütülmesi üzerinde durulmuştur. Bu iktidar döneminde kamu idaresinin gözden geçirildiği, köklü şekilde değiştirildiği, bürokratik işlemlerin her kademede asgariye indirilerek bir idari reform gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Kamu idaresinde değişik birimler tarafından aynı maksada dönük yürütülen hizmetlerin bir arada toplanması, yetki ve sorumlulukların dağınıklıktan kurtarılarak teşkilatlanmada sadeleşmeye gidilmesi, bakanlık ve her seviyede teşkilat sayısının birleştirilerek asgariye indirilmesinin sağlandığına değinilmiştir.

İdari reform çalışmaları çerçevesinde bir kadro reformu uygulamasının başarılı olduğu, bu düzenleme sonucunda Devletin kadroları tespit edilerek kanuna bağlanmış, kadro unvan standardizasyonu geliştirilerek 8000'den fazla kadro unvanın 900'e indirilip basitleştirilmiş, kadro tespit ve talepleri, iş analizi ve ölçümlerine dayandırılmış, keyfi kadrolaşmaya son verilmiş olduğu ve yeni kadroların ancak kanunla alınabileceği belirtilmiştir. Pek çok işlemin bilgisayarla otomatik yapılacağı, vatandaşın devlet kapısında bekletilmeyeceği, bu hükümetin bürokrasinin azaltılmasında memura ve vatandaşa itimatı esas aldığı ifade edilmiştir. Bürokrasinin azaltılması ve kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması için tedbirler uygulandığı, Devletin vatandaş ile ilişkilerinde itimadın esas olduğu, vatandaşın devletine güven duyması için, devletin memuruna memurun vatandaşa itimat etmesinin şart olduğu, bunun için de beyana güvenin esas alınması, aksi görüldüğü takdirde müeyyide uygulanması gerekliliğine değinilmiştir. Bürokratik işlemleri asgariye indirmek için genel bir yetki kanunu çıkarıldığı, bürokratik işlemlerin en fazla ve en gereksiz olduğu alanlardan başlamak üzere ilgili kanun, tüzük, kararname, yönetmelik ve tebliğlerde gerekli değişiklikler yapılmakta olduğu belirtilmiştir.

Devlet idaresinin yetki ve sorumluluğun ahenkli bir şekilde paylaşıldığı bir karar ve uygulama sistemi içerisinde başarılı olacağı, BKK doğrudan Hükümet sorumluluğunu gerektiren hollere inhisar ettirilerek, sadece ilgili ve sorumlu bakanlar ile Başbakanın imzalayacağı ikili veya üçlü karar mekanizmasının geliştirileceği belirtilmiştir. Aynı anlayışla bakan onayı asgariye indirilerek, kanunların önemine göre müsteşar, genel müdür, daire başkanı ve diğer seviyelerde sonuçlandırılmasını sağlamak üzere yetki ve sorumluluklar yeniden tespit edileceği, taşra kuruluşlarının yetkilerinin arttırılacağına değinilmiştir. Son 4 yılda nüfus işleri, adalet, emniyet, milli eğitim, vergi idaresi ve bir çok kamu kuruluşunun bilgisayara geçtiğine, bunun sonucu işlemlerin hızlanmış, bekleme süreleri kalkmış/azaltılmış olduğuna dikkat çekilmiştir. Önümüzdeki dönemde vergi idaresinin bilgisayara geçeceği, bütün bakanlıklarda etkili ve verimli çalışacak şekilde bilgisayar yardımıyla otomasyon projeleri başlatılacağına yer verilmiştir. Ehliyet, pasaport, nüfus dahil çok çeşitli alanlarda bürokratik işlemler, formaliteler basitleştirilmiş olduğu, bürokrasi, kırtasiyecilik ve formatilerle mücadele programına devam edileceği, kamu personelinin eğitilmesi ve programın vatandaşta tanıtılmasının sağlanacağı belirtilmiştir. Son 2 yılda işsizliğin mutlak ve nispi olarak azaldığı, işsizlik meselesinin çözümü ile ilgili politika ve tedbirlere devam edileceğine değinilmiştir. Orta direğin güçlendirilmesi, zaman içerisinde milli gelirin daha adil dağılımını sağlamanın temel politika olduğuna değinilmiştir.

Tablo 40- II.Özal Hükümeti Programı

İşsizliğin azaldığı, elektrik ve haberleşmede büyük hamleler yapıldığı, TV yayın saatlerinin artırıldığı, serbest bölgelerin açıldığı, enflasyonun üzerinde maaşa önem verildiği belirtilmiştir. Telefon sayısının ve yeni TV kanallarının artacağı, haberleşme ve bilgi naklinde elektronikteki gelişmelerin takibi, bilgisayar ve veri nakli için sayısal şebekeler kurulacağı, bürokratik işlemlerin azaltılacağı, bürokratik reform, kadro reformu çıkartılacağı, işsizliğin azaltılması, orta direğin güçlendirilmesi, milli gelirin adil dağılımı üzerinde durulmuştur. Kamu kurumlarında

çalışan personel hala beklemekte; o halde başarısız olunmuştur. Türkiye son teknolojiyi alsa da kendine has geleneksel yönetime uyduruyor ve sonuç tam bir verimlilik ve etkinlik olmamakta; amaca ulaşamamaktadır.

47-Akbulut Hükümeti Programı (09.11.1989-23.06.1991)

Haberleşmede büyük hamleler yapıldığı, 1983'de toplam telefon hattı sayısı 1.9 milyon, bunun 1.6 milyonu otomatik, 1988'de ise toplam telefon sayısı 5.9 milyon ve bunun 5.3 milyonu otomatik olduğuna değinilmiştir. 1983 sonunda 10.300 köyde telefon olmasına mukabil 1988 sonunda 37.300 ünite telefona kavuştuğu, şehirler ve milletlerarası otomatik konuşma yapan köy sayısı 1983'de 12 iken, 1989'da 30 bini aşacağı ifade edilmiştir. Tamimiyle renkli televizyon yayınına geçildiği, ikinci ve üçüncü kanal TV başlatılmış, ayrıca Güneydoğu Anadolu Bölgemiz için özel bir yayın kanalı devreye sokulmuş olduğu belirtilen bu programda, TV haftalık yayın saati 1983'de 37 saat iken, 1989'da 213 saate yükseldiği ifade edilmiştir. 1983'te sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun toplam nüfusa oranı %48.1 iken 1989'da bu oranın %59.1'e ulaştığı belirtilmiştir. Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmış, uygulamanın başlatılmış olduğu, bürokratik işlemlerde formalitelerin azaltıldığı, Mersin ve Antalya serbest bölgelerinin açılmış, diğer iki bölgenin çalışmalarının devam etmekte olduğu belirtilmiştir. KİT'lerin rasyonel yönetime kavuşturulması için 233 sayılı KHK'de değişiklikler yapılarak TTK çerçevesinde serbest piyasa ekonomisine uyumu sağlanacağı belirtilmiştir.

Geçen dönemde memur ve işçinin net gelirinde artışın enflasyonun üzerinde olmasına dikkat edildiği, ücret sisteminde yapılan diğer düzenlemelerle kamu görevlilerinin Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapmalarının özendirildiği, 1989'da imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile kamu kesimi işçi ücretlerinde %142'nin üzerinde net artışlar yapıldığı, memur ve işçi gelirlerinin enflasyonun üzerinde olmasını sağlayacak, satın alma gücünü artıracak tedbirleri alarak gelir dağılımının bu kesim lehine daha da iyileştirilmesine gayret sarf edeceği, geçmişte hiçbir teminatı olmayan, sağlık sigortası ve emeklilik sigortası kapsamında bulunmayan 65 yaş maaşından yararlanamayan ve hiç kimsenin sahip çıkmadığı kitleye kendilerinin sahip çıktığı belirtilmiştir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları sistemini kurduklarına, telefonda hedefin 10 milyon hata ulaşmak, her isteyene telefon verebilmek olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu yıl yayına başlayan TV kanallarına ilave yeni TV kanallarının devreye gireceği, TV yayınlarını iyi seyretemeyen yörelere uydu kanalıyla kaliteli yayın yapma imkanı getirileceği, yer alıcı istasyonları yurt çapında yaygınlaştırılacağı, altyapı oluşturulan modern haberleşme ve bilgi akımı sistemleri yurt çapında yaygınlaştırılacağı beyan edilmiştir. Teknoloji ve ihracat yönünden önemli görülen sanayilere özel teşvikler uygulanacağı, ihracatın ve dış rekabetin etkisiyle üretim ve kalite yükseltmeye devam edileceği, tekstil, elektronik, savunma sanayi ile ileri teknoloji kullanan alanlarda gelişmeler olacağı, sanayi mallarının ihracat içerisindeki payının yükselmesi beyan edilmiştir.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sağlık yardımları ve hizmetlerine akılcı çözümler getirmek suretiyle en yüksek seviyeye ulaştırmayı amaçladığına, Bağ-kur sigortalı ve emeklilerine götürülen ve satın alma suretiyle uygulanan sağlık hizmetlerine önem vererek, hali hazır sorunların çözümlenmesi için idari ve yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesine çalışacağına değinilmiştir. Çalışma hayatının işçi, işveren ve Devlet üçlüsünün uyum içerisinde ve birbirini tamamlayacak biçimde yürütülmesine önem verildiği, çalışma hayatını düzenlemek, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelişmiş ülkelerin seviyesini hedeflemiş olduklarına yer verilmiştir. Her seviyede eğitim ve öğretimde başta TV ve bilgisayar olmak üzere teknolojinin imkanlarından istifade edileceği, herkese bir yabancı lisan öğretmenin hedef olduğu bu programda, öğretmenlerin meslek içi eğitime önem verilerek, devamlı gelişmelerinin sağlanacağı da beyan edilmiştir. Eğitim programları, ders kitapları, eğitim araç ve gereçleri ile öğretim yöntem ve tekniklerinin bilim ve teknolojiye yakınlıkla, toplumun ve insanımızın değişen ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilmesinin sağlanacağı belirtilmiştir. Çok kanallı eğitim televizyonu, öğrenci ve öğretmenlerin eğitim ve öğretiminde yardımcı ve hızlandırıcı bir araç olarak kullanılacağı, bilgisayarlı, göze ve kulağa hitabeden modern eğitim sistemlerinin okulların en önemli eğitim araçları haline getirileceği, eğitim ve öğretimde başlatılan bilgisayar kullanımını hızlandırılarak devam edileceği ifade edilmiştir. İlk ve orta öğretimde ikili öğretimin kaldırılmasını, sınıflardaki öğrenci sayısının azaltılmasının hedef alındığı, 3308 sayılı Kanunla kurumsal bir yapıya kavuşturulan çıracılık ve meslek eğitiminin geliştirilerek yaygınlaştırılmasına devam edileceği, yüksek eğitim kuruluşlarında müspet ilimler, sosyal ve manevi ilimler ile birlikte teorik ve uygulamalı araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem verilmesi; bu kuruluşların sınıai, iktisadi, sosyal ve diğer konularda pratik araştırma ve geliştirmeye yönelmelerini teşvik için gerekli tedbirlerin alınması faydalı görülmüştür. Sağlık hizmetlerinin vasıflı, güvenilir, kolay erişilebilir, formaliteden uzak ve yurda dengeli bir şekilde yayılması esası, bunun için teşvik edici tedbirler uygulanacağı, hastane, sağlık ocağı ve sağlık evi sayısı arttırılacağı, sağlık tesislerinin daha modern alet, makine ve araçlarla teçhiz edileceği belirtilmiştir. Devlet, SSK, üniversite ve diğer kamu kuruluşlarının hastaneleri arasında işbirliği imkanlarının arttırılacağına yer verilmiştir.

Sendika kurma, toplu sözleşme, grev hakkı ve lokavtın çalışma hayatını düzenleyen temel unsurlar olduğu, işçi ve işverenin aynı gaye için çalışması, karşılıklı hak ve görevlerin adil esaslara bağlanması, mücadele ve kavga yerine meseleleri görüşerek anlaşma yolunun tercih edilmesinin hedef olması

gerektiği üzerinde durulmuştur. Ücretin işe ve verimliliğe göre tespiti, eşit işe eşit ücret verilmesi sosyal adalet anlayışının icabı sayılmış, işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınması ve bunun etkin bir şekilde Devlet denetimine tabi tutulması gerekli görülmüştür. İşçilerin mesleki ve teknik yönden gelişmeleri ve vasıflı işçi yetiştirilmesi bakımından işbaşında eğitim, kurs ve seminerler düzenlenmesi konusunda önemli çalışmalar yapıldığı beyan edilmiştir. Yurt dışındaki işçilerin ekonomik ve sosyal problemlerinin çözümüne değinilmiştir. Kamu idaresinin gözden geçirilip köklü şekilde değiştirildiği, bürokratik işlemlerin her kademedede asgariye indirilerek bir idari reform gerçekleştirildiği, bir kadro reformu uygulamasının da başarılı olduğu bildirilmiştir. Sonuçta devletin kadroları tespit edilerek kanuna bağlanmış, kadro unvan standardizasyonu geliştirilerek 8000'den fazla kadro unvanı 900'e indirilmiş ve basitleştirilmiş, kadro tespit ve talepleri iş analizi ve ölçümlerine dayandırılmış keyfi kadrolaşmaya son verilmiş ve yeni kadroların ancak kanunla alınabileceği esas getirilmiş olduğu beyan edilmiştir. (ama gerçekte uygulanmadı.), Bürokrasinin azaltılması ve kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması için uygulanan ve uygulamaya devam olunan tedbirler şöyle sıralanmıştır.

-Devletin vatandaş ile ilişkilerinde itimat esastır. Vatandaşın devletine güven duyması için, devletin memuruna, memurun vatandaşa itimat etmesi şarttır. Bunun için de beyana güvenin esas alınması, aksi görüldüğü taktirde müeyyide uygulanması gerekmektedir.

-Bürokratik işlemleri kısa sürede asgariye indirmek için genel bir yetki kanunu çıkarılmıştır. Bürokratik işlemlerin en fazla ve en gereksiz olduğu alanlardan başlamak üzere ilgili kanun, tüzük, kararname, yönetmelik ve tebliğlerde gerekli değişiklikler yapılmaktadır.

-Devlet idaresi yetki ve sorumluluğun ahenkli bir şekilde paylaşıldığı bir karar ve uygulama sistemi içerisinde başarılı olabilir. Kararların daima en üst noktalarda teşekkül ettiği bir sevk ve idare sisteminin etkili ve verimli olması düşünülemez. Bu itibarla BKK doğrudan Hükümet sorumluluğunu gerektiren hallere inhisar ettirilerek, sadece ilgili ve sorumlu bakanlar ile Başbakanın imzalayacağı ikili veya üçlü karar mekanizması geliştirilecektir. Aynı anlayışla bakan onayı asgariye indirilerek, konuların önemine göre müsteşar, genel müdür, daire başkanı ve diğer seviyelerde sonuçlandırılmasını sağlamak üzere yetki ve sorumluluklar yeniden tespit edilecek, taşra kuruluşlarının yetkileri artırılabilecektir.

-Son altı yılda nüfus işleri, adalet, emniyet, milli eğitim, vergi dairesi ve daha pek çok kamu kuruluşu bilgisayara geçmiştir. Bunun sonucu işlemler hızlanmış, bekleme süreleri kalkmış/azaltılmıştır. Vergi idaresi tamamen bilgisayara geçecek, bütün bakanlıklarda etkili ve verimli çalışacak şekilde bilgisayar yardımıyla otomasyon projeleri başlatılacaktır. Ehliyet, pasaport, nüfus dahil çok çeşitli alanlarda bürokratik işlemler, formaliteler basitleştirilmiştir.

-Bürokrasi, kırtasiyecilik ve formalitelerle mücadele programına devam edilecek, bu konuda kamu personelinin eğitilmesi ve programın vatandaşa tanıtılması sağlanacaktır.

-Sosyal adalet anlayışının gereği olarak orta direğin güçlendirilmesi, milli gelirin daha adil dağılımını sağlamak temel politikadır.

Tablo 41- Akbulut Hükümeti Programı

Hizmet içi eğitimde hala başarı sağlanamamıştır. Haberleşmede hamle yapıldığı, bürokratik işlemlerdeki formalitelerin azaltıldığı, enflasyonun üzerinde maaş artışı, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının kurulduğu, ileri teknoloji kullanımının önemi, işçi sağlığı, iş güvenliği, TV yayınları, işçilerin mesleki ve teknik yönden geliştirilmesi, kamu idaresinde reform gereği, bürokrasinin azaltılması (hep aynı başlıklar, işçiler memurlara göre hep ağırlıklı), vergi idaresinin bilgisayarlı ortamda yürütülmesine başlanmış, nüfus, adalet, emniyet, milli eğitim, vergi dairelerinin bilgisayarlı ortama geçişi üzerinde durulmuştur.

48- I. Yılmaz Hükümeti Programı (23.06.1991-20.11.1991)

Haberleşmede büyük hamleler yapıldığı, 1983'de 1.9 milyon olan telefon hattı sayısının 1.6 milyonu otomatik olmasına karşın, 1990'da ise toplam telefon sayısı 8 milyon olup, bunun yüzde 98'i otomatik, 1983 sonunda 10 bin 272 köyde telefon olmasına mukabil, bütün köyler telefona kavuştuğu, yıl sonunda telefon hattı sayısının 9 milyona çıkarılacağı, renkli televizyon yayınına geçildiği, bugün 6 kanaldan TV yayını yapıldığı, TV haftalık yayın saati 1983'de 37 saat iken, 1990'da 350 saate yükseltildiği bildirilmiştir. Ücretlinin eğitim, sağlık, konut kredi faizi ve kültür harcamalarını vergiden düşmesi için kanuni düzenleme Meclis'e sevk edileceği, kamu personel rejiminde temel politikanın çalışanı ödüllendirmek ve korumak olduğu, çalışanla çalışmayanı, sicili iyi olanla olmayanı, vatandaşa iyi muamele edenle etmeyen, kıdemli ile kідemsizi, eğitimli ile eğitimsizi ayırt edecek ve teşvik edecek bir personel rejimi amaçladıklarına yer verilmiştir. Yetki kanunu ile bu konuda gerekli düzenlemeleri en kısa zamanda gerçekleştireceği, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasının düzeltilmesi, meslek kuruluşları ile işbirliğinin artırılacağı, hizmet içi eğitimin etkin hale getirileceği, 2000'li yılların eşiğinde bilgi toplumu çağında yaşadığının da bilincinde oldukları ifade edilmiştir.

Öğretmenler ile öğretim elemanlarının toplumda layık oldukları statüye kavuşturulmalarının gerektirdiği yönde alınan tedbirler ve sağlanan imkanlar temel alınarak bugünün ihtiyaçlarına uygun seviyeye ulaştırılması sağlanacağı, zorunlu eğitimin 2000'e kadar 8 yıl; 2000'den sonrası için de 10 yıl olmasını sağlayacak kanuni düzenleme yapılacağı, Milli Eğitim Akademisinin kuruluşunun tamamlanacağı, halen

180 bin olan çırak öğrenci sayısı 1992'de 300 bine çıkarılacak ve örgün eğitim ve ilişkilerinin düzenleneceği üzerinde durulmuştur. Çağdaş gelişmenin bir boyutu olarak eğitimde bilgisayar, TV, video gibi teknolojilerin kullanımı yaygınlaştırılacağı, televizyon kanallarından biri öğretim ve eğitime tahsis edileceği, toplu sözleşme görüşmelerinde, ekonomik imkanların göz önüne alınması, ücretlerin enflasyondan erimemesi, refah artışından pay alması esas olduğu, toplu sözleşmelerde, çıplak ücret, giydirilmiş ücret, yan ödemeler gibi konularda kavram kargaşasının ortadan kalkması için işçi-işveren kuruluşları ile diyalog içinde bulunacağı, hükümet olarak sosyal güvenliği, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan biri olarak gördükleri belirtilmiştir. İşçi, memur, esnaf ve sanatkar, çiftçi olmak üzere tüm çalışanlarının sosyal güvenlik şemsiyesi altında toplanmasının sosyal güvenlik politikasının ana hedefini teşkil ettiği belirtilmiş, çalışma hayatını düzenlemek, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelişmiş ülkelerin seviyesini hedefledikleri beyan edilmiştir. Sağlık hizmetleri dengeli bir şekilde yaygınlaştırılacağı, bunun için özendirici tedbirler uygulanacağı, kamuya ait sağlık kurum ve kuruluşlarının teçhizat bakımından modernize edilmeleri suretiyle hizmet standartlarının yükseltileceği, sağlık alanında hizmet veren bütün kuruluşlar arasında işbirliği ve işbölümü sağlanacağı beyan edilmiştir. Yardımcı sağlık personeli yetiştirme yönünden, yapılan çalışmalar geliştirilerek devam edileceği öngörülmüştür.

Sınai mülkiyetle ilgili yüz yılı aşkın bir süreden beri yürürlükte bulunan Berat Kanunu yerine geçmek üzere, günümüzün şartlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek, dış ticaret ve uluslararası ilişkilere ve Avrupa Topluluğu üyeliğinin gereklerine uygun yeni bir Patent Kanunu'nun yürürlüğe konması için gerekli çalışmalar yapılacağı belirtilmiş, sanayiinin entegrasyonu ve yaygın bir şekilde geliştirilmesi maksadı ile kurulan Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı(KOSGEB) tarafından bu örgütlerin sınırlı imkanları ile sağlayamadığı teknoloji, pazarlama, nitelikli iş gücü, kalite ve bilgi temini ve eğitim gibi hizmetleri karşılanacağı beyan edilmiştir. Üretim teşvik edilerek tam kapasite ve tam istihdama yönelik teşvikler getirileceği, mevcut demiryolu ağının elektrifikasyon, sinyalizasyon ve modernizasyonuna önem verileceği, radyo, televizyon hizmetlerinin çağın gerektirdiği yayın kalitesinde ve yurdun her tarafından yaygın şekilde izlenebilmesinin yanı sıra, yayınların yurt dışında da yeterli kalitede izlenebilmesi için gerekli yatırımların hızlandırılacağına değinilmiştir.

Tablo 42-1.Yılmaz Hükümeti Programı

Ücretlinin eğitim, sağlık, konut kredi faizi ve kültür harcamalarını vergiden düşmesi için kanuni düzenlemenin Meclis'e sevk edileceği, meslek kuruluşları ile işbirliğinin artırılması, hizmet içi eğitimin etkin hale getirileceği, zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılması, Milli Eğitim Akademisinin kuruluşunun tamamlanacağı, dengeli ve adil bir ücret politikası, çalışma hayatının düzeltilmesi, işçi sağlığı, iş güvenliği, sağlık hizmetlerinde işbirliği ve işbölümüne değinilmiştir.

49-VII. Demirel Hükümeti Programı(21.11.1991-25.06.1993)

Bilgi çağının ülkede yaşanan bir gerçeklik haline gelmesi, enformasyon teknolojisinin temel donanımı oluşturacağı, hayatın bütün kurumsal alanlarına kuşatacağı, Açıköğretim Lisesi uygulamasını geliştireceği, çağdaş iletişim teknolojilerinin tüm imkanlarından yararlanarak her yaşta isteyen kadın ve erkeklere, özellikle kırsal kesimdeki insanlara uzaktan eğitim yöntemleriyle yoğun eğitim verileceği, bu hizmeti Avrupa'da yaşayan yurttaşlarımıza, Türk dilinin konuşulduğu ülkelere, TÜRKSAT'ın da imkanlarını kullanarak götürecekleri, bilgisayar destekli eğitim ile yabancı lisan öğretimin hızlandırılacağı, lisan laboratuvarlarının kurulması, eğitimde yeni tekniklerin kullanılmasının teşvik edileceği, bilimsel gelişmenin çağdaşlığın ölçütü kabul edildiği günümüzde, üstün beyin gücü yetiştirmek amacıyla, her yıl lise mezunlarının birincilerini, merkezi sınavda belli bir düzey tutturma koşuluyla, seçkin üniversitelerde eğitim görmek üzere yurt dışına gönderecekleri, Türkiye'nin önemli bir sorununun işsizlik olduğu, istikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi koşullara dayalı yüksek bir büyüme hızı gerçekleştirileceği, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin güçlendirileceği, kamudaki karmaşık istihdam yapısına son verileceği, ücretin iş, liyakat, kıdem ve kariyerin karşılığı olarak belirlenmesini sağlayacağı; dengesizliklere son vereceği, İş Güvencesi Kanunu'nu çıkaracakları, işsizlik sigortasını yerleştirecekleri, Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Kanunu'nu da çıkaracakları, Ekonomik ve Sosyal Konseyini yasal çerçeveye kavuşturacakları belirtilmiştir.

Nitelikli insan gücü yetiştirilmesiyle birlikte, bilim ve teknoloji, araştırma ve üretim düzeyinin geliştirilmesi gereği, bilgi toplumuna geçişin temel hazırlığını öncelikle bu iki alanda gerçekleştireceği, ar-ge faaliyetlerine yönelik kurumlaşmayı yoğunlaştıracağı, özel kesimin ar-ge harcamaları içindeki payının, bu alandaki girişimlerini teşvik ederek artmasını sağlayacağı, ulusal sistemi, uluslararası bilgi ağları ile de bütünleştireceği, yabancı ülkelerle bilimsel ve teknolojik işbirliği programları uygulamaya koyacakları, ileri teknolojinin transfer ve üretiminde teknik işbirliğinden azami faydanın teminine yönelecekleri, ulusal savunma sanayiinin, teknoloji yeteneğini geliştirmede öncü sektör olarak değerlendirilmeye devam edecekleri, üniversite-sanayi işbirliğini özendirilecek; kurulmuş ve kuracağımız teknoloji merkezleri, teknoloji enstitüleri ile teknoparkları yerli ve yabancı sanayi kuruluşları ile işbirliğine yönlendirecekleri, özel ve kamusal tüm sektörlerde telematik hizmetlerin yaygınlaşmasını gözetecek; bilgisayar

programcılığı sektörünü destekleyecekleri, üretilen programların telif hakları kapsamında korunması için gerekli düzenlemeleri hayata geçirileceği, Devletin satın alma politikasında bilim, teknoloji ve sanayi yeteneğini yükseltme amacı ön planda tutulacağı, Fikri ve Sınai Mülkiyet Haklarını düzenleyen Patent Kanunu'nu çıkardıkları, TÜBİTAK'ın daha ileri bir yapıya kavuşması, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri kurulması gibi hususlarda yasal düzenlemeleri yapacakları ifade edilmiştir.

Kamusal hizmet üretiminde etkinliğin artırılması ve kamu kaynaklarının akılcı kullanımı, hizmetlerin yerinden karşılanması ile mümkün olduğu, haberleşme alanında ulusal enformasyon ağının, uluslararası bağlantıya da kavuşturularak kurulması, telekomünikasyon ve posta hizmetlerinde, elektronik medya alanında olduğu gibi, devlet tekelini kaldırılarak, rekabetçi bir hizmet arzının gerçekleşmesi, telefon ana şebekeleri ile bağlı hizmetlerin özelleştirilmesi, gerekli düzenlemeler yapılarak hızlandırılması, telefon aboneliği yoğunluğunun, gerçekleştirilecek yatırımlarla %33'e çıkarılması üzerinde durulmuştur. Gelişmiş yörelerimizde ise İhtisaslaşmış Organize Sanayi Bölgeleri kurma faaliyetlerinin hızlandırılacağı, buraların son teknolojileri kullanacak tarzda örgütlenmeleri için ar-ge çalışmaları ile üniversite-sanayi işbirliğini ön plana çıkarılacağı ifade edilmiştir. Rekabetin Korunması Kanunu çerçevesindeki Rekabet kurumu ile Rekabet Kurulu'nu çalıştıracakları, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda Değişiklik Yapan 5846 Sayılı Kanun'a ilaveten, Patent Kanunu Tasarısının da yasalaştırıldığı, Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'u çıkardıkları, tüketicinin sağlık ve güvenliği ile çıkarlarını koruyucu yönde Kanunun öngördüğü yasal ve idari kurumlaşmanın gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Tüketici Konseyi, Hakem Heyeti, Reklam Kurulu ve Tüketici Mahkemelerinin kurulması, etkinleştirileceği, bilgi altyapısı sistemi, özel ve kamusal tüm kurumlar arasında mümkün olan en geniş koordinasyona dayanacağı, kamusal hizmet üretiminde bürokrasi, kırtasiyecilik ve kayırmaya son verileceği, devlet-vatandaş ilişkilerinde şeffaflık ve beyan esasına dayalı uygulamalara ağırlık verileceği, kapsamlı bir kamu personel rejimi reformu gerçekleştirilecekleri, kamu personeli arasında ücret, sosyal hak ve yardımlar bakımından kurumsal ve sektörel denge oluşturulacağı, "eşit işe eşit ücret" ilkesine dayalı ücret sistemi uygulanacağı, adalet hizmetlerini adil, hızlı, etkin ve ekonomik sonuç almayı sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesine devam edileceği, yargının ve Adalet Bakanlığını hizmet otomasyonuna geçirme işini sonuçlandıracakları, yasal düzenlemeleri de hayata geçirecekleri ifade edilmiştir. Kadına ilişkin gerçekçi verileri toplamak üzere veri bankası kurulmuş, kadın konusunda çalışacak insan kaynağını yetiştirmek üzere üniversitelerde açılan merkezlere destek verilmiştir. Yasalarda kadın-erkek eşitliğine aykırı maddelerin ayıklanması çalışmaları yapılmıştır. Kadının yoksulluğunun önlenmesi ve toplumsal yaşama katılımının ön şartlarından biri olan ekonomik alan katılımını arttırmak amacıyla kadın girişimciliği teşvik edilmiş, düşük faizli ve uzun vadeli kredi uygulamaları başlatılmıştır. Kurumsallaşma süreci güçlendirilmiştir.⁵⁰

Tablo 43- VII.Demirel Hükümeti Programı

Bilgi çağı, enformasyon teknolojisi, çağdaş iletişim teknolojilerinden yararlanma, uzaktan eğitim yöntemlerine önem verileceği, işsizliğe çözüm, işçi sağlığı ve iş güvenliği, TURKSAT'ın kullanılmasıyla Avrupa ve Türk dilinin konuşulduğu ülkelere yayın, iletişim imkanı ve hizmeti verilmesi, insan gücünün geliştirilmesi, bilgi toplumuna hazırlık, yabancı ülkelerle bilimsel ve teknolojik işbirliği programları, teknoparklar, teknoloji merkezleri, teknoloji enstitüleri kurulması, fikri ve sınai mülkiyet kanunu ile Patent Kanununun çıkarılacağı, kamu kaynaklarının akılcı kullanılması, telekomünikasyon ve posta hizmetlerinde devlet tekelinin kaldırılması, organize sanayi bölgeleri, Rekabet Kurulunun oluşturulması, Tüketici Konseyi, Hakem Heyeti, Reklam Kurulu ve Tüketici Mahkemelerinin kurulması ve etkinleştirileceği konuları üzerinde durulmuştur. Kadınlara ilişkin veri bankalarının kurulduğu ve üniversitelerde merkezler açıldığı belirtilmiştir. Görüldüğü gibi kavramlar, BT yönlü bir ifade şekline dönüşmüştür. DMK'nın tersine hükümet programlarında bilgi teknolojileri telaffuz edilir duruma gelmiştir. Burada uygulamaların, yasaların önünde gittiği bir kez daha görülmektedir.

50-I. Çiller Hükümeti Programı (25.06.1993-05.10.1995)

Mevcut hakim ve savcı sayısı kadar hakim ve savcıya daha gereksinim olduğu, Anayasa'nın 133.maddesinin değiştirilmesinden sonra Telsiz Yasası'nda gerekli değişiklikler ve eklerle radyo ve TV yayınları için frekans disiplininin sağlanacağı, TRT yasasında değişikliğe gidileceği, özel radyo ve televizyonlar için yasa çıkarılacağı, teknik ve beşeri istihbarat yeteneklerinin birlikte geliştirilerek, açık ve kapalı faaliyetlerini yeniden düzenleyip, milli istihbarat bürokrasisini çok daha profesyonel bir konuma kavuşturacaklarını beyan etmişlerdir. Personel reformu ve yatırımcı kamu kuruluşları ile temel işlevlerini yitirmiş kuruluşların yeniden yapılandırılacakları, kamu personelinin sayı, nitelik, verimlilik ve ücret düzeyinin sağlıklı bir envanterinin yapılacağı, bütçeden çeşitli adlar altında yapılmakta olan ücret ödemelerinin birlikte değerlendirileceği, çağdaş teknolojinin ulaştığı baş döndürücü boyutların dahi, emeğin gerekliliğini ortadan kaldıramadığı, çalışma barışının, büyük toplumsal uzlaşmanın özünü teşkil ettiği, çalışanların çağdaş yaşam koşullarının altında kalmamasına özen gösterileceği, ülkenin kaynak ve imkanları üzerinde çalışanlar kadar, çalışma imkanı bulamayan işsizlerin de hakkı olduğuna değinilmiştir. Personel reformunun; kamu personeli ile bunların emekli dul ve yetimlerine dengeli, adil bir ücret rejimi ve

⁵⁰Ekonomiden Sosyal Hayata Yeniden Yapılanma, DYP Tüzüğü(24.11.1990)

yeterli bir hayat seviyesi sağlayacağı, devletin asli görevleri dışındaki alanlarda işsizlik sorununu aşmak amacıyla personel istihdam edilmesi yolunun engelleneceği, mevcut birim ve örgütlerde bu nitelikteki kadro fazlalığını eritecek ilkelerin belirleneceği üzerinde de durulmuştur.

Memur ve işçilerin görev alanlarının ayrı ayrı tespit edileceği, aynı işin farklı statüdeki personelce yürütülmesi ve bunlara farklı ücret ödenmesinin önleneneceği, kamu personel reformu tamamlanıp yürürlüğe girinceye kadar acil ve zorunlu durumlar dışında personel rejimini daha da yozlaştırmamak amacıyla münferit düzenlemeler yapılmayacağı üzerinde durulurken, açık ve saydam yönetim anlayışı içinde 1993 yılı bütçe açığı revize edileceği, PTT'nin öncelikle posta ve haberleşme olarak ikiye ayrılmasının gerçekleştirileceği ve Telekomünikasyon A.Ş. kurulacağı belirtilmiştir. Çağdaş bir iş mevzuatı için engel oluşturan Anayasa maddelerinin değiştirilmesi yönünde çaba gösterileceği, sendikasılaştırma, sigortasızlaştırma ve güvencesiz kılma çabalarına karşı önlem alınacağı, "Kamu Personeli Sendikaları Yasası"nın hazırlanacağı, "İşsizlik Sigortası" sistemi kurulacağı, SSK'nın prim gelirleri tahsilatında ciddi sorunlarla karşılaştığı, alacakların tahsilinin hızlandırılması, kurumun mal varlığının yönetimindeki zafiyet ve denetim eksikliğinin çözümlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Belediyelerin personel harcamalarının, yatırım harcamalarının üstünde olduğu, belediyelerin geçici işçi uygulamaları nedeniyle kesin personel sayılarının saptanamadığı, genel bütçeden belediyelere ayrılan payların artış göstermesine karşın, öz gelirlerinin, artan harcamalara paralel artış göstermediği belirtilmiştir. Belediye meclislerinin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere, tüm toplum kesimlerinin temsiline olanak verecek bir yerel meclise dönüştürüleceği, yerel yönetimlerle ilgili mali reformun amacına ulaşması için idari reformla birlikte ele alınacağı, sanayi politikasının yüksek teknoloji üretim ve kullanımının yaygınlaştırılması ve derinleştirilmesini destekler yönde olacağı, Türkiye'nin 21.yüzyıla sağlam bir teknolojik altyapı ve programla girmesi gereğine işaret edilmiştir. Bilgi teknolojilerinin öncelik taşıyacağı, Dünya globalleşirken sanayi ötesi toplumlar, bilgi ve iletişim toplumlarının oluştuğu, Türkiye'nin bu gelişmelerden uzak kalmaması gereğine değinilmiştir. Bilim ve teknolojinin dünyadaki baş döndürücü ilerlemelerine yeni buluşlarla az çok katkı yapmanın, her devlet için çağdaş uygarlık düzeyinin göstergesi olduğu, ülkenin vardığı ekonomik gelişme düzeyi ve uluslararası ilişkilerin getirdiği aşamanın, artık bilim ve teknolojide de yaratıcı devletler arasında bulunmayı gerektirdiği ve olanaklı kıldığı ifade edilmiştir. Bu çerçevede geçen Hükümetin hazırlayıp TBMM'ye sunmuş olduğu Türkiye Bilimler Akademisi ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Konseyi tasarılarının yasalaşması için uğraşacağını, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu'nun talimatları doğrultusunda önemli uluslararası araştırma projeleri içinde etkin faaliyet gösterecekleri, araştırma sonuçlarından halkın yararlanması yollarının bulunacağı, başarılı araştırmacıların ödüllendirileceği, araştırma, geliştirme alanına özel kesim kuruluşlarının daha çok girmesi, daha çok yatırım yapması, daha çok insan gücü ayırması için özendirici düzenlemeler yapılacağı belirtilmiştir. Kadın işgücünün ekonomiye katkısının sağlanarak, karar mekanizmalarına daha etkin katılabilmeleri için yeni politikalar gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Hızlı bir sosyal ve teknolojik gelişme ile bütünlüğe ulaşmış bir çağdaş yaşamda, değişim ve gelişmelerin hızını izleyebilmenin ancak, genç kadroların ve genç düşünce biçimlerinin toplum ve devlet hayatına olabildiğince erken katılımı ile mümkün olabileceği ifade edilmiştir. DPT'nin, bilgi ve beyin merkezi haline dönüştürülerek uluslararası kuruluşlarla iletişim içinde çalışacağı, ileriye dönük stratejiler oluşturarak geniş ufuklu politikalar belirlenmesinde öncülük edeceği beyan edilmiştir. Amacın hem devlet olarak hem birey olarak daha iyiye erişerek 21.yüzyılın toplumunu yaratmak olduğuna değinilmiştir.

Tablo 44- I.Çiller Hükümeti Programı

Hakim ve savcıya gereksinim olduğu, özel radyo ve televizyonlar için yasa çıkarılacağı, kamu personelinin sayı, nitelik, verimlilik ve ücret düzeyinin sağlıklı bir envanterinin yapılacağı, memur ve işçilerin görev alanlarının ayrı ayrı tespit edileceği, açık, saydam yönetim anlayışı, PTT'nin ikiye ayrılarak Telekomünikasyon A.Ş.'nin kurulacağı, kamu yönetiminde mali ve idari reform gerekliliği, TUBA ve TESAV tasarılarının yasalaşmasına çalışılacağı, kadının karar mekanizmalarında etkinliğinin sağlanması çalışmaları hedefi, DPT'nin bilgi ve beyin merkezi haline dönüştürülerek, ileriye dönük stratejilerde öncülük etmesi üzerinde durulmuştur.

51-II. Çiller Hükümeti Programı (05.10.1995-30.10.1995)

Çağdaş teknolojilerin ülkeye kazandırılması çalışmalarına devam edildiği, TURKSAT 1-B uydusu yörüngeye oturtularak Avrupa'dan Asya'ya kadar Türk dünyasına iletişim imkanı getirildiği, telefon santral kapasitesinin 1995'de 14.5 milyon hata, telefon abone yoğunluğu ise %21'e yükseltildiği, cep telefonu sisteminin ülkeye kazandırıldığı, abone sayısının 280 bine ulaştığı belirtilmiştir. Rekabetin korunması hakkında kanun ile Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği, Türkiye'de teknolojik gelişmeyi hızlandırmak amacıyla Türk Patent Enstitüsü'nün kurulduğu, Mali Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklara Mücadele Kanun Tasarısı, Devlet İhale Kanunu'nda değişiklik tasarısı, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Suçların Kovuşturulması Hakkında Kanun Tasarısı'nın kanunlaştırılacağı, Sendikalar Kanunu, 657 Sayılı DMK, 2547 Sayılı YÖK Kanunu üzerinde çalışılacağı belirtilmiştir.

Teknolojinin hızla geliştiği dünyada enerji sorununun önemini koruduğu, temel eğitimin teknolojik altyapısına büyük önem verileceği, en ileri teknolojiyi ve dünyadaki uygulamaların en iyisini Türkiye'ye getirmek kararlılığı ifade edilmiştir. Zorunlu eğitimin devlet tarafından üstlenilmesine devam edileceği 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda değişiklik yapılması ile ilgili tasarının yasalaştırılacağı, mesleki ve teknik eğitimde aksaklıkların giderilmesi amacıyla 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nda değişiklik yapılacağı, genel sağlık sigortası sistemi oluşturularak nüfusun tamamının sigorta kapsamına alınacağı, telekomünikasyon sektöründe tekeli kaldırılıp, özelleştirmenin gerçekleştirilmesi, gerçek rekabet ortamının sağlanması ve tüketici haklarının korunması için gerekli düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede 1996'da,

- Telekomünikasyon sektörünü düzenleyen bir regülasyon mevzuatı oluşturulacağı,
- Türk Telekomünikasyon AŞ tarafından yürütülen bazı katma değerli hizmet konuları lisans altında özelleştirileceği ve özel kesime yeni lisanslar verileceği,
- Türk Telekomünikasyon AŞ'nin belirli bir strateji doğrultusunda özelleştirilmesinin sağlanacağı, GSM lisanslarının devri işlemlerinin 1995'de tamamlanacağı üzerinde durulmuştur.

Tablo 45- II.Çiller Hükümeti Programı

Çağdaş teknolojilerin ülkeye kazandırılması çalışmalarına devam edildiği, TURKSAT 1-B uydusu yörüngeye oturtularak Avrupa'dan Asya'ya kadar Türk dünyasına iletişim imkanı getirildiği, telefon santral kapasitesinin 1995'de 14.5 milyon hata, telefon abone yoğunluğu ise %21'e yükseltildiği, cep telefonu sisteminin ülkeye kazandırıldığı, abone sayısının 280 bine ulaştığı belirtilmiştir. Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ile Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği, Türkiye'de teknolojik gelişmeyi hızlandırmak amacıyla Türk Patent Enstitüsü'nün kurulduğu, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklara Mücadele Kanun Tasarısı, Devlet İhale Kanunu'nda değişiklik tasarısı, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Suçların Kovuşturulması Hakkında Kanun Tasarısı'nın kanunlaştırılacağı, Sendikalar Kanunu, 657 Sayılı DMK, 2547 Sayılı YÖK Kanunu üzerinde çalışılacağı belirtilmiştir. Fakat bu yasal düzenleme çalışmalarında BT etkisi genelde göz ardı edilmektedir.

52-III. Çiller Hükümeti Programı (30.10.1995-06.03.1996)

- Sendikalar Kanunu,
- Kamu Görevlileri Sendikalarının Kuruluş ve Faaliyetleri Hakkında Kanun,
- Demekler Kanunu,
- DMK,
- Üniversite öğretim üyelerinin ve öğrencilerin siyasete etkin katılımını sağlayacak yasalarda yapılacak değişikliklerle ilgili Kanun,
- Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ilişkin kanun,
- Patent, Faydalı Model, Markalar, Coğrafi İşaretler ve Endüstriyel Tasarımlar Alanında Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği bağlamında mevzuat uyumunu sağlamak üzere çıkarılan 551, 554, 555, 556 sayılı KHK'ların uygulanmasında gerekli olan cezai hükümleri içeren tasarının,
- Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin üzerinde çalışılacağı belirtilmiştir. TBMM gündeminde bulunan; Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanun Tasarısı ile Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Suçlarının Kovuşturulması Hakkında Kanun Tasarısı üzerinde çalışılacağı, özelleştirme uygulamalarında temel ilkenin "şeffaflılık" olduğu, Devletin temel görevinin bilgi çağının gerektirdiği insanı yetiştirmek ve yeteneklerini en iyi biçimde kullanacakları gerekli ortamı ve imkanları sağlamak olduğu ifade edilmiştir.

İşsizlik oranının 2000 yılında %8'in altına ineceği(*arttı.*), 1996-2000 döneminde ilave 2 milyon dolayında kişiye yeni iş imkanı temin edileceği, ileri teknolojiyi sağlamak, uyarlamak ve üretmek için örgütlerin ar-ge faaliyetleri ve ilgili yatırımların destekleneceği, ülkede istihdamın ve üretimin en önemli dinamiklerinden olan esnaf ve sanatkarlar ile küçük ve orta boyutlu örgütlerin rekabet ve teknoloji gücünü yükseltecek, verimliliğini ve ihracat kapasitesini artıracak tedbirlerin alınacağı belirtilmiş, özelleştirmede rekabetçi ortamın oluşturulmasına, tüketici haklarının korunmasına, gerekli teknolojik yenilemenin ve yatırımların gerçekleştirilmesine ve tekellerin oluşturulmamasına dikkat edileceği, telekomünikasyon ve haberleşme alanında dünya ile entegrasyon çalışmalarına devam edileceği, telefon santral kapasitesinin 2000'de 24 milyon hatta, telefon abone sayısının 23 milyon adete ulaşmasının beklendiği belirtilmiştir. Telekomünikasyon alanında lisans verilmesi ve Türk Telekom AŞ'nin hisselerinin satılmasına ilişkin gerekli yasal düzenlemelerin hızla yapılacağı, posta idaresinin yeniden yapılandırılacağı, kamu görevlilerinin tümünü kapsayan, yetki ve sorumluluğu dengeleyen yeni bir kamu personel rejiminin yürürlüğe konulacağı, mevcut kadroların toplam sayısının beş yıl süre ile artırılmayacağı, ihtiyaçların boşalan kadroların etkin kullanımıyla karşılanacağı üzerinde durulmuştur. Bilim ve teknoloji alanında başta ABD ve Avrupa Birliği olmak üzere, uluslararası işbirliğine önem verileceği, devletin önemli dış alımlarında bilim ve teknoloji yeteneğini yükseltici bilgi ve teknoloji transferine imkan sağlayacak uygulamalara gidileceği beyan edilmiştir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışanların gelirden adil pay almaları, iş kazalarının önlenmesi, iş güvenliğinin sağlanması, toplu pazarlık düzeninin sağlıklı

yürütülmesi, son Anayasa değişikliğine paralel olarak kamu çalışanlarının sendikalaşması ile ilgili kanuni düzenlemelerin yapılması gibi konular başta olmak üzere, huzurlu bir çalışma ortamının tesisi için, ilgili taraflarla ve kuruluşlarla işbirliğine gidileceği, memur ve emeklilerin içinde bulunduğu şartlar dikkate alınarak bütçe imkanlarına göre gerekli iyileştirme yapılacağı, çalışma hayatının bir uzantısı olan yurtdışındaki vatandaşların Türkiye ile bağlarının devam ettirilmesi, milli benliklerinin korunması, çalışma şartlarıyla ilgili sorunların çözümü ile birlikte her çeşit hak ve menfaatlerinin korunmasına gayret gösterileceğine dikkat çekilmiştir. Sigortalı olmak ve sigortalı çalıştırmaktan kaçışların nedenlerinin ortadan kaldırılarak, tüm nüfusun sosyal güvenliğe kavuşturulacağı bildirilmiştir. Çağdaş yönetim tekniklerinin hayata geçirilmesi yoluyla ve vatandaşa güven esasına dayalı olarak, bürokrasinin en aza indirilmesi ve yönetimin şeffaflaştırılarak vatandaş nezdinde güven unsurunun artırılmasının önemi ifade edilmiştir.

Tablo 46- III.Çiller Hükümeti Programı

Devlet memurlarının maaşlarında yeniden düzenleme, işçi örgütleri ve öğretim üyelerinin siyaset yapma imkanlarının getirilmesi üzerinde durulmuştur.

53-II. Yılmaz Hükümeti (ANAP-DYP) Koalisyon Protokolü (06.03.1996-28.06.1996)

Devletin temel görevinin bilgi çağının gerektirdiği insanı yetiştirmek ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanacakları gerekli ortamı ve imkanları sağlamak olduğu, Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'un zaman zaman içerisinde tasfiye edilerek, çalışanların emeklilik işlemleri ve tasarruflarının özel sigorta örgütleri ve özel emeklilik fonları aracılığıyla yürütüleceği, mevcut emeklilik ve prim ödemeleri ve diğer kazanılmış haklar korunacağı, uluslararası yüksek teknoloji, sağlıklı çevre ve halkın güvenliği ön planda tutan nükleer santraller kurulacağı, telekomünikasyon ve haberleşme alanında dünya ile entegrasyon çalışmalarına devam edileceği, telekomünikasyon alanında lisans verilmesi ve Türk Telekom AŞ'nin hisselerinin satılmasına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılacağı, posta idaresinin yeniden yapılandırılacağı ifade edilmiştir.

Devlet idaresinin yeniden yapılanması konusunda kararlılık, düzenlemelerin kişiyi, hak ve hürriyetleri ile birlikte korumaya ve geliştirmeye yönelik olacağı, Devletin asli görevlerine dönerek, vatandaşa hizmet verme amacıyla yeniden yapılandırılacağı, kamu görevlilerinin tümünü kapsayan, yetki ve sorumluluğu dengeleyen yeni bir kamu personel rejimi yürürlüğe konulacağı, tutumlu bir devlet örgütünün gerekli kıldığı sayıda kamu görevlisi çalıştırılmak üzere mevcut kadroların toplam sayısının beş yıl süre ile arttırılmayacağı(*oysa hep artırdı.*), ihtiyaçların boşalan kadroların etkin kullanımıyla karşılanacağı, bilim ve teknoloji alanında başta ABD ve Avrupa Birliği olmak üzere uluslararası işbirliğine önem verileceği, devletin önemli dış alımlarında bilim ve teknoloji yeteneğini yükseltici bilgi ve teknoloji transferine imkan sağlayacak uygulamalara gidileceği, Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur zaman içerisinde tasfiye edileceği ve tüm çalışanların emeklilik işlemleri ve tasarrufları özel sigorta örgütleri ve özel emeklilik fonları aracılığı ile yürütüleceği, kamu hizmetlerinde etkinliğin sağlanması, rasyonel kaynak kullanımı, demokratik ve katılımcı yerinden yönetim ilkelerine uygun olarak merkezi idare ile mahalli idareler arasında görev, yetki, sorumluluk ve kaynak paylaşımının temel esaslarını belirleyen çerçeve yasa çıkartılacağı, bu yasa ile merkezi ve mahalli idarelerce yürütülecek hizmetlerin nitelikleri belirlenecek, merkezi idare tarafından yürütülen mahalli nitelikli hizmetlere ilişkin görev ve yetkilerin mahalli idarelere idari ve mali yapıları ile denetimlerinin esas ve usulleri belirleneceği, çağdaş yönetim tekniklerinin uygulanması yoluyla ve vatandaşa güven esasına dayalı olarak bürokrasinin en aza indirilmesi ve yönetimin şeffaflaştırılarak vatandaş nezdinde güven unsurunun artırılmasının önemli olduğu, Devlet yönetiminde şeffaflık ve açıklık esası, hedefin kamu sektöründe kadro şişkinliğiyle işsizliğe çözüm bulmak değil, özel sektör öncülüğünde yatırımları ve üretimi artırarak istihdam sağlamak olduğu, orta direk diye adlandırılan memur, işçi, emekli, çiftçi, esnaf ve sanatkardan oluşan kesimin sorunları çözülmeden ülkenin toplumsal dokusunu sağlamlaştırmak ve sosyal istikrarı sağlamanın mümkün olmayacağına dikkat çekilmiştir.

Tablo 47- II.Yılmaz Hükümeti Programı

Gelecekte çalışanın sigorta hizmetlerinin özel emeklilik fonları ve özel sigorta örgütlerince verileceği, devlet idaresinin yeniden yapılanması kararlılığı, devlet yönetiminde şeffaflık, açıklık esası, orta direğin sorunlarının çözümü üzerinde durulmuştur.

54-Erbakan Hükümeti Programı (28.06.1996-30.06.1997) (RP-DYP)

Devletin yeniden yapılandırılarak çağın ve ülkenin ihtiyaçlarına uyumlu hale getirilmesi, hizmetlerinin verimli ve süratli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamak, sanayide verimliliğin ve kalitenin yükseltilmesi, modern teknoloji kullanımının yaygınlaştırılması ve yüksek katma değerli üretim yapısına ulaşılması temel amaç olarak ifade edilmiştir. Üretim, istihdam ve teknolojik gelişmeye katkılarının yanı sıra toplumsal istikrar unsuru olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin finansman, yönetim, nitelikli işgücü, pazarlama ve diğer alanlardaki sorunlarının çözümüne proje bazında her türlü imkan ve desteğin sağlanacağı, KOBİ'lerin çok ortaklı sektörel örgütler biçiminde örgütlenmelerinin teşvik edileceği,

teknolojik gelişmelerinin sağlanacağı, ar-ge faaliyetlerinin geliştirileceği, üniversite-sanayi işbirliğinin kurumsallaştırılması ve teknolojinin sanayinin hizmetine sunulabilmesi için gerekli hukuksal altyapı çalışmalarının hızlandırılacağı; bu amaçla Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Yasasının yürürlüğe konulacağı beyan edilmiştir. Enerji, ulaştırma ve telekomünikasyon kuruluş ve hizmetlerinin özelleştirilmesiyle ilgili yasal düzenlemelerin yapılacağı, Türk Telekomünikasyon AŞ'nin özelleştirilmesine ilişkin Yasa ile 4046 sayılı Yasanın bazı maddelerinde Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı doğrultusunda yapılacak yasal düzenlemelerin TBMM'ye sevk edileceği, telekomünikasyon ve haberleşme alanında dünya ile entegrasyon çalışmalarına devam edileceği, 2000'de telefon santral kapasitesinin 24 milyon hata, telefon abone sayısının 23 milyon adete ulaşmasının hedeflendiği, yeni bir kamu personeli rejiminin yürürlüğe konulacağı belirtilmiştir. Devlette israfın önleneyeceği, Devletin işleyişinde etkinlik sağlanacağı, bürokrasinin en aza indirileceği, hızlı kalkınmayı ve gelişmeyi önleyen bütün engellerin kaldırılmasına özel önem verileceği, hemşirelik ve ebelik eğitiminin yüksek okul düzeyine çıkarılacağı, hemşirelikte branşlaşmaya gidileceği, sosyal güvenlik kurumlarının finansman sorunlarına çözüm bulmak, fonların etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak amacıyla sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin temel esaslarını ve kurumlarını belirleyen yasal çerçeve hazırlanacağı, Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur'un bir çatı altında toplanacağı belirtilmiştir. Sigortalı olmayı ve sigortalı çalışmayı yaygınlaştırmak için ücretler üzerindeki yüklerin azaltılacağı, bu konudaki denetimlerin etkinliğinin artırılacağı, Devlet yönetiminde şeffaflık ve açıklığın esas olduğu, her türlü tedbir alınarak mevzuat geliştirileceği belirtilmiştir. İşsizliğin azalması, aile, kadın ve gençlik sorunlarına gereken ilginin gösterilmesi, ana çocuk sağlığına önem verilmesi, orta direğin güçlendirilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi, esnaf ve sanatkarların, emekli ve yoksulların meselelerinin çözümü vazgeçilmez hedefler olarak işaret edilmiştir.

Fazilet Partisi "Öncü Türkiye İçin Elele", Demokrasi, İnsan Hak ve Özgürlükleri, Barış, Adalet ve Öncü Bir Türkiye İçin Kalkınma Programı

21.yüzyıla girerken Türkiye'nin önünde ne kadar büyük sorunlar varsa o kadar da büyük fırsatlar olduğunun farkında oldukları, sosyal ve iktisadi gelişme arasındaki dengenin korunması, sosyal adalet, fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılması, zümreler ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarının giderilmesi, herkesin insanca yaşayacak bir iş ve gelire sahip olması, herkesin bir sosyal güvenceye kavuşmasının sosyal politikaların temel esaslarından olduğu belirtilmiştir. Öğretimde yeni tekniklerin kullanılmasının teşvik edileceği, bilgisayar destekli eğitime ve yabancı lisan öğretimine önem verileceği, bilgisayar ve bilgi bankacılığı kullanımı daha okul çağında yaygınlaştırılacağı, milletlerarası rekabette ilim ve teknolojinin önemli olduğu, dünyadaki en son teknolojilerin ülkeye getirilmesi ve teknolojinin yurt içinde geliştirilmesi ve üretilmesinin hedef olduğu beyan edilmiştir. İlim ve teknolojiye ileri ülkelere talebeler göndermeyi, bu ülkelerden ilim adamlarının getirilmesinin gerekliliğine değinilmiştir. İlim ve teknoloji dallarındaki gelişmeye katkıda bulunanlara maddi ve manevi bakımdan sahip çıkılacak bir ortamın sağlanması için fikri mülkiyet haklarının korunması konusunda azami gayret gösterileceği belirtilmiştir. Sağlık hizmetlerinin yurdun her yerinde kamu ve özel sektör tarafından verilebilmesi ve her vatandaşın bir sağlık sigortasına sahip olması esas çalışma hayatının, çalışan ve çalıştırının haklarının korunduğu, sosyal ve ekonomik hayatın geliştirilmesine yardımcı olduğu, adil ve istikrarlı bir sisteme kavuşturulması esası, sendika kurma, toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları hür ve demokratik düzende çalışma hayatının unsurları olduğuna işaret edilmiştir. Gelişen teknolojilerin insan kaynaklarının önemini daha da arttırdığı (*önemli bir deyim, bize göre*), çalışanların mesleki ve teknik yönden gelişmelerini temin için örgün ve yaygın eğitime önem verileceği belirtilmiştir. Partinin, en büyük sosyal adaletsizliğin işsizlik olduğuna inandığı, işsizliğin ve eksik istihdamın azaltılması büyük önem taşıdığı, işsizliğin önlenmesinin ancak yatırımların ve üretimin artırılması ile mümkün olduğu, iş yeri eksikliği kadar önemli bir hususun da becerikli ve kaliteli işgücü eksikliği olduğu belirtilmiştir. Telekomünikasyon ve haberleşme alanında en son teknolojiler kullanılarak, kaliteli ve süratli hizmetin esas alınacağına işaret edilmiştir.

Tüketicinin korunması hususunda yasal düzenlemeler, fuar iştirakleri, uluslararası tanıtım ve kalite bilinci desteklenmesi gereği, ISO 9000 serisi kalite sistemlerinin yaygınlaştırılması, en önemli sektörlerin mikro elektronik, malzeme, genetik, enformatik gibi jenerik teknolojileri içeren sektörler olduğu, sanayi politikasının, eğitim ve bilim-teknoloji politikalarıyla entegre bir yapı içinde olması gereği belirtilmiştir. Gelişen sanayinin ilk gereğinin yetmiş insan gücü ve oturmuş bir bilim-teknoloji sistemi olduğuna değinilmiştir. Kamu yönetiminde adalet, esneklik ve verimliliğin esas olduğu, kamu yönetiminin bu anlayış içinde hızlı, verimli, bürokrasiden uzak, vatandaşına güvenen bir tarzda olmasının esas olduğu, kamu yönetiminin ağır, hantal, vatandaşına güvenmeyen, bürokrasiye boğulmuş, memurlara vatandaş hizmetini değil amirliği esas alan bir yapıda olduğu, Devletin fonksiyonları yeniden gözden geçirilerek devlet teşkilatlanması sadeleştirileceği, Devlet memurlarını her türlü siyasi ve ideolojik düşünce dışında, vatandaşa süratli, kaliteli ve etkin hizmet veren kişiler olduğu, memurluktan maksadın kanunlar ve mevzuat dahilinde hizmet etmek olduğu, memurların özlük haklarını ve ücretlerini düzenleyen mevzuat yeniden gözden geçirilerek, memurların süratli, etkin ve verimli bir çalışmasını sağlayacak yeni ve çağdaş bir devlet mevzuatı geliştirileceği belirtilmiştir.

Tablo 48- Erbakan Hükümeti Programı

Devletin yeniden yapılandırılması gereği, modern teknoloji kullanımının yaygınlaştırılması, KOBİ'lerin teşvik edilmesi, ar-gelerin geliştirilmesi, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Yasasının yürürlüğe konulması, telekomünikasyon ve haberleşmede dünya ile entegrasyon çalışmalarına devam edileceği, yeni personel rejiminin yürürlüğe konulacağı, bürokrasinin en aza indirileceği, devlet yönetiminde şeffaflık ve açıklık, orta direğin güçlendirilmesi gereği("orta direk" sözü bütün programlarda ortak söylem ve hedef olmuş.), sosyal adalet, fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılması, öğretimde yeni tekniklerin kullanılması, daha okul çağında bilgisayar ve bilgi bankacılığı kullanımının öğrenilmesi, her vatandaşa sağlık sigortası, gelişen teknolojilerin insan kaynaklarının önemini daha da arttırdığı(kanımcıca önemli bir ifade), çalışanların mesleki ve teknik yönden gelişmelerini temin için örgün ve yaygın eğitime önem verileceği, telekomünikasyon ve haberleşme alanında en son teknolojiler kullanılarak, kaliteli ve süratli hizmetin esas alınacağı, memurların özlük haklarını ve ücretlerini düzenleyen mevzuatın yeniden gözden geçirilerek, memurların süratli, etkin ve verimli bir çalışmasını sağlayacak yeni ve çağdaş bir devlet mevzuatı geliştirileceği belirtilmiştir.

RP bir kez iktidar olmuştur. Türkiye'de siyasi açıdan sağ, orta sağ, sol, orta sol ayrımı artık kesin çizgilerle görülememektedir. Siyasi yelpaze içinde tutarlılık ve amaçlar yönünden parti programları ve hükümetlerin hedefleri birbiriyle etkileşim içindedir ve amaçlar hep genel olarak Türkiye'nin ekonomik, toplumsal, yasal ve yapısal sorunları üzerinedir.

55-III. Yılmaz Hükümeti Hükümet Programı (30.06.1997-11.01.1999)

Devletin yaptığı her işe vatandaşın güven duyması ve herkesin aynı yasa uygulamasına tabi olması, kamu yönetimine güvenin temel koşullarından birinin idari işlemlerde gizlilik ilkesine sığınmamak olduğu, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasının kaçınılmazlığı, yeniden yapılandırılma ile merkezi yönetimin hantallıktan kurtarılarak, halkın devletle bütünleşmesinin sağlanacağı, kamu personel rejimindeki sorunların çözümüne önem verileceği, bürokratik işlemlerin azaltılacağı, vatandaşa güvenin esas olacağı, yerel hizmetlere ilişkin kararların alınması, uygulanması ve denetlenmesi süreçlerinde demokratik katılımı ve şeffaflığı sağlayıcı tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir.

Yolsuzlukların toplumsal güveni sarsmakta ve beşeri sermayeyi tahrip etmekte ve devlet gücünün istismarı olduğu, yolsuzlukları önlemede temel ilkenin, devlet gücünü ve yetkisini kullanan her seviyedeki sorumluların topluma hesap verebilir ve denetime açık olması olduğuna değinilmiştir. Bu amaçla denetim kuruluşlarının her türlü siyasi etkinin dışında yapılandırılmasını sağlayacak düzenlemelere gidileceği ifade edilmiştir. Çağımızda bilgi toplumu düzeyine ulaşamamış ulusların varlıklarını sürdürebilmeleri ve uluslararası rekabette söz sahibi olmaları şansının azaldığı, geleceğin bilgi toplumunu yakalamak için genç nüfusun bilim ve teknolojiye çok daha fazla ilgi duymasını sağlayacak, gençleri bilime, bilim adamı, araştırmacı olmaya özendirilecek önlemleri almaya, bunların şartlarını yaratmaya hız verileceği, genç ve yetişkinlerin çağdaş yöntemlerle bilimsel araştırmalarda bulunmalarına ve araştırma verilerini değerlendirmelerine olanak sağlamak üzere kamu ve özel kurum ve kuruluşların bilim merkezleri kurmalarının özendirileceği, üniversitelerin ve ar-ge kurumlarının, uluslararası ve ulusal düzeyde bilgi kaynaklarına elektronik ortamda ve hızla erişebilmelerinin sağlanacağı, bir yandan öğretimle araştırmanın bütünleşmesini bir yandan da ortak araştırmayı destekleyecek Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi'nin tamamlanabilmesi için her türlü desteğin sağlanacağı ifade edilmiştir. Çağdaş eğitim ve iletişim teknolojisi etkili bir biçimde değerlendirilerek açık öğretimde kalitenin yükseltileceği, açık öğretimle örgün öğretim arasında bağlantı kurulacağı belirtilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliği sağlamak için çalışmaların yapılacağı, sağlık sigortası ile emeklilik sigortasının birbirinden ayrılması ile tüm yurttaşların sağlık sigortasına kavuşturulması ile işsizlik sigortasının bir program dahilinde gerçekleştirilmesine çaba gösterileceği belirtilmiştir. Kamu çalışanları arasında ücret dengesinin kurulması amacıyla, "eşit işe eşit ücret ilkesi" gözetilerek kamu personelinin hukuki statüsü ile mali ve sosyal haklarına ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılacağı, nitelikli işgücü yetiştirmenin istihdam sorununun çözümünde önemli olduğu, gençlerin, kadınların, uzun dönemli işsiz olanların eğitilerek işgücü piyasasına katılmalarına öncelik verileceği, işsizlere bir program dahilinde beceri kazandırılarak iş bulmalarına veya kendi işlerini kurmalarına imkan sağlanacağı, eksik istihdamın azaltılması için etkin politikalar uygulanacağı, özürülere yönelik hizmetlerin düzenli, etkili verimli bir şekilde yürütülmesi temin edileceği beyan edilmiştir. Tüketici mahkemelerinin kısa sürede kurulacağı, telekomünikasyon sisteminin, bilgi çağı toplumuna uyum sağlayacak şekilde geliştirilmesi çağdaş dünya ile bütünleşmenin bir gereği olduğu, telekomünikasyon alanında lisans verilmesi ve Türk Telekom A.Ş'nin özelleştirilmesi çalışmalarına hız verileceği belirtilmiştir.

Kamu yönetimine güvenin temel koşullarından birinin de idari işlemlerde gizlilik ilkesine sığınmamak olduğu, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında amacın devleti hizmet sunan, vatandaşlarına güvenen, onlara güven veren ve bireyi ön plana çıkaran bir yapının oluşturulması olduğu, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasının kaçınılmazlığı, merkezi yönetim hantallıktan kurtarılarak halkın devletle bütünleşmesinin sağlanacağı, kamu personel rejimindeki sorunların çözümüne önem verileceği, tutumlu ve etkin bir devlet teşkilatının gerekli kıldığı sayıda kamu görevlisinin istihdamına yönelik

çalışmaların yapılacağı, kamu yönetiminin iyileştirilmesi ile birlikte yerel yönetimlerin etkinleştirilmesi ve güçlendirilmesinin de ele alınacağı, bürokratik işlemlerin azaltılacağı, vatandaşa güvenin esas olacağı, yolsuzlukların toplumsal güveni sarstığı ve beşeri sermayeyi tahrip ettiği, yolsuzluk devlet gücünün istismarı oluşu, bu olayın devletin her kademesindeki bazı sorumluların kendilerini hukukun üstünde görmelerine yol açtığı, bunun da tüm topluma yaygınlaşan bir alışkanlık haline gelme tehlikesini taşıdığı, yolsuzlukları önlemede temel ilkenin, devlet gücünü ve yetkisini kullanan her seviyedeki sorumluların her an topluma hesap vermeye ve denetimde açıklık olduğu, denetim kuruluşlarının her türlü siyasi etkinin dışında yapılandırılmalarını sağlayacak düzenlemelere gidileceği, kuralların kolay anlaşılır hale getirileceği, idarenin uygulamada sübjektif davranışları hizmette esneklik azaltılmadan önleneyeceği belirtilmiştir. Yerli ve yabancı özel sektöre açık, dünya piyasaları ile rekabet gücüne ve ihracat potansiyeline sahip, yeni teknolojilere süratle uyabilen, kendini yenileme kabiliyeti olan, dost ve müttefik ülkelerle dengeli işbirliğini mümkün kılan bir milli savunma sanayiinin oluşturulması vazgeçilmez hedef olduğu, çağın bilgi toplumu düzeyine ulaşmamış ulusların varlıklarını sürdürebilmeleri ve uluslararası rekabette söz sahibi olmaları şansının azaldığı, eğitimin tüm kademelerinde Atatürk ilke ve inkılaplarını özümsemiş, milli, manevi ve ahlaki değerlerimizi benimsemiş, bilimsel düşünceye yatkın, bilgi çağının gereklilerini yerine getirebilecek bilgi ve becerilerle donanmış insanlar yetiştirmenin amaç olacağı, geleceğin bilgi toplumunu yakalamak için genç nüfusun bilim ve teknolojiye çok daha fazla ilgi duymasını sağlayacağı, gençleri bilime, bilim adamı, araştırmacı olmaya özendirilecek önlemleri almaya, bunların şartlarını yaratmaya hız verileceği, çağdaş yöntemlerle bilimsel araştırmalarda bulunmalarına ve araştırma verilerini değerlendirmelerine olanak sağlamak üzere kamu ve özel kurum ve kuruluşların bilim merkezleri kurmalarının özendirileceği, özürülerin eğitim ve öğrenim olanaklarının çağdaş ülkeler düzeyine çıkarılması amacıyla düzenlemelerin yapılacağı ifade edilmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliği sağlamak için çalışmalar yapılacağı, sağlık sigortası ile emeklilik sigortasının birbirinden ayrılması ile tüm yurttaşların sağlık sigortasına kavuşturulması ile işsizlik sigortasının bir programla gerçekleştirilmesi, bankacılık sistemindeki yapısal bozukluk ve hukuki boşluğun giderileceği, kamu bankalarının ihtisas görevlerine uygun yönetim ve organizasyon yapılarına kavuşmalarının sağlanacağı, kamu bankalarının özelleştirilmesi çalışmalarının hızlandırılacağı, çalışma barışının sağlanması, ekonomik ve sosyal yaşamın sağlıklı ve dengeli sürdürülmesi, işçi ve işveren ilişkilerinde tutarlı ve katılımcı bir diyalogun oluşturulmasını temel görevi saydığı, kamu çalışanları arasında ücret dengesinin kurulması amacıyla, "eşit işe eşit ücret ilkesi" gözetilerek kamu personelinin hukuki statüsü ile mali ve sosyal haklarına ilişkin gerekli düzenlemelere başlanılacağı, işçi sağlığı ve iş yeri güvenliği üzerinde önemle durulacağı, telekomünikasyon sisteminin bilgi çağı toplumuna uyum sağlayacak şekilde geliştirilmesi çağdaş dünya ile bütünleşmenin bir gereği oluşu, telekomünikasyon alanında lisans verilmesi ve Türk Telekom AŞ'nin özelleştirilmesi için gerekli düzenlemelerin hızlandırılacağı belirtilmiştir.

Tablo 49- III.Yılmaz Hükümeti Programı

Kamu yönetiminin yeniden yapılanmasının kaçınılmazlığı, şeffaf, katılımcı devlet anlayışı üzerinde durulmuştur. Genç nüfusun bilim ve teknolojiye ilgi duymasını sağlayacak önlemlerin alınması, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi'nin tamamlanması, çağdaş eğitim ve iletişim teknolojisi ile açık öğretimde kalitenin yükseltileceği, Türk Telekom AŞ'nin özelleştirilmesi üzerinde durulmuştur.

56-IV. Ecevit Hükümeti (11.01.1999- 28.05.1999)

2000'li yılların eşliğinde dünya yeni dönüşümlere sahne olurken Avrupa'nın yeniden yapılandırıldığı, Türkiye'nin de Avrupa'daki bütünleşme sürecinde hakkı olan yeri alacağı, sağlık hizmetlerinin yurtta dengeli dağılımına, verimliliğini artırmaya ve bu hizmetlerden dar gelirlili yurttaşların adaletli biçimde yararlanabilmelerine gereken özen gösterileceği, kayıt dışı işçiliğe karşı, haksız işçi çıkarmalarına karşı ve işçileri sendikasılaştırma baskılarına karşı etkili önlemler alınacağı, kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla ilgili yasa tasarısının da TBMM'nde kabulünün yararı, çalışan çocukların sağlık ve haklarının korunmasına ve eğitimlerinin sürdürülmesine özen gösterileceği üzerinde durulmuştur.

Tablo 50- IV.Ecevit Hükümeti Programı

Kayıt dışı işçiliğe, haksız işçi çıkarmalarına ve işçileri sendikasılaştırma baskılarına karşı etkili önlemler alınacağı, iş güvencesiyle ilgili tasarının TBMM'ne sunulacağı, kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla ilgili yasa tasarısının da TBMM'nde kabulünün yararlı olacağı, çalışan çocukların sağlıklarının ve haklarının korunmasına ve eğitimlerinin sürdürülmesine özen gösterileceği belirtilmiştir.

57- V. Ecevit Hükümeti Koalisyon Protokolü (DSP-MHP-ANAP) (28.05.1999-...)

Yargının daha verimli ve etkili çalışabilmesini sağlamak, organize suç örgütleri, çetelerle ve yolsuzluklarla mücadeleyi her türlü yasal imkan ve vasıtalarla sürdürmeyi öncelikli görevleri arasında saydığı, yerel yönetimlerin yetkilerini genişletici, kaynaklarını artırıcı ve denetimlerini daha etkili kılıcı yasa bir yıl içinde; sosyal güvenlik reformuna ve kamu yönetimine ilişkin yasalar, Siyasî Ahlak Yasası, Anayasa'ya uyum yasalarının çıkarılacağı belirtilmiştir. Kamu yönetiminin yeniden

yapılandırılmasında kararlılık, kamu yönetiminde adaletli, şeffaf, verimli ve katılımcı bir yönetim anlayışının benimseneceği, kamuda işe alınmada yeterlilik, görevlerde yükseltilmelerde ehliyet ve liyakat esas alınıp, kayırmacılığın önleneyeceği, kamu personelinin atama ve yükseltilmelerinde ehliyet ve liyakat şartları nesnel ölçülere ve sınav esasına dayandırılacağı, kamu görevlerine giriş sınavlarının merkezî sistemle gerçekleştirilmesi uygulamasının yerleşmesinin sağlanacağı, toplum vicdanını rahatsız eder hale gelmiş bulunan yolsuzluk ve rüşvetle mücadeleyi en önemli görevlerinden biri olarak gördüğü, bu amaçla her türlü yasal düzenlemenin yapılacağı, özellikle kamunun ekonomik faaliyetlerinde şeffaflık ve etkili denetim sağlanacağı, işçi haklarındaki kısıntıların giderileceği, kamu görevlilerinin sendikal hakları genişletileceği, sosyal güvenlik reformu ile sosyal güvenlik sisteminin açıklarının ekonomiye yük olmaktan çıkarılacağı, emeklinin yaşam düzeyi yükseltileceği, emekli yaşı ve en az çalışma süreleri ülke ekonomisinin taşıyabileceği gerçekçi düzeye çıkarılacağı ifade edilmiştir. Türkiye'yi bilgi çağına hazırlamaya yönelik olarak zorunlu eğitim süresinin arttırılması imkanları araştırılacağı, eğitim kurumlarında ideolojik kutuplaşma ve çatışmalara fırsat verilmeyeceği, meslekî ve teknik eğitimden özendirileceği belirtilmiştir.

Devlet yönetiminde güven ve verimliliğin sağlanması, devletin gözetim ve denetim yetkisinin gereği gibi kullanılması için, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması ve kamu kurumları arasında görev ve yetki paylaşımının yeniden düzenlenmesi gerekliliği, kamu yönetimi, çağdaş devlet ilkelerine ve ülkenin gereksinimlerine yanıt verebilecek şekilde yeniden yapılandırılacağı, siyasî ahlak yasasının çıkarılacağı, haksız mal edinmelerin izlenerek önlenmesi için Mal Bildirimi Yasasında değişikliklerin yapılacağı, kamudaki denetim karmaşasına son verileceği, kamudaki denetleme kurumlarına elaman alımında özenli seçime ve meslek içi eğitime önem verileceği, denetmen kişiliğinin ve görev sorumluluğu bilincinin geliştirilmesine yönelik önlemler alınacağı; bankalar yasasının çıkarılacağı, sosyal güvenlik reformu ile sosyal güvenlik sisteminin açıkları ekonomiye yük olmaktan çıkarılacağı, emeklinin yaşam düzeyinin iyileştirileceği, emekli yaşı ve en az çalışma süreleri, ülke ekonomisinin taşıyabileceği gerçekçi düzeylere yükseltileceği, kamu yönetiminde ve kamu hizmetlerinde adaletli, şeffaf, verimli ve katılımcı bir yönetim anlayışının benimseneceği, kamuda işe alınmada yeterlilik, görevlerde yükseltilmelerde ehliyet ve liyakat esas alınacağı, kayırmacılığın önleneyeceği, kamu personelinin atama ve yükseltilmelerinde ehliyet ve liyakat şartları nesnel ölçülere ve sınav esasına dayandırılacağı, kamu görevlerine giriş sınavlarının merkezî sistemle gerçekleştirilmesi uygulamasının yerleşmesinin sağlanacağı, aynı işi yapan personel arasındaki ücret farklılıklarının giderileceği, iş, görev ve sorumluluk tanımlarına yer verilerek, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanacağı belirtilmiştir. Çağdaş görev ve iş tanımlamalarına göre kamu görevlilerinin sendikal haklarının düzenlenmesi de gerçekleştirileceği, yerel ve merkezî kamu kurum ve kuruluşlarının daha süratli, etkin ve ekonomik çalışmasını sağlamak amacıyla ileri elektronik teknolojilerden yararlanılacağı, gerekli iletişim ağı altyapısının projelendirilmesi ve uygulanması, bütün kamu kurum ve kuruluşlarının kendi görev alanlarındaki bilgi altyapısının oluşturulması ve ülke çapındaki iletişim ağına bağlanmasına ilişkin projelerin koordinasyonu ve izlenmesine değinilmiştir.

Genel ve kişisel sağlık sigortasının gerçekleştirileceği, sağlık kurumlarının hizmet standartlarının yeniden belirleneceği, kamunun özel sağlık kurumlarından hizmet alımları ve denetimleri yeni kurallara bağlanacağı, çalışma yaşamında barışın korunması ve sendikal hakların uluslararası standartlara kavuşturulmasına önem verecekleri, sigortasız çalışma ve çalıştırma önleneyeceği, kamu görevlilerinin sendikal hakları geliştirileceği, çalışırken işsiz kalanların gelir kaybını belirli bir süre telafi etmek için işsizlik sigortası programının başlatılacağı, bu programı yürütecek olan İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılandırılacağı, Rekabet Kurulu, TSE, RTÜK vb kuruluşların bağımsızlığı ile TRT'nin tarafsızlığına ait uygulamadan doğan aksaklıkların giderilmesi için çalışmalar yapılacağı, TRT yayınlarının bütün yurtta ve bölge ülkelerinde izlenebilmesinin sağlanacağı, radyo ve televizyonlara frekans tahsisinin nesnel kurallara bağlanacağı, meslekî ve teknik eğitim özendirileceği, lise düzeyinde meslekî-teknik eğitim alanların, kendi branşlarında üniversite ön lisans programlarına sınavsız girebilmeleri için gereken düzenlemelerin yapılacağı üzerinde durulmuştur.

Tablo 51- V.Ecevit Hükümeti Programı

Kamu yönetiminde ve kamu hizmetlerinde adaletli, şeffaf, verimli ve katılımcı bir yönetim anlayışının benimseneceği, kamuda işe alınmada yeterlilik, görevde yükseltilmelerde ehliyet ve liyakatin esas alınacağı, kayırmacılığın önleneyeceği, kamu personelinin atama ve yükseltilmelerinde ehliyet ve liyakat şartlarının nesnel ölçülere ve sınav esasına dayandırılacağı, kamu görevlerine giriş sınavlarının merkezî sistemle gerçekleştirileceği, aynı işi yapan personel arasındaki ücret farklılıklarının giderileceği, iş, görev ve sorumluluk tanımlarına yer verilerek eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanacağı belirtilmiştir. Çağdaş görev ve iş tanımlarına göre kamu görevlilerinin sendikal haklarının düzenleneceği, yerel ve merkezî kamu kurum ve kuruluşlarının daha süratli, etkin ve ekonomik çalışmasını sağlamak amacıyla ileri elektronik teknolojilerden yararlanılacağı, gerekli iletişim ağı altyapısının projelendirilmesi ve uygulanması, bütün kamu kurum ve kuruluşlarının kendi görev alanlarındaki bilgi altyapısının oluşturulması ve ülke çapındaki söz konusu iletişim ağına bağlanmasına ilişkin projelerin koordinasyonu ve izlenmesinin etkin biçimde yürütüleceği ifade edilmiştir.

Çalışma yaşamında barışın korunmasına ve sendikal hakların uluslararası standartlara kavuşturulmasına önem verileceği, sigortasız çalışma ve çalıştırmanın önleneyeceği, çalışan çocukların sağlıklarının ve haklarının korunmasına ve eğitimlerinin sürdürülmesine özen gösterileceği, işçi haklarındaki kısıntıların giderileceği belirtilmiştir. Çalışırken işsiz kalanların gelir kaybını belirli bir süre telafi etmek amacıyla, işsizlik sigortası programı başlatılacağı, bu programı yürütecek olan İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılandırılacağı, yurt dışındaki vatandaşların sosyal güvenlik sorunlarının çözülmesi için gerekli çabanın gösterileceği, Rekabet Kurulu, Türk Standartları Enstitüsü, RTÜK vb. kuruluşların bağımsızlığı ile TRT'nin tarafsızlığına ait uygulamadan doğan aksaklıkların giderilmesi için gerekli çalışmaların yapılacağı, TRT yayınlarının bütün yurt ve bölge ülkelerinde izlenebilmesinin sağlanacağı, radyo ve televizyonlara frekans tahsisi, nesnel kurallara bağlanacağı bildirilmiş; ilk, orta ve yüksek öğretimde çağdaş iletişim ve bilgi teknolojilerinin en geniş ölçüde değerlendirileceğine değinilmiştir. Meslekî ve teknik eğitimin özendirileceği, lise düzeyinde meslekî-teknik eğitim alanlarının, kendi branşlarında üniversite ön lisans programlarına sınavsız girebilmeleri için gereken düzenlemelerin yapılacağı üzerinde durulmuştur. Hala yapılmadı. Eğitim sisteminde Batının çok gerisindeyiz. Dolayısıyla BT uygulama kapasitesi de düşük kalıyor. Devlet yönetiminde güven ve verimliliğin sağlanması, kamu kurumları arasında görev ve yetki dağılımının yeniden düzenlenmesi gereği, kamu yönetimindeki denetim karışıklığına son verilmesi(hala sürüyor, ekonomik/mali kriz bile çıktı.), sosyal güvenlik reformu, kamu kurumlarına girişin merkezi sınav sistemiyle gerçekleştirileceği, eşit işe eşit ücret ilkesi(bütün programlar birbirine benziyor. O halde bu sorunlar Cumhuriyet tarihi boyunca aşılammış, hatta artarak sürdürülmüştür.)

VII-KAMU PERSONEL REJİMİ VE UYGULAMALARI İLE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLİŞKİSİ

A-DMK VE İLGİLİ MEVZUATTA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ İLE KAMU PERSONEL REJİMİ İLİŞKİSİ (İÇTİHAT, GEREKÇE VE AÇIKLAMALAR İŞİĞİNDA)

Aşağıdaki bölümde DMK ve ilgili mevzuat gözden geçirilmiş, içtihat kararları ve şerhleri incelenmiş olup; BT kullanımı ve BT-kamu personeli ilişkisi yönlü bir içerik analizine gidilmeye çalışılmıştır. Diğer bir anlatımla aşağıda DMK ve ilgili mevzuat ile içtihat hükümleri maddeler halinde incelenmiş, model olarak ortaya konulan BT etkisindeki kamu personel yönetimiyle karşılaştırılmış, eksiklikler, değişmesi gereken hükümler belirtilmiş, öneri ve yorumlara da yer verilmiştir. Aşağıda, "BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli"ndeki kavramlarla bir karşılaştırma yapılarak, yakın geleceğin BT etkisindeki kamu personel rejimi ilkeleri karşısında, Türk kamu personel rejimine ilişkin mevzuatta değişmesi gereken ilkeler ve yorumlarına yer verilmiş ve böylece rejim yönüyle bir model ortaya konulmaya ve desteklenmeye çalışılmıştır.

Ülkemizde kamu personel rejimini bir başka deyimle memur hukukunu düzenleyen kurallar, en sık değişen ve izlenmesi en güç düzenlemelerin başında gelir. Çünkü kamu personeli alanı değişime en açık, en duyarlı bir alandır. Yeni teknikler, yeni ilkeler ortaya çıkar, referans bilgiler geçerliliğini yitirir. Fiili uygulamalar, resmi çerçeveyi geçer. Bütün bu durumlarda mevcut sistemin, işlevini sürdürebilmesi için kendisini yeni koşullara uydurması ve bu amaçla değişikliklere gitmesi gerekir. Fakat değişiklikler, sistemi evrimleştirici ve geliştirici doğrultuda gerçekleşirse bir değer taşır. Oysa yapılan gelişigüzel müdahaleler, personel rejimini geliştireceği yerde geriye götürmüştür. Bugün kamu görevlilerinin hukuki, mali ve sosyal statülerini düzenleyen mevzuat bir hukuk karmaşasına dönüşmüştür. Ayrıca DMK yayımlandıktan sonra 5 yıl

süre ile askıda kalan belki tek yasa olma özelliğindedir. Bir de başlangıçta tasarlanan yasa ile daha sonra yürürlüğe giren yasa ve halen uygulanmakta olan yasa arasında kavramsal bir bütünlük bulunmamaktadır. Diğer yandan kamu personel yönetimi özel güven ve istikrar isteyen bir alandır. Bu alanda yapılacak en küçük değişikliklerin bile çok dikkatli ön hazırlıklara dayandırılması gereklidir. Ama Türkiye’de memur hukukunu KHK’larla düzenleme girişimleri sonucu acil olan, önemli olanın yerine geçmiş, önemli olan ancak acil hale geldikten sonra ele alınmış, böylece her seferinde geç kalınmış olmanın maliyeti ağırlaşmıştır. Bu kısır döngü halen devam etmektedir. Bugün DMK kavramsal şemadan yoksun, iç tutarlılığını yitirmiş bir mevzuat yığını haline gelmiştir. Asıl maddeler, ek maddeler, geçici maddeler, ek geçici maddeler, yasaya işlenemeyen maddeler ve sayfalara sığmayan cetvelleriyle personel uzmanlarının bile içinden çıkamadığı bir karmaşa ortaya çıkmıştır.⁵¹ Kanımızca bu gidişi belli bir noktada durdurmadıkça ve sorunu bir bütün olarak yeniden ele almadıkça karmaşıklık devam edecek ve kamu personel sistemi bozulacaktır. Aşağıda DMK ve ilgili mevzuatın BT’nden etkilenmesi ihtimali bulunan maddeleri birer birer ve ayrıntılarıyla açıklanmaya çalışılmıştır⁵²:

1.maddede “Bu kanun genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır. Sözleşmeli veya geçici personel hakkında bu kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.”⁵³ Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar; Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları, Sayıştay savcı ve yardımcıları, üniversitelerin ve İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, TODAİE’nin öğretim üye ve yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve belediye opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman çavuş ve uzman jandarmalar ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.⁵⁴ hükmü ile Türkiye’de kamu personeli ve tabi olduğu yasal düzenlemeler belirtilmiştir. Sözleşmeli personel bu yasanın 4.maddesinde belirtilen

⁵¹Cahit Tutum, *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*, TESAV Yay., Ankara, 1994, s.5

⁵²Bu bölüm için İbrahim Pınar, Şerhli ve Açıklamalı DMK ve İlgili Mevzuat, 7.baskı, Seçkin Yayınevi, ISBN 975-347-161-0, Ankara, 1999, s.1-1827 incelenerek faydalanılmış ve tarafımdan “Modele İlişkin Bir İçerik Analizi” yapılmış olup yorumlarımla desteklenmiştir. İbrahim Pınar, Son Değişiklikleriyle 657 Sayılı DMK, Yükseköğretim Personel Kanunu, Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında 270 sayılı KHK, Memurun Muhakematı Hakkında Kanun, KİT Personeli ile Diğer Sözleşmeli Personel Mevzuatı, 11.baskı, Seçkin Yay., Ankara, 1998

⁵³Değişik:30.5.1974-KHK12/1md.; Aynen kabul 15.5.1975-1987/1 md.

⁵⁴Değişik: 19.2.1980-2261/5 md

şartlarda çalıştırılan kimseleri kapsamaktadır. KİT'lerde ve diğer kurumlarda çeşitli adlarla istihdam edilen ve sözleşme ile çalıştırılan personel bu kapsama dahil değildir. KİT yukarıdaki maddede gösterilmemiş; genel gerekçede bunlar için ayrı bir personel yasanının düzenleneceğinden söz edilmiştir. Ancak uzun süre, özel yasa yürürlüğe girinceye kadar bu personel için devlet memurlarınıninkine paralel mali hükümler getirilmiş, diğer yönleriyle 657 sayılı yasaya bağlı tutulmuşlardır. Bu olanak yasanın geçici maddesiyle sağlanmıştır. 657 sayılı yasanın 1.maddesinin değiştirilmeden önceki ilk hükmünde, il özel idareleri ve belediyeler personeli hakkında kendi özel kanunları hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek il özel idareleri ile belediye personeli kapsama alınmamış, ancak daha sonra özel kanun çıkarılmayınca 1974'de çıkarılan 12 sayılı KHK ile kapsama dahil edilmişlerdir. Ancak 657 sayılı kanun kapsamına aldığı kamu personeliyle ilgili tüm konuları, bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak biçimde ayrıntılı olarak düzenlememiş, aksine bir kısım konularda örneğin atama ve nakil ile ilgili olarak genel esasları belirtmekle yetinerek, kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının gerek örgütlenme biçimleri, gerek üstlendikleri kamu görevinin özelliklerine göre bu konularda kendi teşkilat kanunlarında farklı usullere yer vermiştir. Dolayısıyla 657 sayılı kanunda özel düzenleme yapılmayan konularda teşkilat kanunları ile diğer kanunlarla getirilmiş olan özel hükümlerin yürürlükte olduğu anlaşılmaktadır.

2.maddede ise amaç başlığı altında "Bu kanun devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler. Bu kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği hususları belirlemek üzere tüzükler çıkarılır. Bu kanunda öngörülen yönetmelikler BKK ile yürürlüğe konulur."⁵⁵ifadesi yer almıştır. 1982 Anayasası'nın 128.maddesine tekabül eden 1961 Anayasası'nın 117.maddesinin ikinci fıkrasından mülhem alınarak düzenlenmiş bulunan 2.madde, yasanın genel olarak düzenlediği konuların neler olduğunu göstermiştir. Böylece devlet memurlarının statüleri çok daha etraflı bir şekilde bütün olarak yasa kapsamı içine alınmıştır. Sınıflandırmaya ilişkin 3.maddede "Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır." hükmü bulunmakta, kariyer ve liyakat ilkeleri ise şöyle tanımlanmaktadır: "Kariyer:Devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıf içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.", "Liyakat: Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet

⁵⁵ Değişik:2312.1972-KHK2/1md., md.2

memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.⁵⁶ Söz konusu ilkeler geçmişte olduğu gibi (ancak uygulanmamıştır), geleceğin BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli açısından da çok önemlidir. Kamu personel yönetiminde etkinlik ve hizmet kalitesinin sağlanması, kayırmacılık ve siyasi suistimallerin önlenmesi için en önemli ilkelerin "sınıflandırma, kariyer, liyakat" olduğu düşünülmektedir.

Yasanın genel gerekçesinde de belirtilen bu ilkeler Türkiye'de devlet memurluğunda yapılmak istenen reformun temellerini oluşturmaktadır. Bu ilkedan hareket eden yasa, memurluğu bir meslek olarak kabul etmiş, memurların kesinlikle tarafsız olmalarını öngörmüş, bu hususta gereken yasal düzenlemeleri yapmıştır. Ancak uygulamada sistem siyasi mülahazalarla dejenere edilmiş, siyasi güçler memuriyeti liyakat sisteminden uzaklaştırmış ve kayırmacılığı ön plana çıkarmışlardır. Diğer yandan "kamu hizmeti; devlet/diğer kamu tüzel kişileri tarafından yada bunların gözetim ve denetimi altında, genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak, tatmin etmek ve kamu çıkarını sağlamak için yapılan ve genele sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli faaliyetler" olarak tanımlanmıştır. 1961 Anayasasında sadece memurlardan, 1982 Anayasasında memurlar yanında diğer kamu görevlilerinden söz edilmiştir. Böylece Anayasa kamu görevlileri için genel bir düzenleme yapmış, devletin ülkedeki ekonomik, sosyal ve teknik gelişmeler sonucu giderek artan işlevlerini dikkate alarak tüm kamu hizmeti görevlilerini memur tanımı altında toplamamış, bunların kendi içinde ayrılmasını yasa koyucuya bırakmıştır. Uygulamada işçiler bir yana bırakılırsa, üç tür personel/kamu hizmeti görevlileri istihdam edilmektedir. Bunlardan memurlar ve diğer kamu görevlileri, Anayasada öngörülen istihdam türünü ifade etmektedir. Sözleşmeli personel ise Anayasada yer almamakla birlikte İdare Hukukunda yer alan önemli bir istihdam türüdür. Ancak sözleşmeli personelin diğer kamu görevlisi sayılıp sayılmayacağı konusunda da bir açıklık bulunmamaktadır. Ayrıca diğer kamu görevlisi kavramının hangi personeli kapsadığı hususunda yasal bir düzenleme bulunmadığı gibi öğretilerde de oluşan bir görüş yoktur. Anayasa, DMK, Türk Ceza Yasası memuru kendi yönlerinde tanımlamıştır. Ancak yasa koyucu, siyasi, idari ve teknik memur tanımında iki unsura ağırlık vermiştir. Bu iki unsur kamu hizmeti ve sürekli bir şekilde idare kadroları hiyerarşisi içinde bulunmaktır. Anayasa kamu görevlileri için genel bir düzenleme yapmış, devletin ülkedeki ekonomik, teknik, sosyal gelişmeler sonucu artan işlevlerini de dikkate alarak, tüm kamu hizmeti görevlilerini memur kavramı altında toplamamış, bunları kendi içinde ayrılmasını yasa koyucuya bırakmıştır.

⁵⁶DMK, md. 3, A) (Değişik: 31.7.1970-1327/2 Md), B, C

657 sayılı DMK'da devletçe görülen kamu hizmetleri, bu hizmetleri yerine getirecek kimselerde aranması gereken yetiştirme ve meslek niteliklerine göre sınıflandırılmıştır. Bu amaçla yasada 10 hizmet sınıfı oluşturulmuştur. Bu sınıflardan yardımcı hizmetler sınıfına mensup olan ve uygulamada hizmetli, müstahdem, hasta bakıcı, gece bekçisi, evrak dağıtıcısı vb. unvanlarda anılan kimseler 657 sayılı yasaya göre memurdur. Ancak bunların Ceza Yasası bakımından memur sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Yargıtay bir kimsenin Ceza Yasası uygulamasında memur sayılabildiğini, onun sübjektif durumu ile yani müstahdem olup olmaması ile ilgili olmadığını, gördüğü faaliyetlerle ilgili olduğunu ve bu itibarla da bir kamu görevi gören herkesin yasa nazarında memur sayıldığını belirtmiştir. Fakat kanımızca BT etkisindeki kamu personel yönetimi modelinde ise hizmetli, müstahdem, gece bekçisi, evrak dağıtıcısı, hatta sekreter gibi kamu personeline olan önemin çok azalacağı düşünülmektedir. Sadakat'ın düzenlendiği 6.madde; "TC Anayasasına, Atatürk İnkılap ve ilkelerine; Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacağıma;TC kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ülkelerine bağlı olarak uygulayacağıma;Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup, bunları geliştirmek için çalışacağıma, insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik bir hukuk devleti olan TC'ne karşı görev ve sorumluluklarımı bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."ifadesine yer vermiştir. Fakat hem ülkemizdeki kamu personel yönetimi yönünden hem de bazı kamu görevlileri açısından bu yeminle bağdaşmayan bir uygulamanın olduğu dikkati çekmektedir. Oysa kamu personeli yukarıdaki ilkelere bağlı olarak görev yapmak durumundadır. Kamu personeli bu yemini etmeden ve bu belgeyi imzalamadan göreve başlatılmaktadır.

8.madde davranış ve işbirliği başlığını taşımaktadır:"Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır." Burada "işbirliği" sözcüğü ile BT etkisindeki KPY modelinde önem kazanan eşgüdüm/koordinasyon ilkesine atıf vardır. Yasa memurların ödevlerinden birinin de işbirliği içinde çalışmak olduğunu belirtmektedir. Yönetim işbirliğine dayanan grup faaliyeti olduğuna göre memurların, çalışmalarından başarılı sonuç alabilmek için amirleri ve mesai arkadaşlarıyla işbirliği yapmaları zorunludur. BT etkisinde kamu yönetimi modelinde kendine güven(özgüven), ekip çalışması, iletişim becerisi ve eşgüdüm ilkeleri çok önem kazanacaktır. Dolayısıyla "grup faaliyeti" sözcüğü, aslında "ekip çalışması"dır. "Emir ve kurallara riayet" de önemini koruyacaktır. Madde 11'de "memurların görev ve sorumlulukları" düzenlenmiştir.

Bununla birlikte polisin silah taşıma yetkisinin yasal dayanağı 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'dur. Anılan yasanın 4.maddesinde polisin "silahlı icra ve inzibat kuvveti" olduğu belirtilmektedir. Silahlı bir güç olarak silah taşıyan ve kendisine verilen görevler yönünden de kimi zaman silah kullanması gereken polisin buna ilişkin yetkileri 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun 16.maddesinde düzenlenmiştir. Silahlı bir güç olan ve devletin icra ve inzibatını sağlayan polisin silah kullanma yetkisi ile donatılması eşyanın tabiatı ile ilgilidir. Ancak polis bu yetkisini ölçüsüz, yetkisiz ve kuraldışı kullanamaz. Yasa polisin bu yetkisini özenli ve duyarlı kurallara bağlamıştır. BT'ni kullanır konuma gelmesi beklenen Türk kamu personel yönetimi modelinde söz konusu maddedeki gibi, personelin BT araç ve teçhizatını kullanmasının sınırları ve sorumlulukları da düzenlenebilir. Çünkü yakın süreçte kamu personeli hızla daha çok BT araçlarını kullanacaktır.

Kişisel sorumluluk ve zarar ise madde 12'de düzenlenmiştir: "Devlet memurları görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedel üzerinden ödenmesi esastır. Zararın ödetirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır."⁵⁷ Bu madde modelimizde BT'nin ortaya koyduğu yeni alet ve araçları kullanan kamu personelini, söz konusu aletleri korumak zorunda bırakmaktadır. Dolayısıyla bu aletlerin kullanımı ve korunması yönünde hizmet içi eğitim gereksinimi gündeme gelecektir. Personel bu konuda çok bilgili değildir. Yasa maddesinin de hizmet içi eğitimle ilişkilendirilmesi ve yeniden düzenlenmesi gereklidir. Ayrıca bu konu ile ilgili olarak "Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkındaki Yönetmelik"⁵⁸ ile Yargıtay ve Danıştay kararları ile Uyuşmazlık Mahkemesi kararı da bulunmaktadır⁵⁹ Madde 14'de mal bildirimini başlığında; "Devlet memurları kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanununda yazılı hükümler uyarınca mal bildirimini verirler."denilmiştir. Oysa kamu personelinin genellikle mal bildirimini bilgilerini doğru biçimde ve zamanında vermediği, eksik bildirimde bulunduğu dikkati çekmektedir. Yakın gelecekte artık BT'ndeki gelişmeler ve internet kullanımı sonucunda, mal bildirimleri de internette doldurulur olacaktır. Modelimize göre bu maddede değişikliğe gidilmelidir. Diğer yandan "imza" da BT'deki gelişmeler sonucu

⁵⁷ DMK, md 12, (Değişik: 12.5.1982-2670/5md.)

⁵⁸ BKK: 27.6.1983, No: 83/6510; Dayandığı Kanun:14.7.1965, No: 657; RG:13.8.1983, No:18 134(201)

⁵⁹ İbrahim Pınar(1999), agk., s. 205-221

yerini "elektronik imza"ya bırakacaktır. Bu konuda da yasal düzenlemeler yapılması gereklidir. Diğer taraftan konu ile ilgili mevzuat olarak "Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu"⁶⁰ bulunmaktadır. Bu bağlamda BT'ndeki gelişmeler sonucu söz konusu yolsuzluklar, "kamu yönetiminde gizlilik" ilkesi/kalkanının ardına sığınamaması nedeniyle daha hızlı olarak tespit edilebilecek ve ortaya çıkarılacaktır. Dolayısıyla bu yasal düzenlemenin de BT etkisinde kamu personel yönetimi modeliyle ilişkili biçimde yeniden değişikliğe tabi tutulmalıdır. Bir de bu yasanın 9.md. "bildirimlerin gizliliği" başlığını taşımaktadır.

Madde 9'da ise;"Mal bildirimleri, özel kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bildirimde bulunanın özel dosyasında saklanır. Bildirimlerin içeriği hakkında 20.madde hükmü dışında hiçbir şekilde açıklama yapılamaz ve bilgi verilemez. Ayrıca mal bildirimindeki bilgiler ve kayıtlar esas alınarak içeriği hakkında yayında bulunulamaz."denilir. Fakat basın ve medyada çok sık olarak rastlanan bir durum, özellikle siyasilerin mal beyanlarının deşifre edilmesi olup, bu aslında ilgiliyi ve halkı rahatsız etmektedir. Ayrıca İT ve internetteki gelişmeler sonucu gizli kalması devam etmekle beraber, daha hızlı biçimde ilgili birime bilgi aktarılmış olacaktır. Bu da bürokrasideki ağır işleyişi ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Yani idari işlemler sırasında bütün yazışmalar, internet ve BT'nin etkisi sonucu daha hızlı, etkin ve doğru olarak ilgili birimlere ulaştırılmış, yazılmış olacaktır. Microsoft Outlook programının kamu örgütlerinde işlevsel biçimde kullanılmasıyla da kurum içi iletişim ve yazışmalar hız ve etkinlik kazanacaktır. Günümüzdeki çok sayıda olan sekreter, santral memuru, odacı, güvenlik görevlisi gibi kişilere gereksinim yakında çok azalacaktır. Görüldüğü üzere vasıflı/kalifiye personel, BT etkisindeki kamu personel yönetimi modeli için önem kazanacaktır. Bu bağlamda Japonya'daki gibi mevcut vasıfsız personel, işten çıkarılmak yerine, hizmetiçi eğitim programlarıyla eğitime tabi tutularak vasıflı konum kazandırılabilir. Böylece işsizlikle daha az karşılaşılır. Diğer taraftan söz konusu kanun ile "9.8.1983 tarih, 2871 sayılı Kamu Görevlileri ile ilgili Mal Bildirimi Kanunu ile Bu Kanunun yürürlükten kaldırdığı Kanunlar ve 15.5.1930 tarih ve 1609 Sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun" yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkındaki Yönetmeliğin⁶¹ 15.maddesinde mal bildirimlerinin gizliliği, 16.maddesinde ise bilgi verme zorunluluğu ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. BT'nin "katılım, açıklık, iletişim" kavramlarının etkisiyle bu konuda değişiklik gündeme gelecektir. Basına bilgi ve demeç vermeye ilişkin esaslar ise madde 15'te düzenlenmiş olup; "Devlet memurları kamu görevleri hakkında basına, haber

⁶⁰ 19.4.1990 tarih ve 3628 sayılı kanun(RG:4.5.1990-20508)

ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak Bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmetler ile ilgili bilgiler, özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiçbir kimse tarafından açıklanamaz.⁶² hükmü bulunmaktadır. Görüldüğü üzere bu konuda yasal sınırlama vardır. Ancak BT'deki gelişmeler karşısında bu maddenin geçerliliğini sürdürmesi zor görünmektedir. Açıklık, iletişim, açık yönetim ve BT kullanımı modeline geçiş süreci bu maddeyi değişikliğe götürecektir.

Resmi belge, araç ve gereçlerin etki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve iadesine ilişkin 16.md.de;"Devlet memurları görevleriyle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususi işlerinde kullanamazlar. Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılara da şamildir.⁶³ denilmiştir. Oysa artık BT yönlü teknolojik araç/aletler kurum dışına çıkarılabilmektedir. Kamu personeli kurum dışında/dışından görevini sürdürebilmekte; cep telefonu, wap, faks, internet, e-bankacılık işlemleriyle iletişim kurabilmektedir. O halde bu maddenin değişikliği gereklidir. Çünkü iletişim ve BT'nin kullanılması sonucu sanal ofisler yada dışarıdan da işler yönetilmektedir. DMK'daki "...mahaller dışına çıkarılmaması" maddesi kaldırılmalıdır. Hatta örgütlerde iletişim araçları küresel ölçeklerde dışarıda taşınır ve kullanılır olmuştur. Ayrıca emeklilik için md 19'da "Devlet memurlarının, özel kanunda yazılı belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır." Yakında internet ile emeklilik talebi dilekçesi verilebilecektir. İlgili yasa iptal edilmesine karşın, yine de emeklilik yaşı AB standartlarına yükseltilmek istenmektedir. Türkiye'de kamu hizmetlerine giriş yaşı standardını korumakla birlikte, insanlarımızın ortalama ömrü AB'nin ömür standardının altındadır ve ülkemizde personelin erken işe giriş(17-20 yaş) mevcut ekonomik, toplumsal ve ailevi sorunlar nedeniyle yıpranmasının çok daha hızlı olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Yani Türk insanının psikolojik, ekonomik, biyolojik, fiziksel konumu ve kapasitesine uygun bir taban emeklilik yaşı tespit edilmelidir.

Müracaat, şikayet ve dava açma hakkı md.21'de belirtilmiştir;"Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri ve kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerinden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikayetler söz ve yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikayetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikayetlerle ilgili esas ve usuller

⁶¹ (BKK:10.8.1990, No:90/748)(19.4.1990, No:3628; RG:15.11.1990 No:20696)

⁶² (Değişik:12.5.1982-2670/7 Md.),md.15

⁶³ (Değişik:12.5.1982-3670/8.md.), md.16

Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.⁶⁴ Ayrıca müracaatlar hakkında karar verme yetkisi, kurumların çalışma usul ve esaslarını belirleyen yasa, tüzük ve yönetmelikler ile müracaat konusunu düzenlemeye yetkili kılınan mercilere aittir. Konu ile ilgili Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik vardır.⁶⁵ BT etkisindeki kamu personel yönetimi modelinde birbirinden habersiz/haberli biçimde toplu şikayet ve müracaatlar olabilir. İnternet üzerinden "reply/reply to all" yada" forwat" yoluyla bir çok yere de aynı anda e-mail ile şikayet ve bilgi aktarımı başlatılmıştır. Artık "İnternet üzerinden şikayet ve müracaatta bulunma hakkı, savunma ve açıklama yapma hakkı" gündeme gelmektedir. Bir nevi ombudsman denetimi önem kazanmakta ve bu yönde kamu politikaları üzerinde çalışılması gereği ortaya çıkmaktadır. Yazılı ve internet ile şikayet hakkı önem kazanacaktır. Ülkemiz koşullarına göre, ulusal ölçekte ve evrensel BT hukukuna uygun biçimde BT ve internet hukuku hızla düzenlenmeli ve bunun kamu personel yönetimi ile ilişkisi sağlam temeller üzerine kurulmalıdır.

Diğer yandan bir başka madde ile "Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler."⁶⁶denilmiştir. Buradaki sendikalaşma, toplu sözleşme, grev hakkının BT kullanımı sonrası kamu personeli ile ilişkisi çalışmamızın sonraki bölümlerinde tartışılmış olup, aşağıda yasal ve politik sürece değinilmiştir. Demokratik, sosyal ve hukuk devleti olmanın en önemli ilkelerinden birisi de örgütlenme özgürlüğüdür. En doğal insan haklarından da sayılan bu özgürlüğün, sendikal hak olarak tüm çalışanlara ayrımsız tanınması gerekir. Ancak çalışan kesimler içinde işçiler bu hakka sahip olmasına rağmen, memurlar bundan yoksun bırakılmıştır. 1961 Anayasası'nın 46.maddesi ile tüm çalışanlara sendika kurma ve bunlara üye olma özgürlüğünü tanımış; kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının ise yasayla düzenleneceğini öngörmüştür. 1965 tarih 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile Türkiye'de kamu görevlileri ilk kez sendikalaşmıştır. Ancak oldukça sınırlayıcı ve yasaklayıcı hükümler de içeren bir kanun olmasına karşın, 12.3.1971 Muhtırası'nın ardından Anayasayı değiştiren 20.9.1971 tarih ve 1488 sayılı kanun ile kamu görevlilerinin sendikalaşması yasaklanmıştır. 1982 Anayasası ise kamu görevlilerine sendika kurma hakkını açıkça tanımamış, ancak yasaklamamıştır da. Bazı çevrelere göre yurttaşların tüm haklarının Anayasada tek tek sayılmasına olanak bulunmadığı gibi, buna gerek de yoktur.⁶⁷ Bu düşünceden hareket eden bazı

⁶⁴md.21-(Değişik: 12.5.1982-2670/9 md.)

⁶⁵ (BKK: 28.11.1982, No:8/5743; Kanun 14.7.1965, No:657; RG:12.1.1983; No:17926)

⁶⁶ (Mülga 23.12.1972-KHK 2/5 Md.), (Yen.Düz. 12.6.1997-4575/1 md.), md.22, Sendika kurma

⁶⁷ İbrahim Pınar(1999), age., s.246

kamu görevlilerinin son yıllarda memur sendikaları kurduğu, sendikal faaliyetlerde bulunduğu, kamu yetkilerinin ise bu konuda kararsızlık içinde olduğu, bazı valiliklerin bu tür sendikaların kurulmasına müdahale ederek, temsilcilik veya şube açma, genel kurul toplantıları yapma, bülten veya dergi yayımlama, panel, açık oturum veya sempozyum gibi toplantılar düzenleme, sanatsal ve kültürel etkinliklerde bulunmalarına izin vermeme biçimindeki engellerini sürdürdükleri görülmektedir.

Kamu görevlilerinin sendika kurma veya sendikal etkinliklerde bulunmalarını engelleyici davranışların hukuka aykırı olduğu yargı organı kararıyla hükme bağlanmıştır. Sendika ve toplu pazarlık haklarını kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde güvenceye alan ve bu hakların uluslararası kaynaklarını oluşturan çeşitli uluslararası sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmıştır. Anayasanın 90.maddesi uyarınca usulüne göre onaylanmakla kanun hükmünde değer taşıyan ve iç hukukun parçasına dönüşen 87, 98, 151 sayılı ILO Sözleşmeleri ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, "insan hakları belgeleri" olarak "insan haklarına saygılı devlet ilkesi" gereğince idari makamlarını da bağlamaktadır. İşçilerden başka kamu görevlilerini de sendika kurma ve sendikal etkinliklerde bulunma ile başka sendikal hak ve güvenceler sağlayan bu sözleşmelerin idare makamlarınca uygulanması, "Aynı zamanda hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir." denilerek kamu görevlilerinin sendikal haklarını bu sözleşmeler çerçevesinde düzenlemeyi amaçlayan hazırlık çalışmalarının sürdüğü, ancak kamu yetkililerinin bu çalışmalarının sonuçlarını beklemeksizin kamu görevlilerinin sendika kurma, sendikalara üye olma, sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki başvuru girişim, faaliyet ve toplantılarının kısıtlanıp yasaklanmaması, kolluk güçlerinin müdahale etmemesi istenmiştir.

1995'de Anayasada yapılan önemli değişikliklerden birisi dolaylı olarak memurlar ve diğeri kamu görevlilerinin sendika ve üst kuruluşlar kurmalarının Anayasa ile düzenlenmesidir. Böylece genel olarak yönetim kademelerinde-yargı kararlarına rağmen-görülen duraksama giderilmiş; memur sendikalarının kurulması Anayasal temele oturtulmuştur. Anayasanın 23.7.1995 tarihli ve 4121 sayılı yasanın 4.maddesiyle değişik 53.maddesinin 3.fıkrasında "128.maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla bu maddenin 1. ve 2.fıkraları ile 54.madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için BK'nun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma veya anlaşmazlık noktaları

da taraflarca imzalanacak bir tutanakla BK'nun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir." denilmek suretiyle memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kendi aralarında sendika ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri açıklanmıştır. Demek ki getirilen hükümlerle, yasanın cevaz verdiği ölçüde kurulacak olan kamu görevlileri sendikaları, Anayasanın söz konusu maddesinin 3.fıkrasına göre toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev hakkına sahip olamayacak, buna karşın üyeleri adına onların yararlarını korumak için yargı organlarına başvurabilecek ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapılabilecektir. Konu ile ilgili Danıştay ve Sayıştay kararları da bulunmaktadır.

Diğer yandan md.23'te "izin" başlığında "Devlet memurları bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler." İleride ayrıntılarıyla anlatıldığı gibi BT'deki gelişmeler sonrası esnek çalışma saatleri uygulamalarına geçilmesi sonucu izin süreleri ve izni kullanma biçimleri değişecek, "izin"le ilgili hükümlerde değişiklik yapılması gerekli olacaktır. Ayrıca md.24 "kovuşturma ve yargılama" kısmında "Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir." Fakat BT etkisiyle yeni kamu personel yönetim modelinde elektronik imza, el izi tespiti ve yeni kovuşturma/yargılama teknikleri ortaya çıkmaktadır ki bu konuda da hızla hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Çünkü bu vb. yeni düzenlemeler hem BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli için, hem de AB'ye giriş ve küreselleşmenin gereği olarak önem arz etmektedir.

"Bu kanunun 21.maddesi ile hükme bağlanan hakkın kullanılmasında birden fazla Devlet memurunun toplu olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.⁶⁸" denilmektedir. Fakat BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde esnek çalışma saatleri, sanal ortamlarda işin yönetilmesi, yeni toplantı/mülakat teknikleri ve sanal ofis ortamlarına geçişle, hatta e-government anlayışıyla bu hükmün değiştirilmesi gerekecektir. Birden fazla ve toplu olarak şikayet hakkı engeline karşı, internet kullanılarak bireysel ama daha hızlı ve bir nevi birlikte şikayet hakkı söz konusu olabilecektir. Ayrıca md.27'de "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır." Yönetime ve kararlara katılım, açıklık, internet kullanımı, ombudsmanın işleme vb. sonucu geleceğin kamu yönetiminde personel; sorun ve düşüncelerini daha hızlı ve etkin dile getirebilecektir. Diğer bir ifadeyle evrensel yönetim süreci kavramları olan "değişim

mühendisliği, toplam kalite yönetimi, amaçlara göre yönetim modeli kısaca hi-tech ağırlıklı modern yönetim düşüncesi", oluşturduğumuz Türkiye'nin BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli ile doğrudan ilişkilidir. Anayasanın 54.maddesi grev hakkını işçilere tanımakta ve çalışanların ayrı bir kategorisini teşkil eden devlet memurları için böyle bir haktan hiç bahsetmemektedir. Ancak 53.maddeye 23.7.1995 tarih ve 4121 sayılı yasayla eklenen hükümde, yasanın cevaz vermesi üzerine kurulacak memur sendikalarının 54.madde hükümlerine ve 53.maddenin 1. ve 2.fıkralarına tabi olmayacakları açıkça belirtilmiştir. Böylece memur sendikalarının ve memurların grev hakları ile toplu iş sözleşmesi haklarının bulunmadığı Anayasa tarafından da hüküm altına alınarak, bu konudaki tartışmalara son vermiştir.

"Memurlar TTK'ya göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortaklar olamazlar.⁶⁸ Türkiye'de devlet memurlarının maddi/mali sıkıntılar içinde bulunması ve yüksek enflasyon ortamı nedeniyle ikinci ve özel nitelikli(part time) bir işte çalıştıkları, uygulamalar yönünde bilinen bir gerçektir. Yani uygulamalar, bu yasa maddesinin aksi yönünde ve geriye dönüşü mümkün olmayan bir zaruret ve biçimde öyle yoğunlaşmıştır ki, gelecekteki kamu personel yönetimi anlayışında bu yasa hükmünün yürürlüğü kalmayacağı düşünülmekte olup, değiştirilmesi yada memurların maddi olanaklarının anlamlı biçimde/günün refah düzeyi gereklerine uygun olarak artırılması ve ülkedeki ekonomik istikrarsızlıkları önleyici önlemler alınması gerekmektedir.

Ayrıca md.29'da "Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır." BT'nin etkin kullanımı, açıklık, BT ile denetim etkeni sayesinde, bu tür çıkar sağlamalar kısa sürede ve net olarak ortaya çıkarılacaktır. Bir de "Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış olsalar dahi, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır."⁷⁰ Kamu yönetimi ve personel sisteminde, olması gereken düzeyin çok üzerinde görülen gizlilik olgusu; BT'nin kullanımı sonucunda aşılacak, açık(şeffaf, transparan) ve yalın yönetime yerini bırakacaktır.

⁶⁸md.26-(Değişik:12.5.1982-2670/10.md.)

⁶⁹ md.28-(Değişik:30.5.1974-KHK/12; Değiştirilerek Kabul: 15.5.1975-1897/1 md.)

⁷⁰ md.31-(Değişik:12.5.1982-2670/11 md.)

Diğer yandan DMK'da sınıfın tanımlandığı 32.madde, 12 sayılı KHK ile kaldırılmıştır.⁷¹ Sınıflandırmaya ilişkin yeni reform hükümleri düzenlenmektedir.⁷² 33.ve34.maddeler uyarınca hazırlanan kadro cetvellerinde, her kurum için gerekli kadroların sınıfı, derecesi, unvanı ve adedi gösterilir.⁷³ Bu konuda da DMK reform tasarısında değişiklikler yapılmaktadır. 33.madde ile her kurumda çalıştırılan personelin tamamı için görev yerleri belirtilerek kadro tespiti zorunluluğu getirilmektedir. Bu maddeyle getirilen sistem, her kurum için saptanacak kadroların, aynı zamanda "norm kadro"su olmasını sağlamaktadır. Böylece her kurumda ne gibi hizmetlerin bulunduğunu ve bu hizmetleri görececek personelin ne kadar aylık alacaklarını anlamak kolaylaşmaktadır. Bu sistemle kadro kavramı kişilerden ayrılıp, hizmetlere bağlanmaktadır. "Kadro; kamu hizmeti yapan kurumların örgütünü, kamu personelinin örgüt içindeki görevlerini, yetki ve sorumluluklarını, özlük haklarını gösteren ve düzenleyen hukuki bir kavramdır." Kadrolar, ülkemizde memur güvenliğinin önemli bir unsurudur. Memur atandığı kadro için belirlenmiş aylığı alır. Kadrosuz memur çalıştırılmaz. Bunun dışında atanma ve yer değiştirme de olanak dışıdır.⁷⁴ Bu konular da yakın gelecekte BT'deki gelişmelerin kamu örgütlerine yansması sonucu değiştirilemeye tabi olabilir. Fakat memurun iş güvencesi kanımızca, gelişme yolundaki ülkemiz için yakın gelecekte önemlidir. İşsizlik ve iş güvencesinin olmayışı, toplumu ve ekonomiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Konu ile ilgili olarak Genel Kadro Usulü Hakkında KHK vardır.⁷⁵ Burada md.4'te kadro cetvelleri ile ilgili hüküm düzenlenmiştir. Fakat hepsi BT etkeni altında değiştirilmelidir. Kadrolar, kadroların serbest bırakılması, kadroların dağılımı, kadro değişikliği, kadro unvanları, sürekli ve geçici işçi kadro ve pozisyonları, iptal edilen kadrolar gibi hususlar; internette ilgili kurumun(DPB, DPT, DIE; ISKUR vb.) web sayfasında güncellenmiş olarak yayımlanmaktadır. Burada DPB, ilgili kurum ve aday personel arasında bilgi akışı ve iletişimi sağlamaktadır. Kadrolar ve norm kadro uygulamaları ile ilgili son dönemlerde değişiklikler ve yeni uygulamalar söz konusu olmuştur. Öğretmenler için norm kadro uygulamaları⁷⁶ başlatılmıştır. DMS ve DİS sınavları ve kamu personeli alımı ile ilgili tüm süreçler, ilgili kurumların web sayfasında takip edilebilmekte ve personel adayı başvurusu/yerleştirilmesine ilişkin işlemler sürdürülebilmektedir.

⁷¹md.32-(Mülga:30.5.1974-KHK 12/7 md.;Aynen Kabul:15.5.1975-1897/7 md.)

⁷²DPB, Kamu Personel Rejimi Reformu, Ankara, 1998

⁷³ Kadro Cetvelleri, md. 35-(Değişik:31.7.1970-1327/8 md.)

⁷⁴Ibrahim Pınar; age, s.348-351

⁷⁵ (12.12.1983, No:190; Yetki Kanunu:17.06.1982 No: 2680; RG: 14.12.1983, No:1825)

"Kadro ihdası, serbest bırakma ve kadro değişikliği ile kadroların kullanım usul ve esasları hakkında yönetmelik" düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin amacı, kadro ihdası öngören kanun ve karamame taslaklarına eklenecek cetvellerin hazırlanması, tutulan kadroların serbest bırakılma işlemleri ve kadro değişikliği ile kadroların dağılımı, onay mercileri ve kullanılacak cetvellere ait esasları düzenlemektir.⁷⁷ Konu ile ilgili Sayıştay ve Danıştay kararları da bulunmaktadır. Bu yönetmelikte adı geçen "kurum ve kuruluşlara kadro ihdası", "tekliflerin gönderilmesi", "inceleme ve araştırma", "Başbakanlığa sevk", "serbest bırakma ve kadro değişikliği", "kadro hareketleri" ile ilgili olarak BT'nin etkisi olmaya başlamıştır. Artık bu tür işlemler internetle yönetilmektedir. Kadro ile ilgili bütün işlemleri, DPB ve İSKUR artık internet üzerinden gerçekleştirebilir konuma gelmiştir. Sınav tarihleri, sınava başvuru formları, sınava katılma koşulları, sınav sonuçlarının ilanı, itirazlar, kurumların atama işlemleri ve sonuçlar, hatta sabıka kayıt belgesi, LES sınav sonucu, ÖSYM sonuç belgesi gibi dokümanlar internetten öğrenilebilmektedir. Kadro hareketleri bile artık internet üzerinden ve BT kullanılarak yapılabilmektedir. Dolayısıyla DPB, İŞKUR gibi kurumlar ile kamu kurum ve kuruluşlarının özellikle personel yönetimi bölümü çalışanları, BT adeta bütünleşmiş olarak görev yapmalıdır. Bu kanuna tabi kurumlarda çalıştırılan memurların sınıfları aşağıda gösterilmiştir.⁷⁸

Genel İdare Hizmetleri Sınıfı: "Bu kanunun kapsamına dahil kurumlarda yönetim, icra, büro vb. hizmetleri gören ve bu kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar genel idare hizmetleri sınıfını teşkil eder." Bu sınıftaki personel, BT ile yoğun ilişki içinde çalışan kişilerdir. Kurum içi faaliyetleri, daha yoğun biçimde ve günün çalışma saatleri süresince devam eden kişilerdir. O halde işe girişleri ve başarımların değerlendirilmesinde, BT'ni kullanım kapasitesi ve eğitim durumu/niteliğine önem verilmeli, gerekirse eğitimle takviye edilmelidir. İşe giriş formlarında, hatta kaymakamlarla ilgili sicil formlarında artık "Bilgisayar, faks vb. kullanıyor mu?" sorusu bulunmaktadır. Bunun başarımların değerlendirilmesinde de olması önem kazanmıştır. Diğer yandan günümüzde genel idare hizmetleri sınıfı, mesleki ve görevsel yönden birbirinden çok ayrı nitelikte personelin toplandığı, görev tanımlarının çok farklı ve fazla olduğu, tutarsız, geniş bir sınıfı teşkil etmektedir. Yeni reform tasarısında bu konuda yeni hükümlere yer verilmiştir. Norm

⁷⁶ A.Hayrettin Kalkandelen, *İşletmelerde ve Kamu Kuruluşlarında Norm Kadro ve Reorganizasyon*, II.baskı, Önder Matbaa, Ankara, 1976. Uğur Ömürganülşen, "Türkiye'de Kadro Rejiminin Gelişimi", *Hacettepe Üniv. İİBF. Dergisi*, Cilt 5, Sayı. 1-2, Ankara, 1987, s.69-95

⁷⁷(BKK:27.4.1984, No:84/8029), Day.Kanun:13.12.1983, No:KHK 90, RG:13.5.1984, No:18 400)

⁷⁸agy., md. 36-(Değişik:30.5.1974-KHK-12/7md.; Değ. Kabul: 16.5.1975-1897/1.md.)

kadro analizleri ile görev ve iş tanımlarına dayalı yeni ve BT etkisini göz ardı etmeyen bir sınıflama çalışması yapılmalıdır. Diğer sınıflara aşağıda değinilmiştir.

Teknik hizmetler sınıfı, kanımızca BT'ndeki gelişmeleri yakından izlemesi gerekli olan bir sınıftır. Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı personeli de⁷⁹ sağlıkla ilgili BT yönlü gelişmeleri çok yakından takip etmelidir. Sağlık, hem anayasal, hem de DMK açısından önemli olup, çağın şartlarına uygun teçhizat ve araç-gereç kullanılması gereklidir. Ayrıca tüm sınıflarda hizmet öncesi ve mesleki teknolojik araçların kullanımı yönlü hizmet öncesi/hizmetiçi eğitim verilmesi gereklidir. Örn. İİBF öğrencileri, çok iyi düzeyde bilgisayar kullanarak mezun olmalıdır. Vergi hukuku, makro iktisat, işletme dersi gibi, bilgisayar kullanımı/BT uygulamaları dersi de çağın özelliği nedeniyle mezun olmak için geçilmesi gereken ve birkaç dönem süren bir ders olmalıdır. Bilgisayar yazılımı, donanımı ve programlamasında Türkiye'de büyük yetersizlik vardır. En azından örn. fakültelerde yıllardır(10 yıl) aynı kitap okutulmaktadır, oysa çağ 10 yıl öncesinin çok ilerisindedir. "Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı, bu kanun kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri ilköğretim müfettişleri ve yardımcılarını kapsar." Bu sınıf için de BT kullanımı yönlü eğitim ve öğretim büyük öneme haiz olmuştur. Avukatlık hizmetleri sınıfına bakıldığında şunlar belirtilebilir. Mahkemelerde BT kullanılmaya başlanmıştır. Yakın gelecekte avukatların dava takibi işlerinin hatta yargılama safhasının BT yoluyla gerçekleştirileceği beklenmektedir. Davalar bilgisayarlar aracılığıyla görülecek; hatta avukatların yerini bilgisayarlar alacak; paket programla davalar çok hızlı ve objektif olarak çözecektir. O halde BT etkisinde kamu yönetimi modelinde hakim, savcı, avukat ve mübaşir gibi kamu personeli sayısında en azından artışa gidilmemelidir. Adalet Bakanı 22.3.2001'de bir konuşmasında "BT yönlü ulusal yargı ağı kurulması" kararını da açıklamıştır.

Diğer yandan "Emniyet Hizmetleri Sınıfı, özel kanunlarına göre polis, komiser muavini, komiser, baş komiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurlarını kapsar." Bu sınıf BT/teknolojik araç ve teçhizatı yoğun kullanan bir personel sınıfı olup kanımızca, bu konuda hizmet içi eğitim gereksinimi vardır. Yardımcı hizmetler sınıfının⁸⁰ BT kullanımının arttığı modern yönetim anlayışında fonksiyonlarının azalacağı düşünülmektedir. Örneğin sıcak ve soğuk su ihtiyacı, otomatik büro makineleri ile sağlanır olmuş ve çaycılarının görev alanı daralmıştır. Evrak getir-götür işleri ise internet üzerinden, microsoft outlook

⁷⁹Brahim Pınar, Açıklamalı ve Şerhli DMK ve İlgili Mevzuat(1999), s. 372-373

programı/bilgisayar kullanımı ve ICQ üzerinden mesajlaşma ile mümkün hale gelmiştir. Hatta kamu kurumlarında posta hizmetlerine bile gereksinim eskisi kadar değildir. Posta artık e-mail yoluyla/elektronik posta ile gerçekleştirilmektedir. Büro içi temizlik işleri, halı yıkama vb. otomatik makineler ile daha kolay ve hızlı biçime dönüşmüştür. Yakın gelecekte ise bu personele de ihtiyaç kalmayacaktır. Çünkü robot kullanımı söz konusu olacaktır. Diğer taraftan "Mülki idare Amirliği hizmetleri sınıfı, koruma kullanan, zırh vb. teknolojik alet kullanımının güvenlik amacıyla önemli olduğu vali, vali yardımcıları, kaymakam ve maiyet memurlarını kapsayan bir sınıftır." Ayrıca "Milli istihbarat hizmetleri sınıfı, MİT kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalışanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Başbakanlıkça tespit edilen görevleri ifa edenleri kapsar."

Yargı kararları incelendiğinde⁸¹ üzerinde en çok durulan konunun; kadro verilmesi, kıdem, derece yükseltilmesi, intibak vb. olduğu görülmektedir. Yapılan yasal düzenleme ve değişiklik hükümleri incelendiğinde ise DMK'da, BT'ne uyum, gelişim ve kullanım yönlü düzenlemelerin bulunmadığı görülmektedir. DMK ve ilgili kurumların, BT/teknolojik yönlü gelişmelerin kendilerini etkileyeceği ve yasal değişikliklik gerekliliğini gündeme getireceğinin farkına varılmamıştır. DMK genel tebliğleri dönem dönem çıkarılmış; genel olarak bu düzenlemelerin de, ek göstergeler, maaş artışı, sınıflandırma, intibak, sosyal yardım ve hizmetler vb. üzerinde yoğunlaşmış oldukları dikkati çekmektedir. Diğer bir ifadeyle tebliğlerde BT konusuna eğilim yoktur. BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde derece ve kademe ilerlemesine hak kazanma koşullarında BT'ni kullanabilme gücünün de eklenmesi ve bunları etkin/yoğun kullanan kamu personelinin durumunun ücret, kıdem vb. yönden farklı biçimde düzenlenmesi önem kazanmaktadır. Örneğin MEB'e bağlı öğretmenler için son yıllarda BT(bilgisayar, internet kullanımı) hizmet içi eğitim programları uygulanmaktadır. Oysa yasada bu konuda bir düzenlemeye gidilmemiştir. Dahası okullarda öğrencilere yönelik bilgisayar kursları ve dersleri, genelde verimli değildir. Teknoloji kullanma kapasitesi ve işgücünün artışı nedeniyle bütün personelin maaşında bir artış olması da gereklidir. Çünkü bunlar bir nevi "uzman personel" konumuna geçmekte ve maaş artışı gereği önem kazanmaktadır.

37.maddede ise; "Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibarıyla azami yükselebilecekleri derecelerin 4.kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son 6 yıllık

⁸⁰age., s. 373

⁸¹Yargı kararları, age, s. 500-540

sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanlardan son sicil notu olumlu bulunanların kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilir.”⁸² hükmü yer almıştır.

Mevzuat yönlü incelemelerimiz “derece, kademe yükselmeleri”nin üzerinde en çok durulan konu olduğunu göstermiştir ve bu konuda tebliğler ile yargı kararlarının fazlalığı dikkatimizi çekmiştir. Bu arada “kademe; derece içerisinde görevin önemi ve sorumluluğu artmadan, devlet memurunun olumlu sicil almasına ve bulunduğu derecedeki hizmet süresine bağlı olarak aylığındaki ilerleyişi adımıdır.” “Genel olarak 18 yaşını tamamlayanlar devlet memuru olabilirler. Bir meslek veya sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanunu’nun 12.maddesine göre kazai rüşt kararı almak şartıyla Devlet memurluklarına atanabilirler.”⁸³ Uygulamada 30 olarak belirtilen üst yaş sınırlaması yasada bulunmamaktadır. Emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Ayrıca ülkemizde yasada eğitimde geçirilen yılların arttığı görülmekte(7-22 yaş); ardından askerlik, lisansüstü eğitim, dil kursları vb. sonucu memuriyete giriş yaşının yükseldiği dikkati çekmektedir. Sınıflandırmada öğrenim unsuru ile ilgili olaraksa, “Genel olarak ortaokulu bitirenler memur olabilirler. Ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkokulu bitirenlerin de alınması caizdir. Bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselebilmek için kuruluş kanunları veya bu kanun ve kuruluş kanunlarına dayanılarak çıkarılacak yönetmelikler ile işin gereğine göre daha yükseköğrenim dereceleri veya muayyen fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi şartlar konulabilir.”⁸⁴ Dikkat edilirse bu maddede yasa koyucu yine BT’deki gelişmeleri dikkate almamış, bu yönde bir hüküm beyan etmemiş, BT’deki gelişim-personel ilişkisi o tarih itibarıyla fark edilmemiş, sonradan da bir değişikliğe gidilmemiştir.

“Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylık ve ek göstergeleri aşağıdaki şekilde tespit edilir.”⁸⁵ Söz konusu hüküm Türkiye’de kamu personel rejiminde uzun yıllardır periyodik olarak en çok üzerinde değişiklik yapılan maddedir. Bu madde devlet memurlarına ödenecek aylıklara esas olan gösterge ve ek göstergeleri düzenlemiştir. Memur aylıklarının hesaplanmasında bir yenilik olarak getirilen göstergeler konusunda 657 sayılı yasadaki gerekçede şöyle denilmektedir: “...1)Aylığın tespitinde esas, tekabül ettiği hizmetin devlet için taşıdığı değerlerdir. 2)Aylığın hesaplanmasında, ayrıca hizmetin memur tarafından taşıdığı risk ve memurdan beklenen hizmet şartları da göz önünde bulundurulacaktır.” Bu konuda uzun yıllardır dürüst, tutarlı ve adil davranılmamıştır yani bu madde uygulamalarla ters bir durumdadır ve uyumlu değildir. Örn.öğretim üyeliği, doktorluk, askerlik,

⁸²md.37-(Yen.Düz.29.11.1984-KHK-243/3 md.)

⁸³ md.38 ve.40-(Değişik:31.7.1970-1327/11 md.)

⁸⁴ md.41-(Değişik:30.5.1974-KHK 12/1 md.; aynen kabul: 15.5.1975-1897/1 md.)

⁸⁵ md. 43-(Değişik:12.2.1982-2596/1md.) bkz, agk, s. 571-582

öğretmenlik, hakimlik kamu yönetimi açısından önemli mesleklerdir. Oysa bu personelin aylıkları günün koşullarında çok yetersizdir. Bir de çalışma yaş hadleri konusunda mevzuatta bir hüküm belirtilmemiştir.⁸⁶ Oysa yaş hadleri bulunmakta, genel olarak 65'tir. Ayrıca "Hiçbir memur sınıfını dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaz."⁸⁷ "5. ve daha aşağı derecedeki kadrolara, derece yükselmesi için gerekli niteliklere haiz memur bulunmaması hallerinde, 36.maddede belirtilen öğrenim durumları itibarıyla tespit olunan yükselene bilecek dereceyi aşmamak ve karşılık gösterilecek kadro derecesi kazanılmış hak aylık derecelerinin 3 üst derecesinden fazla olmamak kaydıyla, bu dereceler karşılık gösterilerek, kendi derecesi ile aynı sınıftan memur atanması mümkündür. Bu gibiler işgal ettikleri kadroda kazanılmış derece ve kademelerinin aylığını almaya devam ederler ve kazanılmış aylıklarındaki kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi genel esaslara göre yapılır. Karşılık gösterilen kadrolar, ilgililer için kazanılmış hak teşkil etmez."⁸⁸ Uygulamada ise tam tersidir. İşçi, memur, geçici işçi, zabıta vb. hepsi görev ve hizmet sınıfı dışındaki işlerde çalıştırılmaktadır. BT etkisinde kamu personel yönetimiyle bu konuda da atılım yapılmalıdır. "Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları (MİT Müsteşarlığı hariç) personel atamasına lüzum gördükleri boş kadroların sayılarını, sınıf ve derecelerini belirterek DPB'na bildirirler."⁸⁹ Artık burada da personel tarafından BT kullanılmaktadır.

"DPB, atama yapılacak boş kadroların sınıf ve derecelerini, kadroların buldukları kurum ve yerlerini, kadrolara alınacak personel sayılarını, alınacak personelin genel ve özel şartlarını, en son başvurma tarihini, başvurulacak mercileri, sınav yerlerini ve zamanlarını ve gerek görülen diğer bilgileri başvurma süresinin bitiminden en az 15 gün önce RG, radyo, TV ve ülke çapında tirajı yüksek gazetelerden biri ve uygun görülecek diğer araçlar ile duyurur. Sınavsız atama yapılacak yerlere kadro adetinden fazla istekli bulunduğu taktirde açılacak sınavın gün ve yeri yukarıdaki şartlara uygun olarak ayrıca duyurulur."⁹⁰

Belirtilenler, son dönemde BT kullanılarak yapılmaya başlanmıştır. Yakın gelecekte TOEFL sınavlarında olduğu gibi bu sınavların da bilgisayar üzerinde gerçekleştirilmesi beklenmelidir. Diğer yandan yasalar, uygulamaların gerisinde kalmaktadır. Değişikliklerin hızla getirilmesi bir gereksinimdir. DPB, ISKUR'un internet üzerinden personel alımı gerçekleştirdiğine ilişkin personel yönetimi yönlü yasa metni henüz bulunmamaktadır.

DMK bölüm 2'de genel ve özel şartlar incelenmiştir. Genel olarak ortaokulu bitirenlerin memur olabilecekleri yasanın 41.maddesindeki hükmünde yer almıştır. Ancak aynı madde bu koşula da bir istisna getirilerek ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı

⁸⁶md.44-(Mülga:31.7.1970-1327/15 md.)

⁸⁷md.45-(Değişik:30.5.1974-KHK 12; Aynen Kabul:15.5.1975-1897/1)

⁸⁸(Değişik:12.2.1982-2592/2 md.)

⁸⁹md. 46-(Değişik: 12.5.1982-2670/2 md.)

⁹⁰md.47-(Değişik:12.5.1982-2670/13 md.)

taktirde ilkokulu bitirenlerin de memur olabileceklerini kabul etmiştir.⁹¹ Oysa 8 yıllık temel eğitim görmeyenlerin artık memur olamayacağı görülmektedir. Bilgi toplumuna geçiş ve küreselleşme yönlü gelişmelerin etkisi burada da görülmektedir. Bankalarda son dönemde memur alımı için üniversite mezunu olması şartı aranmaktadır. Yakında lise öğrenimi de mecburi konuma getirilecek, hatta 12 yıllık temel ve mecburi eğitime geçilecektir. Zaten hükümet programlarında ve 19.2.2001'deki ekonomik kriz sonrasında son ulusal programda bu konuda hüküm vardır. Yukarıdaki şartlara son zamanlarda "bilgisayar kullanma becerisi" de eklenmektedir. Hatta yakında "BT kullanma becerisi ve uyumu koşulu" aranmalıdır. Oysa yasada bu yönde bir hüküm düzenlenmemiştir. Özel şartlara BT araçlarını kullanma becerisi de eklenmektedir. Windows, word, excell, logo, netsis, paket programlama vb.den gerekli olanı kullanım düzeyi ve becerisi, mülakatta sorulmaktadır. Bilgisayarlı muhasebeciliğe geçiş olmuş; artık muhasebe bölümüne personel alımı için tecrübe yanında bilgisayarlı muhasebe programını bilme koşulu aranmaktadır. Diğer yandan TC vatandaşı olma şartının, küreselleşme, AB ile ilişkilerin artması, esnek çalışma biçimleri, BT kullanımının artması karşısında değişeceği beklenmelidir.

DMK'da sınavlara katılmaya ilişkin; "Duyurulan Devlet hizmet ve görevlerine devlet memuru olarak girmek isteyenler, belirlenen şartları yerine getirerek başvurularını yaparlar."⁹² hükmüne yer verilmiştir. Bu başvurular artık internet üzerinden de yapılmaktadır. Sınav şartı ile ilgili olarak da; "Devlet kamu hizmet ve görevlerine devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır."⁹³ denilir. Son dönemlerde TOEFL yabancı dil sınavı bilgisayarla yapılmaktadır. Çok yakın gelecekte personel seçimi, yerleştirilmesi/yükseltilmesi ile ilgili sınavların bilgisayar başında(BT kullanılarak) gerçekleştirilmesi beklenebilir.

"Sınav sonuçları, ilgili kurumda teşkil edilen sınav komisyonlarının sorumluluğunda belirlenerek, başarılı olanların isimleri, başarı sıralarına göre ilan edilir ve yazı ile de ilgililere bildirilir. İlan edilen sınav soruları müteakip sınav tarihine kadar geçerlidir."⁹⁴ Sınavlar son dönemlerde ÖSYM tarafından gerçekleştirilmekte, sonuçları internetle, wap uyumlu cep telefonları veya 0 800 hatlı telefonlar üzerinden verilmekte olup, BT'nin personel alımındaki etkisini burada da görmek mümkündür. Kurumların memur ihtiyaçlarını karşılama şekli ile ilgili olarak; "Kurumların memur ihtiyaçları yayınlanan sınav sonuçlarında belirlenen başarı sırasına göre ilgili

⁹¹md.48-(Değişik:12.5.1982-2670/14 md.) bkz, age, s.629

⁹²md.49-(Yen.Düzenleme: 12.5.1982-2670/15 md.) (Değişik:29.11.1984-KHK 243/5 md.)

⁹³md.50- Değişik:29.11.1984-KHK 243/6 md.)

⁹⁴md.51-(Değişik: 29.11.1984-KHK 243/7 md.)

kurumlarca atama yapılmak suretiyle karşılanır. Müteakip sınav dönemine kadar kurumların acil ihtiyaçları; sınavlara girip kazanmış ancak yeterli kadro olmaması nedeniyle ataması yapılamayanlardan; yayınlanan başarı sırasına göre karşılanabilir. Yapılan atamalar, ilgili kurumlarca derhal DPB'na bildirilir.⁹⁵ hükmü bulunmaktadır. Günümüzde internetten iş başvurusu yapılabilmektedir. Aday personel, DPB ve ilgili kurum internet üzerinden iletişimde bulunarak personel alımı işlemleri yürütülür olmuştur. Ayrıca "Sakatların devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştıracakları, Maliye, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile DPB'nca müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir."⁹⁶ "Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında özürle çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır."⁹⁷ "Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan özürle personel sayısını 3 ayda bir DPB'na bildirmekle yükümlüdür. Bu kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda özürle personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden DPB sorumludur."⁹⁸ denilmiştir. BT'ndeki gelişmelerin kamu kurumları ve personeli üzerinde etkisi artıkça, özellikle bilgisayar başındaki işlerde özürle personel istihdamı oranında artış beklenebilir. Çünkü BT kullanımı, özürünün kusurunu bertaraf ederek işini başarıyla gerçekleştirmesine yardımcı olacaktır. Dolayısıyla sakatların kamu kurumlarında görev almaları yönündeki engel de kalkacaktır. Örn.Kamu Yönetimi Bölümü mezunu ve küçük yaşında hastalık geçirmesi sonucu kollarında zayıflık oluşmuş bir gencin kaymakamlık sınavına alınmıyor olması durumu, BT etkisinde kamu personel yönetimi modelimizde anlamsız kalacaktır. Aksine bir uygulama ise bir kolunu kaybetmiş bir kişinin yardımcı doçent olabildiğinin bilinmesidir. Bu bağlamda ülkemizdeki engelli ve eğitilmiş personelin istihdamındaki düalizme son verilmeli ve özürünün istihdam alanları genişletilmelidir. DMS ve DIS sınavları yine son 1-2 yılda önem kazanmış olup; Türkiye'de merkezi sistemle personel alımı uygulaması politikası sonucu, kayırmacılığın, siyasi müdahale ve torpilin önlenmesi yönünde olumlu adımlardır. DMS sınavında 70 puan alan adaylar başarılı sayılmakta, il ve eğitim düzeyine/mesleki niteliğine göre 5 tercihte bulunmakta, DPB, Maliye Bakanlığı ile ÖSYM ortak personel alımı politikalarıyla, sözlü sınav yapılarak/yapılmaksızın aday kamu kurumlarına mesleğe giriş hakkı kazanmaktadır. Görüşme, sözlü sınav da denen mülakat kanımızca, adayın kişisel ve mesleki özelliğini yakından tanıma ve kurumun aday tarafından tanınması açısından önemlidir; bu nedenle mülakat mutlaka yapılmalıdır.

⁹⁵md. 52-(Değişik:12.5.1982-2670/18 md.)

⁹⁶(30.5.1997-KHK, 572/15 md.)

⁹⁷md. 53-(Yen.Düz.:12.2.1982-2595/3 md.)

⁹⁸ (Ek:30.5.1997 KHK 572/15 md.)

DIS sınavı başarı notu ise 60 puandır ve kurumlar açık pozisyonları/kadro taleplerini belirledikçe, T.İş Kurumu web sayfalarında, il müdürlüklerinde, yüksek tirajlı ulusal gazetelerde ve RG'de bunları yayınlamaktadır. 60 puanın üzerinde puan alan adaylar, mesleki nitelikleri, eğitim durumlarına uygun kadrolar için başvuruda bulunarak, mülakat sınavına girmektedir. Mülakat ve diğer aşamalarda başarılı/olumlu bulunan adaylar, kamu kurumlarına işçi personel kadrosuyla giriş hakkı elde etmektedirler. DIS ve DMS sınavlarının geçerlilik süresi 2 yıldır. DIS sınavına göre işe yerleştirilme; mezunlar için aslında yeni bir istihdam biçimidir. DIS sınavı ile daha çok KİT, sosyal güvenlik kuruluşları, belediyeler, mesleki kamu kuruluşları ve TSK'nın ilgili birimlerine personel alınmaya başlandığı görülmektedir. Devlet İşçi Sınavı'na 4 yıllık fakülte mezunları da kendi eğitim alanları ve seviyeleriyle ilgili konularda çalışmak üzere giriş hakkına sahiptir. DIS'e göre yerleştirmede de norm-kadro esası uygulanmakta, kişiler mezun oldukları alana uygun bir işe yerleştirilmektedir. Ayrıca bu sınavla askeri kurumlara, kütüphanelere, tüm KİT ve bağlı kuruluşlarına mühendis, avukat, doktor, büro elemanı, şöför, daktilograf, kütüphaneci, bilgisayar programcısı vb. alınması için kadro açılarak web adresinde ilan verildiği görülmektedir. O halde DIS sınavına dayalı yerleştirme de mezunlar için alternatif ve yeni bir işe yerleşme basamağıdır. Hem de bu sınav sonucuna göre yalnız işçi değil, DMK'ya tabi memur sınıfları içindeki mesleklere dayalı yerleştirme de yapıldığı dikkatimizi çekmektedir. Söz konusu personel de aynı DMS sınavı sonucu yerleştirilen memurlar gibi kamu personeli ile ilgili tüm yasal güvencelere sahip olarak çalışmaktadırlar.⁹⁹ DIS ve DMS puanı ile kamu personeli seçme ve yerleştirme işlemlerinde "norm-kadro esası"na dikkat edildiği gözlenmektedir. Yani aday, önceden eğitim gördüğü/uzmanlaştığı alanda ve niteliklerine uygun bir göreve alınmaktadır. Bu da Türk kamu personel yönetimi açısından olumlu ve önemlidir. Aşağıda DMS sınavı ile ilgili olarak çıkarılmış genelgeye yer verilmiştir.

"6.12.1985 tarihli ve 85/10260 sayılı BKK ile yürürlüğe konulmuş bulunan İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliğine 2.2.1999 tarihli ve 99/12377 sayılı BKK ile eklenen ve 11.10.1999 tarihli ve 99/13781 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen Ek 1 inci madde ile, Yönetmelik kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında Devlet memuru olarak çalışmak isteyenlerin yazılı sınavlarının, yılda 2 defadan fazla olmamak üzere ülke çapında merkezi olarak DPB'ce ÖSYM'e yaptırılacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının, merkezi sınav sonucuna göre atama yapacakları kadroların sayısını, unvanını, sınıf ve derecesini ve atanacaklarda aranacak şartları DPB'na bildirecekleri, DPB'ce atama yapılacak boş

⁹⁹Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınav Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar(Tebliğ)(17.6.2000 tarih, 24082 sayılı RG)

kadrolar ve atanacaklarda aranacak şartların duyurulacağı, duyurulan kadrolar için aranan şartları taşıyanların bu kadrolara atanmak için DPB'ye başvuracakları, DPB'nin Merkezi Sınav başarı sırasına göre atanma hakkını elde edenleri tespit ederek ilgili kuruma ve adaya bildireceği hükmüne bağlanmıştır.¹⁰⁰

Anılan Ek Maddenin, 7.fıkrasında "Yıl içerisinde yapılacak merkezi sınavın sayısı, gerektiğinde hizmet sınıfları ve benzeri nitelikteki memuriyet unvanları için ayrı ayrı ve farklı tarihlerde sınav yapılması, sınavın geçerlilik süresi, sınav sorularının konusu, sayısı ve ağırlıkları, katılanların öğrenim düzey ve nitelikleri itibariyle sınıflandırılması, merkezi sınavın bölümleri ile diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile ÖSYM'nin görüşü alınmak suretiyle DPB'ce belirlenir." hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm gereğince DPB'nca ilgili kuruluşların görüşleri alınmak suretiyle belirlenen "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İlk Defa Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınavla İlgili Usul ve Esaslar"ın 8.maddesinde;"DPB, kamu kurum ve kuruluşlarının memur ihtiyaçlarını karşılamak için yürürlükteki mevzuata uygun olarak açıktan atama izni alınan kadroların sayısını, unvanını, sınıf ve derecesini, buldukları yeri ve atanacaklarda aranacak şartları RG'de/uygun görülecek yazılı/görsel medyada ilan eder. Bu ilanda başvuru süresi, başvurunun nasıl ve nereye yapılacağı bilgileri yer alır. Başvuru süresi ilanın yayımı tarihinden itibaren en az 15 gün olarak belirlenir. Ayrıca, söz konusu ilan, il ve ilçelerde de mülki idare amirlerince ilan tahtalarında başvuru süresinin bitiminden önceki 15 gün boyunca asılı tutulur. İlanın asılmasında ve indirilmesinde tutanak düzenlenir. Devlet memuru olmak isteyen adaylar duyurulan boş kadrolardan durumlarına uygun olanlara atanmak için aynı veya farklı kurumlara ait en fazla beş kadroyu tercih etmek suretiyle DPB'ye başvururlar ve başvuru belgelerine DMS sınav sonuç belgesinin fotokopisini de eklerler." denilmektedir.

Diğer taraftan, kamu iktisadi teşebbüslerin ve bağlı ortaklıkların 1999 ve 2000 yılına ait genel yatırım ve finansman programına ilişkin 13.10.1999 tarihli ve 98/11845 sayılı Kararnamenin eki Karar ile 14.10.1999 tarihli ve 99/13415 sayılı Kararnamenin eki Karar'ın, 7.5.1999 tarihli ve 99/12722 sayılı Kararname ve 11.10.1999 tarihli ve 99/13780 sayılı Kararname ile değiştirilen 4 üncü maddesinde kamu iktisadi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarının, İlk Defa Devlet Kamu Hizmet ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği uyarınca ÖSYM'nce yapılacak sınavda başarılı olanlardan söz konusu yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde DPB'nin izniyle açıktan personel alabilecekleri ifade edilmiştir. Bu itibarla, yukarıda belirtilen kamu kurum ve kuruluşları; usulüne uygun olarak açıktan atama izni aldıkları kadro ve pozisyonlardan merkezi sınav sonucuna göre atama yapmak istedikleri kadro ve pozisyonlarını, internetteki ekli form(Ek-1) kullanılmak suretiyle en geç DPB'ye göndereceklerdir. DPB'ce, hizmet ihtiyacı göz önünde bulundurularak uygun görülecek zamanlarda kurumlarca bildirilen boş kadro ve pozisyonlar ilan edilecektir. DPB, kurum ve unvan tercihleri ile kurumların aradıkları nitelikleri de dikkate alarak başvuranlardan merkezi sınav başarı sırasına göre atanma hakkını elde edenleri tespit ederek ilgili kuruma ve adaya bildirecektir. Kuruluşlar; yapılan değerlendirme sonucunda, ilan edilmiş olan boş kadro ve pozisyonlarda belirtilen şart ve nitelikleri taşımadığı tespit edilenleri, atamalarını yapmama gerekçeleriyle birlikte ekli Form'la (Ek-2) Devlet Personel Başkanlığına bildireceklerdir. Adı geçen Başkanlık bunların yerine diğer adaylardan kurumlarca istenilen niteliklere sahip olanları kurumlara bildirecektir. Kurumlar; ataması yapılarak göreve başlayanlar ile ataması yapıldığı halde göreve başlamayanları ve ataması iptal edilen adayları, DPB'ce gönderilen listelerde belirtilen süreler içerisinde ekli Form'larla(Ek-3, Ek-4, Ek-5) Devlet Personel Başkanlığına bildireceklerdir. Kamu kurum ve kuruluşları, DPB'ye gönderecekleri ekli formları ayrıca(Excel Formatında) Manyetik Disket Ortamında ileteceklerdir. Söz konusu formlar DPB'nin internet'deki www.basbakanlik-dpb.gov.tr adresinden veya adı geçen Başkanlıktan disket olarak temin edilecek, bu standardın dışındaki formlarla yapılan talepler işleme konulmayacaktır. Diğer taraftan, kamu kurum ve kuruluşlarınca 1999 yılı için ÖSYM tarafından yapılan DMS sınav sonucuna göre atama yapmak üzere alınmış bulunan açıktan atama izinleri, 2000 yılı için de geçerli olacaktır."

¹⁰⁰www.basbakanlik-dpb.gov.tr Genelge(2000/1)

Görüldüğü gibi sınavların yaptırılmasında da son dönemde BT etkisi görülmektedir. Çünkü ÖSYM, internet ve diğer BT'ni çok yoğun kullanarak bu sınavları gerçekleştirmektedir. Son yasal düzenlemede¹⁰¹ bir nevi BT etkisi görülmektedir. Konu ile ilgili mevzuatta "İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği"¹⁰²dir. Değerlendirme ile ilgili hüküm ise; "Yönetmeliğin 15.maddesindeki konulara göre hazırlanan yazılı sınavlar 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu değerlendirilme sonucunda sınav kurulunca sözlü sınava çağrılacak adayların yazılı sınavda en az 70 puan almaları şarttır. Sözlü sınav ile mülakat ve uygulamalı sınavlar da 100 tam puan üzerinden değerlendirilir ve bu sınavlarda başarılı olmuş sayılmak için en az 70 puan alınması şarttır. Sınava katılanların nihai puanları yukarıdaki esaslara göre sınav kurulu üyelerinin her birinin yazılı, sözlü sınavlarla, uygulamalı sınav ve mülakatta ayrı ayrı verdikleri puanların aritmetik ortalaması alınarak tespit edilir. Kurumlarca sadece yeterlilik sınavı yapıldığında en az 70 puan alanlar sınavı kazanmış sayılırlar."¹⁰³ 17.10.1999'da merkezi sistemle DMS bir süre sonra da yine merkezi sistemle DİS sınavları gerçekleştirilmiştir. Sınav kağıtları da artık optik okuyucularla okunmakta; BT'den büyük ölçüde yararlanılmaktadır. Dolayısıyla ilgili maddelerin BT etkisiyle yeniden düzenlenmesi gereklidir.

Başarı listesi başlığı altında; "Sınav kurulunca, değerlendirme sonuçları en yüksek puandan başlamak üzere sıraya konularak bir başarı listesi hazırlanır. Bu sıralamada puanların eşit olması halinde uygulama veya mesleki bilgiler puanına öncelik verilir. Duyuruda yer alan boş kadro sayısı kadar aday, başarılı olan diğerleri de yedek olarak sınavı kazanmış sayılır. Hazırlanan bu liste, kurul üyeleri ve başkan tarafından imzalanır ve sınavı açan kurum amirine teslim edilir."¹⁰⁴ denilmektedir. Başarı sıralamasına göre personel alımına dikkat edilmesi ve adayın kurul önünde mülakata tabi tutulması, kamu personel yönetiminde etkinliği artıracığından; bu hükümlere BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde de önem verilmelidir. "Sınavlarda başarılı olanlardan devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya ve 47.maddeye göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur adayı olarak atanırlar. Aday olarak atanmış devlet memurunun adaylık süresi 1 yıldan az , 2 yıldan çok olamaz. Bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz."¹⁰⁵ Belediye personeli ile DMK'daki hüküm arasında tutarlılık bulunmamaktadır, yasal düzenlemeleri ayrıdır ve DMK ile arasında çelişkiler bulunmaktadır. Bu ayrı bir inceleme konusudur.

Adayların yetiştirilmesine yönelik olarak; "Aday olarak atanan memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve devlet memuru

¹⁰¹İbrahim Pınar, Açıklamalı ve Şerhli DMK ve İlgili Mevzuat(1999), age., s. 639-641

¹⁰² BKK: 6.12.1985 No:85/10260 Day.Kanun(14.7.1965 No:657; RG: 30.1. 1986 No:19004)

¹⁰³ agk, md.18-(Değişik: 28.5.1988- 88/13020 K.)

¹⁰⁴ agk, md.19

olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır. Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları ve hangi kurumların sorumluluğunda yapılacağı ve diğer hususlar Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”¹⁰⁶ Burada aday memurluk sırasında BT yönlü eğitime değinilmemiştir. BT araçlarının personel tarafından kullanımı görerek, deneme yanılma veya tekrarla öğrenme sonucunda kullanılır olmaktadır. Kamu personeline BT varolan olanaklar ve kapasitesinin altında kullanılmaktadır. Sonuçta BT kamu kurumlarında genelde varolmasına rağmen, tam kapasite ile kullanılmadığı dikkati çekmektedir. Atıl kapasite vardır. Dolayısıyla “teknolojik açık”¹⁰⁷ oluşmaktadır. Gelişme ile kalkınma arasındaki fark BT kullanımı yönüyle Türkiye örneğinde de görülmektedir. Konu ile ilgili mevzuat olaraksa, aday memurların yetiştirilmelerine dair genel yönetmelik¹⁰⁸ bulunmaktadır. Burada da kamu personelinin adaylık süresinde BT kullanımı yönlü eğitimine değinilmemiştir. Yasanın geride kaldığı, eğitim konuları arasında BT/teknoloji kullanımının hiç olmadığı, sadece “haberleşme” başlığına yer verildiği görülmektedir. Uygulamada ise gelecekte personel alımıyla ilgili tüm işlemlerin bilgisayarlar aracılığıyla yapılacağı görülmektedir. Sınav sorularının hazırlanması, sınavlar, temel eğitim sınavları, değerlendirme, sınav sonuçlarının bildirilmesi, yazılı sınavlara itiraz, sınavların iptalini gerektiren haller vb.’inde bilgisayar ve BT’nin etkin biçimde kullanılacağı beklenmektedir.

657 sayılı DMK’nın “Hizmet Şartları ve Şekilleri “ kısmı, 6.bölümünde, personel başarımlarını değerlendirmesine ilişkin hususlar “Sicil” başlığı altında düzenlenmiştir.¹⁰⁹ Buna göre, aday yada asli memur olsun her devlet memurunun bir memur kütüğü, numarası, bir memur cüzdanı ve özlük dosyası bulunacaktır.¹¹⁰ Diğer yandan 110.maddede “sicil dosyası” başlığı altında, sicil dosyalarına; sicil raporları, müfettişlerin denetleme raporları ve mal beyannamelerinin konulacağı¹¹¹ ifade edilmiştir. Özlük ve sicil dosyaları, devlet memurlarının ehliyetinin tespitinde, kademe ilerlemesi, derece yükselmesi, emekliye çıkarma, hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde başlıca dayanaklardır.¹¹² Bununla birlikte, DMK sicil formu örneği incelendiğinde, “görevde gösterilen başarımın değerlendirilmesi”ne ilişkin soruların, iş başarımından ziyade personelin işyeri, iş düzeni ve iş arkadaşlarıyla

¹⁰⁵ agk, md 54(Değişik:12.5.1982-2670/19.md.) Bölüm 3, Adaylık, Adaylığa Kabul Edilme.

¹⁰⁶ md.55-(Değişik 12.5.1982-2670/20 md.)

¹⁰⁷ Vural Savaş, İktisadi Kalkınma, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2.baskı, Eskişehir, 1996

¹⁰⁸ (BKK: 21.2.1983 No:83/6061; Day.Kanun:14.7.1965 No:657; RG:27.6.183 No:18090), bkz, s.672-681

¹⁰⁹ Sicil/başarımlarını değerlendirme ile ilgili bölüm Ayşe Yıldız, “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Gizlilik Yönüyle Personel Başarımlarını Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi(1998), agm., s.185-213’den derlenmiştir.

¹¹⁰ 23. 07.1965 tarih ve 657 sayılı DMK, m.109. Aktaran: Y. Methibay, DMK ve İlgili Mevzuat, Barış Kitap ve Yayınevi, Ankara, 1997, s.75.

¹¹¹ Adı geçen kanun, m.110, s.75.

uyumu ile amirine/emirlere riayeti gibi, kişilik yönünü değerlendiren sorular olduğu, başarıyı ve amaçları gerçekleştirme derecesini ölçen görevsel ölçütler olmadığı görülmektedir. Kaldı ki her görevin(veznedar, fizik, İngilizce/beden eğitimi öğretmenleri, vergi memuru, adliye katibi, askeri idari personel gibi) görev tanımı, görev değerlendirilmesi ve nitelikleri birbirinden çok farklı olup, her görevlinin hem tek bir formla, hem de yıllardır aynı usulle değerlendirilmesi eleştirilmektedir. Yine DMK'ya göre memurların sicil amirleri, kurumlarınca DPB'nin olumlu görüşü alınmak suretiyle, özel yönetmeliklerle belirlenmektedir.¹¹³ Kurumların taşra teşkilatlarında bulunan memurların sicil amirleri vali ve kaymakamlardır.¹¹⁴ İzmir, Manisa, Aydın gibi birden fazla ilde faaliyet gösteren ve "Bölge Müdürlükleri" ismiyle teşkilatlanmış kurumlara yukarıdaki hükümlerin uygulanabilirliği BKK ile belirlenmektedir. Fakat kamu kurumlarında memuriyet bir meslek memurluğu olarak algılanmakta, memur emekli oluncaya kadar, çok uzun yıllar bu görevde istihdam edilmektedir. Dolayısıyla amirler de sicil raporlarında genelde "iyidir" ifadesi kullanılmaktadır.¹¹⁵ Değerleme her yıl yapılan, rutin işlerden biri olarak görülebilmektedir. Oysa başarıyı ortaya çıkaran, eğitim ve geliştirme çalışmalarını gündeme getiren, üst kademe yöneticilik kabiliyetine sahip kişileri belirleyen, objektif ve dinamik bir süreç olmalıdır. Personelin kendisi, çalışma arkadaşları yada tarafsız değerlendirme kurulları ve psikologlar da görevin önem ve niteliğine göre değerlemeye katılabilir.¹¹⁶ Gerektiğinde "değerleme mülakatı" da yapılmalı, "açık sicil" uygulamasına mümkün mertebe her alanda geçilebilmelidir. Burada merkezi/yerel, özel/kamu ayrımı söz konusu değildir. Bir başka önemli husus, memurların liyakat derecesinin not esasına göre kıymetlendiriliyor olmasıdır. 60-75 arası "orta", 76-89 arası "iyi", 90-100 arası "çok iyi" olarak değerlendirilmektedir.¹¹⁷ İleride de görüleceği üzere KİT personel sicil yönetmeliğinde A,B,C,D şeklinde harflerle simgelenen puanlama yapılmakta olup¹¹⁸, Avrupa Topluluğu ülkelerinde de özel/kamu ayrımı yapılmaksızın bu tür puanlamaya önem verildiği bilinmektedir. Ülkemizde özel kuruluşlarda, daha objektif ölçütlere dayalı, astın da fikrinin alındığı, harflerle simgelenen puanlama sistemine dayalı personel ve performans geliştirme formları uygulanmakta olup, bu konudaki uzman kişilerden/ilgili formlardan kamu kurumları

¹¹² Adı geçen kanun, m.111, s.76.

¹¹³29.11.1984 tarih ve 243 sayılı KHK, m.19. Aktaran: Y. Methibay, DMK ve İlgili Mevzuat(1997), s.76.

¹¹⁴23.07.1965 tarih ve 657 sayılı DMK, m.112: 02.02.1988 tarih ve 88/1263 sayılı BKK. gereğince Karayolları Genel Müdürlüğü ile Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü için bu hüküm uygulanmaktadır. (RG:04.03.1988, 19774)

¹¹⁵ Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*,(1994), age, s.142.

¹¹⁶ Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol, Gönül Budak, *Personel Yönetimi* (1996), age., s.218-220.

¹¹⁷18.10.1986 tarih ve 19255 sayılı DMK Sicil Yönetmeliği.

¹¹⁸ 22.01.1990 tarih ve 399 sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı KHK'nın Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK, m..43, s.471-472.

faydalanabilir. Sicil not defterlerinin uygulamadan kaldırıldığı günümüzde, değerlendirme kurullarının toplanmasına son verilmesi de¹¹⁹ bir talihsizliktir. Çünkü bir amirin verdiği sicil notunu tekrar değerleyen/kontrol eden bir kurum¹²⁰ görülememektedir. Ancak olumsuz sicil verilmesi halinde, ikinci ve üçüncü sicil amiri değerlemede söz sahibi olmaktadır. Personelin çalıştığı kurumun yönetim politikasına göre personel müdürü(bugünkü anlamıyla İnsan Kaynakları Bölümü Başkanı), genel müdür, şef, psikolog ve diğer ilgili bölüm yöneticilerinin katıldığı “Personel Değerleme Kurulu” oluşturulabilir. Değerlemede sicil amirlerinin personele en yakın üst olmasına da dikkat etmek gereklidir. Çünkü kişiyi ve yaptığı işteki başarıyı/performansı en yakından takip edebilen üst konumundadır.¹²¹

Memur sicil raporlarında “personelin kişisel, mesleki ehliyeti” ve “yöneticilik yeteneğine ilişkin bilgiler” başlıklarıyla genel durum ve davranışları bakımından olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri belirtilmektedir. DMK’da memurların olumsuz sicil alması konusunda, kendilerini atamaya yetkili amir tarafından gizli yazı ile uyarılmasına ilişkin bir madde¹²² yer almaktadır. Yasaya göre, memur doğrudan notunu hiçbir zaman öğrenememekle birlikte söz konusu yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde idari itiraz hakkına sahiptir.¹²³ İtirazı iki ay içinde ilgili amirce karara bağlanmaktadır.¹²⁴ Ardından memurun idari yargı merciine başvurma hakkı da bulunmaktadır. Bilindiği gibi idari merci basamaklarını tüketen kişiler idari yargı yoluna gidebilmektedirler. İleride YÖK’e ilişkin düzenlemeler bölümünde görüleceği üzere, kamu kurumları tazminat ödeme/maddi masraf ve zaman kaybına uğramamak için, belge ve kanıtlayıcı bilgiler olmadığı sürece olumsuz sicil verilmemesi eğilimi taşımaktadırlar. Diğer yandan olumsuz sicil değerlemesi yapan amirin verdiği bu not, bizzat kendisinin değerlendirilmesinde amirince dikkate alınmaktadır.¹²⁵ İki defa üst üste olumsuz sicil alan memur, bir başka sicil amirinin emrine atanmakta, olumsuz sicil tekrarlanıyorsa, memura artık Emekli Sandığı Kanunu’nun ilgili hükümleri uygulanmaktadır.¹²⁶ Görüldüğü gibi olumsuz sicil alan bir memurun birkaç yıl istihdamı sürmekte, kolay kolay görevine son verilememektedir. Eğer olumlu sicil almışsa,

¹¹⁹DMK, m. 114 (Mülga:12.05.1989, KHK 368/2.md.) ve m. 116 (Mülga:29.11.1984-KHK 243/56. md), s.76-77.

¹²⁰Doğan Canman, *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*(1993), s.163

¹²¹Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol, Gönül Budak, *Personel Yönetimi*(1996),age., s.218.

¹²² DMK, m.117, s.77

¹²³ DMK, m.118, s.77

¹²⁴ DMK, m.118 (Değ.;29.11.1984, KHK 243/20. md)

¹²⁵DMK, m.119, s.78.

¹²⁶DMK, m.120, s.78.

kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi konusu gündeme gelecektir. Fakat kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi ile ilgili diğer şartların da oluşması gerekliliği bulunmaktadır.¹²⁷ Bir diğer husus "takdirname"dir. Görevinde olağanüstü gayret ve fedakarlık gösteren memurlara, "merkez"de atamaya yetkili amirler, illerde vali ve kaymakamlar "takdirname" düzenlenip verilmesi kararı alıp memura vermektedir ve bu sicillerine geçmesi yönüyle¹²⁸ anlamlıdır. Diğer personele, işe yönelik bir teşvik ve örnek unsurdur. DMK, bu konuda son olarak "ödül"e yer vermiştir. İlgili bakanın oluru üzerine memura 1 aylığı kadar, Emniyet Hizmetleri Sınıfı ve Gümrük Müsteşarlığı'nda gümrük işleri ile görevli personele 2 aylık maaşı kadar "ödül" verileceği¹²⁹ belirtilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki, 1990 tarihli olmasının da etkisiyle KİT Personel Rejimi bu konuda daha ileri durumdadır. Yukarıda görüldüğü üzere ülkemizdeki personel başarımlarını değerlendirme, öncelikle DMK'nın "Sicil" isimli 109 ve 123.maddeleri göz önünde bulundurulurken incelenmiştir. Aşağıda ise, konuyla yakın bağlantısı olması nedeniyle DMK Sicil Yönetmeliği'nin düzenlemeleri değerlendirilmektedir.

Türkiye'de sicilde bulunması gerekli bilgiler "yasayla" belirtilmiştir. Bütün memurlara aynı örnek üzerine sicillerin düzenlenmesi gerektiğine işaret edilmiştir.¹³⁰ Ülkemizde ilk defa memurların yeterliliklerinin taktiri 1947'de bir "tüzük" ile, "açık sicil" esasına yönelik olarak düzenlenmiştir. 1951'de yine "tüzük"le, bu defa "gizlilik"e geçilerek düzenlemede bulunmuş ve bundan sonra düzenlenen 1979 ve 1986 tarihli "sicil"e ilişkin yasal düzenlemelerde¹³¹ hem "gizlilik" sürekli hale gelmiş, hem de yönetmelikle yetinilmeye doğru bir gidiş yaşanmıştır. Halen yürürlükte olan 1986 tarihli DMK Sicil Yönetmeliği'ne göre sicil raporları 31 Aralık'a kadar, aday memurlar içinse 1 yılı doldurduktan sonraki 15 gün içinde doldurulmalıdır. Gerçeğe aykırı sicil doldurdukları anlaşılan sicil amirlerinin cezai sorumlulukları olduğu ve doldurdukları sicilin geçersiz sayılabileceğine ilişkin hükümler görülmektedir. Sicil dosyaları ve raporlarının gizliliğinden dolayı kilitli dolaplarda saklanması, yazışmalarda gizli ve kişiye özel "zarfların kullanılması, görevlilerin edindikleri bilgileri açıklayamayacakları, aksi takdirde cezalandırılacakları ve bir daha aynı görevde çalıştırılmayacakları" da yönetmeliğin hükümleri¹³² arasındadır. Diğer yandan "Sicil Yönetmeliği"ne göre sicil dosyalarını her zaman,

¹²⁷DMK, m.64-70, s.48-53

¹²⁸DMK, m.122, s.78.

¹²⁹DMK, m.123 (Değ.:29.11.1984 KHK 243/24. m)

¹³⁰Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*(1994), age., s.139.

¹³¹Nuri Tortop, age., s.140-144 ve Nuri Tortop, "DMK Sicil Yönetmeliğinin Getirdiği Yenilikler", *Amme İdaresi Dergisi*, Aralık, 1986.

¹³² 18.10.1986 tarih, 19255 Sayılı DMK Sicil Yönetmeliği, m.12-15, s.41-42; m.25 ve m.27, s.44.

Başbakan, Bakanlar, atamaya yetkili amirler, vali ve kaymakamlar ile kurumların merkez teşkilatının en üst yöneticilerinin incelemeye yetkili oldukları¹³³ görülmektedir. Bütün kamu kuruluşlarının sicil yönetmelikleri, görevdeki başarıyı ölçmekten ziyade personelin kişisel yönünü araştıran sorularıyla, genel olarak birbirine benzerlik göstermektedir. Memurun sicilinde bulunacak bilgiler, ayrılış sicilinin verileceği haller, sicil raporlarının şekli, taşıyacağı sorular, düzenlenme zamanı, ek sicil raporunun verileceği haller gibi hususlarda açıklamalara¹³⁴ yer verilmiştir. Burada hemen belirtmek gerekir ki, ülkemizde sicil formlarına bazı durumlarda ek soru eklenmekte ve puanlamaya uygun bir biçimde katılmaktadır. Fakat bütün sicil formuna ilişkin puanlamanın yapılması konusunda amirlerin eğitim almadığı da bilinmektedir. Diğer yandan, yükselme cetvellerinden ilgililer haberdar edilmektedir. Bu kademe ilerlemesine /derece yükselmesine ilişkin bir bilgi sunumudur. Ayrıca 6 yıl üst üste 90 ve üstü puanla olumlu sicil alan memurların bir kademe ilerlemesi alması,¹³⁵ personeli teşvik edici husustur.

Kademe ilerlemesine ilişkin; "Devlet memurunun kademe ilerlemesi için aşağıdaki şartların bulunması lazımdır. Bulunduğu kademede en az 1 yıl çalışmış olması, o yıl içinde olumlu sicil almış bulunması, bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademeden bulunması." hükmü ile "Devlet memurlarından 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanların aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır."¹³⁶ yer almış, ayrıca "Ancak, 72.madde gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere mecburi olarak sürekli görevle atanan devlet memurlarından kalkınmada 1.derecede öncelikli yörelerde bulunanlara bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle başarılı geçirilen her 2 yılın karşılığında aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere ayrıca bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz."¹³⁷ denilmiştir. Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra aday memur olarak atanan bir kimsenin adaylığı, 1 yıl 6 ay sonunda kaldırılarak asli memuriyete geçirildiği takdirde yasanın 84.maddesi gereğince muvazzaf askerlikte geçen süresi kademe ilerlemesi hatta derece yükseltilmesi şeklinde değerlendirilecektir. Burada 2 yılın doldurulması için gerekli olan 6 aylık süre yasa tarafından çalışılmış gibi kabul edilerek kademe ilerlemesi olanağı yaratılmıştır. Kademe ilerlemesinin ikinci koşulu, memurun o yıl içinde olumlu sicil almış olmasıdır. Memurun bulunduğu kademede o yıl içinde başarılı hizmet görmesi ve bunun sicil

¹³³ agy., m.28, s.45.

¹³⁴ DMK Sicil Yönetmeliği, m. 12-20.

¹³⁵ DMK, m.64, (29.01.1984 tarih, 243 sayılı KHK ile değişen şekli), s.48

¹³⁶(Ek: 9.4.1990-KHK-418/4 md.)

¹³⁷md.66-(Değişik:26.6.1984-KHK 241/3 md.)

formu ile belirlenmesi gerekmektedir. Olumlu sicil alamayan memurun geçirdiği süre başarılı sayılmayacağından kademe ilerlemesinde değerlendirilmesine olanak yoktur. BT etkisine girmesi söz konusu olan kamu personel yönetiminde BT'ni kullanma becerisi kademe ilerlemesi, derece yükselmesi sırasında önemli bir nokta olarak değerlendirilecektir. Diğer bir anlatımla BT'ni kullanma yetisi, kariyer geliştirmenin ön şartı olacağından, DMK'daki ilgili hükümlerin yeniden düzenlenmesi durumu ile karşılaşılmaktadır.

"Derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesi ile ilgili onay mercii atamaya yetkili amirdir. Onay mercileri kademe ilerlemeleri ile ilgili yetkilerini devredebilirler. BKK veya ortak kararla atanmış olanların görev değişikliği niteliğinde olmayan derece yükselmeleri ilgili Bakanın veya yetkili kıldığı makamın onayı ile olur. Üst derece kadroya atanmış olup da kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık dereceleri, daha aşağıda bulunanların kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükseltmeleri için bu durum devam ettiği sürece yukarıdaki fıkralarda belirtilen onaya gerek yoktur."¹³⁸
Derece yükseltilmesinin usul ve şartları DMK'nın 68.maddesinde düzenlenmiştir.

A-"Derece yükseltilmesi yapılabilmesi için:¹³⁹

a)Üst derecelerden boş bir kadronun bulunması¹⁴⁰,

b)Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3.kademesinde 1 yıl bulunmuş,

c)Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

d)Sicil bakımından üst derecelere yükselebilecek nitelikte bulunduğuunun saptanmış olması şarttır."

"B)(Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı hariç, sınıfların 1,2,3, ve 4.derecelerindeki kadrolarına, derece yükseltilmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak bu şekilde bir atanmanın yapılabilmesi için ilgilinin:

a)1.dereceli görevlerden ek göstergesi 2400 ve daha aşağı olanlar için en az 12 yıl,

b)1.ve 2.dereceli görevlerden ek göstergesi 2400'den az olanlar için en az 10 yıl,

c)3.ve 4.dereceli görevler için en az 8 yıl,

8.6.1984 tarih ve 217 sayılı KHK'nın 2.maddesi kapsamına dahil kurumlarda fiilen çalışmış olması ve yüksek öğrenim görmüş bulunması şarttır. Ancak 4 yıldan daha az süreli eğitim görenler için yukarıdaki sürelerle 2'şer yıl ilave edilir. Yasama organı üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte ve okul devresi dahil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yüksek öğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin 6 yılı geçmemek üzere ¼'ü yukarıdaki sürelerin hesabında dikkate alınır. Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık(ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her 3 yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde göz önüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz."¹⁴¹

Bu maddede de¹⁴² BT'ni kullanma becerisi etkeni görülememektedir. Derece yükselmesinin koşulları içinde "memurun yeterlilik veya yarışmayı geçmesi veya yeterlilik veya yarışma sınavını kazanmış olması" gerekir. Burada BT sözcüğü geçmemiştir. Sınıfların 1,2,3,4.dereceli kadrolarına atanmada BT'ye uyum ve kullanmayı tespit etkeni de olmalıdır. Maddenin 1327 sayılı yasa ile gerçekleştirilen değişikliğin gerekçesinde; bugünkü kamu personel sisteminin genellikle kıdem esasını kabul ettiğinden üst

¹³⁸ md.66-(Değişik:26.6.1984-KHK 241/3 md.)

¹³⁹ (Değişik:12.2.1982-2592/2 md.)

¹⁴⁰ (Değişik:26.6.1984-KHK 241/2 md.)

¹⁴¹ (Ek fıkra 26.8.1993-KHK501/1 md. İptal; Any. Mah. 6.10.1993 T., E.1993/32, K.1993/32), (Değişik: 27.6. 1989-KHK-357/7 md.)

¹⁴²(Değişik: 4.5.1984-KHK 199/1 md.)

mevkilere gelebilmek için belli sürelerde devlet hizmetinde çalışmış bulunmasının zorunlu olduğu, bu durumun devlet hizmetlerinin gerektiğinde daha genç ve enerjik personele gördürülebilme imkanını ortadan kaldırdığı; yeni tasarı ile belli görevlere daha kısa sürede yükselebileme olanağı getiren hükümlerin getirildiği, böylece üst derecelerdeki yönetici kadrolarına en az 10 yıl devlet hizmeti yapmış olanların atanmaları olanağının getirildiği açıklanmaktadır.

Devlet Memurları Görevde Yükselme Esaslarına Dair Yönetmelik¹⁴³'te yine BT yönlü bir açıklamanın olmadığı dikkati çekmiştir. Görevde yükselmeye ilişkin esaslar belirlenirken öğretim düzeyi, hizmet süresi vb. varsa da, BT etkenine dikkat edilmemiştir. Görevde yükselme eğitiminin konuları içinde de BT'nin kullanımı yönlü eğitime yer verilmemiştir. Görevde yükselmek için sınav esaslarında da BT kullanımı ve becerisi kontrol edilmemektedir. Oysa sınav kurulu internet üzerinden sınav yapabilir duruma gelmiştir. Dolayısıyla kamu personel yönetiminde BT kullanımı halen tam anlamıyla standart düzeyine ulaşamamıştır. Sınav sonuçlarının açıklanmasında artık BT ve olanakları kullanılmaktadır. İdari görevlere atanan üst düzey yöneticiler de, BT kullanımında beceriksizdir. Bir de özendirme amaçlı olarak BT kullanımı için başlangıçta özel hizmet tazminatı ödenebilir. Ayrıca "bir sınıftan başka sınıfa geçme" hükmünde de BT'nin etkisine henüz dikkat çekilmediği görülmüştür. İdare mahkemesi kararıyla 657 sayılı DMK'nın 36.maddesinin "II-tekniik hizmetler sınıfı" bölümünde, bu sınıfta yer alabilecek olanlar öğrenim durumları ve unvanları itibarıyla sayılmış olup, anılan maddeyle ... fen memuru, yüksek tekniker, tekniker, teknisyen vb. teknik unvanlara sahip olanların teknik hizmetler sınıfında sayılabilmelerinin, "en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunmalarına" bağlı tutulduğu, ortaokul mezunu olan davacının en az orta derecede mesleki eğitim görmediğine göre teknik hizmetler sınıfında çalıştırılmasında yasal olanak bulunmadığı, bu nedenle adı geçen teknik hizmetler sınıfından alınarak yardımcı hizmetler sınıfına naklen atanmasına ilişkin işlemde mevzuata aykırılıktan söz edilemeyeceği gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

"Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.¹⁴⁴" Yakın gelecekte BT kullanımı ağırlıklı kamu personel yönetimi modeline geçilirse, bu hükümde BT etkisinin de dikkate alınması beklenebilir. Diğer yandan "Aynı kurumun başka başka yerlerde bulunan

¹⁴³(BKK:15.3.1999 No:99/12 647 Yay. RG:18.4.1999-23670)

aynı sınıftaki memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilirler. Bu isteğin yerine getirilmesi atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır.¹⁴⁵ Yine burada BT etkisine rastlanamamıştır. Madde 78'de ise "Mesleklerine ait öğrenimi bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere:

- a)Kurumlarınca açılacak seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere,
- b)Dış burslara dayanılarak gönderilenlere, iki yıla kadar ayrılma müsaadesi verilebilir. Gerekirse bu süre en çok 1 kat uzatılabilir."hükmü bulunmaktadır.

Madde 79'da şu hüküm yer almıştır; "78.maddede yazılı olanlar kadrolarında bırakılırlar. Kadro karşılığı sözleşme ile istihdam edilenlerin sözleşmeleri devam eder, aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarın %60'ını kurumlarından alırlar. Bunların kademe ilerlemesi, emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. İzin bitiminde yol süresi hariç 15 gün içinde görevlerine dönerler. Bunlardan kurumlarınca kendilerine maaşsız izin verilmesi uygun görülenlerin bu süreleri keseneklerinin ve karşılıklarının kendileri tarafından her ay TC.Emekli Sandığı'na gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.¹⁴⁶ Söz konusu kamu personelinin kalifiye oluşu da göz önüne alınarak, yabancı ülkelerde BT'ndeki gelişmeleri takip etmesi, bu konudaki bilgi ve deneyimini artırması hususunda bir sorumluluk ilgili mevzuatta bulunmamaktadır. Uzman ve kalifiye olan kamu personelinin yabancı ülkelerin BT ile ilgili bilgi ve deneyimini kurumlarına aktarması mümkün olup, bu konuya da dikkat çekilmelidir.

"Yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderilecek devlet memurlarında aranacak koşullar;

- a)Kontenjanlarında belirtilen meslek dallarında öğrenimini bitirmiş ve bu meslekte adaylıktan sonra en az 2 yıl çalışmış olmak,
- b)Son iki teskiye döneminde olumlu sicil almış olmak,
- c)Öğrenim ve ihtisas yapacak devlet memurları için 40, diğer devlet memurları için 50 yaşını tamamlamamış olmak,
- d)Daha önce aynı seviyede eğitim ve öğrenim görmemiş olmak,
- e)Askerlikle ilişkisi bulunmamak,
- f)Dış burslarla gönderilecekler için bursu veren ülke ve kuruluşun aradığı koşullara sahip bulunmak gereklidir.

Yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderileceklerin hak ve yükümlülükleri arasında harcırah, aylık gibi mali hükümler ve sosyal haklar varsa da BT konusundaki yeterlilik(eğitim ve beceri) ile izin bitiminde yapılacak işlemler arasında BT ile ilgili gelişme kapasitesi ile ilgili bir ölçüt henüz bulunmamaktadır.

"Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.¹⁴⁷ Söz konusu personelin yaklaşık %95'i eski kurumlarındaki görevlerine geri dönmek istediğindedir. "Memurlara;

¹⁴⁴md.72- (Değişik:12.5.1982-2670/25 md.)

¹⁴⁵Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul: 15.5.1975-1897/1 md.), md.73

¹⁴⁶Değişik 1.fıkra:18.5.1994-KHK-527/6 md.)

¹⁴⁷ md.83 (Değişik:12.5.1982-2670/26 md.)

- a)Bu kanuna tabi kurumlarda,
b)Sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kurumlar ile sermayesinin yarısından fazlası devlete ait bankalarda,
c)Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda,
d)Yukarıdaki bentlerde yazılı idare, kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmaları ile vücut bulan kurumlarda ikinci görev verilemez; bu kurumlardan her ne ad altında olursa olsun para ödenemez ve yarar sağlanamaz. Ancak, bu kanunun memurlara ikinci görev verilmesini öngören hükümleri ile hakem, tasfiye memuru ve bilirkişilere takdir olunan İl Genel Meclisi ve İl Daimi Encümeni başkanları, özel kanunlarla kurulan ve asli görevlerinin devamı niteliğinde olmayan çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarına, üniversiteler, akademiler, TODAIE ve özel kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından idareyle ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına katılanlar için özel kanunlarınca gösterilen veya bu kanunlara dayanılarak tespit edilen ücretlerin ödenmesine ilişkin hükümler saklıdır.”¹⁴⁸

Türkiye’de ekonomik sorunların artmasına paralel olarak son 10 yıldaki durum gözlemlendiğinde birçok kamu personelinin ikinci ve özel nitelikli, genellikle part-time görevlerde çalıştığı dikkati çekmektedir. Yani disiplin cezasını gerektiren ikinci görevde çalışma yasağı, uygulamalar karşısında anlamını yitirmiş olup, aksi uygulama söz konusudur. Bu konuda personelin ikinci görevi olmasına rağmen, asli görevi ile yakından ilgili olduğu için ödenek tahsisine hükmeden bir yargı kararının sonucuna bakıldığında;

1-TODAIE Genel Müdürü ile Genel Müdür Yardımcısına, 2914 sayılı YÖK Personel Kanununun 13.maddesi uyarınca idari görev ödeneği verilmesi gerektiğine,
2-Enstitü Genel Müdürü’ne rektörler, Genel Müdür Yardımcısına da rektör yardımcıları gibi ödeme yapılmasının uygun olacağına oybirliği ile karar verildi¹⁴⁹ denilmiştir. Ders ücretini düzenleyen bu maddede "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi(askeri akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda vb. kuruluşlarda öğretmen ve öğretim üyesi bulunmaması halinde, öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara/açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ile ilgili Bakanlığın teklifi ve BKK ile tespit olunur.”¹⁵⁰ denilmiştir. Konu ile ilgili mevzuat incelendiğinde ücretle ilgili düzenlemelerin büyük bir ağırlığa sahip oldukları görülmüştür. Bu durum akademisyenlerin araştırma ve bilimsel yayınlarında belirttikleri üzere, DMK’da yıllardır ücret ve maaşla ilgili mali düzenlemelerin çok ağırlıklı olduğu yorumunu desteklemektedir.

"İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71.madde hükümlerine uyumak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.”¹⁵¹ Fakat burada "İki defadan fazla memurluktan çekilenlerin yeniden atanamayacakları ve memurluktan çekilmeleri 657 sayılı DMK’nın 92.maddesinde 2670 sayılı yasayla yapılan değişiklik öncesine rastlamasının, değişiklikten sonraki yeniden atanma başvurusunun yürürlükteki mevzuata göre incelenmesini engelleyeceğine”¹⁵² de dikkat çekilmiştir.

Emeklilerin yeniden hizmete alınması md.93’de düzenlenmiştir. "TC Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan(5434 sayılı Kanunun 104.maddesine göre emeklilikle ilgili görevlere yeniden atanamayacaklar hariç) sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar kanunun

¹⁴⁸ (Değ.30.5. 1974-KHK/12; Değ. kabul: 15.5.1975-1897/1 md.), İkinci Görev Yasağı, md.87

¹⁴⁹ (Sayıştay Genel Kurulu, 10.6.1985 T., K. No:450/2)

¹⁵⁰ (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul:15.5.1975-1897/1 md.) Ders Görevi, md.89

¹⁵¹ (Değişik:12.5.1982-2670/27 md.), md.92

92.maddesi hükümlerine göre kurumlarda boş kadro bulunmak şartıyla yeniden memurluğa alınabilirler.”¹⁵³ Fakat görüldüğü üzere yine burada BT'nin kamu personel yönetimi üzerine etkisini gösteren bir yasal düzenlemeye rastlanmamıştır. İşsizliğin yüksek olduğu, genç, kalifiye üniversite ve lise mezunu işgücünün fazla olduğu ülkemizde, önceliğin emeklilerden ziyade genç kesime tanınması gerekliliği düşüncesindeyiz. Şayet emekliler tekrar kamu görevine kabul edilecekse deneyimleri yanında BT kullanımı bilgisi de aranan koşul olmalıdır. Diğer taraftan BT'ni iyi kullanamama nedeniyle sonradan kamu personelini işten çıkarma söz konusu olabilir mi? Bunun da tartışılması gereklidir. “Göreve son verme halleri” hükmünde halen BT kullanımı/becerisi ile ilgili bir hüküm yoktur. Bu konuda madde 94-98 incelendiğinde BT kullanımı etkisinin henüz hukuki açıdan memuriyetten çıkarılmaya neden olmadığı görülmektedir. “Memuriyete giriş koşullarının kaybedilmesi suretiyle memuriyetin sona ermesi” hükmünde de BT etkeni yoktur. “Memuriyet görevini sona erdiren mahkumiyet hallerine ilişkin hükümler” incelendiğinde de, BT etkeninin mevzuatta henüz görülmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Konuyla ilgili olarak Danıştay 5.dairesi bir kararında; “Aylık hizmet karşılığı olduğundan davacının çalışmadığı süreler için aylık verilmemesinde mevzuata aykırılık bulunmadığı” hükmü verilmiştir.¹⁵⁴ Bir de aylık ve izin süreleri üzerine çok sayıda dava kararlarına rastlanılmıştır. DMK'nın emekliye ayrılmak suretiyle memuriyetin sona ermesi halleri aşağıda incelenmiştir. Bu hükümlerin modern yönetim süreci, teknolojik gelişmeler, AB ve küreselleşme politikaları vb. gelişmeler karşısında değiştirilmelidir. Yeni Memurlar Reform Tasarısı'nda da bu konuda ayrıntılı hükümler yer almıştır. Emeklilik üst yaş sınırı yükseltilmekte ve kamu personeli, STK ve akademisyenlerce eleştirilere neden olmaktadır. Emekli yaşıyla ilgili yeni tasarı hükümleri sonraki bölümlerde incelenmiştir.

İstekle Emekliye Ayrılma: 5434 sayılı yasaya 1922 sayılı yasa ile eklenen fıkralarla eylemli hizmet süresi 20 yılını dolduran erkek iştirakçileri istekleri halinde emekliye ayrılabilirler. 5434 sayılı yasanın değişik 39/C maddesine göre 60 yaşını dolduranlar da istekleriyle emekliye ayrılabilirler.

Yaş Haddi Nedeniyle Emekliye Ayrılma: Memurun, emeklilik için yasalarca saptanmış bulunan yaşa geldikten sonra isteğine bakılmaksızın emekliye ayrılmasıdır. 5434 sayılı yasanın değişik 40.maddesine göre, iştirakçilerin görevleriyle ilgilerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 65 yaşını doldurdukları tarihtir. Bu yaş sınırı bazı memuriyetler için daha yüksek tutulduğu gibi bazıları için ise 65 yaşın altında saptanmıştır. Böylece yasal olarak saptanan yaş sınırını dolduran memurların emekliye ayrılması ile görevleri sona erer.

Malullük Nedeniyle Emekliye Ayrılma: “TC. Emekli Sandığı Yasasına göre her ne nedenle olursa olsun vücutlarında meydana gelen arızalar veya uğrayacakları iyileşmesi olanaksız hastalıklar yüzünden görevlerini yapamayacak duruma giren iştirakçilere malul denir. Malullük; görev malullüğü, adi malullük ve harp malullüğü diye üçe ayrılır. İştirakçilerin malullüğünün usulüne uygun olarak saptanması gerekir. Bu konuda usulüne uygun belge, tabip raporudur. Bu rapora dayanarak malullük nedeni ile emekliye ayrılmayı memur isteyebileceği gibi, kurumun resen emekli etme yetkisi de vardır.” Malullük nedeniyle emekliye ayrılmasının temelinde BT kullanımının olumsuz sonuçları olabilir. Gelecekte de bu durum

¹⁵² İbrahim Pınar, age., s.928

¹⁵³ (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Değiştirilerek kabul:15.5.1975-1897/1md.), (Mülga 2.fıkra:12.5.1982-2670/41 md.)

¹⁵⁴ (Danıştay 5.dairesi. 14.2.1970, E:1969/2554, K:1970/527)

artabilir. Çünkü BT'nin personelin sağlık üzerindeki olumsuz etkileri(kanser, sağırılık, göz bozukluğu, hafıza kaybı, elini makineye kaptırma, romatizma vb.) söz konusudur ve bunun sonucu geleceğin modern yönetiminde malulen emekli olma sayısı ve niteliğinde değişime olabilir.

Resen Emekliye Ayrılma: "İdare, memurun isteğine bakmaksızın, yasal koşullar gerçekleştiği takdirde emekliye sevk edebilir. Yasal koşullar 5434 sayılı yasa da sayılan koşullardır:

a)30 hizmet yılını tamamlamış olanlar kurumlarınca gerek görüldüğünde yaş sınırlandırılması aranmaksızın resen emekliye sevk edilebilirler.

b)65 yaşını doldurmuş bulunanlar, kurumlarınca resen emekliye ayrılırlar. 65 yaşını doldurduğu halde görevde kalması gerekenler için yasal formalitelerin yerine getirilmesi gerekir. Aksi halde memuriyetin yaş haddi ile sona ermesi kaçınılmazdır.

c)Sicillen emekliye sevkleri uygun bulunanlar,

d)5434 sayılı Yasanın 87.maddesindeki nedenlerle ayrılanlardan fiili hizmet süresi 30 yılı doldurmuş olanlar Kurumlarınca resen emekliye ayrılabilirler."

Ülkemizde ekonomik kriz dönemlerinde(özellikle son yıllarda) kamu personeli harcamaları bütçe üzerinde etkisini ağırlaştırdığı dönemlerde, özellikle yaş ve yıl haddinden dolayı, hem de toplu olarak kurumlarınca emekliye sevk edilme süreçleriyle karşılaşmıştır. Bir başka bakış açısıyla ilgili yönetmelikler incelendiğinde ise BT etkisine yönelik bir yasal düzenlemenin henüz olmadığı görülmüştür.

1994'de çıkarılan 4045 sayılı yasa da "güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının, kamu kurum ve kuruluşlarından, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün, iç ve dış menfaatlerinin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğu gizlilik dereceli birimler ile askeri, emniyet ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli ve ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel hakkında yapılacağı" belirtilmiştir. Güvenlik soruşturması ile ilgili yasa ve yönetmelik gizlilik ilkesi açısından önemlidir. Güvenlik soruşturmasında gizliliğe riayet, BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde olması gereklidir. Çünkü güvenlik, ulus devletin klasik ve temel fonksiyonlarından biri olmayı sürdürecektir. Çalışma saatleri ve izinlerin düzenlendiği aşağıdaki hükümlerin içeriğinde modern yönetim düşüncesi ve BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli karşısında değişiklik yapılmalıdır. Bunun nedenleri ve esnek çalışma saatlerine ileride ayrıntılarıyla yer verilmiştir. "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. BK, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini cumartesi ve pazardan başka günler olarak tespit edebilir."¹⁵⁵ Burada BT'deki gelişmelerin örgüte etkileri karşısında "esnek/farklı çalışma saatleri" hükmü zaten vardır. Diğer yandan "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık DPB'nin teklifi üzerine BK'nca, illerde Valilikler tarafından tespit olunur."¹⁵⁶ Bu konuda DPB'nin önemli görevleri bulunmaktadır.

¹⁵⁵Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen Kabul: 15.5.1975-1897/1 md.) md.99

¹⁵⁶ md.100

“Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık DPB'nin muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir.¹⁵⁷ Kamu personel yönetimi ile ilgili olarak DPB'nin yükünün fazla olduğu dikkati çekmektedir. Ayrıca “izin”le ilgili maddelerin en çok değişiklik yapılan hükümlerden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan “öğle dinlenme ve yemek saatleri” sınırlamasına kamu personelinin, yapılan son değişiklikten sonra daha da artan oranda dikkat etmediği görülmüştür. Ülkemizde 12:30 olarak belirlenen mesai başlama saatini memurların bir kısmı 13:30'a kadar uzatabilmektedir. Bu konuda genel olarak iç denetimin artırılması gereklidir. 99.maddenin, kanunun yürürlüğe girdiği 1965'deki ilk metninde de haftalık çalışma süresi 40 saat olarak tespit edilmiş, ancak bazı sınıfların tüzükleriyle bu genel hükümden ayrılabilme imkanı getirilerek, bu sürenin altında/üstünde bir başka sürenin tespitine fırsat verilmiştir. Bu şekilde tespit edilen normal çalışma süresi dışında memur çalıştırılması halinde bunlara normal aylıklarına ek olarak fazla çalışma ücretinin ödeneceği ayrıca hükme bağlanmıştı. Daha sonra 1974'de çıkarılan 12 sayılı KHK ile değiştirilen 99.madde, bugünkü haline dönüştürülmüştür. Böylece maddede yapılan bu değişiklikle ilk kez yarım gün çalışılan cumartesileri tatil günü sayılmış, haftalık çalışma süresi değiştirilmemiştir. Ancak maddede özel kanunlarla yada 657 sayılı Kanuna/özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma sürelerinin tespit olunabileceği ayrıca hükme bağlanmıştır. 99.maddenin son fıkrası, yurtdışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde hafta tatilini cumartesi veya pazardan başka günler olarak tespit edebilme hususunda BK'nu yetkili kılmıştır. Böylece temsilciliklerimizin bulunduğu dış ülkelerdeki çalışma gün ve saatlerine uyum hususunda BK'na düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. “Devlet memurlarının yıllık izin süresi hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar olanlar için 20 gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelere gidişi ve dönüş için ikişer gün eklenebilir.”¹⁵⁸ Batıdaki diğer ülkelere göre “izin süreleri”nin Türkiye’de oldukça fazla olduğu dikkat çekicidir. Buna bir de yıllık izinler ve mazeret izinleri eklenmektedir.

“Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir.¹⁵⁹ Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer. Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında ayrıca yıllık izin verilmez. Hizmetleri sırasında radyoaktif

¹⁵⁷ md.101

¹⁵⁸ (Değişik:31.7.1970-1327/46 md.) md. 102

işinlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.¹⁶⁰ Yukarıdaki madde incelendiğinde devlet memurları arasında izin süreleri konusunda farklı uygulamalar olduğu görülmüştür. Söz konusu personelin sicil verilmesi işlemleri ise sınıfları, sınıfsal ve görevsel nitelikleri, işgüçlükleri hep aynı imişcesine tek tip olması eleştirilmelidir. Ayrıca akademisyenler de izin süreleri itibarıyla yasal açıdan en azından öğretmenler gibi olmalıdır. Çünkü akademisyenler, görevsel nitelik ve yükümlülükleri, bilimsel araştırmacı ve eğitimci/öğretici kimliği ile ülkesini temsil rolü nedeniyle çok daha metanet gerektiren bir mesleğe sahiptir. Zaten akademisyenler yaz tatili, bayramlar ve hafta sonlarını çoğunlukla bilimsel araştırma ve makale/tez yazımına ayırmaktadırlar. Bir de esnek çalışma saatleri ve yöntemleriyle istihdamı yasal açıdan henüz bulunmamakla beraber, uygulamalar bu yönde çoktan geliştirilmiştir. BT'nin en yoğun kullanan ve geleceğin personel adaylarına eğitim ve öğretimi vermekle yükümlü olan ve sorumluluk yüklenen kişilerdirler. Bu bağlamda BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde "eğitim" çok önemlidir.

Diğer taraftan 102.maddenin değişmeden önceki ilk şeklinde 5 yıla kadar hizmeti bulunanlara 20 gün, beş yıldan 10 yıla kadar hizmeti bulunanlara 30 gün ve 10 yıldan fazla hizmeti bulunanlara da 40 gün yıllık izin hakkı verilmişken, daha sonra 1327 sayılı kanunla kamu hizmetlerinin daha etkin ve sürekli bir şekilde yürütülebilmesini temin amacıyla kamu yönetiminde daha önemli rolleri bulunan kıdemli memurların yıllık izin süreleri kısaltılarak, madde bugünkü haline getirilmiştir. Kanımızca burada emeklilik yaşı/süresi uzatıldıkça, izin sürelerine ihtiyaç daha da artacaktır. Ayrıca BT etkisiyle belirli mesleklerde esnek çalışma saatlerine geçilecektir. Belirtildiği üzere kıdemli memurların izin süresinin kısaltılması karşısında; yıllar geçtikçe işinde yıpranmışlığının gereği olarak izne ihtiyacının arttığı düşüncesindeyiz. 17.8.1995 tarihli RG'de yayımlanan 140 numaralı DMK Genel Tebliği'nde ise, 102.maddede geçen "hizmet" deyiminden hangi statüde olursa olsun, sadece kamu kurumlarında geçmiş hizmet süreleri toplamının anlaşılması gerektiği belirtilmektedir. 62 numaralı tebliğde yer alan görüşle, 140 numaralı tebliğde yer alan görüşteki bu farklılık uygulamada tereddütlere meydan verecektir. Bize göre 62 numaralı tebliğdeki görüş hukuka daha uygundur. Zira 102.maddede anılan hizmet süresinin kamu veya özel kurumlarda geçmesinin şart olduğuna ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Madde, kamu/özel ayrımı yapmadan doğrudan "hizmet" deyimini kullanmıştır. Bu itibarla 140 numaralı tebliğde

¹⁵⁹ (Değişik Son Cümle: 6.7.1995-KHK 562/2 md.)

¹⁶⁰ md.102

belirtilen ve izne esas hükümlerin sadece kamu kurumlarında geçmiş hizmet süreleri toplamının anlaşılması yönündeki görüşe katılmak mümkün değildir. Öte yandan muvazzaf askerlikte/yedek subaylıkta, okul devresinde geçen süreler de aynı şekilde hizmet sürelerinin hesabında dikkate alınacaktır. Maddenin sonunda zorunlu durumlarda memurlara yıllık izinlerine ek olarak gidiş ve dönüş için ikişer gün izin verileceği öngörülmüştür. Ancak bu hüküm pek uygulanmamaktadır. Aday memurlara yıllık izin verilip verilmeyeceği hususu da açıklığa kavuşturulmalıdır. 102.maddeye göre 1 yıldan az hizmeti bulunanların izin haklarının bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Mazeret izni ile ilgili olarak DMK'nın 104.maddesinde aşağıdaki hüküm düzenlenmiştir:

"A)Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde 1.5 saat süt izni verilir."¹⁶¹

B)Erkek memura karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir.

C)Memura isteği üzerine, kendisi veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde 5 gün izin verilir.¹⁶²

Ç)Yukarıda belirtilen hallerden başka, merkezlerde atamaya yetkili amirler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar ve yurt dışında, diplomatik misyon şefleri tarafından dairesi amirinin muvafakati ile, bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak, mazeretleri sebebiyle memurlara 10 gün izin verilebilir. Zaruret halinde 10 gün daha aynı usulle mazeret izni verilebilir. Bu taktirde ikinci defa aldığı bu izin yıllık izinden düşülür. Bu fıkra hükmü öğretmenler için uygulanmaz. Bu izinler sırasında özlük haklarına dokunulamaz." Uygulamada ise kamu personelinin işine gelmeyişi amiri ve iş arkadaşlarıncı "idare edilmesi" yönünde bir teamül vardır. 10 yıllık kamu hizmetini dolduran memurlara verilen aylıksız izin söz konusu olup, bu 10 yıllık sınır düşündürücüdür.

Madde 124'te ise disiplin amiri ve disiplin cezalarına değinilmiştir: "Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak DPB'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir."¹⁶³ "Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde ve yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125.maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir."¹⁶⁴ Kademe ilerlemesinin durdurulması hükmü altında; "g)Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve TV kurumlarına bilgi veya demeç vermek." Buradaki kısıtlar BT etkeniyle anlamsız olacaktır. Görüldüğü gibi şu anda yasada memurun yasal kısıtı bulunmaktadır. Yine kınama cezaları başlığı altında; "e)Devlete ait resmi belge, araç, gereç vb. eşyayı kullanmak, f)Devlete ait resmi belge, araç, gereç vb. eşyayı kaybetmek."hükümleri BT'deki gelişme ile ilişkilendirilebilir.

Ayrıca devlet memurluğundan çıkarılma cezasında; "Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının ¼'ü-1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir."denilmiş olup, bu madde kanımızca ağırdır. Disiplin

¹⁶¹(Değişik:12.2.1982-2595/7 md.)

¹⁶²(Değişik:12.2.1982-2595/7md.)

¹⁶³(Değişik birinci fıkra: 29.11.1984-KHK 243/25 md.)

¹⁶⁴(Değişik: 12.5.1982-2670/30 md.)

soruşturmalarının başlatılması, sürdürülmesi, karar verilmesi, yüksek disiplin kurullarının karar usulü, savunma hakkı vb.nde BT'deki gelişmelerin etkisiyle artık teknolojik araçlar, bilgisayar, internet kullanılmaktadır. Şifreli, mahremiyete özen göstererek, internet veya Microsoft Outlook üzerinden soruşturma/denetim yapılabilmektedir. Bilgisayar satış, programlama, donanımı ile uğraşan şirketler; Mikrosoft Outlook programı ile büro içi iletişimi ve yazışmaları sağlar olmuşlardır. Bu işyerinde sessizliği gündeme getirmiştir. Böylece yeni bir kavram olarak "sessiz iş akışı" oluşmuştur. Yasaların yasakladığı işleri düzenleyen 26.maddede; "a)Devlet memurları, kamu hizmetlerini aksatacak şekilde birlikte çekilemezler."denilir. BT, öm.e-mail ile bir süre sonra "istifa, çekilme vb." talepler mümkün hale gelebilir ve bu işlem birbirinden habersizce çok sayıda personel tarafından aynı anda uygulanırsa, sanki birlikte çekilmiş durumuna düşülebilir. Dolayısıyla bu madde yeniden düzenlenmeli yada değiştirilmelidir. Yasaları uyulmasını zorunlu kıldığı hususlar başlığında; "c)Devlet memurları, görevleri sona erdiği zaman ellerinde bulunan, görevle ilgili resmi belgeleri, araç ve gereçleri iade etmek zorundadırlar."hükmü yer almıştır. BT kullanımı/zimmetliliğinin kamu personel yönetimi modelinde artmasıyla bu konuda daha güncel ve ayrıntılı düzenleme gereksinimi bulunmaktadır. Diğer taraftan DMK ile ilgili mevzuat incelendiğinde "disiplin hükümleri"¹⁶⁵ne çok geniş yer ayrıldığı dikkati çekmiştir. Bir de "disiplin cezaları, uygulamaları" konusunda diğer hükümlerle bir karşılaştırma yapıldığında çok sayıda yasal düzenleme, yargı kararları ve içtihatlar olduğu görülmüştür. Silahlı kuvvetler, emniyet mensupları; öğretmenler için disiplinle ilgili özel hükümler/düzenlemeler de vardır. Geleceğin BT yönlü kamu personel yönetiminde "görevden uzaklaştırma"ya gerek duyulmayacağı düşüncesindeyiz. Çünkü örgüt içi/dışı ve kapalı devre gözetleme kabinleri ile personelin faaliyetleri her an izlenebilir olacaktır. Bu ISO 9002 kalite standardı ile de uyumludur.

Bununla birlikte DMK'da ücretle ilgili düzenlemelere geniş yer ayrılmıştır. 149.maddede kademe aylığı düzenlenmiştir: Kademe aylığı 36.maddede gösterilen sınıflara ait genel gösterge tablosundaki derecelere dahil kademelerden her biri için tespit edilen gösterge rakamına tekabül eden aylıktır.¹⁶⁶ Burada BT'yi kullanım becerisinden doğan ücret farkına henüz değinilmemiştir. Ayrıca aylığın ödenme zamanı ve esasları 164.madde ile düzenlenmiş olup; bunun da BT etkeni karşısında değişikliğinin gündeme gelmesi beklenebilir: "Memurlara aylıkları her ayın başında peşin ödenir. Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenen aylık geri alınmaz. Sözleşmeli personelin ücretleri sözleşme şartlarına göre; geçici personelin gündelikleri gün hesabıyla hafta veya ay

¹⁶⁵İbrahim Pınar, age., s.1292-1332

¹⁶⁶ (Değişik: 31.7.1970-1327/54 md.)

sonlarında ödenir.”¹⁶⁷ Aylıklarını 657 sayılı DMK, 926 sayılı TSK Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı YÖK Personel Kanunu hükümlerine göre almakta bulunan devlet memurları ve diğer kamu görevlileri(sözleşmeli statüdeki personel dahil) ile kamu ve özel kesimde iş kanunlarına göre istihdam edilen işçilere çeşitli adlar altında yapılan nakdi ve aynı nitelikteki tüm ödemelerin hesaplanma kolaylığı ve basitliğini sağlamak amacıyla, bordro düzenlenmesine, tahakkuk ve ödeme işlem ve sürelerine ilişkin esas ve usulleri tespit etmeye, 1 aydan daha kısa yada daha uzun sürelerde yapılan ödemelerin aylık dönemler itibarıyla tahakkuk ettirilmesi ve ödenmesine karar vermeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.¹⁶⁸, “Üçüncü fıkra kapsamına giren personelin her türlü özlük haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödemelerin bankacılık sistemi aracılığıyla gerçekleşmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.¹⁶⁹ denilmiştir.

Madde 175'te vekalet, ikinci görev aylık ve ücretleri ile diğer ödemeler düzenlenmiştir:
“Bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146.maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir. Buldukları yerden başka bir yerdeki bir göreve vekalet suretiyle atananlara, Harcırah Kanununun geçici görevle başka bir yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır.¹⁷⁰ “ 88.maddeye göre ikinci görev verilen memurlara, bu görevleri karşılığında aylık ödenebilmesi için boş bir kadroya ait görevin ikinci görev olarak yürütülmesi gerekir. Bu şekilde görevlendirilenlere, görevlendirildikleri kadro derecesinin ilk kademe aylığının üçte ikisi ödenir. Ancak baştabip ve baştabip yardımcılığı hizmetlerinin ikinci görev olarak yürütülmesi halinde kadro şartı aranmaz ve bu hizmetleri yürütenlere almakta oldukları aylığın üçte ikisi ikinci görev aylığı olarak ödenir.¹⁷¹”, “Açıktan vekil olarak atananlar, bu kanunla memurlara tanınan sosyal haklardan yararlanırlar ve bunlara ödenecek vekalet aylığının hesabına memuriyet taban aylığı da dahil edilir.¹⁷² 175.maddenin son fıkrası açıktan vekil olarak atananların; yasa ile memurlara tanınan sosyal haklardan yararlanacağını belirtmektedir. Bu olanak 657 sayılı yasanın 1897 sayılı yasa ile değişik şekline kadar tanınmamış idi. 1897 sayılı yasa ile 175.maddede yapılan bir değişiklikle açıktan vekil olarak atananların da, memurlara tanınan sosyal haklardan yararlandırılmaları sağlanmıştır. Bu haklar emeklilik, konut yardımı, mahrumiyet ödeneği yardımı, çocuk zammı, doğum, ölüm, tedavi yardımı, cenaze gideri, giyecek ve içecek yardımınıdır. Açıktan vekil olarak atananlara aylıklı yasal izin

¹⁶⁷ (Değişik: 30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul 15.5.1975-1897/1 md.)

¹⁶⁸ (Ek:18.5.1994-KHK-527/7 md.)

¹⁶⁹ (Ek: 18.5.1994-KHK-527/7 md.)

¹⁷⁰ Değişik.30.5.1974-KHK/12; Değiştirilerek Kabul:15.5.1975-1897/1md.)

¹⁷¹ (Değişik:26.6.1984-KHK 241/9 md.)

¹⁷² (Değişik: 22.8.1989-KHK 378/4 md.)

verilip verilmeyeceği konusunda yasada bir hüküm yoktur. Ancak vekalet görevinin fiilen yapılmasına ilişkin 174.maddeye göre; açıktan atanan vekil memurlara verilen izin süresi içinde vekalet ücretinin ödenmemesi gerekir. Zira izin hakkı memurların özlük haklarından olup, sosyal haklar kavramına girmemektedir.

241 sayılı KHK ile ikinci görev aylığı yeniden düzenlenmiştir. "175.maddede sözü edilen Karamame ile değişik 2.fıkrasına göre, ikinci görev aylığının ödenebilmesi için boş bir kadroya ait görevin ikinci görev olarak yürütülmesi" gerekir. Bu şekilde görevlendirilenlere görevlendirildikleri kadro derecesinin ilk kademe aylığının üçte ikisi ödenir. İkinci görev aylığının ödenebilmesi için:

a-İkinci görev verilecek memurun, 657 sayılı yasaya tabi memurlardan olması,

b-İkinci göreve ait kadronun boş olması gerekir.

Ancak baştabip ve baştabip yardımcılığı hizmetlerinin ikinci görev olarak yürütülmesi halinde kadro şartı aranmamaktadır. İkinci görev aylığı, memurun görevlendirildiği kadro derecesinin ilk kademe aylığının üçte ikisidir." Bu miktara o kadro için 43.madde ile belirlenen ek göstergenin eklenip eklenmeyeceği açık değildir. Maddenin 241 sayılı KHK ile değiştirilmeden önceki şeklinde ikinci görev aylığı tutarı, ikinci göreve ait kadro derecesinin ilk kademe aylığını geçemeyeceği şeklinde sınırlandırılmıştı. Burada da ek göstergeden söz edilmemiştir. Ancak Sayıştay Genel Kurulu, ek göstergelerin aylığın bir unsuru haline dönüşmesi gerekçesinden giderek ikinci görev aylığının hesaplanmasında ek göstergelerin de dikkate alınmasının gerekeceğine karar vermiştir. Maddenin 241 sayılı KHK ile değiştirilen şeklinde ek görev ücretinin miktarına sınırlama getirilerek bu ücretin, ek göreve ait kadro derecesinin 2/3'ü olduğuna yer verilmiştir. Bu durumda Sayıştay Genel Kurulu Kararının geçerliliğini koruması gerekmektedir.

Ders ve konferans ücretleri 176.maddede belirtilmiştir: "Bu kanunun değişik 89.maddesine göre kendilerine ders görevi verilenlere ders saati başına gündüz öğrenimi için 80, gece öğretimi için 90 gösterge rakamının, bu kanuna göre aylıklar için belirlenen aylık katsayı ile çarpımından oluşan miktar üzerinden ek ders ücreti ödenir. Bu ücretler:

a-Özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitim ve öğrenim gördüğü kurumlarda görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu öğrencilere yönelik açılan özel sınıf öğretmenlerine,

b-Kurumların eleman yetiştirmek üzere açtıkları mesleki okullarda ve eğitim merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmenlere, kurs, seminer ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğretmen ve memurlara,

c-Alanlarında master derecesini almış olan öğretmenlere %25, alanlarında doktora derecesini almış olan öğretmenlere ise %40 fazlasıyla ödenir. Bu madde kapsamında ücretle ders vermek üzere

yükseköğretim kurumlarından görevlendirilen öğretim elemanlarına 2914 sayılı Kanun hükümlerine göre ek ders ücreti ödenir. Konferans ücreti her yıl bütçe kanunlarında gösterilir.”¹⁷³denilmiştir.

Yolluk giderleri ve gündeliklerini düzenleyen 177.maddede “Bu kanun hükümlerine tabi devlet memurlarından bir görevin ifası için sürekli veya geçici olarak görev yerinden ayrılanların yol giderleri ve gündelikleri, yolluklar hakkındaki özel kanun hükümlerine göre ödenir. Sözleşmeli olarak çalıştırılanların yol masrafları ile gündelikleri sözleşmelerindeki şartlara göre ödenir.”denir. BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde söz konusu yolluk giderleri ve gündeliklerinin yeniden düzenlenmesi gerekli olacaktır. Fazla çalışma ücreti¹⁷⁴ ise 178.maddede düzenlenmiştir:

“A-99 ve 100.maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a-Salgın hastalıklar ve tabi afetler gibi olağanüstü hallerin olması(bu hallerin devamı süresince)

b-Fabrika, atölye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılır. Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret BKK ile belirlenir.

B-Kurumlar gerektiği taktirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin çalıştırabilirler.Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her 8 saati için bir gün hesabıyla izin verilir. Ancak bu suretle verilecek iznin en çok 10 günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri DPB ile MB'nca müştereken belirlenir. MİT mensuplarına ödenecek fazla çalışma ücretleri ve diğer hususlar Başbakan tarafından onaylanacak bir talimatla tespit edilir.¹⁷⁵” Temsil giderleri ve yönetmeliğine ilişkin179.maddede: “Hangi kurumlarda hangi sınıflarda ve kadrolardaki Devlet memurlarının görevleri icabı temsili mahiyette masraf yapabilecekleri ve bu masrafın sarfı ile ilgili usul ve şartlar ve bunların sarf alanları ilgili kurumların görüşleri alınarak Maliye Bakanlığı ve DPB ile birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.”denilmiştir. BT etkisiyle kamu personel yönetimi modelinde esnek çalışma saatlerine geçişle yeni ücretlendirme politikaları uygulanacaktır.

DMK'nın IV. kısmında sosyal haklar ve ödevlere yer verilmiştir. Aşağıda bunlar BT ile ilişkili olduğu ölçüde ve BT ile bağlantısı belirtilerek incelenmiştir. Bunlardan öncelikle emeklilik hakları 187.madde ile açıklanmıştır: “Devlet memurlarının emeklilik ve malullük hallerinde kendilerinin, ölüm halinde dul ve yetimlerinin sahip buldukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir.” Yakında BT kullanılarak emeklilik dilekçesi verilecek ve personel ile ilgili sosyal güvenlik kurumu arasındaki yazışma ve işlemler internet üzerinden yürütülebilecektir. Mali açıdan bankacılık kadar önemli olan sigortalama işlemleri de yakında, internet üzerinden yürütülecektir. Kısacası kamu personel rejimi(memur

¹⁷³ (Değişik:3.4.1998-4359/1 md.)

¹⁷⁴ Değişik: 18.5.1994-KHK-527/8 md.)

¹⁷⁵ (İptal: Any. Mahk. 14.2.1997 K.1997/20, K.1997/32; Yen.Düz. 3.4.1998-4359/4 md.)

hukuku), internette net görülebilir/incelebilir konuma gelmiştir. Devlet memurları için konut kredisini açıklayan 192.maddede ise "Devlet memurlarından TC. Emekli Sandığı'na tabi hizmeti 10 yıldan fazla olanlara istekleri üzerine Toplu Konut Fonu'ndan özel şartlarla ve öncelikle konut kredisi verilebilir. Bu krediden yararlanma şartı ile kredi borcunun memurlardan tahsili ve her yıl ödenecek toplam kredi tutarı gibi diğer hususlar Toplu Konut idaresi Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir."¹⁷⁶ Devlet memurları için konut ise 193.maddede düzenlenmiştir: "Devlet memurlarının lüzum ve zaruret görülen yerlerde kiralık konut ihtiyaçları, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nca tespit edilerek BK'nca onanacak programlar gereğince, genel ve katma bütçelere her yıl konacak ödeneklerle tesis edilecek fondan karşılanır. Bu madde hükmü özel kanunlarla düzenlenir."¹⁷⁷

199.madde ise öğrenim bursları ve yurtları açıklanmıştır: "Mahrumiyet yerlerinde çalışan devlet memurları görev yerlerinde çocuğunun girmesi gereken orta dereceli okul bulunmadığı takdirde, bu dereceli okullarda okuma hakkını kazanmış bulunan çocuklarını yatılı okullarda okutmak isterlerse, pansiyon ücret indiriminden faydalanırlar. Bu indirim her yıl Bütçe Kanunu ile tespit olunan pansiyon ücretlerinden en azının çocuklarının her biri için %50'si oranındadır. İndirim sonucunda meydana çıkan fark devlet bütçesinden ödenir. Ancak memurlar çocuklarını daha yüksek ücretli okul pansiyonlarından faydalandırmak isterlerse aradaki ücret farkı kendileri tarafından ödenir." Ayrıca mevzuatın daha sonraki kısımlarında uzun bir bölüm olarak hep ödenek ve ücretlerin ardı ardına sıralanmış ve düzenlenmiş olduğu belirtilmelidir. Devlet memurları ile diğer kamu görevlilerine çeşitli yasalarla ödenmesi öngörülen ödemeler ayrıntılı açıklanmış, aylıklarını 657, 926, 3466, 2914 ve 2802 sayılı kanunlara göre alan personele çeşitli adlar altında bazı ödemelerin yapılması kabul edilmiştir. Bunlardan bir kısmı, bazı kurum mensuplarına, diğer bir kısmı da yukarıdaki kanunların kapsamında yer alan personelin tümüne ödenmek üzere getirilmiştir. Böylece memur aylıklarının hesaplanması çeşitli zam ve tazminatlarla birlikte içinden çıkılmaz bir hal almıştır.¹⁷⁸ Bununla beraber 375 sayılı KHK, yabancı dil bilen devlet memurlarına dil tazminatı verilmesi imkanı getirmiştir. Görüldüğü gibi her şey ek ödemeler ve zamlarla düzenlenmiş, bunlara sosyal yardımlar, ek tazminatlar da eklenmiş, sonuç bir ücret tespiti karmaşası olmuştur. Bir başka maddede belirtilen özel hareket ve operasyon timi tazminatıdır¹⁷⁹: "Sıkıyönetim veya olağanüstü hal ilan edilen bölgeler veya MSB ve İçişleri Bakanlıklarınca ortaklaşa belirlenecek kritik yörelerde özel hareket ve operasyon timi olarak görev yapan personele ödenen bir tazminat çeşididir." Bu tazminat 375 sayılı KHK ile getirilmiş, daha sonra 3920 ve 4206 sayılı kanunlarla değiştirilerek son şeklini almış, DMK ve ilgili

¹⁷⁶ (Yen.Düzenleme:29.11.1984-KHK 243/30)

¹⁷⁷ (Değişik:31.7.1970-1327/69)

¹⁷⁸ age, s.1597-1599; MB. Tebliği, age, s.1599-1600

¹⁷⁹ Anılan KHK'nın 570 sayılı KHK ile değişik ilgili hükmü, İbrahim Pınar(1999), agk, s.1616-1628

mevzuatta ise oldukça geniş bir bölüm olarak düzenlenmiştir. Bu tazminat ücretleri yükseltici bir fonksiyona sahiptir.

Kısım VII'de devlet memurlarının yetiştirilmesine yer ayrılmış; kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları 214.maddede belirtilmiştir: "Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, DPB tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür."¹⁸⁰ Eğitim birimlerini ifade eden 215.maddede ise "Her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir eğitim birimi kurulur. Birden çok birim kurulan kurumlarda bunlardan biri "merkez eğitim birimi" adını alır.;"Kurumlar kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabilirler. Kurumlar arası eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere, DPB'nin teklifi be BKK ile kurumlar arası eğitim merkezleri de açılabilir. Eğitim birim ve merkezlerinin kuruluş ve işleyişleri DPB'nin görüşü alınmak suretiyle kurumlarınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir."¹⁸¹ denmiştir. Günümüzde ülkemizde de hizmet öncesi/hizmet içi eğitim hizmeti BT kullanılarak verilir konuma gelmektedir. Aktif eğitim, katılımlı eğitim, eğitim kalitesinin iyileştirilmesi ve eğitim performansının geliştirilmesi üzerine eğitim dünyasında ve BT ile akademik çevrelerce araştırma/analizler yapılmakta, komisyonlar kurularak metotlar üzerinde çalışılmaktadır.¹⁸² Bu yönde yasal düzenleme yapılması beklenir. Çünkü BT etkenine bağlı olarak eğitim, her çeşidiyle daha da önem kazanmaktadır. Hizmet içi eğitimde BT'yi kullanım yönlü yetiştirilme de dahil olmalıdır. Yasada böyle bir düzenleme henüz yoktur.

Kısım VIII'de çeşitli hükümlere yer verilmiş önce 226.madde ile danışma kurulları düzenlenmiştir: "Kamu personelinin yönetimi ile ilgili konularda görüşünden yararlanılmak üzere Danışma Kurulları kurulur. Bu kurullar:

-Yüksek Danışma Kurulu,

-Kurum Danışma Kurulu olmak üzere iki tiptir.

Yüksek Danışma Kurulu, kamu personeli yönetimi ile ilgili genel konularda istişari mütalaa vermek üzere merkezi bir teşekkül olarak kurulur. Kurum Danışma Kurulu, kurum personeli yönetimi ile ilgili konularda, istişari mütalaa vermek üzere her kurumda kurulur. Bu kurullar eşit sayıda idare temsilcileri ile personel temsilcilerinden meydana gelir."¹⁸³ denilmiştir. Fakat DMK ve ilgili mevzuat incelendiğinde personel alımı(mülakat) sırasındaki işlevsel olan kurulların kaldırıldığı dikkati çekmiştir. Oysa kurul halinde karar vermek, süistimali azaltır, hakkaniyeti, nitelikli personel seçimini artırır. Bir de konumuzla ilgili olarak "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan

¹⁸⁰ (Değişik 31.7.1970-1327/72 md.)

¹⁸¹ İbrahim Pınar, age, s.1671-1672 ; md.214-225'le ilgili yönetmelikler, İbrahim Pınar, age, s.1673-1694

¹⁸² DEÜ.Rektörlüğünce 2001 yılından itibaren tüm fakülte, yüksekokul, enstitü ve araştırma merkezlerini kapsayan "eğitim performansını geliştirme komisyonları" kurulmuş, aktif eğitim konusunda yoğun bir çalışma içine girilmiştir.

Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik¹⁸⁴ⁿ üzerinde durulabilir. Söz konusu yönetmelikte belirtilen hükümlere kamu personelinin uymadığı gözlenmektedir. Özel kuruluşlar bu konuda daha titiz tutum içindedir. Diğer yandan pantolonu artık bayanlar da giymekte olup, kanıksanmış bu durumun yasal hükümlere yani bayanın giyim biçimi arasına pantolonun da eklenmesi yerindedir. İkamet mecburiyeti ek 20.madde ile belirtilmiştir: "Devlet memurlarına görev yaptıkları kurum ve hizmet birimlerinin bulunduğu yerleşme merkezlerinde ikamet etmeleri esastır. Devlet memurlarının görevini aksatmamak kayıt ve şartıyla birinci fıkrada belirlenen hudutlar dışında ikamet etmelerine mensup oldukları kurumun yetkili amirlerince izin verilebilir. Devlet memurları, ikamet ettikleri il hudutlarını tatillerde ancak yetkili amirin izniyle terk edebilirler."¹⁸⁵ⁿ Bu maddeye uyulmamaktadır. Esnek çalışma biçimleri ve küreselleşmenin gerekleri ve sonuçları düşünülürse, "ikamet mecburiyeti" hükmünün uygulamada anlamını yitireceği beklenmeli, il sınırları dışında çalışma/oturmanın doğal hale gelişine değinilmelidir. Bir de halen izinsiz olarak il sınırı dışına çıkıp kazaya uğrayan kamu personeli, doğrudan kamu görevinden çıkarılması yönünde yasal hüküm vardır. Oysa çok sayıda kamu personelinin aksi bir uygulamaya gidebildiği bilinmektedir. Bu duruma göre kamu personeli izinsiz olarak il sınırı dışına çıkmamalıdır. Bununla birlikte "tazminat, ek gösterge, ücret" yönlü düzenlemeler, DMK ve ilgili mevzuatın en çok düzenleme ve değişiklik yapma gereği duyduğu unsurlar olarak dikkati çekmiştir. İncelenen ilgili mevzuat hükümlerinde BT'ndeki gelişmelerin etkisi doğrudan/dolaylı olarak görülememiş ve dünyada BT'ndeki gelişmelere paralel olarak Türk kamu personel rejiminde bu yönde henüz yasal düzenlemelere gidilmediği ve yeni hükümler eklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle mevzuat yönüyle Türk kamu personel yönetimi, BT ve modern yönetim anlayışının izlerini henüz taşımamaktadır.

B-KAMU PERSONEL REFORMU YASA TASARISI ve YETKİ KANUNLARINDA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

01.04.1998 itibarıyla kamu personel rejimi, 2.058.886'sı memur, 285.432'si sözleşmeli personel, 107.980'i akademik personel, 139.191'i askeri personel, 10.907'si hakim ve savcı olmak üzere, toplam 2.602.396 kadroyu ve bu kadrolarda çalışan yaklaşık 1.900.000 memur ve diğer kamu görevlisini, aileleri ile birlikte ise 10 milyon kişiyi ilgilendirmektedir. Bununla birlikte Anayasa ve uluslararası anlaşmalar çerçevesinde işe alınmadan başlamak üzere, "liyakate dayalı bir ilerleme ve yükselme sistemi" ile "eğitim" ve "kıdem" yanında; "yapılan işe ağırlık veren" ve "başarıyı ödüllendiren ücret sistemi"ni gerçekleştirecek bir kamu personel rejimi, kamu yönetiminde "verimliliğin artırılması"

¹⁸³Değişik:15.5.1975-1897/1 md.)

¹⁸⁴(BKK: 16.7.1982, No 82/5105; RG: 25.10.1982, No:17849)

yanında çalışanlar arasında “sosyal barış”ın kurulması bakımından da önem taşımaktadır. 7.BKKP incelendiğinde mevcut ücret sistemlerinin yürürlükten kaldırılarak ücret ile ek ödemeler, sosyal hak ve yardımlar arasındaki adaletsizliğin kaldırılacağı, kamu personeli arasında kurumsal ve sektörel dengenin oluşturulacağı, “eşit işe eşit ücret ilkesi”nin uygulanmasına yönelik bir ücret sisteminin kurulacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede içinde planda kamu personel rejimi reformunun gerçekleştirilebilmesi için 657 sayılı DMK'nın yürürlükten kaldırılarak, 927 sayılı TSK Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Personel Kanunu, 2914 sayılı YÖK Personel Kanunu ve 399 sayılı KİT Personeli Hakkında KHK'da yer alan mali, sosyal hak ve yardımların çıkarılarak, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının ücret rejiminin tek ve ortak bir kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir.¹⁸⁶ Günümüzde Avrupa Birliği'nin demokrasi, insan hakları, ekonomik engelleri aslında kamu yönetiminin yapısal sorunlarıdır. Aşağıdaki bölümlerde ise 21. yüzyıla girilirken Türkiye'de siyasilerce kamu personel rejimi ve uygulamaları yönünde hazırlanan reform tasarılarının içeriği ve getirdiği yeni hükümler incelenmiştir.

1-Kamu Personel Rejimi Reformu

Türkiye'deki kamu personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanmasına ilişkin görev ve yetkiler 8.6.1984 tarih ve 217 sayılı KHK ile DPB'na verilmiştir. Bu doğrultuda 1982 Anayasası'nın öngördüğü çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerine de başvurulmuş ve belirlenen ve 1993'de BK'nca benimsenen “Kamu personel reformu ilkeleri” ile kalkınma planlarında yer alan amaç ve hedefler esas alınmış, mevcut aksaklıkları gidermek, düzeltmek ve iyileştirmek amaçlarıyla yeni bir anlayış içerisinde iki yeni kanun tasarısı hazırlanmıştır. Bu çerçevede içinde yürürlükte bulunan mevzuata göre çalışan devlet memurları ile KİT'lerdeki sözleşmeli personeli kapsamak üzere, memurların hukuki statüsü “Memurlar Kanunu Tasarısı”nda, memurlar, askeri personel, hakimler ve savcılar, akademik personel ve sözleşmeli personelin mali ve sosyal hak ve yardımları ise “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı”nda düzenlenmiştir. Aşağıda söz konusu tasarıların genel nitelikleri açıklanmıştır.

a-Memurlar Yasa Tasarısı'nın Temel Unsurları

-KİT'lerdeki sözleşmeli personel uygulamasına son verilerek, bu personel memur statüsüne geçirilmiştir.¹⁸⁷

¹⁸⁵ (12.5.1982-2670/42 md. ile gelen Ek 2.madde hükmü olup, madde numarası teselsül ettirilmiştir.)

¹⁸⁶ DPB., “Memurlar Yasa Tasarısı, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı”, **Kamu Personel Rejimi Reformu** (1999)

¹⁸⁷ DPB., “Memurlar Yasa Tasarısı”, **Kamu Personel Rejimi Reformu**(1999). 7 kısım, 154 madde, 7 geçici md., ile ekli listeden oluşmuştur.

-DMK'daki "kariyer" ve "liyakat" ilkeleri korunmuş, "iş analizlerine dayalı görev tanımlama ilkesi" ile memurların değerlendirilmesinde sübjektif unsurların etkisini azaltmak, memurların çalışmasını etkin ve verimli hale getirmek ve başarıyı ödüllendirmek amacıyla "başarı değerlendirme" ilkesi eklenmiştir.

-“Görev tanımları”nın yapılması öngörülmüş, Tasarıya ekli listelerde memur kadrolarına atanmak için gerekli olan en az öğrenim düzeyi, toplam hizmet süresi, kurumda geçirilmesi gerekli süre, daha önce bulunulması gerekli alt görev ve bu görevde geçirilmesi gereken en az süre, her unvan için ayrı ayrı belirtilmiştir.

- Tasarıyla 10 hizmet sınıfı, derece ve kademe sistemi kaldırılmış, memurlara hizmet yılı ve öğrenim durumu itibarıyla çalıştıkları sürece ilerleme olanağı sağlayan ve 1'den 40'a kadar sıralanan hizmet basamağına dayalı "ilerleme sistemi" ile "hizmet yılı ve belirli eğitimleri görme ve gerekli nitelikleri haiz olma şartına bağlı yükselme sistemi" düzenlenmiştir. Burada kadrosuzluğa dayalı ilerleyememe sorununun ortadan kaldırılması istenmektedir.

-Yönetici adaylarına yönetici formasyonu kazandırmak için hazırlık, orta kademe yöneticiliğe hazırlık ve üst kademe yöneticiliğe hazırlık eğitimlerine tabi tutulmaları öngörülmüştür. Hazırlık eğitimlerine katılacaklarda aranacak şartlar, eğitim sonu sınavları ve başarı belgeleri eğitime katılacakların hak ve yükümlülükleri, eğitim giderlerinin nasıl karşılanacağı, eğitim kuruluşunu oluşturma, eğitim yerleri ve birimleri, eğitime ilişkin koordinasyonun sağlanması konularında yürürlükteki mevzuatta hiçbir düzenleme yokken, bu konular Tasarı'yla düzenlenmiştir.

-Mevcut yükselme sistemine paralel olarak yöneticilik kadrolarında sürekli dinamizmin gerçekleştirilebilmesi için üst ve orta kademe yöneticilik görevlerine 10 yıllık süre sınırı konulmuştur. Ayrıca idari yarıya intikal edecek uyuşmazlıkları en aza indirmek amacıyla üst kademe yöneticilerinin her zaman görevden alınabilmelerine olanak tanınmıştır. İstihdam şekilleri memur, sözleşmeli personel ve işçi olarak düzenlenmiş; geçici personel şekli kaldırılarak, bu tür görevlerin sözleşmeli personel eliyle gördürülmesi istenmiştir. Geçici hizmetlerin bazılarının ihale yoluyla da gördürülebilmesine olanak sağlanmıştır.

-“İşe göre personel ilkesi”nin egemen kılınması ve “kayırmacılığın” önlenmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına “merkezi sistemle personel alınması” öngörülmüştür. İstisnai memurluk kaldırılmıştır.

-Kurumlarda yönetime katılma anlayışı içinde, üyeleri kurum memurlarından ve iş sahiplerinden oluşan “Kamu Hizmeti Değerlendirme Kurulları” oluşturulması öngörülmüştür. Bu kurullar ayrıca iki defa olumsuz sicil alan memurların atanacakları sicil amiri bulunmaması halinde ilgililerin sicilini dolduracaktır.

-Memurlara kendileriyle ilgili bir hakkın kazanılması/kaybedilmesine dayanak olacak gerekli bilgi/belgeleri idarede isteme hakkı tanınmıştır. Uyarma ve kinama cezalarına karşı da yargı yolu açılmıştır.

-Asli memurluğa atanmada yemine ilişkin metin, Anayasada yer alan ifadelere uygun hale getirilmiştir. Eğitim alanındaki gelişmeler sonucu kamu kuruluşlarının, eğitim kuruluşlarının karşılanamayan alanlarda okul, kurs açması öngörülmüştür. Memurlara 10 yılını tamamlamış olmaları nedeniyle verilen ücretsiz izin süresi içinde ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunma hakkı tanınmış ancak bu amaçla ücretsiz izin alanların tedavi, doğum ve ölüm yardımlarından yararlanmaları engellenmiştir.

-Kurumlar arasında da memurların karşılıklı olarak yer değiştirebilmeleri öngörülmüştür. Atama usulünde bürokratik kademeler azaltılarak işlemlerin basitleştirilmesi sağlanmıştır. Ortak Kararname ile atanmaların kapsamı, Bakanlıkların Müsteşar ve yardımcıları, bağlı ve ilgili kuruluşların Müsteşar, başkan ve genel müdürleri ile vali yardımcısı ve kaymakam olarak belirlenmiştir.

-Sicil raporlarında sübjektif değerlendirmeleri en aza indirmek için memurun yaratıcılık, girişimcilik ve çalışma disiplini ile gayret ve başarısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesini sağlayacak hükümler konulmuştur. Memurların sendika ve üst kuruluş kurma hakkı belirtilmiştir.

-Gizlilik niteliği olmayan hallerde “yönetimde şeffaflık” ilkesi doğrultusunda üst kademe yöneticilerinin, vali ve kaymakamların görevleri ile ilgili konularda basına, haber ajanslarına, radyo ve TV kurumlarına izin almaksızın bilgi ve demeç verebilmelerine olanak sağlanmıştır.

-Memura adaylık dönemi içinde nakil olanağı getirilmiştir. Adaylık süresi içinde göreve son verme yetkisi; aylık/ücretten kesme veya hizmet basamağı ilerlemesinin durdurulması cezasını almış olmak koşuluna bağlanmıştır. Çekilme isteği kurumunca kabul edilen memurların, tekrar memurluğa alınması için gerekli bekleme süresi kaldırılmıştır.

-Emekli olup göreve tekrar alınacak memurların birer yıllık sürelerle istihdam edilmeleri öngörülmüştür. Eşi doğumda ölen erkek memura, çocuk 12 haftalık oluncaya değin mazeret izni verilmesi öngörülmüştür. Kadın memura doğumdan önce 4, doğumdan sonra 12 hafta mazeret izni verilmesi öngörülmüştür. Eşinin, anne, babasının, kardeşinin ölümü halinde de memura 5 gün mazeret izni verilmesine olanak sağlanmıştır. Yakınlarının hastalığında memura 1 aylık refakat mazeret izni öngörülmüştür. Ücretsiz izinli sayılma halleri genişletilmiş, bu sırada da tedavi, doğum, ölüm yardımlarından yararlanma olanağı getirilmiştir. Yıllık izinlerin işgünü olarak verilmesi hükmüne bağlanmıştır. Kurumlarına bilgi vermek şartıyla memurların il sınırları dışında da ikamet etme hakkı öngörülmüştür.

-Eğitim, staj vs. için yurtdışına gönderilen memurların, yetiştirilmeleri ile ilgili program süresince izinli sayılmaları öngörülmüştür. Yurtdışı azami görev süresi 21 yıldan 15 yıla indirilmiş, bununla yurt dışı iş deneyimlerinden Türkiye'deki kamu kurumlarının yararlanması amaçlanmıştır.

b-Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Yasa Tasarısının Temel Unsurları

-Ücretlerini kendi kanunları çerçevesinde genel hükümlerden bağımsız olarak düzenleyen kurumlar (Merkez Bankası, TSEK, TÜBİTAK, Rekabet Kurumu, SPK vb.) Tasarı'nın kapsamına alınmamakla birlikte, bunların mevzuatları uyarınca belirleyecekleri ücretlerin Başbakanlık Müsteşarı'na ödenecek aylık ücret ile bu Tasarı'ya göre ödenmesi öngörülen en yüksek hizmet tazminatı toplamını geçmemek üzere belirlenmesi öngörülmüştür.¹⁸⁸

-1970'li yıllardan itibaren ihdas edilen ek ödeme unsurları sonucunda çok karmaşık hale gelen ek ödemeler, ödenen ücretin %90'ını oluşturur hale gelmiştir. Tasarı ile mevcut ücret sistemi kaldırılmış; kamu görevlilerinin öğretim ve kıdem, kadro görevleri ve hizmet şartlarına dayalı sade bir ücret sistemi oluşturulmuştur. Temel ücret ve görev ücretinden oluşan aylık ücret ile BK'nca belirlenecek ve aylık ücretin %40'ını geçmeyecek bir hizmet tazminatının ödenmesi öngörülerek, ek ödemeler de yeniden düzenlenmiştir.

-Tasarıda memur, hizmetli vb. unvanlı personelin aynı düzeyde öğrenim ve kıdeme sahip olmaları halinde aynı temel ücreti almaları; farklı öğrenim ve kıdeme sahip olmaları halinde ise farklı temel ücreti almaları öngörülmüştür. Memurların hizmet yılları arttıkça/öğrenim durumları değiştikçe ücretlerinin artması sağlanmış, ilerlemeler kadro şartına bağlı olmaktan çıkarılmıştır. Kadrosuzluğa bağlı madduriyetler önlenmiştir. Burada eğitim seviyesi ve kıdem önemli hale gelmektedir. Kadrosuzluk nedeniyle hizmet basamağında derece ve kademe yönünden ilerleyememe Türk kamu personel yönetiminde önemli bir sorundur. Söz konusu Tasarının bunu önleyeceği konusunda kuşku yoktur. Eğitim durumuna göre temel ücret gösterge rakamları tablo halinde belirlenmiştir.

-20 görev ücret grubu oluşturulmuş, bunu yaparken kamu personelinin mevcut mali ve sosyal hak ve yardımlarıyla birlikte kadro unvanları, görevlerinin Devlet için taşıdığı önem, yetki ve sorumlulukları göz önüne alınmıştır. Bu konuda kuşku ve sorun vardır. Olağanüstü hal bölgesi, kalkınmada öncelikli yörelerde çalışan personele çeşitli adlar altında yapılan ödemeler, işgüçlüğü, iş riski, iş temininde güçlük ve mali sorumluluk zamları ile sözleşmeli personele ödenen başarı ücreti, ayrıca emniyet personeli, askeri personel ve öğretim elemanlarına yapılan bir kısım ödemeler, Tasarı'da "hizmet tazminatı" olarak düzenlenmiştir. Bu miktar net aylık ücretin %40'ını geçmeyecektir. Yıllardır yapıldığı gibi kamu personel rejiminde temel değişiklik ve reform çabaları; hep mali ve ekonomik düzenlemeler yönlü olmuştur. Yani ücretler, maaş zammı ve tazminatları ile ek göstergeler üzerinde durulmuştur. Bu da kamu personel sistemini ve rejimini içinden çıkılmaz bir duruma getirmiştir.

-Çeşitli adlar altında verilen ve aylık, zam ve tazminatlar dışındaki ödemeler sadeleştirilmiş, "ek ödemeler" başlığı altında toplanmışsa da yine karışacağı düşünülmektedir. Tasarıyla ücretlerin tespitinde öğrenim durumu ve unvanlar itibarıyla temel ücret ve görev ücret göstergesi ve bunların aylık tutara çevrilmesi için tek katsayı uygulanması öngörülmüştür. Bu da eleştirilmektedir.

-Kamu personeline konut yardımı ödemesi en yüksek temel ücretin %12'si olarak tespit edilmiştir. Aile yardımı eş için en yüksek temel ücretin %10'una, çocuk yardımı %5'ine çıkarılmıştır. Doğum yardımı %15'ine, ölüm yardımı en yüksek temel ücretin 2 katına çıkarılmıştır. Hala sadece kocaya yapılan bu ödemelerin, her iki eşe yarı yarıya ayrı ayrı ödenmesi kabul edilmiştir. Tedavi yardımı için aylık ücretlerden %2'lik sağlık katkı payı kesilmesi, yarısının çalışırken yarısının da emeklilikte kullanılmak üzere Maliye Bakanlığı ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'ne aktarılması öngörülmüştür.

-Tasarıyla ders, konferans ücretleri aylık/görev ücretlerinin belli bir oranına bağlanmıştır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin ayrı ayrı tanımları yapılmıştır. Harcırah Kanunu hükümleri uygulanmaya devam edilmiş, yurt içi gündelikler ise temel ücretlerin %15'i olarak düzenlenmiştir. Temel ücret ve görev ücretinden oluşan aylık ücret emekli keseneğine tabi tutulmak suretiyle çalışırken alınan ücret ile emeklilikte alınan ücret arasında denge sağlanması hedeflenmiştir. Emekli Sandığı Kanunu'nda da düzenleme yapılması gerekmektedir.

-Kurumların sadece çocuk bakımevi kurabilmelerine olanak sağlanmıştır. Aynı giyecek yardımı nakdiye dönüştürülmüştür. Kamu personeline yemek verilmesi düzenlenmiştir. Çocuk bakımevi ve kreşler, çalışan kadınlar için çok önemli bir gereksinimdir. Bütün kamu kurum ve kuruluşlarında bu konuda altyapı ve eğitimci ihtiyacının karşılanması gerekliliği bulunmaktadır. Uygulamada kamu personeli dışarıdan,lokanta ve büfelerden öğle yemeği ihtiyacını karşılamaktadır. Devletin bu konudaki eksiklik ve sorunu gidemesi önemlidir. Eşlerinin atanamaması nedeniyle kendilerine izin verilen personele olağanüstü hal bölgesine dahil illerle mücavir illerde net aylıklarının %60'ı, kalkınmada 1.derece öncelikli yerlerde %50'si, 2.derece öncelikli yerlerde %25'inin, kurumlarınca %25'inin ödenmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca kamu personelinin ücret bordroları incelendiğinde, brüt maaşının 1/3'ünün vergi vb. kesintiler olduğu görülmektedir ve bu devletin vergi politikasındaki sorunların da izdüşümüdür.

c-Emekli Sandığı Kanunu İle İlgili Değişiklikler

-Fiili hizmet yılını dolduran iştirakçilerden kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranların istekleri üzerine, -İştirakçilerden 40.madde gereğince haklarında yaş haddi hükümleri uygulanacak olanlar kurumlarının resen veya 61 yaşını doldurduklarında istekleri üzerine,

¹⁸⁸ DPB, "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı", Kamu Personel Rejimi Reformu(1999)

-c fıkrasında 25 hizmet yılını dolduran iştirakçilerden kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranların istekleri üzerine, d fıkrasında 88.madde gereğince emekli kesenekleri geri verilmemiş olanların 61 yaşını doldurmalarında istekleri üzerine resen emekli aylığı bağlanabilmesi için c ve d fıkralarında yazılı hallerde de fiili hizmet müddetlerinin 15 yılı, e ve f fıkralarında yazılı hallerde 25 yılı doldurmuş olmaları şartı getirilmiştir. b fıkrasının ikinci paragrafı ile(27.7.1967 tarihli 926 sayılı TSK Personel Kanunu gereğince kadrosuzluk nedeniyle emekliye sevk edilenler hariç) d, e, f fıkraları kapsamına girenlere 61 yaşını doldurmadan emekli aylığı bağlanamayacağı esası getirilmiştir.¹⁸⁹

Yaş sınırında yeniden düzenleme yapılmaktadır ve 5434 sayılı kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir: "Kadın iştirakçilerden 20, erkeklerden 25 hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır. Kadın iştirakçinin 20, erkeğin 25 hizmet süresini tamamlamaları halinde istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır. 32.madde gereğince fiili hizmet sürelerine zam yapılanların bu maddede belirtilen yaş hadlerinden; eklenen bu sürenin 3 yıldan çok olmamak üzere yarısı indirilir." **Fakat 2001 yılı başında sözkonusu emeklilik yaşıyla ilgili hükümlerin uygulanmasına son verilmiştir.**

Emeklilik sürelerini doldurmaya ... yıldan az kalan	Kadın yaşı	iştirakçi	Erkek yaşı	iştirakçi
2		38		43
3		41		45
4		43		46
5		45		48
6		47		50
7		48		51
8		49		52
9		50		53
10		51		54
10 yıldan fazla kalan	52		56	

Tablo 52- Kamu Personeli Rejimi Reform Tasarısına Göre Emeklilik Yaşları
Kaynak: İlgili tasarıdaki bilgilerden yararlanılarak geliştirilmiştir.

Ayrıca bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte fiili hizmet süreleri 8 yıl ve daha fazla olan iştirakçiler, 61 yaşını doldurmaları nedeniyle istekleri üzerine veya kurumlarınca yaş haddinden resen emekliye ayrıldıklarında fiili hizmet süreleri 10 yılı doldurmuş olmak şartıyla emekli aylığına hak kazanacakları ifade edilmiştir.

2-Yetki Kanunları

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin çalışmalarında etkinliği artırmak ve kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, verimli ve ekonomik bir şekilde yürütülmesini temin etmek amacıyla bunların idari, mali ve sosyal hakları arasındaki adaletsizlikleri gidermek üzere BK'na KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu Kanuna göre çıkarılacak KHK'lar, kamu kurum ve kuruluşlarında (Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve TBMM GS.Teşkilat Kanunları ile diğer kanun ve kanun hükmünde kararnamelemlerin bu teşkilatlarla ilgili hükümleri hariç) çalışan memurlarla diğer kamu görevlilerinin idari, mali ve sosyal haklarına ilişkin olarak; 657 sayılı DMK, 926 sayılı TSK Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 399 sayılı KHK, diğer kanun ve KHK'ların memurlar ile diğer kamu görevlilerinin idari, mali ve sosyal haklarına ilişkin hükümlerinde yapılacak değişiklik ve yeni düzenlemeleri kapsar. BK bu yetkiyi kullanırken kamu hizmetlerinin verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesini; ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu dikkate alarak memurlar ve diğer kamu görevlilerinin idari, mali ve sosyal haklarında hizmetin özellik ve gereklerine uygun olarak adaletsizlikleri giderecek düzenlemeler yapılmasını göz önünde bulundurur. Bu Kanunla BK'na verilen yetki, kanunun yayımından itibaren üç ay süre ile geçerlidir. Bu süre içinde BK birden fazla KHK çıkarabilir.¹⁹⁰ **Ücretlerle ilgili bir başka yetki kanunu** çıkarılmış olup¹⁹¹; amacı kamu hizmetlerinin düzenli, hızlı ve etkin bir biçimde yürütülmesini sağlamak ve kamu mali yönetiminde disiplini temin etmek üzere; kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerine, personel kanunları veya kendi özel kuruluş kanunları uyarınca aylık veya ücret alan memurlar ve diğer her türlü kamu görevlileri ile bunların emeklilerine ve kamu mali yönetimine ilişkin kanun ve KHK'larda değişiklikler yapmak ve aynı konularda yeni düzenlemelerde

¹⁸⁹25.8.1999 tarih, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, md.24-26 ve geçici md.206

¹⁹⁰ Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkındaki Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu,.(Son yetki kanunudur.) 2001

¹⁹¹ Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkilerine İlişkin Konularla Kamu Personeli Arasındaki Ücret Dengesizliklerinin Giderilmesi ve Kamu Mali Yönetiminde Disiplinin Sağlanması İçin Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu, 6.7.2000

bulunmak amacıyla BK'na KHK çıkarma yetkisi vermektir. BK ivedi ve zorunlu hollere münhasır olmak üzere 1.madde ile verilen yetkiyi kullanırken;

-Kamu hizmetlerinin niteliğinin artırılmasını, hızlı ve etkin bir şekilde yürütülmesini, vatandaşların Devlete karşı olan yükümlülüklerinin daha kolay, hızlı ve güvenilir bir biçimde yerine getirilmesini ve vatandaşların devlete yaptıkları başvuruların en kısa sürede sonuçlandırılmasını,

-Bürokratik işlemlerde vatandaşların yükümlülüklerinin gözden geçirilmesini, gereksiz işlem ve yükümlülüklerin kaldırılmasını, kamu harcamalarında israfın önlenmesini, gerektiğinde kamu kurumları ile bağlı ve ilgili kuruluş ve kurulların bu amaçla yeniden teşkilatlandırılmasını,

-Memurlar ve diğer kamu görevlileri arasındaki ücret adaletsizliklerinin giderilmesini, eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleştirilmesini ve ücret sisteminin nitelikli personelin kamu kesiminde istihdamına olanak sağlayacak şekilde geliştirilmesini,

-Devletin gelir ve giderlerinde birliğin ve şeffaflığın sağlanmasını ve bu suretle kamu mali yönetiminde disiplinin temin edilmesini, düzenlenecek olan yeni personel reformunda kamu mali yönetiminin objektif ve etkin bir politika dahilinde işlemesine yönelik görev ve yetki ile ilgili hükümlere yer verilmelidir. Bilindiği gibi Türkiye'nin en önemli ekonomik sorunlarından birisi bütçe dengesizliğidir.(kamu mali yönetimindeki tutarsızlık)

-Uygulanmakta olan ekonomik program hedeflerinin ve bütçe dengelerinin bozulmamasını, genel bütçeli daireler ile katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar için yapılacak kadro ihdaslarını, bu bent kapsamı içinde yer alan kurumların aynı sayıdaki boş kadrolarının iptali karşılığında gerçekleştirerek, toplam kadro sayısının artırılmamasını, bu kanunun 1.maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşları tanımını içinde yer alan mahalli idarelerin hizmetlerinde verimliliğin artırılmasını ve bu amaçla gerektiğinde yeniden teşkilatlandırılmasını göz önünde bulundurur.

Kamu personelinin maaşlarının hesabına esas tutulan katsayıların yeniden tespiti ile muhtelif statülerde istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretlerinin arttırılmasına ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığı'nın 22.12.2000 tarihli ve 38386 sayılı yazısı üzerine, 28.12.1999 tarihli ve 4494 sayılı 2000 Mali Yılı Bütçe Kanununun 46.maddesinin (a)bendi hükmüne göre, Bakanlar Kurulu'nca 22.12.2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.¹⁹² Ücretlerin yeniden tespiti ve iyileştirilmesi üzerine yine çalışmalar olduğu görülmektedir. Ayrıca 15/12/2000 tarihinden geçerli olmak üzere¹⁹³,

a)Aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesine esas aylık katsayısı(16.580), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı(106.900), yan ödeme katsayısı ise (5.290) olmak üzere yeniden belirlenmiştir.

b) 29.12.1997 tarihli ve 97/10498 sayılı BKK eki listelerde yer alan kurum ve kuruluşların hizmet sözleşmesi esaslarında, 12.7.2000 tarihli ve 2000/940 sayılı BKK ile 762,795,000.- liraya artırılmış bulunan sözleşme ücreti 802,461,000.- liraya,

-6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Kararnameye bağlı "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"ın değişik üçüncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan ve 12.7.2000 tarihli ve 2000/940 sayılı BKK ile 638,519,000.- lira olarak tespit edilmiş bulunan ücret tavanı 671,722,000.- liraya,

-399 sayılı KHK'ye ekli (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda sözleşmeli çalıştırılan personelin 12.7.2000 tarihli ve 2000/940 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 692,879,000.- lira olarak belirlenmiş ücret tavanı 728,909,000.- liraya yükseltilmiştir. Bu hükümlere göre sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin sözleşme ücretleri aynı tarihten geçerli olmak üzere, yeni bir sözleşme yapılmasına gerek olmaksızın %5,2 oranında artırılmıştır. Bu Karar 15.12.2000 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Ekli "Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik"ın yürürlüğe konulması; 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Kanun ile 8.6.1984 tarihli ve 217 sayılı KHK hükümlerine göre, BK'nca 21.5.2000'de kararlaştırılmıştır.¹⁹⁴ Yine 15.3.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 2.maddesinin birinci fıkrasına "il ve bölge müdürleri" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve bunların yardımcıları" ibareleri eklenmiş, aynı maddenin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Ancak, hakim ve savcılar ile bu meslekten sayılanlar ve yükseköğretim kurumları öğretim üyeleri, 657 sayılı DMK'nın 36.maddesinin (A) bendinin 11.fıkrasında sayılanlar, kanunlarla veya kanunların açıkça verdiği yetkiye dayanılarak çıkartılan tüzük veya yönetmelikler çerçevesinde atanan denetim elemanları ile özel tüzük veya yönetmelikleri çerçevesinde yardımcılık dönemi sonunda yapılan yeterlik sınavında başarılı olduktan sonra atanan mahalli idareler denetim elemanları, emniyet hizmetleri,

¹⁹²**Kamu Personelinin Maaşlarının Hesabına Esas Tutulan Katsayıların Yeniden Tespiti ile Muhtelif Statülerde İstihdam Edilen Sözleşmeli Personelin Ücretlerinin Arttırılmasına İlişkin Ekli Karar:** 2000/1809 31.12.2000, Sayı:24274 (1.Mükerrer), s.1038

¹⁹³ 22.12.2000 tarihli ve 2000/1809 Sayılı Kararın ekli karar

¹⁹⁴**Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik,** Karar Sayısı: 2000/1231, 20.12.2000, Sayı: 24266 (Asıl)

mülki idare amirliği hizmetleri ve milli istihbarat hizmetleri sınıflarına dahil kadrolara atanacak memurlar bu yönetmelik hükümlerine tabi değildir." Aynı yönetmeliğin 4.maddesinin (b) bendi "Aynı düzey görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterdikleri görevleri," şeklinde değiştirilmiş, (e) bendinde geçen "kurumlarca" ifadesi bu bentten çıkarılmış ve (f) bendi ise "Görevde yükselme sınavı: Görevde yükselme eğitimi tamamlayanların tabi tutulacağı yazılı sınavı," şeklinde değiştirilmiştir. Görevde yükselme eğitimi BT ve bilgi toplumunda önemli hale gelmiştir. Yasal düzenlemelerde bu konuya da değinilmektedir.

Aynı Yönetmeliğin 8.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Bu Yönetmelik kapsamında bulunan memurların görevde yükselme mahiyetindeki atamalarının yapılabilmesi amacıyla, atama yapılacak görevler için en az 75 saat olmak üzere düzenlenecek görevde yükselme eğitimi programının tamamına katılmaları şarttır." Aynı Yönetmeliğin 9.maddesinde yer alan, "Bu eğitimde başarılı olanlar ilgili görevde yükselme sınavlarına katılmaya hak kazanırlar." ifadesi, "Bu eğitimi tamamlayanlar ilgili görevde yükselme sınavına katılmaya hak kazanırlar." şeklinde değiştirilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 1.maddesinin birinci fıkrasında yer alan "eğitimde başarılı olanların" ibaresi "eğitimi tamamlayanların" olarak değiştirilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 12.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. Görevde yükselme sınavı yazılı olarak yapılır. Bu sınavı kurumlar ÖSYM Başkanlığı veya MEB Ölçme ve Değerlendirme Merkezine yaptırırlar. Sınavda 100 üzerinden 70 puan alanlar başarılı sayılırlar." Aynı Yönetmeliğin 13.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Kurumlarca yaptırılacak yazılı sınava ilişkin görevde yükselme işlemlerini yürütmek üzere beş kişiden oluşacak sınav kurulu teşkil edilir. Sınav kurulu, atamaya yetkili amir veya görevlendireceği kişinin başkanlığında personel birimi ve/veya eğitim birimi temsilcileri ile atamaya yetkili amirce belirlenecek diğer üyelerden teşekkül eder. Sınav kurulunu teşkil eden üyeler, görevde yükselme sınavına alınacak personelden, öğrenim ve ihraz ettikleri unvanlar itibarıyla daha düşük seviyede olamaz.

Sınav kurulunun başkan ve üyelerinin görevde yükselme sınavına eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımlarının katıldığına tespit edilmesinde halinde, bu üye veya üyeler sınav kurulu üyeliğinden çıkartılır ve bunların yerine yeni üye veya üyeler görevlendirilir. Sınav kurulu, kurumlarca yapılacak eğitime ilişkin görevde yükselme sınavında sorulacak soruların bilgi kaynağının hazırlanması, sınav sonuçlarının ilanı, yapılacak itirazların sonuçlandırılması ve bu konuya ilişkin diğer işleri yürütür." Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Sınav kurulu, sınav sonuçlarını sınavın sonuçlandığı tarihten itibaren en geç 15 gün içerisinde ilan eder ve ilgililere yazılı olarak bildirir." Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki ek maddeler ilave edilmiştir. "Kurumlar aynı unvana veya bu unvanın bulunduğu aynı alt gruptaki diğer unvanlara veya daha alt unvanlara naklen atama yapabilir. Diğer personel kanunlarına tabi olanların 657 sayılı DMK'na tabi görevlere atanmalarında ihraz ettikleri unvanlar, aynı unvanın olmaması halinde öğrenim durumu ve ihraz ettiği unvanla birlikte atanacağı unvan ve DPB'nin olumlu görüşü dikkate alınır. İlk defa açıktan atamalarda bu yönetmelik hükümleri uygulanmaz."

Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici maddeler ilave edilmiştir. **Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslar** kamu kaynaklarının verimli kullanılması, kamu hizmetlerinin (gerçek iş yüklerine göre) gerektirdiği unvan, nitelikte ve sayıda personel istihdamının sağlanabilmesi amacıyla; genel ve katma bütçeli kurumlar, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, sosyal güvenlik kuruluşları, genel ve katma bütçenin transfer tertibinden yardım alan kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları, özelleştirme programına alınmış kamu payı ağırlıklı kuruluşlar, kamu bankaları ile diğer kamu kurum ve kuruluşları memur, işçi ve sözleşmeli personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin "Norm Kadro"larını aşağıdaki usul ve esaslara göre tespit ederler.¹⁹⁵ Norm kadro çalışmalarına, öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarının amaçları doğrultusunda, bu amaçlara en etkin ve verimli ulaşılmasını sağlayacak şekilde teşkilat (örgüt) analizi yapılmak suretiyle başlanır. Bundan sonra teşkilatlardaki her birim için gerekli kadro/pozisyonun iş analizi ve iş ölçümleri yapılır (ihale yoluyla gördürülen hizmetler dahil). İş analizleri ve iş ölçümlerine göre de her bir kadro/pozisyonun görev tanımları ve bu kadro/pozisyonlarda çalıştırılacaklarda aranacak nitelikler (iş gerekleri) ile bu birimler için gerekli kadro/pozisyon sayısı (norm kadro) belirlenir. Teşkilat (örgüt) analizi, kurum veya kuruluşun mevcut amaç ve görevleri esas alınarak ve birimlerin amaca uygun olmayan görevlerinin ayıklanması, herhangi bir birimin kaldırılması, birleştirilmesi, değiştirilmesi veya yeniden kurulması şeklinde yapılır. İş analizi çalışmalarında anket tekniğinden mutlaka yararlanılır. Kurum ve kuruluşlar teşkilat, iş analizi ve iş ölçümü çalışmalarında DPB'nce hazırlanan "Norm Kadro El Kitabı"ndan yararlanırlar ve çalışmalarında DPB'nden danışmanlık hizmeti alabilirler. Norm kadro çalışmaları, üniversitelerin bu alanda uzmanlaşmış öğretim üyelerine, TODAİE Genel Müdürlüğüne, Milli Prodüktivite Merkezine yaptırılabilir veya bunların gözetim ve denetiminde kurum/kuruluşun kendisi

¹⁹⁵ **Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslar'ın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar: 2000/165820.12.2000, Sayı: 24266(Asıl).**

tarafından yapılabilir. Ayrıca bu çalışmalar DPB ve Maliye Bakanlığınca yeterliliği onaylanan özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlara da yaptırılabilir. Kurum ve kuruluşlar, bu çalışmalara katkıda bulunmak ve süreklilik kazandırabilmek için kendi personelinden gerektiği kadarını görevlendirirler. Bu çalışmalar, her kurum ve kuruluşun merkez, taşra ve diğer teşkilatlarındaki tüm birimleri kapsayacak şekilde yapılır. Bahis konusu çalışmalar mahalli idarelerden büyükşehir belediyelerinde kendilerince; diğer belediyelerde DPB'nca belirlenen takvime göre İçişleri Bakanlığı ile müştereken yürütülür. Adı geçen Bakanlığın iştirakinin mümkün olamaması halinde, çalışmalara DPB'nca devam edilir. Özel idarelere ilişkin çalışmalar ise İçişleri Bakanlığınca yapılır. Bu çalışmalar, DPB ve Maliye Bakanlığınca kurumlar itibarıyla belirlenen takvime göre, 2001-2003 yılları arasında tamamlanır. Kurum ve kuruluşlarca kadrolara ilişkin hazırlanan görev tanımları ile norm kadro sayılarına ait bilgi ve belgeler, her bir unvan için uygulanmış anket formunun birer örneği, norm kadro çalışmalarının aşamalarında uygulanmış bulunan teknikleri gösteren bilgi ve belgeler ile diğer bilgiler dahil olmak üzere, çalışmaları yürütenlerce onaylanmış olarak ilgili kurumlarca geciktirilmeksizin Maliye Bakanlığı ile DPB'na gönderilir. Bu bilgi ve belgeler Maliye Bakanlığı ve DPB ile ilgili kurum (mahalli idareler için İçişleri Bakanlığı) temsilcilerinden oluşturulan komisyon tarafından konuyla ilgili mevzuat çerçevesinde incelenerek norm kadro çalışmaları sonuçlandırılır. Buna göre tespit edilen kadroların/pozisyonların nitelikleri göz önüne alınarak, kurum ve kuruluşlar, mevcut personelini, gerektiğinde eğitime tabi tutmak suretiyle, bu kadrolarla/pozisyonlarla ilişkilendirirler. Norm kadro çalışmaları sonuçlandırılmadıkça veya kanunla, milletlerarası anlaşmalarla veya Bakanlar Kurulu kararı ile öngörülmedikçe, kurum ve kuruluşlar, kadro ihdası ve serbest bırakma talebinde bulunamazlar.

Norm kadro analizleri kamu personel yönetimindeki etkinlik ve kaliteli kamu hizmeti sunulması açısından, personelin eğitime ve tecrübesine uygun bir görevde istihdamı yönüyle büyük önem arz etmektedir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, Türkiye'de KPY geleneği, DPB'nin kuruluşu, örgüt yapısı ve görevleri; çağdaş KPY ilkeleri ve önemi, ülkemizdeki kamu personel rejimi ve uygulamaları ile BT ilişkisi ve bu konularda BT etkisinin hakim olup olmadığı hususu saptanmakta, bu konulardaki çalışmalar değerlendirilmiştir. Bilindiği üzere modern yönetim anlayışı aslında doğal ortamla iç içe ve derin devlet anlayışını öne çıkaran yeni bir yaşam ve iş yaşamını öngörmekte olup, hi-tech ile tamamen doğal/sade yaşama gidişi hedef almaktadır. Bu, evrensel açıdan yönetim biliminde ulaşılan son nokta olabilir. Buradan tekrar doğal ortam yoğun yaşama geçiş sonrasında insanların esnek çalışma yöntemleri ve saatleri içinde çalışacakları düşünülmektedir. Bunlar kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, kaygan çalışma saatleri, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası olup, gece vardiyası, mobil çalışma da burada belirtilebilir. Kanımızca beden işçiliğinin önemi ve çalışma saatleri azaltılacak, eğlence, kültür, ailevi/arkadaşlık ilişkilerine daha çok zaman ayrılacaktır. Şehrin merkezinde sadece iş/örgüt merkezleri olacak ve sanal ofislerden iş akışı gerçekleşecektir. Fakat ücretin belirlenmesinde tele iş nedeniyle sorun çıkabilir ve üstlerin astları yönetimi ve denetiminde sorunlar olabilir. Şehrin merkezinde sadece iş/örgüt merkezleri olacaktır. Sanal ofislerden iş akışı gerçekleşecektir.

Bununla birlikte uzmanlık önem kazanırken, işsizliğin önemini yitireceği düşünülmektedir. Çünkü AB'ye giriş sürecinde uzman/kalifiye personel açığı vardır.

Ve küreselleşen, BT ile iletişim içine giren dünyanın gelişmiş ülkelerinde BT'ni kullanan, uzman, kalifiye personele ihtiyaç daha da artmıştır. Bu ülkelerde istihdam açığı olduğundan, işte bu noktada Türkiye'deki mezuniyet sonrası işsiz kalabilen üniversite mezunu ve genç nüfus, BT'ne ve uzmanlığa dayalı çalışma yaşamına geçen diğer ülkelerin yeni istihdam sahalarında iş imkanını yakalayabilirler. Bunun Türkiye için şans olduğu ve istihdam sorunu-işsizliği azaltacağı ifade edilebilir. Kanımızca Türkiye'de yaşanan bir olgu da; bir sorun siyasi, hukuki, yönetsel anlamda gündeme gelince, bilimsel çalışmaların da ardından gelmesidir. Oysa bilim insanları BT yönlü sorunlar ortaya çıkmadan bu konuda sayısız eserler vermiş olmalıydılar. Siyasetçiler ise çoğunlukla BT ve öneminden habersizdirler. Kanımızca kamu yönetimi ile ilgili çalışan akademisyenlerin ve siyasetçilerin çoğunun BT yönlü kamu yönetimi/kamu personel yönetiminde örgütlenme ve mevzuat oluşturma gerekliliği ve acilliğinin henüz farkına varmış olmadıkları düşünülmektedir. Bu gelişmeler göstermektedir ki, Türkiye ekonomik, hukuki, yönetsel, toplumsal, çevresel, teknolojik vs. tüm yönleriyle döl yapısını sürdürecektir ve ekonomik, kültürel, teknolojik, yönetsel dölizm yaşanacaktır. Sonuçta Türkiye gelişme yönünde ölke olma sıfatını sürdürürken, dünyada ise evrensel hukuka geçilecektir.

Öncelikle Türk kamu personel rejimindeki mevcut kanunlar ve diğer yasal düzenlemeler yürürlükten kaldırılarak, bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayan bir kanun çıkarılmalıdır. Kadro sınıflandırılması yapılmalı, personelin farklı statüler ve çeşitli isimler altında çalıştırılmasından vazgeçilmelidir. Hizmetiçi eğitimin, bütün personel için ve periyodik olarak verilmesi esası getirilmelidir.¹⁹⁶ Konuya ilişkin ve literatürde sıkça tekrarlanan öneriler aşağıda sunulmuştur. Bu konudaki literatür yönlü analizimizde, BT etkisinin gözardı edildiği görülmüştür.

Temel sorun rütbe ve kadro sisteminin birbiriyle uzlaştırılmasındaki ölçü ve birimdir. Personel rejiminde hangisinin ağırlıklı olacağı kararlaştırılmalıdır. Sistemin zorlandığı ve aksadığı noktalar göz önünde tutulduğunda "işe yönelik kadro sistemi"ne; özellikle uzmanlık gerektiren hizmetlerde ağırlık verilmelidir. Çünkü bugün bir çok ekonomik ve teknik hizmetin klasik memurluk statüsü içinde yürütülmesi gerçekçi olamaz. KPR, kariyer ve liyakat ilkelerini kabul ederek, iyi bir sınıflandırma planı yaptığı ve sistemi bu üçlü üstüne oturttuğu ölçüde başarılı olacak ve devlet memurluğu itibarlı, cazip ve güvenceli bir meslek haline gelebilecektir. Böyle de olmalıdır. Devlet memurluğunun

¹⁹⁶ Kamil Ufuk Bilgin, *Kamu Personel Yönetimi*, İmaj Yay., Ankara, 1997, s.153-159

devamlılığını ve meslek niteliğini ifade eden kariyer ilkesi, hizmete genç yaşlarda girilerek emekli oluncaya kadar yükselmeyi ifade eder. Buna karşılık memur, bazı güvencelerden yararlanır. Kamu hizmetlerine en uygun ve yetenekli kişilerin seçilip alınması, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmelerde, üst görevlere atanmalarda en iyi yetişmiş, tecrübe ve bilgi birikimi olan, başarısını kanıtlamış olanların seçilmesi, ödüllendirme, ücretlendirme ve diğer personel işlemlerinin de aynı esaslara göre yapılması, bu liyakat ilkesinin gereğidir. Bu sistemde herkesin eşit olanaklara sahip olduğu hususunda bir güvence vardır. Kariyer ve liyakatin, kanunda temel ilke olarak yazılı olmakla birlikte, istisnaların geniş tutulmasından ve bu ilkeleri gerçekleştirecek mekanizmalara yeterince yer verilmemesi nedeniyle anlamı kalmamıştır. Keyfi uygulamaların, kişisel takdirlerin ve siyasi düşüncelerin etkili ve belirleyici olduğu uygulamalarda liyakatten söz edilemez. Üst görevlere yapılan atamalarda, o görev için daha ehil ve daha uygun olduğu varsayılan kişiler varken, başka birinin yeğlenmesi, yönetimin devamlılığını zedelemekte, yansızlığına gölge düşürmüştür. Aynı şekilde bir gün bile memuriyet yapmamış bir kişinin ayrıcalıklardan yararlanarak en yüksek dereceden ücretlendirilmesi de haksızlıktır.

Ücret rejimini basitleştirmek, iyileştirmek, terfi ve kadro sistemini objektif ve adil esaslara bağlamak gereklidir. Aylık ve ücret rejimi, aylık, ek gösterge ve görev tazminatı olarak üçe indirilmelidir. Her kamu hizmeti görevi için güçlük, sorumluluk, önem ve risk derecesine göre göreceli bir "görev tazminatı" belirlenirse, aynı görevi yerine getirenlerin aynı görev tazminatı almaları halinde ücretlerde eşitlik sağlanır. Böylece ücret yapılan işe göre belirlenir. Aylıklar ise personelin öğrenim durumuna göre belirlenebilir. Adil bir görev tazminatı sistemi kurulabilmesi için, kadrolarda standartlaştırma sağlanmalıdır. Aylık ve ücret rejimini konjonktür dalgalanmalarını yakından izleyebilecek esnek bir yapıya kavuşturmak için her yıl en az memur aylığının, tüketici fiyat endekslerine göre belirlenmesi gerekir. Ek göstergelerdeki dengesizlikler de giderilmelidir.

Önce kamu hizmetlerinin özellikleri ve mevcut kamu hizmeti görevlilerinin nitelikleri saptanmalı; sınıflandırmayı yapacak ve uygulayacak teknik kadrolar önceden yetiştirilmelidir. Sınıflandırma politikası belirlenip, hedefler ortaya konmalıdır. Sınıf ve derece kavramlarına açıklık kazandırılmalı, her sınıf içinde güçlük ve sorumluluk dereceleri belirlenmelidir. Sınıflandırma planına dayanılarak ücretler saptanmalı; ağırlık verilecek personel sistemi hakkında temel tercih ortaya konmalıdır. Aynı sınıf

içinde toplanan hizmetler ve kamu görevlileri, aynı kurallar bütününe tabi olduğundan personel işlemlerinde kolaylık sağlayacak bir ölçü biçimi yaratılmış olacaktır. Böylece eğitim-istihdam ilişkisi kurularak, kişinin asıl yetiştirildiği amaç dışında çalıştırılması ve insan kaynağının israfı önlenmiş olacaktır. 1965'den günümüze kadar personel rejimine ilişkin çıkarılan KHK'lar, kamu personel rejimine bir sistem/felsefe getirememiş, düzenlemeler yüzeysel kalmış, yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Kanun kapsamı dışında tutulan kamu hizmeti görevlilerinin ek geçici maddeler aracılığıyla ana rejimle aralarında ilişki kurulması, bu tür personele ilişkin asıl düzenlemelerin ertelenmesi sonucunu doğurmuştur. Genel idare hizmetleri sınıfından çıkarılacak profesyonel bir yönetici sınıfının oluşturulması gereği vardır. Bu sınıfta hem genel yöneticiler, hem uzman yöneticiler yer alabilir. Yöneticilik eğitimi yasal bir yaptırıma bağlanmalı; yöneticilerin hizmete giriş, yükseliş ve görevlendirilme esas ve usulleri özel bir kanunla düzenlenmelidir.

İnsan gücü ve yönetim düzeninden oluşan kamu yönetiminde, görev ve yetkilerin dengeli bir şekilde dağılması ve insan gücünün verimli biçimde kullanılması halinde etkinlik sağlanır. Bu nedenle insan gücü kamu yönetiminin içinde yer alır ve sistemin odak noktasını oluşturur. Hükümet programlarında da öngörülen personel reformunun hedefi, demokrasinin gerekleriyle bağdaşan, yansız, objektif ve bütün iktidarlar için geçerli etkin ve verimli bir kamu yönetimi oluşturarak yönetimin en önemli unsuru olan insan gücüne gereken değeri vermek olmalıdır. Yetenekli, çalışkan, sorumluluk bilincinde olan, emeğinin karşılığını alarak geçim endişesinden kurtulmuş ve hakları güvenceye alınmış, insan haklarına saygılı memurların oluşturduğu bir memuriyet mesleği yaratılmalıdır. Kamu personel rejimini düzenlerken dünya ve ülkedeki toplumsal, siyasal ve ekonomik gelişmelerin kamu yönetiminin de yeniden gözden geçirilmesini gündeme getirdiği ayrıca düzenlemenin mali yönü kadar, sosyal yönünün de önemli olduğu unutulmamalıdır.

Üçüncü bölümde ülkemizde yönetim bilimi ve ilkelerine BT etkisi kısaca değerlendirildikten sonra, KPY'nin işlevleri üzerinde BT etkisi geniş biçimde incelenmiştir. Daha sonra ise örgütsel amaçlar üzerinde BT etkisine yer verilmiştir. Söz konusu etkiler daha sonra bir model yardımıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonuçlarına dayalı olarak istatistiksel açıdan test edilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE YÖNETİM BİLİMİ VE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ FONKSİYONLARI ÜZERİNE ETKİLERİ

I-GİRİŞ

1980'lerden bugüne kadar kamu personel yönetimi ile ilgili ve 21.yüzyıl yönetim anlayışının kavramları durumundaki ifadeler; yaratıcılık, endüstriyel psikoloji, endüstriyel sosyoloji, katılımcılık, ISO 9000, ISO 14000, toplam kalite yönetimi, uluslararası rekabet, yarı otomat-otomat robot sistemleri, CE ve ergonomi standartları, üretim araçları ergonomisi, uçak koltuğu, mobilya fabrikaları, hazır giyim sanayi, klavye tasarımları, özürli istihdamı, gürültü-iklim gibi çevre sorunları, çalışanların kan ve serumlarındaki eser element kirliliği, eğitim ergonomisi, psiko-teknik test bataryaları, işgücü verimliliği, hizmet sistemi ergonomisi, iş kazaları ve işyeri düzenlemesi, ev kazaları, makro ergonomi, motivasyon, kalite çemberleri, tüketici ergonomisi, çalışan çocuklar, bilgisayar destekli üretim-tasarımı, endüstri, tarım ve orman ergonomisi, hizmet sektörü ergonomisi, mekan ve donanım ergonomisi, iş organizasyonu, performans, ekran önü çalışması, yaşlı ve bedensel engelli çalışanlar, kadın işgücü, klavye kullanımında karpal tünel sendromu, iş doyumunu olarak sıralanabilir.

Dolayısıyla bir süre sonra Türkiye'de DMK ve KPY'nin klasikleşmiş olan alt başlıkları değişebilecek ve yeni kavramlarla zenginleştirilebilecektir. "Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri"nin incelendiği üçüncü bölümdeki ayrıntılar da bu değişimin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle kamu personel yönetiminde BT etkeni nedeniyle yeni kavramlar ve alt başlıkların olduğu yeni bir personel yönetimi modeline ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmamızın aşağıdaki bölümünde Türk kamu personel yönetimi yapısını etkisi altına alacak olan BT; küresel değişimler ve beklenen sonuçları belirtilmiştir. Çözüm önerilerine de yer verilen bu bölümde, Türk kamu personel yönetiminin alt başlıkları klasik özellikleri itibarıyla, tekrar olarak tek tek anlatılmamıştır. Dolayısıyla geleceğin Türk KPY'ne etkisi olabilecek nesnelere ve gelişmeler, yine kamu personel yönetiminin alt başlıkları içinde değerlendirilmiştir.

BT alanındaki gelişmeler bir taraftan önemli kolaylıklar sağlarken, diğer taraftan girdiği alanda hızla yeni düzenleme ve değişimleri gündeme getirmektedir. İnsanlık tarihine damga vuran ikinci önemli gelişme olarak değerlendirilen BT devrimi, topluma daha hızlı nüfus etmekte ve daha köklü değişimlere neden olmaktadır. Geleneksel örgütler, işgücü ve teknolojinin kısıtlılığından kaynaklanan düşük kapasite, hız ve güvenilirliği "uzmanlaşma" yoluyla aşmaya çalışmıştır. Uzmanlaşma Taylor'un iş dünyasına getirdiği "işbölümü" sonucunda doğmuş, örgütlerin verimliliğini artırmıştır. İşbölümü diğer taraftan işin parçalara ayrılmasıyla eşgüdüm sorununu doğurmuştur. Nitekim bir işin değişik parçalarının farklı kişiler tarafından yapılması, işin istenen şekilde tamamlanabilmesi

için çalışanların aralarında etkili bir iletişim kurmalarını ve eşgüdüm içinde olmalarını gerektirmiştir. Diğer taraftan uyumlu çalışmanın sürdürülmesi de sürekli denetimin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Dolayısıyla örgüt içinde değişik işleri yürütmekle sorumlu çalışanları denetlemek ve eşgüdümlenmek üzere, örgüt yapısında hiyerarşik kademelenmeye gidilmiştir.

68 milyon olan ülkemiz nüfusunun 20 milyonu 20 yaşın altındadır. Bu durum ekonomide çok dinamik olma zorunluluğunu getirmektedir. İşgücü talebi fazlası olan bir ülkedeyiz. Ayrıca insan ömrünün önümüzdeki bir nesil içinde gerçekleşecek genetik bulguların ticari hayata kazandırılmasıyla, diğer ülkelerde uzayabileceği görülmektedir. Bu gerçeği de göz önüne alır, toplumun 0-20 ile 60-100 yaşı arasının prodüktif olmadığını düşünürsek, ortaya çıkacak durumun ekonomiye getireceği yükü hesaplayabiliriz. BT'ndeki gelişmelerde ortaya çıkan niteliksel değişiklikler küçük örgütlerin ekonomideki paylarını büyük ölçüde artırmıştır. Ekonomik politikalarda artık stratejik bazı değişiklikler uygulanmalıdır.

Kamu hizmetini yerine getiren örgütlerin yönetiminde vatandaşın karşılanması ve isteklerin giderilmesinde etkinliğin sağlanması; işlemlerin doğru-dürüst sonuçlandırılması üzerinde çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır. İşlemlerin yapıldığı yerin görüntüsü, temizliği, başvurulacak birimlerin belirgin olması, yeterli ödeneklerin hazır edilmesi, bilgilerin işleme dönüştürülmesi ve bunları yerine getirecek bireyin görevlendirilmesi gibi. Bu faktörler arasında karmaşıklık olanı, işlemleri yerine getirecek olan kamu görevlisidir. Türkiye'de kamu örgütlerinin yönetimleri 2000'li yıllara hazırlanırken, beşeri kaynaklar ile ilgili sorunları çözmek ve onları kuşatan çevreyi gözlemek durumundadır. Türkiye'nin 1980'li yıllarda gündemine yerleşen özelleştirme, sözleşmeli personel çalıştırma, küreselleşme eğilimleri, toplam kalite yönetimi ve ISO 9000 uygulamaları gibi yeni arayış ve düzenlemeler yöneticiler ve vatandaşların kamu görevlisine ilişkin geliştirdikleri ve sahip oldukları imajı etkilemektedir. "Beşeri kaynaklar yönetimi", örgütsel ve toplumsal amaçlara ulaşabilmek için kamu örgütlerindeki beşeri kaynağı etkili ve verimli biçimde harekete geçirecek faaliyetlerden oluşan bir bilgi ve beceri setidir. Ayrıca kamu örgütlerinin yönetilmesi ile ilgili yazında dile getirilen aşağıdaki satır başları beşeri kaynağın önemini vurgulamaktadır:

"Belediyelerden daha etkin ve verimli hizmet beklentisi, belediye başkanı ve personelinin eğitimi, idari vesayetin vizyon kazandırma yerine müdahale etme biçiminde algılanması, böylece büyükşehir belediyelerinin inisiyatiflerinin azaltılması, KİT'lerin örgüt yapılarının sık sık değişikliğe uğraması, genel kültüre ve okul bilgisine dayanan hizmete giriş sınavlarının uzman eleman alınmasını engellemesi, yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici ölçüt olduğundan, yetenekli ve başarılı memurların kısa sürede üst basamaklara geçememesi, aynı eğitim ve kıdeme sahip bireylerin farklı statülerde, farklı

ücretlerde çalıştırılması, memurluk anlayışının büyük ölçüde hizmetlerde verimlilik, etkinlik ve hızlilik gibi çağdaş yönetim değerlerinden çok, işlemleri yazılı normlara ve bürokratik değerlere uydurmaya dayanması, bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatlarında birimlerin yetki ve sorumluluklarının açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemesi, iş analizi, iş sınıflandırması, iş tanımı ve tespitlerinin yapılmaması, yetki devretme konumunda bulunanların, yetkilerini devretme konusunda kiskanç davranmaları, kendilerine yetki devredilenlerin ise yetki kullanmaya istekli görünmemeleri, yerleştirme kararları konusunda uygulanan çok sayıda kanunu bulunması, farklı kurum ve kuruluşların tam yetkili olmayışı, bu nedenle karar süresinin uzaması ve vatandaşın bir çok bürokratik kapıdan geçmek zorunda kalması, personel rejimi ile ilgili düzenlemelerin, kimlerin ne kadar ek ödeme alacağına ilişkin bir çalışmaya indirgenmiş olması, yerel politikacıları ve onların etkisiyle milletvekillerinin taşra kamu yönetiminde en fazla el attıkları konuların başında personel atamaları ve personelin yer değiştirmelerinin görülmesi." ¹

II-TÜRKİYE'DE YÖNETİM BİLİMİ İLKELERİ ve TEKNİKLERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN ETKİSİ

A-YÖNETİM BİLİMİ İLKELERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Aşağıdaki kısımda yönetim biliminin ilkelerinden "örgütlenme, yönetim ve denetim fonksiyonları" ele alınarak, bunların BT ile etkileşimi incelenmiştir. Diğer fonksiyonlara burada yer verilmemesinin nedeni, kanımızca BT'nin daha çok ve ilk olarak sözkonusu 3 fonksiyonu etkilemesidir.

1-Örgütlenme ve Denetim İlkelerinde Bilgi Teknolojileri Etkisi

Ülkemizde kamu yönetimi, her kurumu için internette web sayfaları açmış ve e-mail adresi belirlemiştir.² Sayıları 250'yi geçen bu sitelerde henüz vergi ödemek, resmi belge almak mümkün değildir. Birkaç site dışında devletin, sadece altyapısını kurduğu, güncelleme, e-mail'lere yanıt verme, e-kütüphanelere ulaşma vb. yönden etkin işlemediği dikkati çekmektedir. Oysa internetin ortaya çıkış amaçlarından biri, yaşamı kolaylaştırmaktır. Önce devletlerin BT ve internet konusunda yapılanmaları gerekli ise de ülkemizde bunlar ilgiyi özel sektörden görmüştür. Özellikle pazarlama, e-ticaret ve sanal alışverişte kullanımı artan BT ve internet; kamu örgütleri ve vatandaşlar tarafından hedeflendiği ve gerektiği ölçüde kullanım bulamamış ve önem kazanamamıştır. Oysa devletler BT kullanımı-yapılanmasında varlığını göstermelidir.

Günümüzde TV yayınlarının ulaşmadığı yerlerde bile telefon, dolayısıyla internet vardır. Nüfus sayımından vergi ödemeye kadar faydalanabileceğimiz interneti devlet kullanıyor mu? Uzun sıraya girmeden vergi ödemeyi kim istemez? Yada dilekçe için kapı kapı dolaşmadan işlemleri 1-2 dakikada bitirebilmeyi. Bunlar gelecekte kaçınılmaz olacaktır. Mesela DİE, görevleri itibarıyla çok önemlidir. Ekonomik tedbirler ona göre alınmakta, fiyat artışları DİE nüfus verilerine göre belirlenmekte, okul, hastane ve kırsal DİE verilerine göre inşaa edilmektedir. DİE istatistiki verileri hazırlama ve arşivinde saklama açısından

¹Alpay Ataol, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)", 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, İstihdam ve Kamu Sendikacılığı Grubu Bildirileri, TODAİE, Ankara, 7-9.5.1997

önemlidir. Arşiv internet üzerinden yayımlanmakla birlikte, arşiv içinden "kelime" ile arama yapılması gibi basit ama önemli bir yöntem ihmal edilmiştir. Oysa bu tür çalışmaların maliyeti de yoktur ve kurum internete ilgisizdir. Bu konularda kamu yönetiminin daha bilinçli ve titiz etkinlik göstermesi beklenir. Kamu yönetiminin web sayfaları yapılanması yetersizdir. İnternet üzerinden nüfus sayımı, istatistiksel bilgi oluşturmada kullanılacak elektronik anketler gibi daha büyük projelerin hızla uygulanması gereklidir. DİE ve diğer kurumlar birlikte koordineli çalışılmalıdır. İlk etapta iyi bir teknik altyapı, daha sonra bu altyapıyı sağlıklı bir biçimde kullanmak için iyi bir beyin yatırımına ihtiyaç vardır. Teknik altyapı ile belirtilen örn. kırtasiyeyi ortadan kaldıracak, bütün bilgilerin elektronik ortamda dolaşabileceği bir altyapı, tüm bilgileri karton dosyalar yerine bilgisayar dosyalarında tutulduğu bir sistem, mürekkep imzanın yerini sayısal imzanın aldığı bir sistem, devlet dairelerinin tuğladan örülmüş hizmet binalarının yerini, bilgidan örülmüş internet sitelerinin aldığı bir sistem; düşük maliyet, azami hız, asgari hatadır.

a-Örgütsel Yapı ve Süreçlere Bilgi Teknolojilerinin Etkisi

BT'nin bu sayılan kısıtlılıkları kaldırması ile birlikte, artık örgütlenmede geleneksel yapıda çözüm olarak sunulan, bugün genel geçerli bir doğru sayılan örgüt araçları, - denetim alanı, hiyerarşik yapılanma, bilginin aşağıdan yukarıya, kararın yukarıdan aşağıya akması gibi- geçerliliğini kaybetmiştir.³ Örneğin geleneksel hiyerarşik örgütlenme, artık dinamik ve çeşitliliğe sahip çevrede yeterli değildir. Dinamik ve çevreye uyumlu ad-hoc ve ağ örgütlenmeler oluşturulmaktadır. Fakat bilgisayar destekli makinaların, insan gücü yerine ikame edilmesiyle, yine işsizlik oluşacaktır. Teknolojik gelişmeler zamanla bu işlerin kapsamını ve gereksinim duyulan personelin niteliklerini etkilemiştir. Modern örgüt teorileri, örgütleri "açık sistem" olarak ele almakta ve bunların sürekli çevreyle girdi-çıkı ilişkisi içinde olduğunu kabul etmektedir. Bu ilişkiler MIT 1990s çerçevesinde görülmektedir. Burada yeniden biçimlendirme, örgütün dış çevre koşullarına göre düzenlenmesidir. Örn. değişimin kaynağı, BT'nin olanaklarından yararlanmak olduğunda, çoğu örgüt yönetimlerinin yaptığı gibi bu teknolojileri örgütlere kazandırmak, bu değişiklikten beklenen sonuçların istenildiği gibi elde edilmesine engeldir. Ayrıca örgütlerin kendilerini nasıl yeniden yaratabileceğini inceleyen "değişim

²Deniz Türkmen, "Devletin Temeli Tamam: Devlet Siteleri", **Startek**, 21.11.1999, Sayı 2, s.13-15, www.stargazete.com.tr

³Türksel Kaya Bensghir, **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**, TODAİE yay., I.baskı, Ankara, 1996. Nuri Tortop, Eyüp İsbir, Burhan Aykaç, **Yönetim Bilimi**, Yargı Yay., Ankara, 1993, s. 14-25; 229-261 ve 289-307; C. Aldemir, A. Ataoğlu, G. Budak, **Personel Yönetimi**, Barış Yay., Fakülteler Kitabevi, III. Baskı, İzmir, 199815-19; Zerrin Toprak Karaman, "Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler", **Türk İdare Dergisi**, Mart 2000, Yıl 72, Sayı 426, s. 37-53

mühendisliği'nin ortaya çıkışı, bunu gerçekleştirme yolları, yöntemleri ve modelleri Hammer ve Champy tarafından "Reengineering the Cooperation" isimli kitapta anlatılmıştır.

Bilgi Teknolojilerini kullanmaya başlayan örgütler 5 aşamadan geçerek etkili kullanıcıya olabirler:
-BT, örgütlere yerel ihtiyaçları karşılamak üzere girmekte, sınırlı ve izole edilmiş bir işlevi desteklemektedir. BT'ne örgütsel işleri, süreçleri ve işlevleri bütünleştirmeye izin veren örgüt içi alt yapıyı kurmak üzere yer verilir.

-Örgütün daha etkili çalışması için radikal bir çözüm olarak iş süreci yeniden tasarlanır. Örgüt etkinliğine katkıda bulunan tedarikçi, müşteri yada diğer ilgili tarafların BT'ni kullanarak bir ağ(network) oluşturulur. Bu aşamada geleneksel örgüt biçimlerinden ağ(network), zahiri(virtual) örgütlenmeye gidilir. Örgütün bu yeni yapı içinde üstleneceği iş kapsamı yeniden tanımlanır.⁴

Özellikle üretim sürecini ve büro çalışma ortamını etkileyen BT'nin örgütlere getirdiği değişimi bilmek, yönetmek, örgütsel başarı için çok önemlidir. BT, örgütün işlerini, çalışma biçimini ve müşteri ve rakipleriyle ilişkilerini ve mevcut konumunu derinden etkilediği için strateji oluşturmada etkilidir. BT destekli yeni yöntem ve modellerin uygulanmasını, örgüt süreç ve alt yapılarının gözden geçirilmesini zorunlu kılar. Diğer taraftan günümüzde popüler olan "müşteri odaklı örgüt" olma stratejisinin seçilmesi ve uygulanması da ancak BT desteği ile olanaklıdır.

Bilgi Teknolojileri örgüt stratejilerini, aşağıdaki yollarla destekler:

-**Mal ve Hizmet Farklılaştırması:** BT mal ve hizmet alım satımlarında, sipariş zamanlarından tasarruflar sağlayarak, yüksek kaliteli mal ve hizmet üretme olanağı tanıyarak, örgütlere rakiplerinden üstün olma fırsatı tanımaktadır.

-**Pazar Nişlerine Odaklaşma*:** BT bilgi toplama ve analiz etme yoluyla pazarda mevcut nişleri belirleme ve bunlara yönelik mal ve hizmet üretmede kolaylık sağlamaktadır.

-**İş hacminde artış:** BT örgüt işlevlerini ve otonom iş birimlerini koordine ederek, değişik mal ve hizmet üretmesine ve pazarlamasına olanak tanıyarak, örgüt iş hacmini artırmaktadır.

-**Ürün ve iş süreçlerinde yenilik:** BT uygulamaları CAD, CAM gibi sistemlerin kullanılmasıyla yeni ürün geliştirme sürecini düşürerek, ürünler geliştirmeye olanak tanımaktadır. Bunlar, sıfır stok(JIT), toplam kalite yönetimi gibi yeni model ve yönetim felsefelerinin uygulanmasına destek sağlamaktadır.

-**Müşteriler ve Tedarikçilerle Etkili İletişim:** BT, etkili bir iletişim ve eşgüdüm olanağı tanır. BT, örgütlerin işlerini düzenlemeleri, rekabet üstünlüğünü elde etme yolları vb. konularda yeni stratejiler geliştirmeye sevk eder. BT ayrıca örgütün değişik nitelikteki müşterilerine farklı fiyat uygulama stratejini belirlemesine; içinde bulunduğu pazara rakiplerin girmesini engelleyecek önlemlerin alınmasına ve örgütün gerek müşterileriyle, gerekse girdi sağlayan diğer kuruluşlarla etkili ilişki kurmasını sağlayıcı yeni stratejiler geliştirilmesine olanak tanır.

Aşağıdaki bölümde öncelikle BT'nin merkezi-yerel yapılaşmaya etkileri tartışmasına yer verilecek, daha sonra sırasıyla otorite ve kontrol, denetim alanı, örgütsel düzey sayısı ve departman yapısı üzerindeki etkileri dikkate alınacaktır.

aa-Merkezileşme/Yerelleşme

Bilgisayarlaşmanın merkezileşmeye yol açacağını savunan Leatt ve Whisler, bu yeni teknolojik olanakların örgütün üst kademesine bilgi akışını kolaylaştırarak, kararların global bir perspektifle merkezden alınmasına olanak sağladığını belirtmiş, orta düzey yönetim kademesine ihtiyaç kalmayacağını açıklamışlardır. Ancak günümüze kadar

⁴Türksel Kaya Bensghir, **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**(1996), s.240-241 G.Hicks Herbert, **Örgütlerin Yönetimi:Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, 1.cilt, 3.baskı, (Çev.O.Tekok, B.Aytek, B.Bumin), Turhan Kitabevi, Ankara, 1979

geçen sürede BT giderek yoğun kullanılmasına rağmen orta düzey yönetim kademesinde bir azalma görülmemiştir. Anshen ve Burlingame bilgisayarların örgütlerde yukarı ve aşağı bilgi akışını kolaylaştırarak yönetime, kimi kararları alt kademelere devretme olanağı sağladığını belirtmiştir. Üst yönetimin yerel sorunların çözümüyle uğraşmasına gerek kalmayacağı düşünülmektedir. Üçüncü görüşü savunanlar bilgisayarlaşmanın örgüt yapılarında merkezileşme/yerelleşmeye neden olduğunu söylemenin güç olduğunu belirtmiştir. Robey, Thompson'un ileri sürdüğü örgüt yapılarının durağan çevreden, dinamik çevreye doğru gidildikçe yerelleştiği görüşünden yola çıkarak, bilgisayar ve yapı ilişkisini inceleyen araştırmaları "koşul-bağımlı/açık sistem teorisi" içinde değerlendirmiştir. Bunlardan International Shose, GE, Atwood Vacuum Machine örgütlerinde bilgisayar kullanımı ile birlikte merkezileşmenin yaşandığını tespit etmiştir. Diğer taraftan Northern Natural Gas gibi dinamik iş ortamında çalışan kuruluşlarda ise yerelleşmenin yaşandığı görülmüştür. Sonuç; "Esnek bir mekanizma olarak BT ve sistemleri, örgüt yapılarını iş çevresinin durumuna göre biçimlenmektedir." Bu da aslında "durumsallık yaklaşımı" ile ilişkilidir.

Robbey BT konusundaki sorunların kaynağı olarak karar alma ve kontrol işlevleri arasındaki ayrımın yetersizliğini, araştırmada BT'nden etkilenen personelin yanlış davranmasını, örgüt incelemelerinde kullanılan verimlilik kriterlerinin eksik olmasını ve bilgisayarların örgüt işlevleri üzerinde farklı işlevlere sahip olması nedeniyle örgüt için genel bir sonuca varma güçlülüğünü saymaktadır. Sanayi toplumu örgütleri için merkezileşme/yerel yapılanma kararı, kuruluşun yönetim felsefesi, faaliyet konusu, örgüt kültürü, hukuki düzenlemeler ve pazar dinamiklerinin yapısına, örgüt büyüklüğü, büyüme potansiyeli, denetleme tekniklerine sahip olma, kuruluşun coğrafi yayılma derecesi ve sahip olduğu personelin nitelikleri belirleyiciydi. BT yoğun bankalarda merkezi-yerel yapılanma kararında örgüt büyüklüğü ve büyüme potansiyeli, denetim tekniklerine sahip olma gibi faktörler önemini kaybetmektedir. Artık yapılanma kararı kuruluşun yönetim felsefesine, tercihine, faaliyet konusuna ve örgüt kültürüne bağlıdır. Merkezi-yerel yapılanmanın kısıtlılıkları ve olumsuzlukları teknolojik olanaklarla ortadan kalkmakta ve bu konuda örgütlerin sahip oldukları stratejiler, kültürel özellikleri ve çevresel faktörler belirleyici olmaktadır. Ayrıca örgütün yapılanma tercihi BS'nin tasarım biçiminin seçiminde(merkezi-yerel bilgi sistemleri) etkili olabilmektedir. BS'nin merkezi/dağıtık(yerel) olması bugün tartışılan ve üzerinde görüş birliğine varılamayan bir konudur. Sonuç olarak yetenekleri ve kapasiteleri hızla artan bilgisayarlar örgüt tasarımında gerek merkezi, gerek yerel yapılanmaya olanak tanımaktadır. Her iki

şekilde yapılacak örgüt tasarımının BT'nin sunduğu olanaklarla "örgütsel etkililik" bakımından fazla bir farkı kalmamıştır. Burada belirleyici, yapılan işin nitelikleri ve yönetimin tercihidir.

BT'nin örgüt yapıları üzerine yapılan tartışmalar;

-Bilgisayarlaşmanın yetki devri üzerinde hiçbir etkisi olmadığını savunur.

-BT ve sistemlerinin merkezi/yerel yapılanmayı kolaylaştıracak esnekliğe sahip olduğu görüşüdür.

-Yetki devretmenin örgütün çevre koşullarına bağlı olduğu görüşüdür.

ab-Otorite ve Kontrol

Yönetimsel kontrolün üst düzey yönetim kademesine/bilgisayarlara aktarıldığı göz önüne alındığında bilgisayarlaşma ile birlikte yönetimsel kontrolün merkezileştiği konusunda net bir sonuca varmak zordur. Diğer taraftan bilgisayar programlarıyla yürütülen işlevlerin üst düzey yöneticilere sorumluluklarıyla ilgili daha geniş bir denetim alanı sunarak yönetimsel kontrolün daha merkezi olmasına olanak tanıdığı görülmektedir. BT ve yönetim destek sistemleri daha önce insan tarafından yapılan kontrol işlerini üstlenerek hata yapma olasılığını azaltmaktadır. Bu tür kontrol ile bireyin davranışları daha sıkı takip edilebilmektedir. Personelin kendisi de sistem içinde oto-kontrolünü gerçekleştirmekte, bilgisayarlaşma ile örgütlerde yetki ve kontrol çizgisi bulanıklaşmakta, yetki-kontrol arasındaki açıklık kaybolmaktadır. Nitekim yetkinin hat ile kurmay arasındaki bölünmesi yetki ve kontrol sınırının nerede başlayıp, nerede bittiğinin tespitini zorlaştırmaktadır.

ac-Denetim Alanı

Denetim alanı; bir yöneticiye/üste rapor veren ast sayısıdır. BT'nin ilk etkisi operasyonel düzeyde çalışan personel sayısının düşmesidir, bu da denetim alanını daraltacaktır. Fakat Whisler denetim alanında göze çarpan azalmayı, bilgisayarlaşma ile doğan kontrolün merkezileşme derecesine bağlamaktadır. Whisler 1970'de "The Impact of Computers on Organizations" adlı eseri ve araştırmalarında bilgisayarı uzun süre kullanan kuruluşlarda denetim alanında azalmayı tespit etmiştir. Nitekim artık ad hoc yapılanmanın ve ağ örgütlenmenin yaşandığı ve online çalışan bilgisayarların hizmet sunduğu yönetim destek sistemlerinin kullanıldığı örgütlerde bir üste bağlı ast sayısı gibi klasik yapılanmanın kısıtlılığı ve fiziki olanaksızlığını telafi etmek üzere geliştirilen bir araca-denetim alanı- gereksinim yoktur. Çünkü BS ile desteklenmiş personelin denetimi de her iki tasarımla(merkezi, yerel) personel sayısına bağlı kalmadan yapılabilmektedir.

ad-Örgütsel Düzey Sayısı

Üretim teknolojileri ve BT'nin örgütlerde yaygın kullanımıyla daha çok sayıda makine, işgücünün yerine ikame edilmektedir. Sonuçta artık denetleme ve yönetme işlevi için yeni bir örgütsel düzey yaratarak yetki devretmeye gereksinim kalmamıştır. Örgütsel düzey sayısındaki artış, BT'nin ve yönetim destek sistemlerinin yaygın kullanımıyla giderek ortadan kalkacaktır.

ae-Departman(Bölüm) Yapısı

1960'larda örgüt içinde bilgi işleme işlevi, diğer birimlerin sorumluluğundan alınarak, tek bir merkezde yürütülmeye başlanmıştır. Bu değişiklik bilgi işleme işlevini bir başka bölüme devreden birimlerin küçülmesine neden olmuştur. BT, örgütün bölümlerinin birleşmesine, yeniden işlevsel olarak bölümlenmesine ve yeni bölümler kurulmasına neden olarak örgüt yapılarını etkileyebilmektedir.

Dijital ekonomiye geçmede internet ve bilgisayar en temel iki araçtır. Türkiye'nin aktif internet kullanıcısı 350.000 dolayında, PC sahiplik oranı ise %3.8'dir. Türkiye bu iki göstereye göre dijital ekonomi ve BT'nin henüz başındadır. Ancak büyük bir gelişme potansiyeli vardır. Tulga; 2000'de Türkiye'de internet kullanıcısının 3.5 milyona ulaşacağını belirtmiştir. Tulga'ya göre, halihazırdaki 350 000 kişi internet kitesinin önemli bir bölümü, bilgi otoyolunu e-posta amacıyla kullanmaktadır. Ama Avrupa'da da durum pek farklı değildir. Bu konuda Amerika çok ilerlemiştir. Örn. Dijital Amerika'daki merkezini aradığımızda insanları işte bulunmamakta, çünkü örgüt evden çalışmayı teşvik etmekte ve sabit masraflarını düşürmektedir.⁵ Etkin organizasyon oluşturmanın gerekleri; dengeli değerler, hedefler koyma, kültür, iletişim, ortaklık, işbirliği, yenilik, risk ve yarışma tutkusudur.

⁵Şahin Tulga, "Türkiye Dijital Ekonomide Henüz Yolun Başında", *Capital*, Nisan 1998, Sayı 4, s.160

b-Türk Kamu Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Yönlü Örgütlenme

Kurumun Adı	Adresi	İnternette Sunduğu Hizmetler	Bunları da Sunmalı
Devlet Demiryolları	www.tcdd.gov.tr	Lokomotif müzesi, tarifeler	Bilet rezervasyon
Devlet İstatistik Enstitüsü	www.die.gov.tr	Birçok konuda istatistiksel bilgi	Bilgi arama, on-line anketler ile istatistik
Devlet Planlama Teşkilatı	www.dpt.gov.tr	2000 yılı sorunu da dahil olmak üzere, bir çok konuda bilginin bulunduğu elektronik bir kütüphane	Paylaşılacak bilgiler, biraz daha kullanılabılır.
Emekli Sandığı	www.emekli.gov.tr	Eczanelere özel reçete işlemleri	İlaç bilgileri, bazı başvuru ve takip işlemleri
Emniyet Genel Müdürlüğü	www.egm.gov.tr	İhbar formu	Daha fazla il emniyet müdürlüğü sayfa kayıtlı araçların veri tabanı
İstanbul Büyükşehir Belediye	www.ibb.gov.tr	Beyaz masa birimine e-posta ile ulaşma	İmza gerektirmeyen diğer tüm işlemler
Karayolları Genel Müdürlüğü	www.kgm.gov.tr	Karayolları haritası, yol durumu, trafik işaretleri	Daha ayrıntılı harita, kamera ile naklen durumu
Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü	www.mahalli.idareler.gov.tr	İnternetteki belediyelerin ve tüm il-içe belediye başkanlarının listesi	Mahalli idarelerce yapılan işlemlerin internette yürütülebilmesi için en azından altı çalışması
Meteoroloji Genel Müdürlüğü	www.meteor.gov.tr	Hava tahmini, merkezlerde hava durumu, uydu görüntüleri	Tüm illerde daha sık güncellenen h durumu
Milli Kütüphane	www.mkutup.gov.tr	Kelime, yazar, eser bazında kitap arama imkanı	Diğer Devlet kütüphaneleri ile bağlantılı veri tabanı
Milli Piyango İdaresi	www.millipiyango.gov.tr	Bilet numarasına göre ikramiye araması, tüm sayısal loto çekiliş sonuçları	Verilebileceği başka bir hizmet şimdilik yok
Tekel	www.tekel.gov.tr	Toptan/perakende ürün satış formu	Daha güvenli bir sipariş formu
Türktelekom	www.telekom.gov.tr	TTNet, Ar-Ge çalışmaları ve Türksat hakkında bilgiler, geniş bir ftp arşivi	Borç sorma ve arıza gibi on-line ab hizmetleri ve on-line telefon rehberi
Türk Dil Kurumu	www.tdk.gov.tr	Özel bir firmayla ortak çalışmanın ürünü Türkçe sözlük, yazım kılavuzu	Düz metin sayfalar yerine kullanışlı bir yazım kılavuzu, Türkçe'yi geliştirici, eğler etkileşimler
Sivil Savunma Genel Müdürlüğü	www.ssgm.gov.tr	Yalnızca kurumsal bilgi	Görsel destekli temel ilk yardım ve kurta dersleri, acil durumlardan yapılan gerekenler, yardım formu
Sosyal Sigortalar Kurumu	www.ssk.gov.tr	Maaş bilgisi	İlaç bilgileri, bazı başvuru ve takip işlemleri

Tablo 53- Türkiye'de Kamu Kurumlarında BT Yönlü Örgütlenme

Dijital çağın en hızlı etkilediği sektörlerden biri bankacılıktır. Günümüzde ABD'de bir çok banka şubelerini kapatmakta, bunların yerine 37 m²'lik elektronik mini şubeler kurmaktadır. S.Ciliv, "Bankacılıkta çok ciddi bir dinamizm var. Bu alanda Avrupa'nın bir çok ülkesinden dijitalleşme açısından öndeyiz. ABD'yi de yakalamak üzereyiz." demiştir.⁶ Microsoft Türkiye Genel Müdürü; "Bilgisayar internetle birleşince muazzam bir etki gücü çıkıyor. Dijital ekonominin en önemli birimi olan bilgisayar satışlarında çok geriyiz. Örneğin Türkiye'de geçen yıl 210 kişiden biri bilgisayar satın almış. Bu rakam İsrail'de 22, ABD'de 9" ifadesinde bulunmuştur.

BT'de yaşanan devrim eskinin tüm iletişim araçlarını hızla dijitalleştirmektedir. En büyük etkisi ise yönetim fonksiyonundadır. Yeni dönemle birlikte örgütler yönetim fonksiyonlarını titizlikle ve dikkatle analiz ederek, incelemektedirler. Aşağıdaki tabloda BT etkisiyle ekonomi ve örgüt yapısında ortaya çıkan gelişim ve değişimler; teknolojik değişiklikler ile ilişkilendirilerek sunulmuştur.

Ekonomi	Organizasyon	Teknoloji
<p>1. Bilgi: Kas gücünden insan beynine doğru kayış. Bilgi, ürünlerin en önemli elementidir. Tüketici ve üreticiler arasındaki mesafe ortadan kalkmakta.⁷</p> <p>2. Dijitalleşme: Bireyler arası iletişim, hükümet programları ve sağlıkla ilgili projelerin gerçekleştirilmesi, iş dünyasında işlemlerin transferi, fonların değişimi gibi konular giderek daha fazla dijital teknolojiye dayanmakta..</p> <p>3. Her şeyin sanallaşması: Fiziksel varlıklar da sanal hale geliyor. Bu da ekonomilerin metabolizması, kurumların tarzı, ekonomik faaliyetlerin doğası ve ilişkilerini değiştirmekte.</p> <p>4. Molekülleşme: Kitlel medya, üretim ve monolitik hükümet gibi yapıların yerlerini, moleküler (ufak parçalara bölünmüş) medya, üretim ve hükümetlere bırakmakta.</p> <p>5. Ağ ekonomisi: Yeni ekonomi, organizasyonlar ve kurumlar arasında bağlantıları olan bir ağ ekonomisidir. Zenginliğin yatırımı, ticaret ve toplumsal varlık, her an erişilebilen bir kamu altyapısına bağlı.</p> <p>6. Ortanın erimesi: Ekonomik faaliyetlerde brokerler, toptancılar, perakendeciler, yayıncılar gibi üretici ve tüketici arasında çalışan her türlü aracı yapı kalkmakta.</p> <p>7. Birleşme: Bilgisayar, iletişim ve eğlence gibi anahtar sektörler birleşmekte.</p> <p>8. Yenilikçilik: Hammaddeye erişim, verimlilik, ölçek ve emek maliyeti gibi geleneksel kriterlerden çok, yenilikçilik, yaratılan değer ana kaynağı olmuştur.</p> <p>9. Tüket-üret-ci: Tüketiciler bilgi, enformasyon ve fikirleriyle ürünlerin daha kişisel hale gelme sürecinin bir parçası haline geldikçe, üretim sürecine de bulaşmaktadır. Örneğin internet üzerinde ortaya konulan işbirliği, uluslararası bilgi hazinesinin bir parçası haline gelmektedir.</p> <p>10. Hızlılık: Yeni ekonomide her şey, anında olmak durumunda. İş dünyasındaki işlemler ve iletişim, ışık hızında gerçekleştiğinde ticaret de elektronik bir nitelik kazanmaktadır.</p> <p>11. Küreselleşme: Bilgi sınır dinlememekte, bilgi anahtar kaynak oldukça, bireysel organizasyonlar ulusal, bölgesel/yerel bir ortamda faaliyet gösterse de, tek bir dünya ekonomisi kavramı gerçeklik kazanmakta, AB gibi yeni ekonomik, politik bölgeler ve yapılar, ulus devletinin önemini azaltmakta, ülkeler arasındaki karşılıklı bağımlılık artmaktadır.</p>	<p>Bilgiye dayalı işler, yaratılan değer ve gelirin temelini oluşturuyor. Bilgi örgüt içindeki tüm değer zincirine eklenmekte. Dahili iletişim, analog ortamdan (memo, telefon, fotoğraf, tasarım, grafik vb) dijital yapıya kaymakta.</p> <p>Sanal örgütler, ekipler, işler.</p> <p>Komut verme ve kontrole dayalı hiyerarşik yapı yerini ekip bazlı, moleküler yapıya bırakmakta. Bireysel çalışanlar ve iş grupları yetkilendirilmekte. Yeni örgüt ortak bir bilgi ağı üzerinde çalışır. Yeni teknoloji, modüler, bağımsız organizasyonel elementlerin entegrasyonunu sağlar.</p> <p>Orta kademe yöneticiler, dahili araçlar, brokerlar veya bilgi öncesi organizasyonda bir mesajı diğerlerine ileten tüm araçlar ortadan kalkmakta. Bilgisayar teknolojisi, iletişim ve eğlence teknolojilerinden sorumlu organizasyonel yapıları birleşmeye yöneltmekte. Yenilikçilik, başarılı ürünlerin, pazarlama stratejilerinin ve yönetim yaklaşımlarının anahtar unsuru haline gelmiştir. Eski kuralların yerine, öğrenen organizasyon almıştır.</p> <p>Bilgi ve teknolojinin tüketicileri, üretici haline gelmektedir. İnternet üzerinde ürün tasarımı yapan tüketicilerin kendi ürünlerini yaratması buna bir örnek.</p> <p>Yeni örgüt, sürekli ve hızlı bir şekilde iş dünyasındaki değişikliklere kendini adapte etmektedir.</p> <p>Yeni örgütte zaman ve mekan kavramı eski anlamını yitirmekte, işler artık çalışanın, kendi evi dahil olmak üzere çok farklı yerlerden yapılabilmekte, bilginin ağ şeklinde paylaşılabilmesi, küresel bir işbirliğini mümkün kılmaktadır.</p>	<p>BT, uzmanlık sistemleri, yapay zeka sistemleri gelişmekte.</p> <p>TV, kamera, fotokopi, teyp cihazı gibi araçlardaki analog teknolojiler yerini dijital teknolojilere bırakmakta.</p> <p>Verinin sanal ortama aktarılması, animasyonlar ve sanal gerçeklik geri beslemeyi mümkün kılmakta.</p> <p>İstenilen konuya göre yönlendirilebilen sistemler ve teknolojiler. Bu yeni yazılımlar, tekrar kullanılacak ve hızla yeniden oluşturulabilecek. Bir terminale bağlı bilgisayarlar yerine, hizmette özel ağ yapısı geçerli olacaktır.</p> <p>Çok kademeli, hiyerarşik bilgisayar mimarisi yerini yeni Networks modellerine bırakmakta.</p> <p>Bilgisayar, iletişim ve eğlence teknolojilerinin iç içe geçmesi.</p> <p>Yeni örgüt altyapısı, yenilikçi, uygulamaların ortaya çıkması için yeni teknolojik araçlar sunmakta, yeni araçlar zaman ve mekan tanımsızın multimedya enformasyonu için gerekli altyapıyı sağlamaktadır. Yazılımdaki yeni gelişmeler, bilgisayar kullanımını uzmanlık gerektiren bir alan olmaktan çıkarıp, sıradan kullanıcılara da grafik, multimedya alanındaki araçlarla yeni ufuklar açmaktadır.</p> <p>Enformasyonu hızla yakalayan ve anında güncelleştiren teknoloji, bir üretim sürecinin izlenmesini mümkün kılmaktadır.</p> <p>Küresel örgüt ağı, firmaları faaliyetlerini yürütmesinin temel taşı haline gelmekte, mekan farklılıklarında bilgiyi paylaşmak imkanı doğmaktadır.</p>

⁶ Süreyya Cilliv, "Türk Bankacılığı Dijital Yönetimi Yakaladı.", *Capital*, Nisan 1998, Sayı 4, s.162

⁷ "Yönetimde Dijital Devrim", *Capital*, Nisan 1998, Sayı 4, s.158-159

12. Anlaşmazlıklar:

Yeni yapı, toplumsal alanda anlaşmazlıklar ortaya çıkarmakta, bilgiye sahip yüksek ücretli çalışanlarla beceri düzeyi düşük, az ücret alan çalışanlar ve bilgiye ulaşamayanlar arasındaki açık artmaktadır.

Çok önemli organizasyonel çelişkiler ortaya çıkmaktadır. Örn. çalışanlara sıkı çalışmaları, ekip çalışmasının önemi, örgütle bütünleşme gibi şeyler söylene de, karşılığında bir şey ödenmemesi sorunları büyümektedir.

Bilgisayar mimarisi, rekabet standartları ve yeni teknolojik gelişmeler karşısına çıkan yasal zorluklar çelişkileri derinleştirmektedir.

Tablo 54- BT Etkisinde Yeni Ekonomi, Örgüt Yapısı ve Teknolojik Değişiklikler
Kaynak: "Yönetimde Dijital Devrim", *Capital*, Nisan 1998, Sayı 4, s.158-159

Türkiye’de dijitalleşmenin en büyük sorunu, aile örgütlerinin profesyonelleşmeye geçerken yaşadıklarıdır. Bunlar teknolojiyi geriden takip ederek, örgüt kurucuları 20-30 yıl önceki teknolojileri kullanmakta ısrar etmektedir. Bir de en büyük altyapı sorunu, internet omurgası üzerindeki Türk Telecom’un tekelidir.⁸ Gelişmiş ülkelerin ulusal bilgi ağı altyapısından büyük beklentileri vardır. Bu yatırım çok kapsamlı ve büyüktür. Bu alt yapının örn.eğitimin ötesinde daha başka uygulamaları da var ise, o zaman bu altyapı düşünmeye değer bir projeye dönüşecektir. Tasarrufun ötesinde eğer bu yatırım yeni iş alanları açıyor ise, bu da ekonomiye bir katkı demektir. Ulusal Bilgi Ağının Altyapısını kurmaya başlayan ülkeler, bu muhasebeyi yapıp 21.yüzyıl ekonomilerinin ancak bu yatırım ile daha ileriye gideceğini düşünmektedir. Ar-ge’ye önem vermemek BT sanayiinin ekonomiye katkısını yok edecek, bu altyapı yatırımını pahalıya getirecektir.

2-Yönetim İkesinde Bilgi Teknolojileri Etkisi**a-Yönetim Bilişim Sistemi(MIS)**

Yönetimin öğeleri, 3M, insan(men), para(money) ve hammadde-malzeme(materials) olarak sınıflandırılırken, günümüzde makine ve tesisler, piyasa talebi ve bilgi gibi unsurlar da katılmıştır. Bu etmenler; bilgi, maddi ve beşeri unsurlar ve enerji olarak 3’e ayrılmış; böylece “bilgi” yönetimde önem kazanmıştır. Bilgi insanlığın ihtiyaç duyduğu tüm mal ve hizmetlerin üretilmesi ve entelektüel taleplerin karşılanmasında önemlidir. Örgütlerde bilgi işlem, ar-ge, dokümantasyon, eğitim daha önemli hale gelmektedir. Bu çalışma alanları doğrudan üretimle ilgili olmayan ancak, üretim ve yönetim yönünden gerekli olan bilgilerin sağlanması, üretilmesi, depolanması ve yaygınlaşması işlemlerini gerçekleştiren birimler olup; yönetim sürecinin her aşamasında kesintisiz bilgi akışına ihtiyaç vardır. Bilgi, yönetici için kendi yetki ve kuvvetini uygulamakta gereklidir. Bir örgütte iletişim ve bilgi akışının odağında bulunan kişi, örgütü yönetme gücüne sahiptir. Bilgi akışı olmadan, yönetim fonksiyonlarını yerine getirebilmek mümkün değildir. Üst düzey yöneticiler, örgütsel bilgilerin özetlenmiş şekilde kendilerine gelmesini isterler. Denetim için daha az zaman

⁸ "Aile Şirketleri Dijital Devrimi Anlamıyor.", *Capital*, Nisan 1998, Sayı 4, s.162

harcayarak, anlama ve politika oluşturmaya yeterince zaman ayrılmalıdır. Yöneticiye ulaştırılacak bilgi, doğru ve güvenilir, tam zamanında, eksiksiz, net, ilgili ve gerekli olmalıdır. Bu arada bilginin maliyeti düşük olmalıdır. Yöneticiler, hem dış dünya, hem de örgüt içi iletişim ve bilişim sistemine ihtiyaç duymaktadır. Bu sistemle elde edilecek bilgiler işlenerek, yöneticinin karar vermede etkin olması sağlanabilmektedir. YBS, bir örgütün karar verme düzeyindeki yöneticilerin ihtiyaç duyacakları bilgilerin derlenmesi, depolanması ve iletilmesini sağlayan sistemdir. Veriler işlendikten sonra yöneticiye bilgi olarak ulaşmaktadır. Ulaşılan bu bilgiler ışığında yönetici, yönetsel faaliyetlerini yürütür. Yöneticinin verdiği bir takım yönergeler sisteme veri olarak girilir. Bilgisayar sürekli gelen verilerle yönetime bilgi sağlar. Kamu personelinin bu konuda da bilgi ve tecrübe sahibi olması beklenir.

Bu altyapı telekomünikasyon ağının üzerinde gelişecek ve zaman içinde varolan eski yapı kullanımdan çıkarak, fiber optik ağı destekleyen, uydu ve telsiz bağlantı ağı ile tümleşmiş bir yapı kalacaktır. Erişilip anahtarlanarak erişilmesi düşünölen bilgi, yüzlerce Mbps düzeyinde hızları gerektirmektedir. Son aşamada bilgi ağı altyapısı fiber optik ağ üzerinde anahtarlama-çoklama işlemleri optik olarak gerçekleştirilecektir. Bugün kullanılan telefon ağının boyutunu düşündüğümüzde tüm bakırlar, santraller ve çoklayıcıların bir gecede sökülüp atılmasının olanaksızlığı görölecektir. BT ürünleri yazılıma/uygulamaya dayalı tümleşik devreler ve ilişkin bellenimin yoğun kullanıldığı ürünlerdir. Ayrık bileşenlerden oluşan ürünlerde tersine mühendislik uygulayarak teknoloji kolayca elde edilebilir, bu ürünler lisans altında üretilerek yerli katkı sağlanabilir. Ar-ge'ye önem vermemek BT sanayiinin ekonomiye katkısını yok edecek, bu altyapı yatırımını ülkeye pahalıya getirecektir. Bu altyapının kurulması çok büyük bir yatırım gerektirmektedir. Bu yatırım; yaşamı kolaylaştırıp, gereksiz harcamaları ortadan kaldırmak, yeni iş alanları açarak işsizliği azaltmak ve bu altyapının gerçekleştirilmesi için BT sanayiine yeni işler yaratmak amacına yöneliktir.

21.yüzyıla girerken artık yeni elektronik dünya geçerlidir ve kimi yazarlara göre bu süreç bir net-ekonomiye dönüşmektedir.⁹ Ortaya çıkan elektronik piyasa dünya ekonomisinin küçük bir parçasıdır. Gerçekte e-ticaret otomatik para makinelerinden bankacılık alanındaki işlemlere kadar pek çok alanı kapsamaktadır. İT ve BT, örgüt ve tüketicileri elektronik işlemlerle birbirine bağlamakta, bir web sayfası ile video

görüntülerinden, grafiklere, seslerden her türlü yazılı metne kadar pek çok bilgi transfer edilmekte; bu araçlar günlük yaşantıda sürekli artmaktadır.¹⁰

B.Robert'in belirttiği gibi telefon kullanımında 100 yılda ulaşılan noktaya, internet kullanımında 5 yılda varılmıştır. Network'ün gücü, kendisine bağlanan makine sayısının karesine eşit olduğu önermesine bakarak, internetin gücünün yüzyılın sonunda, bugünkünün 100 katı olacağı da belirtilmektedir. Fiber optik ve kablosuz networkler, dünya ticaretinde yeni ufuklar açmaktadır. Networklenmiş toplumların en dikkat çekici özelliği, hız ve sınırsız büyümedir. Network; örgütler için işlerini kolaylaştıran bir yöntem olmanın ötesine geçerek, işin kendisi konumuna gelmiştir. C.Corzine'nin de belirttiği gibi, bilgi şeffaf duruma gelmiştir. Bir Reuters terminaline sahip olan herkes, istediği her türlü bilgiye sahip olabilir. Sanayi devriminin kontrol altında çalışan ve verilen emirleri uysalca yerine getiren işçilerine karşın, yeni çağın işçisinin sorma alışkanlıkları gelişmiş ve yaratıcı gücünü kullanan bilgi işçileri olması beklenmektedir. Tarih boyunca belki de ilk kez politik ve ekonomik liberalleşme aynı anlamdadır. Bilgi çağı, BT'ne bağımlılığı artırmakta ve toplumların olumlu-olumsuz, bir diğerinden etkilenebilirliğini hızlandırmaktadır.

Pentagon yetkilileri, bilgisayarında modemi olan birkaç zeki insanın milyonlarca kişinin hayatını tehlikeye sokabileceğini ve büyük ekonomik rahatsızlıklar yaratabileceğini ve bunu paraya ihtiyaç duymaksızın gerçekleştirebileceğini bildirmektedir. Bilgiye erişim artıkça sınır, kısıtlama, engel ve olanaksızlıklar ortadan kalkmakta ve insan zekası yapay zekanın koridorlarında kesin rotası belirlenmemiş keyifli yolculuklara çıkmaktadır. İnsan bilgi işçisi olarak en gelişmiş sibernetik makinelerden çok daha etkin sentezleme kabiliyetlerine kavuşmuştur. Eğitilmiş insan bilgi işçisi olarak sorunlara çözümler bulma kabiliyeti kazanmıştır. Yeni teknolojiler sayesinde dünya rekabet gücünün sürdürülmesi, uzun dönemli işsizliğin azaltılması ve çevrenin korunması gibi karşılaşılan acil görevler için duyulan bazı araçlara kavuşmaktır. AB'de çağı yakalamak ve bilgi toplumuna dönüşmek için önemli girişimlerde bulunmaktadır.

⁹ "21.Yüzyıla Girerken Değişen Doğrular", *Kariyer Dünyası*, Sayı 1, 1997, s.27 ve 98. 21.yüzyılın yeni kavramları girişimci yönetici, planlı yaratıcılık, globalizm, hedef maliyet, hedeflere yönetim, sayılarla yönetim, kontrol, yönetim istihbarat sistemi, enlemesine uzmanlık, hücre yönetimi ve iç-monopollerdir.

¹⁰Nusret Ekin, "Teknolojik Dönüşüm ve Bilgi Çağı"; *Mercek*, MESS Yayını, Nisan 2000, İstanbul, s.4-14. Yurdakul Ceyhan, M.Ufuk Çağlayan, *BT Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta?*, T.İş Bankası Kültür Yay., Ankara, 1997. Eyüp İlyasoğlu, *Türk BT ve Gümrük Birliği*, T.İş Bankası Kültür Yay., Ankara, 1997

Mektup eskiden kişiseldi. Şimdi herkesin okuyacağı bir şey olmuştur. İnternet dağınık bir kütüphaneye benzemektedir. İnsanların internet nedeniyle birbirleriyle konuşmayı unuttur hale gelebileceği düşünülmektedir. Kağıt paranın yerini siber paranın alacağı ve aktiflerin korunması, gizlenmesinde etkili şifreleme yöntemlerinin geliştirileceği, yazarların öngördüğü değişikliklerdir. Ayrıca Avrupa'da işsizlik hızla artarken, sendikalar elde ettikleri haklardan geri adım atmama noktasında direnmekte, yaşlı nüfusun artması ise devleti sosyal harcamalarda baş edilemez noktaya getirmektedir. İş güvencesini tehlikede gören Avrupalı tüketici, tüketimini kısınca Avrupa ekonomileri de durgunluğu aşamamaktadır. Bilginin en küçük yapı taşı Bit'lar düşünceleri, bilgiyi tanımlar. Geleceğin dijital dünyasında Bit'lar, atomlardan önemli olacaktır. Atomlar sanayi toplumunu, Bit'lar bilgi toplumunu simgelemektedir. Ulus devletin yok olmayacağı ama şimdiki haliyle varolmayacağı düşünülmektedir. Değişecek, hafifleyecek, dijitalleşecek, şeffaf, katılıma açık, ademi merkeziyetçi bir yapıya bürünecektir. Fukuyama'ya göre, gelecekte ayakta kalabilecek olan en olumlu toplumlar, modern teknolojiye uyum gösteren Endonezya, Malezya, Singapur gibi toplumlardır. Nasıl ki dünyadaki bilimsel ve teknolojik gelişmenin çok büyük bir kısmı ABD kaynaklı olduğu için, dünya üniversite sistemi için, dünya üniversite sistemi de mecburen bu ağa bağlanıyorsa, Amerikan iş dünyası da 5-6 yıl sonra tamamen internete geçmiş olduğunda, bütün dünyada ister istemez geçmelidir. O halde Türkiye'de BT altyapısı kurulur ve kararlı biçimde kamu yönetimi politikaları uygulamaya konursa, adı geçen ülkeler gibi ülkemiz de bilgi toplumu olma yolunda çağı yakalayabilir. Gerekli olan sadece bu konuda kesin kararlılık ve azimdir.

İnternetin kültürel açıdan negatif yanları olduğunu iddia eden görüşlere göre, internet bir bilgi çöplüğüdür ve insanları yönlendirmektedir. İnternetin eğitim ve turizm sektöründe çok hızlı kullanılabilme imkanları bulunmaktadır. ABD'de Al Gore, bütün okullar, kütüphaneler ve hastanelerin 2000'e kadar şebekeye bağlanmasını ulusal bir hedef olarak açıklamıştır. İnternet 1990'lara kadar üniversite öğrencilerinin birbirleriyle iletişim kurmakta kullandıkları/bilim adamlarının araştırma sonuçlarını birbirine aktardıkları bir araştırma şebekesi niteliğindedir. Cenevre'deki World Wide Web'in geliştirilmesiyle yeni bir aktarım protokolü sayesinde internetteki yayılma hızlanmış;

bilim kuruluşları, üniversiteler, kamu kuruluşları, örgütler, konutlara kadar toplumsal yaşamın tüm alanlarına yayılmıştır.¹¹

Küreselleşme ve BT'nin etkisiyle; yönetim ve organizasyon disiplini kavramları kamu yönetiminde önem kazanmış ve kamu yönetimi, işletme literatüründen etkilenir olmuştur. Dolayısıyla yönetim bilimi ve düşüncesinin ilkeleri, hızla Türk kamu yönetimini de etkilemektedir. Günümüzde kamu personel yönetiminde yönetici, yönetim ve personel/vatandaş iletişimi, BT etkisini de dikkate alarak, yeniden düzenlenmelidir. Komiteler ve etkili çalışma grupları oluşturulmalı, karar almada yönetimin her düzeyinden katılım ve demokratik ortam sağlanmalıdır. Emir-komuta silsilesi yerine, katılımcı grup çalışması ve toplantı yöntemlerine ağırlık verilmelidir.

Mikrosoft Outlook programı aşağıdaki öğelerden oluşturulmuştur.

-Outlook Bugün

-Gelen Kutusu

-Takvim: Ay ay yıllık takvim bulunmaktadır. Yıllık ajanda da yer almıştır. Görev defterine de yer verilmiş ve burada yeni görevler eklenmesi olanağı sunulmuştur. Böylece örgütte personelin kağıttan randevu defteri, ajanda vb. kullanmasına gerek kalmayacaktır.

-Kişiler:Çalışma ilişkisi içinde yer alan kişilerin isimleri, alfabetik ve yıl itibarıyla bulunabilmektedir. Bu da personele iş ilişkilerinde büyük kolaylık sağlayacaktır.

-Görevler: Yeni görevler eklenebilir. Bitiş tarihi de vardır.

-Günlük: Günlük girdi türleri; e-posta iletisi, mikrosoft power point, mikrosoft word, telefon çağrısı gibi başlıklar altında sıralanmıştır. Tarih de belirtilebilir.

-Notlar: Yapışkanlı kağıt notların elektronik eşdeğeridir. Notları, soru, düşünce, anımsatıcı veya not kağıtlarına yazılabilecek her şeyi kısa ifadelerle kaydetmek için kullanılır.

-Silinmiş Öğeler: Kimde, konu ve alma tarihi kısımları bulunmaktadır.

-Kısayollar

-Diğer: Buradan bilgisayarım, belgelerim, favorites gibi diğer bölümlere bağlantı vardır.¹²

Diğer yandan bu programda "kişi, dağıtım listesi, form seç, radyo istasyonu rehberi" gibi kısımlar da yer almaktadır. Mikrosoft Outlook'un "randevu" isimli kısmında ise, konu, konum, çevrimiçi toplantı, başlangıç ve bitiş saatleri yer almıştır. Randevuya az süre kalınca(örn.15 dak.) personele bir sinyal ile bu durum haber verilmektedir. Ayrıca katılanın uygunluğu(unknown/adı); "serbest", "meşgul", "belirsiz", "işyeri dışında" gibi ve renkle sembolleştirilmiş olarak belirtilmektedir. Mikrosoft Outlook programı vb. bu teknolojik gelişmelerin, kamu personelinin iş başarımı ve motivasyonunu artıracak, örgütün verimliliği ve etkinliğine katkı getireceği düşünülmektedir. Görüldüğü gibi Mikrosoft Outlook vb. programlar kamu yönetiminde etkin biçimde kullanılırsa, sekreter, odacı vb. personele ihtiyaç kalmayacaktır. Diğer yandan "yönetici asistanı" sıfatıyla, yöneticiye iş akışı ve uygulamasında yardımcı ve uzman personel istihdamına geçilmektedir. Bir

¹¹1969'da ABD 4 bilgisayar bölge üstü bir bilgisayar ağına(ARPANET) bağlandığında, bir gün gelip buradan internet adı altında dünya çapında bir iletişim ağı doğacağını ve bu iletişim ağının globalleşen enformasyon toplumunun modeli olacağını kimse tahmin edemezdi.

diğer deyişle sekreterin yerini yönetici asistanı almaktadır ve bu kişiler BT kullanımında uyumlu ve tecrübelidir. Bu programlar kamu personeli tarafından etkin olarak kullanılırsa, kamu hizmetlerinin daha hızlı ve etkin biçimde gerçekleştirilmesi beklenebilir. Fakat kamu personelinin tam kapasite ile bilgisayar kullanımı(bütün programları kullanmayı bilme) konusunda uzunca süreli bir eğitime ihtiyacı bulunmaktadır. Bununla birlikte Office 2000'in "Programlar" bölümünde; İnternet Explorer(İnternet bağlantısı ile çalıştırılır.), Microsoft Access(Yeni veri tabanı oluşturulurken kullanılır. Boş Access Veri Tabanı, Access Veri Tabanı Sihirbazları, Sayfaları/Varolan Dosyayı Aç tuşlarıyla işlem başlatılır.),mikrosoft excel, microsoft outlook, photo editor, microsoft word, microsoft power point, ms-dos komut istemi, outlook express(internet bağlantısı ile çalışmaktadır.), windows gezgini, microsoft office araçları, donatılar, virüs programı vb. başlıklar yer almakta ve personele bu konularda bilgi sunan "yardımcı" kısmı bulunmaktadır.

Diğer yandan Komili su, ofislere sağlıklı içme suyu hizmeti vermektedir. Diğer bir hizmet ise "dispenser" adı verilen bir aletle aynı anda suyu hem ısıtıp, hem de soğutabilmektedir. İstenirse oda ısısında muhafaza edilebilir. Ayrıca Komili su, kiraladığı dispenser'lerin aylık bakımını da üstlenmiştir.¹³ ODTÜ, DEÜ.İİBF. gibi birçok kamu kurumunda dispenser'ler kullanılmaya başlanmıştır.

b-Yönetim Süreçlerinde Değişim

Yönetim süreçleri; örgütün yapısını harekete geçiren, işleyiş biçimini belirleyen, yöneltten ve etkileyen karar alma, iletişim, önderlik ve motivasyon gibi işlevlerdir.

ba-Karar Alma Süreci

Karar alma, alternatifler arasından seçim yapmaktır. BT karar alma işlevini daraltarak/genişleterek/diğer sistemlere bağlayarak ve bu işlevi oluşturan alt unsurlara yönelik olarak da; karar almada yapılması gereken araştırmaların hızını artırarak, seçim işini programlara bırakarak ve değerlendirmede kullanılan teknikleri değiştirmek suretiyle etkilemektedir. Bu iki yoldan hangisi olursa olsun BT karar almayı personelin tekeline bırakarak BT destekli karar sistemlerine aktarmaktadır. Her ne kadar rutin ve programlanabilir nitelikli kararlar bu aktarıma uygunken, yarı rutin/programlanamayan ad hoc nitelikli kararların bir bölümü BT desteği alan karar vericiler tarafından alınmaktadır. Bilgisayarlaşmanın sonucu daha önceleri ayrı olan karar merkezleri bir

¹² Microsoft Outlook Programı, Office 2000'den tarafımdan hazırlanmıştır.

¹³ "Komili Su Ofislerde", Kariyer Dünyası, Hürriyet Dergi Grubu, Aralık 1997, Sayı 3, s.15

araya gelip bütünleşmektedir. Whisler bilgisayarların karar süreci üzerine ilişkin yaptığı araştırmada, kuruluşların bilgisayarlaşması ile karar alanlarını birleştirip, bütünleştirdiklerini tespit etmiştir. Örn. personel ve bordro işlemlerinin birleşmesi, yatırım ve muhasebe kararlarının entegrasyonu, politika yönetimi ve geliştirme işlevlerinin bütünleşmesi. İkinci sonuç karar alma merciindeki değişimdir. Bilgi toplama ve işleme işlevi alt düzeylerin sorumluluğunda kalırken, karar verme sorumluluğu giderek üst kademelere doğru kaymaktadır. Nitekim Whisler'in bilgisayarların karar alma üzerine etkilerini tespit etmek üzere yaptığı araştırmaya yanıt veren kuruluşlar, bilgisayar kullanımı ile birlikte karar almada merkezileşmenin yaşandığını belirtmişlerdir. Karar alma, daha çok grup kararı olmaya doğru kaymıştır. Üçüncü etkisi kararların ölçülebilir ve objektif olmasıdır. Ancak pek çok kararın yapısı gereği programlanamaması ve yargıya dayanma zorunluluğunun bulunmaması, bu tür kararların üst yönetimin kişisel kanaatlerini kullanmasına neden olmaktadır.

Bilgisayar destekli karar sistemleri, örgütün orta düzey yönetim kademesini kısa; üst düzey yönetim kademesini ise uzun dönemde etkilemektedir. Üst düzey yönetim ise örgütün alt düzeyinden kaynaklanan bu değişime uzun dönemde ayak uydurma durumunda kalmaktadır. Örgütlere bilgisayarların girmesiyle, kararlar objektif(rasyonel) ve ölçülebilir olmaktadır. Bu sonuç karar kurallarının bilgisayar programları aracılığıyla karar sistemlerine aktarılması ile rutin ve programlanabilir kararlarda sistem tarafından kişisel yanılığın bertaraf edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bilgisayar programlarına aktarılan kararlar, ölçülebilir kriterlere de kavuşmakta; alınan kararların objektif ve isabetli olması olanağı da doğmaktadır. BDKS, örgütün orta düzey yönetim kademesini kısa, üst düzey yönetim kademesini ise uzun dönemde etkilemektedir. Bilgisayar kullanımı örgütlerde kimi karar alanlarını birleştirmek suretiyle orta düzey yönetim kademesini doğrudan etkilemektedir. Üst düzey yönetim ise, örgütün alt düzeyinden kaynaklanan bu değişime uzun dönemde ayak uydurmak durumunda kalmaktadır. BT alanındaki gelişmelerin, geniş coğrafik alan içerisinde dağıtık sistemlerin kurulmasına olanak sağlaması ve KDS'nin etkili uygulanabilmesi, örgütlerde rutin, programlanabilir kararların alt düzeydeki yöneticilerden alınarak BS'ne aktarılmasına; programlanamayan stratejik kararların ise üst yönetimce KDS desteği ile alınmasına alt yapı oluşturmaktadır. Bir başka beklenti de karar almada esnekliğin ortadan kalkması ve katı kurallara bağlanmasıdır. Nitekim Whisler'in yaptığı araştırma bu sonucu vermektedir. Diğer taraftan bilgisayarlardan rutin, olası alternatifler üretmeyen şekilde yararlanıldığında esneklik yok olmaktadır. BT'nin

örgütlere girmesiyle matematiksel ve istatistiksel modellerin kullanımında artış olmuş, kararlar nicel niteliğe kavuşmuştur. Yöneticilerin zihinlerinde olan karar verme yöntem ve modelleri, BS'ne aktarılarak, herkes tarafından görülüp, kullanılabilir duruma gelmiş; karar alma sayısında artış olmuştur.

bb-Planlama Döneminde Kısalma

BS'ne dayalı olarak yürütülen karar alma işleri ile bilginin dağıtımında hız kazanıldığı için iletişimde ve karar almada zaman boşlukları ortadan kalkmaktadır. Bilginin örgüt içinde hızlı yayılması ise Mc.Gregor'un belirttiği örgütün ortak amaçları yaratmasına yardımcıdır. Örgüt çalışanlarının örgütte sahip oldukları konum ve pozisyona göre başkalarına ne yapmaları gerektiğini söylemeleri yerine/çalışanın işi ile ilgili olarak yapacaklarını bir üstünden öğrenmesi yerine BS'nden öğrenmesi ile karar almada kişisellik ortadan kalkmaktadır. Daha nitelikli bilgi, zamanlı, amaca uygun ve yeterli olma gibi özellikleriyle yöneticilerin rasyonel kararlar almalarına olanak sağlamaktadır. Daha nitelikli bilgiyle donatılan üst düzey yöneticilerinin ad hoc nitelikli stratejik planlama grupları oluşturmaya teşvik edildiği tespit edilmiştir. BT'nin örgütlere etkisi, örgütten örgüte, bir örgüt içinde bölümden bölüme ve hatta yöneticilerin niteliklerine göre değişmektedir. Bu değişimde örgüt kültürü de önemlidir. Sisteme aktarılan katı kurallar ve karar modellerinin değişimine bağlı olarak yeniden gözden geçirilmemesi nedeniyle yetersiz kalmaktadır. İkinci risk ise örgütün sezgiye dayalı olarak değerlendirilmesi gereken kimi karar sorunlarına, mevcut karar sisteminin yanıt vermemesidir.

bc-Karar Alma İşlevinde Değişim

Karar sistemlerinde birleşme, bütünleşme, karar almada merkezileşme, karar almanın giderek yargılardan kurtarılarak ölçülebilir kriterlere dayanması ve rasyonelleşmesi, bilgisayar kullanım alanı ve karar yapısından dolayı esnekliğin ortadan kalkmasıdır.

bd-İletişim Süreci

YBS, yönetici bilgi sistemi, karar destek sistemleri ve elektronik mesaj sistemlerinin kullanılması örgüt iletişiminde yeni bir dönemi başlatmıştır. Huseman ve Miles ortak makalelerinde, insan ve bilgisayarların sahip oldukları kısıtlılıkları giderecek şekilde birbirlerini tamamlayıcı olarak örgütlerde bir araya getirildiğinde, örgütsel iletişimin etkinlik kazanacağını savunmuşlardır. Yazarlar BT'nin örgütsel iletişim alanında kullanımını elektronik mesaj(EM), yönetici sunum sistemi(EPs) ve grup karar destek sistemi(GDSS)

olmak üzere 3 başlıkta toplayarak bütünleşik bir model geliştirmişlerdir. Yönetici bilgi sistemi paralel iletişimden çok doğrudan iletişime olanak sağladığı için, geleneksel hiyerarşik örgütlerde geçerli olan paralel iletişimin olumsuzluklarını ortadan kaldırıp, mesaj filtreleme, çarpıtma ve gözardı etme gibi sorunları sona erdirmektedir.

-YBS, astların üstlerine ilettikleri mesajları çarpıtmalarını azaltmamaktadır.

-YBS ve EM sistemi, önceden biçimsel olmayan iletişim kanallarından geçen mesajların izlenmesine olanak tanımaktadır.

-GDSS, grup üyelerine ortak bilgiler sağlamaktadır. Geleneksel iletişimde görülen, grup üyelerinin güç ve statü farklılığından kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmaktadır.

-YBS ve EMS, açıklanmaya ihtiyaç gösteren, karmaşık mesajların geçmesine engel olmaktadır.

-BT, aşırı iletişime neden olmaktadır.

-Aşırı iletişim yüklenmesiyle mücadele etmede bilgi sistemleri önemli destek sağlamaktadır.

-EMS ve YBS, doğrudan iletişim sağladığından bu mesajları filtreleme yöntemleri, bazen başarısızdır. Etkili bir filtreleme yokluğu, örgütün üst kademelerinde aşırı mesaj yüklenmesine neden olmaktadır.

-EMS, YBS, GKDS ve elektronik postalama sistemlerinin kullanım kolaylığı artıkça, bunların alt kademelerde giderek artan oranda kullanım alanı bulduğu görülmektedir.

-Temel işlevi bilgi aktarmak olan orta düzey yöneticilerine gereksinim kalmamaktadır. Örgütler artık bilgilere yorum, karar alma ve analiz etme yoluyla değer kazandıran yöneticilere gereksinim duymaktadırlar.

-BDKS, etkili kişiler arası iletişimin önemini artırmaktadır. Naisbit, BT bilgi sistemleri gibi yüksek teknolojiyle beraber, bu teknolojilerin kabul edilmesi ve başarılı uygulanmasında insan gücünün giderek önem kazandığını belirtmektedir.

Whisler'in araştırması bilgisayar kullanımından sonra memur ve işçilerin daha fazla yalnız çalıştıkları, diğer iş arkadaşları, şefleriyle daha az iletişim kurduklarını göstermektedir. Bu araştırmada operasyonel düzeyde çalışanlar arasındaki yatay iletişimde azalma, şefler ve yöneticiler arasındaki yatay iletişimde artış tespit edilmiştir. Yeni bilgi akışı ve çalışma ilişkileriyle birlikte kişisel iletişimde artış olmakta, online bilgi sistemi ile daha az yüz yüze iletişim ortaya çıkmaktadır.

be-İş Kapsamında Değişim

Operasyonel düzeyde yapılan işler(memurluk, işçilik) rutinleşmektedir. Bu beklenti karar alma ve kontrol yetkisinin merkezileşmesinden kaynaklanmakta, rutinleşmenin zamanla örgütün üst kademelerine kayacağı beklenmektedir. Whisler'in sigorta örgütleri üzerinde yaptığı bir araştırma, muhasebe işinde rutinleşmenin arttığını, politika belirleme işinde ise genişlemenin gündeme geldiğini göstermektedir. Tele iş, mevcut iş ilişkilerini ve iş ortamını radikal bir değişime sürüklemektedir. Tele iş; tele topluluk, uzaktan kumandalı iş, irak iş başlıkları altında temel olarak, evde istihdam, uydu merkezleri, mobil iş gibi değişik durumları içeren genel bir terimdir. Son 10 yıl içinde ABD, İngiltere, Japonya başta olmak üzere enformasyon sektöründe istihdamı milyonları bulan tele iş, yeni bir iş ortamıdır. Bu ortamda çalışanlar BT'nin olanaklarıyla merkezi ofisler/üretim ortamlarından uzak çalışmakta ve mesai arkadaşlarıyla yüz yüze gelmeden yeni iletişim olanaklarını kullanarak iletişimde bulunmaktadır.

Bilgisayar ortamında çevrimiçi(offline) ve çevrimdışı(online) icra edilen iş, bireysel/kollektif çalışmak üzere tasarlanır. Çalışanın tek başına üstlendiği yada bir bölümünü yürüttüğü kapsamda olabilir, işçiler yada kendi işinin patronu olanlar tarafından yürütülebilir. Nitekim R.Xerox, 1982'de tele-iş uygulamasına geçişle birlikte firmanın Londra ofisinde maliyetleri %30 oranında düşürebilmiştir. Çalışma biçiminde esneklik sağlamak, üretkenliği artırmakta, daha nitelikli personel istihdamına olanak tanımakta, fiziki engelli bireylerin istihdamını olanaklı kılmakta, bölgesel dengesizliği gidermek üzere kırsal kalkınmaya yardımcı olmakta, nüfusu yoğun olan merkezlerde yaşanan trafik sorununa çözüm getirmek üzere çalışanların bir yerden başka yere naklini gerçekleştirerek tasarrufu sağlamak ve çalışanlara özgürce belirleyecekleri esnek çalışma zamanları ve mekanları sunmaktadır. Tele iş bu avantajlarının yanında, çalışanların izole bir ortamda bulunmasına ve marjinalliğe neden olmaktadır. Bir taraftan çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirirken, diğer taraftan belirli meslek dallarında ve sosyal gruplarda istihdamı ve iş güvenliğini kötüye götürmektedir. Yöneticiler, tele iş geleneksel işin yönetsel kontrol ve izleme sorunlarını dikkate alarak sıcak bakarken, sendikalar geleneksel rolleri bakımından bu yeni ortamın kendilerini nasıl etkileyecekleri konusunda tereddüt etmekte ve çalışanlar da yeni çalışma ortamının yaratacağı belirsizlik ve savaşa yüz yüze kalmamak için, alışık olduğu eski düzeni korumayı tercih etmektedirler. Ancak çalışanları tele işi benimsedikleri araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır. Sonuçta tele iş kapsamında örgütlenmeye giden örgütler, geniş bir coğrafik alana yayılan işgücünü izleme, denetleme, motive etmede uygun yöntemler geliştirme; bu yeniliklere uygun yapılanmayı sağlamak üzere hiyerarşik yapılanmayı gözden geçirme ve iletişim engellerini ortadan kaldırma gibi konulara yaratıcı çözümler geliştirmelidir. Diğer taraftan işçi-işveren ilişkilerini yönlendirecek yeni yasal düzenlemelere gidilmelidir.

bf-Yönetsel Sorunlar

Uygun bir örgüt yapısı tasarlamak, üst yönetim kademelerinde çalışacak personelin temin edilmesi, hazırlanması ve sınanmasını sağlamak, çok sayıda uzmanın bulunduğu kuruluşlarda gelecekle ilgili görüş ve düşüncelerde birlik sağlamak yanında uzmanların ödüllendirilmeleri, takdir edilmeleri, mesleki ilerlemelerini sağlayacak yollar geliştirilmelidir.

B-YÖNETİM TEKNİKLERİNE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Etkili yönetim becerileri kısaca TKY, siyaset-yönetim ilişkileri, örgütlerde lider yöneticilik, örgütlerde yönetsel davranış biçimleri, halkla ilişkiler, insan ilişkileri, protokol kuralları, etkili konuşma-görüşme ve mülakat teknikleri, iletişim yönetimi, imaj yönetimi, toplantı ve zaman yönetimi, motivasyon yönetimi, değişim ve gelişim yönetimi, çatışma yönetimi, stres yönetimi, kriz yönetimi başlıkları altında sıralanabilir.¹⁴ Kamu yönetimi ve personel yönetiminde bu konularda yapılması gereken çok şeyler vardır. Ayrıca etkin örgütler ve yönetim metotları oluşturulmak isteniyorsa, kültür etmeni de gözönünde bulundurulmalıdır. Her toplum, kendi iç dinamiklerini geliştirebilmek ve yaratıcı olabilmek için, yerel kültürün oluşturduğu çerçevede etkin bir biçimde çalışacak, topluma optimum katkıyı sağlayacak yönetim yapılarını ve yönetim stillerini oluşturmak zorundadır.¹⁵ Gelişmiş ülkelerin çok kapsamlı ve büyük olan ulusal bilgi ağı altyapılarından beklentileri fazladır. Bu alt yapının pozitif ekonomik, yönetsel ve toplumsal dışsallıklar ortaya çıkarması beklenmektedir. Örn. tasarruf yanında bu yatırım, yeni iş alanları açyorsa ekonomiye bir katkıdır. "Ulusal bilgi ağı altyapısını kurulması" ülkeler için BT olmanın da anahtarı olarak düşünülmektedir. Diğer taraftan iletişim, mikro elektronik, optoelektronik, bilgisayar ve gömülü yazılımdan oluşan BT, bir ülkenin ekonomik kalkınması, rekabet gücü ve siyasal etkinliğe sahip olmasında önemli bir araçtır BT etkisiyle toplumda ortaya çıkan bazı yeni süreçler, Türk kamu personel yönetimi ile ilişkili görülerek, aşağıda kısaca belirtilmiştir.

İnternet bankacılığı hızla yayılmakta; bankalar internet bankacılığı üzerine teknolojiler geliştirip, müşterilerine sanal şubelerden hizmet vermektedir. İnternet aracılığıyla para transferleri(EFT, hesaba havale, virman), kredi kartı işlemleri(ekstre alma, borç ödeme), döviz işlemleri(alış, satış, arbitrajlı virman), yatırım işlemleri(fon, hisse senedi, tahvil alım-satımı) yapılmaktadır.¹⁶ Sanayi devrimiyle sanayileşen ülkeler bir süre ürettikleri ürünlerin katma değerindeki yükseklikten dolayı diğer ülkelerde egemenliklerini sürdürmüş, bu ülkeler lisans satmak zorunda kalmışlardır. Önceleri lisans adı altında üretim yapan AGÜ'ler, giderek kendi teknolojilerini geliştirmişlerdir. Sanayileşmeyi amaçlayan ülkelere lisans bile almadan, taklitçilik/tersine mühendislik ile sanayileşmiş ülkelerin ar-ge çalışmaları sonucu geliştirdikleri ürünleri, kısa sürede ve daha ucuza üretmişlerdir. BT ürünlerin yazıma dayalı olması, donanımının uygulamaya özgü

¹⁴ Ömer Peker, Nihat Aytürk, **Etkili Yönetim Becerileri**(2000)

¹⁵ A.Selami Sargut, **Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim**, Verso yay., I.baskı, Ankara, 1994

¹⁶ ABD'de internet bağlantısı olan kişi oranı %33'tür, Türkiye'de ise bu oran %0.8'dir. "Sanal Banka Salgını Büyüyor.", **Milliyet**, 1.4.2000, s.7

tümleşik devrelerden oluşması, çoğu kez lisans altında üretimi anlamsız kılmasının ötesinde, tersine mühendisliği de olanaksızlaştırmakta idi. 21.yüzyılda sanayi üretiminin başka ülkelere kaydırılması ve BT ürünlerinin üretilmesinin dengeyi sağlayacağı beklenmektedir. Yalnızca ar-ge'nin devlet desteği görmesi, bilgi toplumlarının ar-ge çalışmalarına olanak tanıyacak, bu ürünler yalnızca bu toplumların tekelinde olacak, bu ürünleri diğer toplumlar ise tarım ve sanayi ürünlerini üreterek kazandıkları para ile alacaklardır. BT'nin ekonomik etkisini incelerken sanayi devriminin kurallarına göre geliştirilen ekonomi zorlanmaktadır. Bu ürünler uzun ar-ge çalışmaları sonucunda geliştirilebilir. İçlerinde büyük oranda yazılım bulunması, bu ürünleri satın alan kişilerin hiçbir zaman ürünün tam sahibi olamamaları ve ufak bir değişiklik isteminde dışa bağımlı kalmalarına neden olacaktır.

Günümüzde uluslararası bilgi ağına ürün/hizmet sunan çok sayıda kişi/kurumun uyumlu çalışması için belli standartlara olmalıdır. Örgüt/ülkelerde bilgi standartlarının karmaşıklığı, ülkeleri bölgesel işbirliğine itmiş, ABD, AB, Uzak Doğu'da bölgesel standart kuruluşları, AB içinde ETSI¹⁷ oluşturulmuş olup, buraya Türkiye'de üyedir. Standartlar üreticiler, kullanıcılar ve kamu yönetimince hazırlanmalıdır. Böylece kamu yönetimine yeni bir görev daha düşmektedir. Burada para ve süre sorunu vardır. BT ikilemi için şunlar belirtilebilir: Elektriğin bulunduğu ilk yıllarda Edison Newyork sokaklarını aydınlatırken, elektriğin verimlilik etkisi sorulsa, yanıt olumsuz olurdu. BT'nin göstergeleri daha tanımlanmamışken, verimlilik nasıl ölçülüyor da, suçu teknolojilere yıkıyoruz? Bir optik disk¹⁸ üzerine bir kez kayıt yapılmakta, sonsuz kez dinlenebilmektedir. Oysa canlı bir konser, bir kez çalınmak için ne büyük bir emek gerektirmektedir. BT oluşturulmuştur. Bunların kullanımı artık engellenemez.

Uzak doğu ülkeleri kalkınmalarını BT'ne borçludur ve bunların doğru kullanımı üretkenliği artırır. Bilinçsiz kullanımı çevreyi BT artıklığına çevirir. Günümüzde dünyada katılımlı yönetim ve toplantı tekniklerine önem verilmektedir. 1945-1980 arası kadrolarda üst kademe yöneticileri ile profesyonellerin sayısı artmıştır. 1990'larda sadece üretim, enformasyon ve müşteri servislerinde hızlı artış görülmesine rağmen, Amerika'daki yönetim personeli ile profesyonel personel sayısı gelecekte bugünkünden daha fazla olacaktır. Özellikle büyük örgütler personel, ücret ve terfi politikalarını; örgütün yönetici grubunun beklentileri ile terfi politikalarını değiştirmek zorunda kalacaktır. Yeniden yapılanma; örgüt birleşmeleri, örgüt satın alma ve yatırımı elden çıkarma, örgüt hisse senetleri satın alma, aktif kıymetlerden mahrum

¹⁷Avrupa Telekomünikasyon Standartları Enstitüsü: European Telecommunications Standards Institute(ETSI)

¹⁸Optik Disk, CD-ROM: Compact Disk-Read Only Memory

etme gibi bir takım finansal manipölasyonlar yoluyla yapılmalıdır. Fakat orta düzey yöneticiler için ömür boyu istihdam artık sona ermiştir ve örgütler "kar"ın, aslında "maliyet" olduğu bilinciyle yönetim fonksiyonlarını gerçekleştireceklerdir. Buna göre ücret ödemelerinde değişiklikler yapılmalıdır. Bir çok örgüt terfilerde "çifte merdiven" uygulamakta, profesyonel olarak bireysel katkısı bulunanları yönetim kademelerinde terfi ettirip, nakdi ödüller ve takdirnameler de vermektedir. Orta kademe yöneticisinin baskısı ile iş "mülkiyet hakkı" olarak yeniden yapılandırılacaktır. İşten çıkarılan yönetici ve uzmanların mahkemelerde açtıkları davalar gittikçe artmaktadır. Son 70 yıldır sendika hareketlerinden bu yana Amerikan örgütlerinde personel ilişkileri, tabandaki işçilerle ilişkiler ve onlara yönelik politikalar anlamında idi. Gelecekte ise personel yönetiminin, yöneticiler ve profesyonel uzmanlar üzerine eğilmesi beklenmektedir. Japonya Batılı olmayan bütün ülkeler arasından modern bir toplum haline gelen tek ülkedir; bunu yapan da 100 yıl önce Japon reformcularının yeni Batılılaşmış davranış biçimini geleneksel Japon değerleri ve geleneksel Japon kültürü üzerine bilinçli bir şekilde oturtmalarıdır. Modern Japon kurumları ve üniversiteleri, şekil itibarıyla tamamen Batılı'dır. Hindistan ve Çin'deki reformcular da tam tersine, ülkelerinin kültürlerini değiştirmeye kendilerini mecbur sanmışlardır. Türkiye'de de bazı çevrelerce öyle sanılmaktadır, oysa kendi toplum ve kültür yapımıza uygun BT politikaları ve yönetim stratejileri kabul edilmelidir. Yeni dünya ekonomik düzeninde iki değişim diğerlerinden farklıdır. Birincisi uluslararası örgütler, imalat sanayi örgütleri olmayacaktır. Hizmet sektörü uluslararası boyut kazanmaktadır. İkinci olarak yeni dünya ekonomisinde yatırım ticaretten çok daha hızlı büyümektedir ve ihracata dayalı strateji sona ermektedir. Aynı ekonomik gelişmişlik seviyesindeki ülkelerin finansal sistemleri de, mevzuat/sosyal alışkanlıklar ne olursa olsun, birbirine benzemektedir.

BT kullanmaya başlayan örgütler, yönetim kademelerinin genellikle %60'ını iptal etmiştir. Büyük örgütlerin bilgiye dayanmak zorunda oluşunun sebebinden biri, demografidir. Bilgi işçileri geçmişin emir ve komuta yöntemleriyle idare edilmeye yatkın değildir. Bir diğer sebep, bilgi işinde yeni buluşlar ve müteşebbislik sistematik hale getirilmelidir. Üçüncüsü BT ile bir arada yaşamaya alışılmalıdır. Kamu yönetimi için de işleri yürütmek için hangi bilgilere ihtiyaç olduğuna karar verilmelidir; yoksa veriler içinde boğulunur. Gelecekte örgütler daha merkezileşmiş olacak, temelinde örgüt ve bireylerin hedefleri, oto-disiplin ve sistematik bilgi besleme mekanizması bulunacaktır. Günümüzde imalat sanayiinde beden işçisi maliyetleri %15'ten yüksek olan örgüt sayısı çok azalmıştır. Ülkemizde vatandaşlar ve STK kamu yönetiminin

işleyişinden memnun değildir. Kişiler, kamu örgütünde işlerini vatandaş olmanın mutluluğu ile bitirmek istemektedir. Sistem devlet-vatandaş ilişkilerinde daha insani, daha eşitlikçi ve daha özgürlükçü yapıda olmalıdır. Bunun BT'den yararlanılarak çözülmesi gereklidir. Böylece topluma bilimsel yaşamanın önemini kavratmış, insana verilen değerle birlikte daha demokratik, eşitlikçi ve ülkesine sahip çıkan bireyler yetiştirmiş olunur.

P.Drucker, "Geleceğin müdürleri, kendileri de sürekli öğrenen rehberler olacaktır."

John Naisbitt, "Nasıl öğrenebileceğini öğrenmek, tüm mesele bu...". Alvin Tofler, "Geleceğin cahil insanları okumayı bilmeyenler değil, öğrenmeyi bilmeyenler olacaktır." demiştir. Bu konuda şunlar önemlidir:

- Beyin kapasitesinin %1'i kullanılmaktadır. İş dünyasında yöneticiler ekonomi, tarih, dil, edebiyat, matematik, siyasi bilimler öğrenmek için ortalama 1000-10 000 saat harcarken; yaratıcı düşünceyi farklı disiplinlere nasıl uygulayacaklarını, bilgi alımı sırasında ve sonra hafızanın nasıl geliştirileceğini, nasıl iletişim kurulacağını, düşüncenin farklı evrelerinin, alışkanlıkları ve değişimi nasıl etkilediğini, beyin fonksiyonlarının akıl yaşı olarak nasıl geliştirileceğini, beyin haritalamanın zekayı, akıl performansını nasıl etkileyeceğini öğrenmek içinse 10 saatten az zaman harcamaktadır.

- Yöneticiler zamanlarının %20'sini problem çözmek ve yaratıcı düşünmek için harcarken, %90'ından çoğunun bu konularda yeterli eğitimi yoktur. Yöneticiler zamanlarının %20-30'unu yazarak/konuşarak iletişim kurmaktadır. Bir çoğu iletişim kurmayı, zahmetli, tatsız ve hatta korkutucu bulmaktadır. Eğitim için 1 milyon \$ ayıran örgütler, bu yatırımın 90 bin \$ ilk 2 hafta içinde kaybetmektedir.¹⁹

1-Toplam Kalite Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

Batının endüstrileşme hareketi ile birlikte gelişen kapitalizm dönemini tamamlayıp, kapitalizm ötesi sürece geçmesi, son yılların üzerinde en çok konuşulan konudur. Bugün Batının Japonya dahil olmak üzere endüstrileşmiş ülkelerinin lider firmalarına bakıldığında şunlar görülmektedir: BT'deki gelişme giderek insan emeğine olan ihtiyacı ortadan kaldırmakta, el işçiliği beyin işçiliğine dönmektedir. Ortadan kaldırılamayan zorunlu(manuel) işlerde çalışanlar içinse, TKY'nin felsefesi doğrultusunda, beyinlerini ve yaratıcı güçlerini kullanabilecekleri ortamlar hazırlanmış ve bu yolla personelin vasıflaşması sağlanmıştır.

Bu ortamlarda çalışanlara verilen insancıl değer, onları psikolojik açıdan rahatlatmaktadır. Örgüt çapında katılım mekanizmaları hayata geçirilmekte ve firma demokrasisi sağlanmaktadır. BT yönlü gelişmeler nedeniyle gerekli personelin niteliğinin artması ve örgüt çapında katılımın sağlanmasına yönelik yoğun eğitimler, personelin vasıf kazanmasına neden olmuştur. Uygulanan takdir sistemleri ile, personelin ekstra çabaları hem maddi olarak ödüllendirilmekte, hem de psikolojik tatmin veren, coşku yaratan ortamlar hazırlanmaktadır. Bu ortamlar, personelin örgüt ile bütünleşmesini, kendi amaçları ile örgüt amaçlarının ortak bir amaç haline gelmesini ve kendisini büyük bir ailenin değer verilen/değer katan bir bireyi olarak hissetmesini sağlamıştır. Bir diğer önemli olgu ise, takdir sistemleri kapsamında

uygulanan hisse senedi planlarıdır. "Biz ve onlar" düşüncesi kırılmış, örgütün daha iyiye gitmesi personel ile yöneticinin ortak amacı haline gelmiştir. Önce kar değil, önce kalite ilkesi başlayan amaç değişikliği, sosyal sorumlulukları ön plana çıkaran bir zihniyet değişikliğini yaratmıştır.²⁰

İş dünyasında pazar ve müşteriler hakkında işlenmiş bilgiye sahip olmak, rekabete dayalı pazar koşullarında ilerlemelerin en büyük etkeni olmuştur. Ticari enformasyon hizmeti vermek üzere kurulan uluslararası firmalar, değişik ülkelerdeki örgütler hakkında kapsamlı bilgiler sağlamaktadır. Bu hizmetin yanı sıra, yabancı ülkelerdeki pazarlama faaliyetleri için de örgütlere yardımcı olmaktadır.²¹ Ayrıca "..Dünyanın gittiği bir istikamet var. Ülkeleri ve örgütleri bundan soyutlayamazsınız. Üretilen mal ve hizmetler bütün dünyaya hitap ediyor. Rekabet artık küresel boyutta. Bugün toplam kalite öyle bir yere geldi ki, Japonu, Amerikalısı falan yok. Bu evrensel bir yaklaşım. Ben Japon sistemine inandım. Bunun başarılı olduğunu ve Türk insanına uygun olduğunu gördüm. Olay, Japonlara değil, Türk insanına inanmak."denilmektedir.²² İnternet üzerinden yayınlanan dergilerin sayısı bugünden yüz binleri bulmuş durumda olup, kağıt benzeri elastik ekranların yaygın kullanımının ardından on-line dergilerin tasarımında da değişiklikler olmaktadır. Ancak internet üzerinden yayınlanan dergiler arasında tasarım olarak elastik ekran çağına hazır dergiler de vardır. On-line dergi daha çok gemicilik, deniz taşımacılığı, ticaret, sigortacılık ve enerji konularında haberlere ağırlık vermektedir.²³ Kağıtsız elastik ekran teknolojileri, araştırma laboratuvarları ve firmalarda test edilmektedir. Devrim niteliğindeki bu yeni teknolojinin geliştiricilerinden biri de İngiliz CDT firmasıdır.²⁴ Ayrıca güç tabanlı işlerden, zihinsel tabanlı işlere geçiş söz konusudur.

NOP Cooperate and Financial Survey tarafından Fransa, Almanya ve İngiltere'de 230 yönetici üzerinde yapılan araştırmada, Avrupalı yöneticiler kalite yönetimi uyguladıkları için örgütlerinin başarı grafiğinde önemli adımlar kaydettiklerini; en önemli sonucun müşteri memnuniyeti olduğunu belirtmişlerdir. Kalite yönetimi örgüt içi eğitimde önemli bir rol oynamakta, hizmet ve ürün kalitesini artırmaktadır. Araştırmaya

¹⁹ Tony Buzan, "Öğrenmeyen Ölmeye Mahkumdur.", *Kariyer Dünyası*, sayı 8, Mayıs 1998, s.83

²⁰ Gönül Yenersoy, *Toplam Kalite Yönetimi, Mükemmelliği Arayış Yolculuğuna İlk Adım*, Rota Yayınları, İstanbul, 1997. Halime İ. Sarılar, *Rekabette Başarının Yolu, Teknoloji Yönetimi*, Desnet Yay., İstanbul 1998, s.213-221.

Ömer Peker, Nihat Aytürk, *Etkili Yönetim Becerileri*, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000, s.10-26

²¹ "Pazarlama Neydi Ne Oldu?, Bilgi Çağının Gereklileri", *Kariyer Dünyası*, Sayı 1, 1997, s. 99

²² *Kariyer Dünyası*, Sayı 8, Mayıs 1998, s.7

²³ On-line dergi, s.22, <http://www.llplimited.com/>

²⁴ Teknik bilgi ve uygulama, s.22. CDT'nin Işık Emici Polymer isimli yeni teknolojik çözümü, <http://www.cdttdt.co.uk/>; <http://www.philips.com/design/vof/toc1/hom e.htm>

katılan yöneticilerin çoğunluğu örgütlerinde kalite yönetimi uygulamakta, uygulamaya başlamayanlar konuya yatırım yaptıklarını kaydetmektedir.

2-Örgütlerde Halkla İlişkiler ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

Vatandaşla konuşarak, örgütün ürünü veya hizmetinden memnuniyet/memnuniyetsizliklerini, bunların ne kadarının örgütlenmeye dayandırılacağı öğrenilmelidir.²⁵ Piyasa araştırması, odak grupların saptanması, araştırma yöntemi, demografik ve sosyo-psikolojik kalıpların çıkarılmasıdır. Vatandaşın şikayet ve ihtiyaçları konusunda görüşmek üzere, örgüt çalışanlarından oluşan ekipler, ön görüşme yapmak üzere gönderilmelidir. Kamu örgütlerinde de "halkla ilişkiler bölümü"nü gerçek anlamda işlevselleştirilmesine dikkat edilmelidir. Ücretsiz telefon hatları(800'lu), danışma ve bilgi alma merkezleri kurulmalıdır. Bunların mevcut Türk kamu yönetimi yapısında yetersiz olduğu dikkati çekmektedir. Tüketici anketleri ve tüketici danışmanlığı panel, konferans ve seminerleri düzenlenmelidir. Vatandaşlar sık sık ürün kullanımı hakkında bilgi ve fikir alışverişi için organize olurlar. Yani kamu örgütlerinin vatandaşla halkla ilişkiler anlamında bir girişimde olmadığı görülmektedir. Kamu personelinin dışa kapalılığı nedeniyle, örgüt/işlemlerin içine girilmezlik vardır. Bilgi çağında vatandaş-devlet iletişiminde yukarıdaki etkenlerin önem kazanması beklenir.

Gelişen teknolojiyle beraber telekomünikasyon alanındaki hizmetler de hızla büyümektedir. Dünyada bu alanda farklı trendler yaşanırken Türkiye'de de Türkcell ve Telsim lisans anlaşması yapmıştır. Son dönemde İSTİM tarafından "area hattı" açılmıştır. Diğer yandan Türkcell'in 10 milyon aboneyi geçmiştir. Bu hatlar yurtdışında da kullanılmaktadır. Ayrıca Avrupa'da yaygın olan "peşin kart sistemi"²⁶ yakında ülkemizde de faaliyete geçecektir. İnternet'e bağlanmak isteyen, ancak gücü bilgisayar almaya yetmeyenler için televizyonlarla internet bağlantısı sağlayan internet TV'ler 200-300 \$'a satılmaktadır.²⁷ Optimizasyon teknoloji merkezi, sanayi, hükümet ve akademik çevrelerdeki potansiyel kullanıcıları optimizasyon tekniklerinin işlerine nasıl yardımcı olacağı konusunda aydınlatmaktadır. Merkezde optimizasyonda kullanılabilecek birçok bilgisayar yazılımı ve internet üzerinden kullanılabilen bir de

²⁵ "Dinle, Anla ve Müşteriye Yanıt Ver." *Kariyer Dünyası*, Sayı 8, Mayıs 1998, s.91.

Ömer Peker, Nihat Aytürk, *Etkili Yönetim Becerileri*(2000), s. 210-225

²⁶"Cep Devrimi Start Alıyor.", *Capital, Aylık Ekonomi Dergisi*, Nisan 1998, Sayı 4, s.112-114

²⁷"Televizyon-İnternet Evliliği", *Capital*, Sayı 4, Nisan 1998, s.23, <http://www.msc.anl.gov/home/otc/guide/>

sunucu var.²⁸ Kamu personeli özellikle yönetici ile sekreter/yönetici ile örgüt dışında iş takibi yapan personeli arasındaki iş ilişkileri, artık wap uyumlu cep telefonları ile yapılmaktadır. Yasal düzenlemeler de hızla buna uygun hale getirilmelidir. BT kullanımı Türk personel yönetiminde uygulamalar yönüyle, yasal düzenlemelerin oldukça önündedir.

Diğer taraftan cep telefonu aboneleri için yüklü faturalar bir sorun olup; "şebeke yok" uyarıları, en az onun kadar sık rastlanmakta ve rahatsızlık yaratmaktadır. Geleceğin yönetimi açısından bakıldığında bu durum kamu yönetimindeki hızı&verimliliği azaltıcıdır. GSM kullanıcıları için bir başka önemli yenilik de internete yöneliktir. Bu yenilik devreye girdiğinde GSM sistemiyle veri kullanımı, sabit telefonlar kadar yoğun olabilecektir. Artık veri iletişimi, ofis ortamı dışında kolaylıkla cep telefonu aracılığıyla yapılabilecektir. Geliştirilen standart sayesinde cep telefonlarıyla bugünkünün 4 katı daha hızlı iletişim kurulabilecektir. Bir diğer yenilik Avrupa ve Amerika'da uygulanmaya başlanan, yakında Türkiye'de de hizmete girecek olan "cep telefonlarının kiralanması"dır.²⁹ Bu uygulamayı daha çok Türkiye'den Amerika'ya giden GSM kullanıcıları tercih etmektedir. Bankacılık işlemleri, hava-deniz-karayolu rezervasyonları gibi işlemler cep telefonuyla yapılır ve medyadan ajans bilgileri de kısa mesaj istemiyle alınır duruma gelmiştir. Ayrıca cep telefonu, TV, müzik seti gibi elektronik eşyaları, hatta garajı açıp kapamak için bir uzaktan kumanda aleti olarak da kullanılacaktır. Sanal alışveriş ve kamu örgütlerinde iş ilişkilerinin takibi için cep telefonları çok yönlü fonksiyonlarıyla kullanılmaya başlanmıştır. İSTİM'in 0-555 hatlı yeni GSM operatörlüğü başlatmasıyla; cep telefonu kullanımı daha da yaygınlaşmıştır. Yani Türkiye cep telefonu teknolojisinde çağın özelliklerini yakalamıştır. Aslında bu durum bireylerin teknolojiyle tanışmaları anlamında iyi ve etkili olmuştur. Kamu hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde(bankacılık hizmetleri, vergi ödemeleri, su, elektrik, sigorta fonu ödemeleri vb.) BT yoğun biçimde kullanılmaktadır.

3-İletişim Yönetimi, Enformasyon ve Beşeri İlişkilerde Bilgi Teknolojileri Etkisi

ITU'nun 21.yüzyıl İT'ni belirlemek için düzenlediği toplantı 2000'de İstanbul'da gerçekleşmiştir. Bu Dünya Radyokomünikasyon Konferansı'nda dünyadaki frekans patlaması, uyduların kullanımı, yeni uyduların uzaya fırlatılması vb. başta olmak üzere bir çok konu tartışılmıştır. Kablosuz iletişimin hızla gelişmesine paralel olarak ortaya

²⁸ "Radyoda Değişim ve Yönetim Programı", *Kariyer Dünyası*, Kasım 97, s.14

²⁹ "Uyduyla İletişim" *Capital*, Sayı 4, Nisan 1998, s.113-114

çıkan daha geniş bantlar, daha işlevsel uydular ve yeni teknolojilere ilişkin yapılacak düzenlemelerin ele alınacağı toplantılarda devletlerin gelecekte dünya yörüngesinde sahip olacakları uydular ile bu uyduların pozisyonları da görüşülmüştür.³⁰ Fakat siyasiler, telekomünikasyon alanında son yıllarda yaşadığı önemli gelişmelerden sonra büyük yatırımlara ve atımlara hazırlandığını söylerken³¹, burada dikkatimizi çeken nokta, siyasilerin BT yönlü değişimlere uzaktan baktığı, özel sektördeki gelişimler/bilimsel raporlar ve faaliyetlerden esinlenerek heyecanlandıkları, daha sonra BT ve gelişimden haberdar olup, kamusal politika ve yasal düzenlemeler için düşünmeye başlamalarıdır. Yani ülkemizde siyasiler BT yönlü gelişmeleri, arkadan ve çok geç fark etmektedir. Bu da kamu yönetimi açısından, kamunun uluslararası yükümlülüğü olan BT alt ve üst yapı oluşturma görevini yerine getirmemesiyle birlikte, geç haberdar olma ve geç kalmadır. Halbuki bir ülkede BT ve politikalarını en iyi bilen ve yakından takip eden siyasiler olması gerekirken, ne yazık ki bu kişiler daha "öğrenme/haberdar olma" aşamasındadırlar.

a-Enformasyon ve Beşeri İlişkiler ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

Günümüzün girişimcilik anlayışı, yüksek teknolojiyi olduğu kadar, orta, düşük, ve sıfır teknolojiyi de kapsamaktadır.³² Gelecekte merkeziyetçi kamu yönetimi eğer; modern kitle iletişim araçları, gazete, sinema ve radyo üzerinde denetim kurabilirse gücünü sürdürebilir. Ama herkes evinden, bir uyduyla enformasyona ulaşabilirken, enformasyon üzerinde devlet denetimi artık mümkün olamayacaktır. Enformasyon artık uluslararası nitelik kazanmıştır. Dünyada sembol ekonomisi ve bölgesel/uluslar arası örgütlenmeler önemli hale gelmiştir. Bu yönüyle kamu yönetiminin önemi ve etkisinin azalacağı düşünülmektedir. Kredi kartları, mühendislik tasarımları, sağlık kayıtları, sigorta poliçeleri ve sigorta alacaklarının kullanımı ile, enformasyon insanların buldukları yerlere/kentlerin dışına taşınmaktadır. Faks makinesi, telefon, çift yönlü video ekranı, teleks, tele-konferans; demiryolu, otomobil ve uçağın yerine geçmekte; bunlar büyük kent merkezlerinin öneminin azaldığını göstermektedir. O halde kentler, iş merkezi yerine, enformasyon merkezi konumuna gelerek; enformasyonu çevreye dağıtan yer olabilir. Bilindiği üzere bu tez çalışmasında BT ve kamu personeli arasında etkileşim irdelenmektedir. Teknoloji doğa değildir, insandır.

³⁰ Hürriyet, "Geleceğin İletişimi 32 trilyona Tartışılıyor.", 9.5.2000, s.12.

³¹ Bahçeli'nin şu ifadeleri ilginç ve kamu politikaları adına üzüntü vericidir. "Bu çerçevede, teşkilatlanma sisteminden altyapısına kadar yeni bir gelişme politikasının uygulanmaya konulması bizi ümitlendirmekte ve gelecek için heyecanlandırmaktadır." Hürriyet, "Türkiye, İletişimde Büyük Adım Atacak.", 9.5.2000, s.12

³² Peter F.Drucker, Gelecek İçin Yönetim(1993), age., s.338-376

Teknoloji aletlerle ilgili değildir; insanın çalışma biçimi, yaşama biçimi ve düşünme biçimi ile ilgilidir. Ama teknoloji insanın bir uzantısı olduğu içindir ki teknolojideki temel değişme, hem dünya görüşünü ifade eder, hem de dünya görüşünü değiştirir.

Uçak yolculuklarında da internet ve gerçek zamanlı enformasyona erişimleri sağlayıcı bir sistem kurulmakta olup; global iletişim sistemiyle, uzaya yerleştirilmiş bir şebeke aracılığıyla uçak yolcularına yüksek hızda veri iletişim hizmetleri, cep telefonu hizmetiyle aynı fiyata temin edilecektir.³³ Türkiye’de üniversitelerin bulunduğu PTT örgüt merkezlerinde verilen internet hizmetinin toplam 40 ilde verilmesi amaçlanmıştır.³⁴ Bilgi temelli altyapı ve hizmetleri hayata geçiremeyen örgütlerin, değişen koşullara uyumu zorlaşmaktadır. Hızlı değişimin olduğu bu sektörlerde çalışanların sık sık iş değiştirdiği gözlenmektedir. Üst yönetim BT’ye uyum için değişiklikleri yapmakta geç kalınca; piyasa baskısını üzerinde hisseden kadrolar, idare edemediklerinden yeni iş arayışına girmektedir. Türkiye’de ise eşit rekabet koşullarını elde edecek altyapı dahi bulamayan örgütler vardır. Değişim, örgütlerin bilgi tüketimlerini artırmakta; bilgi tüketiminde artış olmayan örgütlerde ciro kaybı gözlenmektedir. Artık altyapı koşulları yerine, bilginin doğru analizi için tartışma zamanıdır.³⁵ Dijital kamerayla çekilen resimleri tabettirmek isteyenler için kurulan online servisler dünyada rekabet içindedir. Türkiye’de hiçbir fotoğrafçı böyle bir girişimde bulunmamaktadır. Bankamatik gibi sokaklara kurulacak olan bu makine, disket/dijital kamerayı doğrudan bağlamak suretiyle fotoğrafları okuyacak ve ekrana “thumbnail” denilen pul şeklindeki küçük resimleri getirecektir. Kullanıcı ekrana dokunarak bastırmak istediklerini seçecektir. Fotoğraflar 1 dakikada hazır olacak ve ücreti kredi kartından tahsil edilecektir. Ayrıca fotoğrafları internet üzerinden tabeden sanal fotoğrafçı dükkanları birbiri ardına açılmaya başlanmıştır.³⁶ Ülkemizde bu konuda henüz bir girişim göze çarpmamıştır. Bununla birlikte “Çernobil” ve “I Love You” vb. virüsler, dünyada bilgisayar kullanıcılarını milyonlarca \$ zarara uğratmaktadır. Dünyanın bir yerinde oluşturulan bir virüs aynı gün internet aracılığı ile her yere ulaşabilmekte ve bilinçsiz kullanıcıları etkilemektedir.³⁷ Ayrıca bazı virüs programlarının zaman zaman “up-date” edilmesi gereği vardır ve bu konuda kamu personeli bilgilendirilmelidir. Ülkemizde özel/kamu sektörünün genelde artık kişi, rakip

³³ Uçakta İnternet Dönemi Başlıyor; *Hürriyet*, 9.5.2000, s.12. *Sabah*, Dizi-Araştırma, “İnternet Eşitlik Getirecek mi?”, 21.8.2000, s.28

³⁴ “PTT’nin İnternet Hizmetleri Yaygınlaştırılıyor.”, www.stargazete.com.tr/internet/into65.html, 7.7.2000

³⁵ “İnternet idare eder mi?” , *Yeni Binyıl*, 11.5.2000, s.13.

³⁶ “Dijital Fotoğrafçılar”, *Yeni Binyıl*, 11.5.2000, s.13

firma/kendilerine ait gizli dokümanları internet üzerinden gönderme imkanı vardır. Uluslararası ekspres ve kurye taşımacılığı yapan TNT, şifreleme sistemiyle gizli doküman gönderme hizmeti de vermektedir. Yakında dünya çapında işleyecek olan "secure edoc" denilen bu hizmetten, arşivleme, iz sürme, denetleme, bazı bilgileri elde etme, haberleşme, sınırsız ve limitsiz dokümanı güvenle gönderme, ortak hesap kullanımları, on-line ödeme ve faturalandırma ile ihbarlı aramalarda yararlanılacak olup; örgüt ve kişiler arası gizli sözleşmeler, özel raporlar, örgüt içi gizli bilgiler ve bütçe tartışmaları da bu hizmet sayesinde güvenle aktarılacaktır.³⁸ İletişim ve BT kullanımı; iş ve özel yaşamı kolaylaştırmakla birlikte ücretleri yüksek olup; Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki halk üzerinde marjinal harcama kalemi oluşturmaktadır.

b-Wap Uyumlu Cep Telefonları, İletişim ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

WAP(Wireless Application Protocol), kablosuz iletişim ve telefon hizmetleri için mevcut internet standartları olan XML ve IP gibi standartlarla uyum sağlayarak iletişim kurulmasını sağlamaktadır.³⁹ WAP, mobil telefon kullanıcılarının kolayca interaktif ET uygulamalarına, telefonun ekranını kullanarak erişmesini sağlar. WAP'ın amacı mobil telefon kullanıcılarına gerekli bilgi ve hizmeti sunmaktır ve hızlı ve güvenli bir şekilde online olarak bilgi hizmetlerine ve diğer kullanıcılara ulaşmayı sağlar. Son dönemde güvenlik, akıllı kart uygulamaları, bağlantı esaslı transport protokolleri, faturalama imkanları tartışılmaktadır. "WAP Forum" isimli örgütün çalışmaları sistemin geleceğine yön verecek diğer uygulamaları da ortaya çıkaracaktır. WAP sistemli alet kullanılarak trafik sıklığı denetlenebilir, havaalanına giden tren tarifesi öğrenilip biletler satın alınabilir, uçtaki koltuğunuz için yerinizi ayırtıp check-in yapabilir, gidilecek yerin hava durumu öğrenilip, mesaj iletileri, e-mail, haritalandırma, yer belirleme, hava ve trafik uyarıları, haberler, spor ve bilgi servisleri, e-ticaret ve bankacılık hizmetleri, on-line adres defterleri, kurumsal iletişim uygulamaları yapılabilir. Türkiye'de bu konuda kaydedilen ilerlemelerin, kamu personeli ve kamu hizmetleri üzerinde de olumlu sonuçlar getireceği düşünülmektedir.

³⁷ "Korunmanın Bedeli 20 \$", *Yeni Binyıl*, 11.5.2000, s.13

³⁸ "TNT Şifreleme Sistemi", *Yeni Binyıl*, 11.5.2000, s..13

³⁹"Cep telefonlarında yeni bir teknoloji var. Wap nedir? Ne yapılabilir? Ne işe yarar?", *Ekonomik Vizyon*, İzmir Ticaret Odası, Yıl 71, s.62-63

c-Enformasyona Dayalı Kuruluşlar

Yakın gelecekte büyük kuruluşlarda bugünkünün yarısı kadar yönetim kademesi, 1/3'ünü aşmayacak kadar da yönetici bulunacağı ifade edilmektedir. Büyük kuruluşlar enformasyona dayalı hale gelmek durumundadır. Enformasyona dayalı kuruluş, ileri veri işleme teknolojisi olmadan da kurulabilir. İngilizler ET'nin "tüy kalem" anlamına geldiği, "çıplak ayaklı haberciler" in telekomünikasyon olduğu bir zamanda Hindistan'da böyle bir kuruluş gerçekleştirmiştir. Fakat ileri teknoloji yaygınlaştıkça, kuruluşlar analiz ve tanıyla/enformasyonla uğraşmak zorundadır. Ancak bir kuruluş veriden enformasyona doğru ilk deneme adımlarını atınca, karar süreçleri, yönetim yapısı ve işlerini gördürme biçimi değişmeye başlar. Bu süreç bütün dünyada ve büyük uluslararası örgütlerde hızlanmıştır. Bir kuruluş veri-işleme kapasitesini enformasyon üretme üzerinde yoğunlaştırdığında etkilenen ikinci alan, o kuruluşun yapısıdır. Ardından yönetim kademeleri sayısı ve yönetici sayısı düşürülebilir. Enformasyon bir amacı ve önemi olan veridir. Veriyi enformasyona dönüştürmek için bilgi gerekir. Bilgi doğası gereği uzmanlık içerir. Enformasyona dayalı kuruluşun merkezi yönetim açısından pek az uzmana ihtiyacı vardır, belki de hiç yoktur. Daha düz bir yapıya sahip olduğu için enformasyona dayalı büyük kuruluş, 150 yıl öncesinin kuruluşlarıyla, bugünkü büyük örgütler/büyük bakanlıklardan daha yakın bir benzerlik gösterecektir. Enformasyona dayalı kuruluşta bilgi altta, uzmanların kafasında olacaktır. Geleneksel bölümlerin işlevi, standartları korumak, eğitim ve uzmanlara verilecek işler için bir merkez oluşturmak olacak; işin kendisi özel görev ekiplerince gerçekleştirilecektir. İlaç sanayii, telekomünikasyon, kağıt yapımı, geleneksel ar-ge, imalat ve pazarlama düzeninin yerini "senkroni" almaktadır. Üniversitelerde disiplinler arası ekipler ortaya çıkmıştır. Örn. Ege ve DEÜ'nde akademisyenler "Yerel Gündem 21" projeleri ve komisyonlarda disiplinler arası çalışır duruma gelmiştir. Enformasyona dayalı kuruluşta öz disiplin ile, ilişkiler ve iletişim konusunda bireysel sorumluluğa ağırlık verilmelidir. Enformasyona dayalı olan ve orta kademe yöneticileri bulunmayan büyük ve başarılı bir kuruluşun en iyi örneği, belki de İngilizler tarafından yönetilen Hint Bürokrasisi idi. Örgütlenme yapısı dümdüzdü. 9 eyalet olduğu için de her siyasi işler sorumlusuna karşı doğrudan sorumlu olan yaklaşık 100 kişi vardı. Yetki çevresi doktrininin izin verdiği sayıyı çok aşılıyordu. Enformasyona dayalı kuruluşlarda herkes, enformasyon konusunda sorumluluk alacaktır ve çalışan herkes işini yapmak ve bir katkıda bulunabilmek için ne tür bir enformasyona gerek duyduğu üzerinde düşünmelidir. Bir kuruluş ne kadar başarılı olmuşsa, bu sürecin de o kadar zor ve sancılı olması mümkündür. Ülkemizde

kamu personeli ile kamu kurumlarının da örgütlenme açısından bu konuda faaliyet içinde olması beklenir.

Enformasyona dayalı kuruluşlarda yeni yönetim sorunları:

-Uzmanların ödüllendirilmeleri, takdir edilmeleri ve mesleklerinde ilerleme imkanı bulmaları için yollar geliştirmek, uzmanların ağırlıkta olduğu bir kuruluşta geleceğe yönelik görüş ve düşüncelerde birlik yaratmak, özel görev ekiplerinin ağırlıkta olduğu bir kuruluş için uygun yönetim yapısı tasarlamak, üst yönetim görevlilerinin bulunması, hazırlanması ve sınanmasını sağlamaktır.

-En önemli sorun üst düzey yöneticilerin bulunması, hazırlanması ve sınanması olacaktır. Mevcut kuruluşların orta yönetim kademelerinde kişiyi hazırlayacak ve sınayacak nitelikte pek çok görev vardır. Yönetimin daha üst kademesindeki bir açığı kapatmak üzere seçim yapılabilecek insanların sayısı, genellikle çoktur. Merkeziyetçilikten uzaklaşıp özerk birimlere geçiş, günümüzdekinden daha büyük önem taşıyacaktır. Büyük örgütlerdeki üst yönetim görevlilerinin küçük örgütlerden getirilen personelle doldurulduğu da görülmektedir. Artık üst düzey yöneticilerin, liderlik özelliğine; stratejik karar verme ve analiz etme yeteneğine sahip olması önemlidir.

4-Motivasyon Yönetimi ve Etkin Lider Yöneticilikte Bilgi Teknolojileri Etkisi

Günümüzde büyük kuruluşların yöneticileri ve başarılı iş adamları toplumun liderleri gibi görülmektedir. Bununla birlikte liderlerin örnek davranışlar sergilemeleri beklenir.

Sosyal tarihçilerden bir kaçı hariç hiçbiri, büyük kütlelerin-ev işleri yardımcıları, tarım işçileri, tezgahlar kızlar, beden işçileri- 80 yıl önceki maddi şartları ile o zamandan bu yana bu şartlarda görülen değişimler hakkında fikir sahibi değildir. 21.yüzyılda iş hayatı ile iş erbabı, güç ve refah bakımından kayba uğramıştır. Bugün Amerika'daki en zengin 1000 kişinin parasını bir araya getirsek, ülkenin bir haftalık sermaye ihtiyacını karşılamaya ancak yetebilir. Bugün gelişmiş ülkelerdeki tek gerçek kapitalistler, kendi emeklilik fonlarına ve yatırım fonlarına sahip olan ücretli kesimdir. Ne iktidarın gücüne, ne de refah gücüne dayanmayan liderlik pozisyonunu sürdürmenin mümkün olup olmayacağını söylemek mümkün değildir. Etkin liderliğin temeli, örgütün misyonunu düşünmek, tanımlamak ve ortaya koymaktır. Yönlendirici liderin, yanıltıcı liderden farkı, yöneldiği hedeflerdir. Liderin etkin olup olmadığını belirleyen olgu; siyasal, ekonomik, parasal veya insanla ilgili sorunlar çerçevesinde bir uzlaşma oluştururken, liderin bu sorunlarla misyonu ve hedefleri arasında ne kadar uyum sağladığı/ne kadar uzaklaştığıdır. İkinci şart liderin liderliği; sorumluluk olarak görmesidir. Etkin bir lider, nihai sorumluluğun yalnız kendisinde olduğunu bildiği için, yanında güçlü mesai arkadaşları ve astlar bulunmasından çekinmez. Etkin liderliğin son şartı güven kazanmaktır. Güven liderin söylediğinin, gerçekten kastettiğine duyulan inançtır.⁴⁰

Motivasyon, personelin örgütte başarılı ve verimli olmalarına ve bireysel doyuma ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Motive olan personel, amaç ve hedefe ulaşmak ve

başarılı olmak için gerekli olan gücü sağlamış olmaktadır. Zira günümüzde başarının yöntemi motivasyon olmuştur.⁴¹ Motivasyon yöntemleri şöyle sıralanabilir:

-İşi daha aktif yapmak	-işyerinde eğlence ortamı yaratmak
-işte çeşitlilik sağlamak	-çalışanların işe katılımlarını sağlamak
-çalışanların daha fazla seçenek yaratmasını sağlamak	-sorumluluk ve otorite oranını artırmak
-özel değerlendirmeleri desteklemek	-takdir edici bir ortam yaratmak
-çalışanların işlerinin önemini anlamalarına yardımcı olmak	-grup çalışmalarını özendirme
-öğrenme ve sürekli gelişim süreçlerini desteklemek	-sürekli gelişime açık bir ortam yaratmak
-çalışanların kendi amaçlarını yaratmalarına izin vermek	-çalışanları cesaretlendirmektir.

Tablo 55- Motivasyon Yöntemleri

Bununla birlikte küreselleşme süreci örgütlerin nitelikli eleman ihtiyacını artırmıştır. Kalifiye insan sıkıntısı, yetenekli personel arzını başlatmıştır. Büyümeyi amaçlayan örgütler, önceliği insana vermek gerektiğinin farkındadır. Özellikle farklı coğrafya ve kültürlerde görev yapabilecek personel bulma, yetiştirme ve elde tutma konularında örgütler fazla başarılı değildir. Araştırmalar, doğru insanı bulmanın gelecekteki maliyetini anlamayan bir çok örgütün olduğunu göstermektedir. Hatta "Son 10 yılda küçülen örgütlerden biriyseniz sisteminizdeki boşlukları dolduracak elemanınız yok demektir."ifadesine yer verilmektedir. Örgütlerin elemanlarını rakiplerine kaptırmama yollarından birisi de "erken terfi"dir. Bu da BT etkisinde kamu personel yönetimine giren yeni bir kavramdır. Johnson, insan kaynakları yöneticilerinin daha stratejik bir rol üstlendiğini belirtmiştir. Bu kişiler, bordro hazırlığı, maaşlar, yan gelirler veya personel alımı vb. ile çok az uğraşmaktadır. İşten ayrılan/çıkarılanlar ise ihtiyaç duyulmayan veya herkesin çok iyi durumda olduğu bir dönemde bile işi geriletenerlerdir. Dışarıdan iş takibi yapan personel(seyyahlar) artık örgütler için çok değerlidir. Yükseltilirler ama bunu özellikle istememektedirler. Örgüte olan sadakatleri gerçek değildir. Araştırmaya göre örgütlerin elindeki yetenekli kişileri kaçırmamaları ve sorunları aşmanın en geçerli yolu, aidiyet duygusu yaratmaktır. Üst düzey kadrolar için bu duyguyu yaratabilmek kolay değildir. Ancak diğer çalışanlara ödüller, huzurlu bir çalışma ortamında gelişme, iş doyumu ve uygun ücretlendirme ile bu sağlanabilir.⁴² H.Kantarıcı'nın Brisa ile başlattığı TKY çalışmaları Kordsa ve BEKSA'nın ardından tüm Sabancı grubunda yayılmıştır. Kantarcı, TKY'nin yalnızca örgütlerde değil, siyaset ve kamu yönetiminde de uygulanması gerektiğini söylemiştir. Bu çağrıya katılan ilk kuruluşlardan TSK, Kantarcı'nın deneyimleri dikkate almıştır.⁴³

⁴⁰P.F.Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1993), age., s.123-127. Ömer Peker, Nihat Aytürk, *Etkili Yönetim Becerileri*(2000); s. 47-66 ve 291-311. "İşyerinde Verimliliğin Sırrı: İletişim ve Motivasyon, Yüksek Ücret Yetmiyor, Çalışanlar Övgü Bekliyor." *Kariyer Dünyası*, sayı 1, 1997, s.80

⁴¹ Ömer Peker, Nihat Aytürk, *Etkili Yönetim Becerileri*(2000), age., s. 289-312

⁴² "Yetenek Yetmezliği" , *Kariyer Dünyası*, Sayı 8, Mayıs 1998, s.37-38.

⁴³"Kantarıcı Sabancı Grubundaki Toplam Kalite Yaklaşımını Anlattı:İşçiyile Barış, Kaliteye Ulaş" *Kariyer Dünyası*, Sayı 8, Mayıs 1998, s.68-80. Halime İ.Sarıhan, *Rekabette Başarının Yolu, Teknoloji Yönetimi*(1998),s.264-300

Örgütün kesinlikle tacize hiçbir biçimde tolerans gösterilemeyeceğine dair yazılı bir politikası olmalıdır. Örgütün politikası, taciz suçlarının bildirilmesinin zorunluluğu konusunda açık olmalıdır. İşyerinde özellikle insan kaynakları bölümü ile orta kademe yöneticilerinin, bu suçların tolere edilemeyeceği konusundaki tavrı net olmalıdır. Çalışanlar arasında sürekli bir eğitim çalışmasının yapılması, video bantlar, kitapçıkların dağıtılması ve eğitime katılmanın zorunlu hale getirilmesi caydırıcı önlemlerdendir. İşyeri sahibi/yönetici, bürolar, yemekhane, dinlenme yada satış bölümlerini düzenli olarak ziyaret edip çalışanlara davranışlarını izlediği mesajını verebilir.⁴⁴ Bu da açık yönetim, katılımlı yönetimle çözülecektir. Etkenlerinden birisi de BT vasıtasıyla iletişimidir.

5-Etkili Mülakat Teknikleri; Kararlara Katılma ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

Bu kavramlar; personelin memnuniyeti ölçüsünde yaygınlaşacağı var sayılan örgütsel amaç olarak algılanır. Yönetimle ilişkilerinde doyumlu birey, kendini örgütünü geliştirici bir konumda bulur, bunun gereklerini yerine getirmesi konusunda üst yönetimi etkileyebilir, yatay ve aşağıdan yukarıya iletişim becerisini ve kanallarını geliştirmek suretiyle etkinliğini sürdürür. Bu örgütsel amacın gerçekleşmesi, kamu örgütleriyle ilişkilerinde doyumlu olan vatandaşın da devlet işlerine büyük ölçüde katılımını birlikte getirir. Kamu örgütlerinde beşeri kaynaklar yönetimi modeli geliştirilirken yer verilen son öge için şunlar belirtilebilir: Çatışma, savaş ve kirlenmelerden arındırılmış bir toplumsal yaşam, iç ve dış çevre ile ilgili toplumsal sorumluluk değerlerinin güçlenmesi, meslek ahlakının pekiştirilmesi; nitelikli-sağlıklı bireylerin, eğitilmiş-deneyimli insan gücünün yer aldığı yeni iş alanlarının yaygınlaşması(kamu örgütlerine özel kesimden; kamu kesiminden özel kesime transferler, BT'ndeki gelişmelere koşut olarak bir çok işin ev ortamından izlenmesi gibi); çalışma yaşamını iyileştirici yeni yasa ve yönetmeliklere ulaşma, ülke genelinde sendikacılık faaliyetlerinde uzlaşma; yolsuzluğu-rüşveti en aza indirme; kamu örgütlerinin toplumdaki imajlarını güçlendirme; iş arayan/iş değişikliğini düşünen bireylerin kamu kuruluşlarında çalışma isteklerini aynı ölçüde uyandırma gibi yönetsel faaliyetlere aktif katılım.

Avrupa Birliği resmi yayınlar bürosu, Avrupa hakkındaki bilgilerin enformasyon uzmanlarına ve kamuoyuna ulaşabilmesi için AB veri tabanı rehberi hazırlamıştır. Rehberle amaç; Avrupa ve dünyanın başka yerlerinde çalışmalarını ekonomik büyüme ve sosyal refah açısından hayati önem taşıyan iş adamları, yöneticilere, akademisyen ve araştırmacılara saydam bilgi akışı sağlanmasıdır. Karşılıklı kurulan iletişim sonucu

⁴⁴ "İşyerinden Cinsel Tacizi Nasıl Temizlersiniz." *Kariyer Dünyası*, Sayı 8, Mayıs 1998, s.60

ortaya çıkarılan projelerin Avrupa'nın bütünleşmesine katkıda bulunması da bir diğer hedeftir.⁴⁵

III-TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İŞLEVLERİ ÜZERİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Burada öncelikle modelimizin de esas kısmı olan "Kamu Personel Yönetimi İşlevleri" üzerinde BT etkileri incelenmiştir. Personel planlaması, KPY modelimizde "insan kaynakları planlaması" ve "iş analizi ve tasarımı" aşamalarından oluşmaktadır. Personel seçimi ise, "aday toplama" ile "seçim ve yerleştirme" aşamalarından meydana gelmektedir. Geliştirme başlığı altında ise, "kamu personelinin eğitimi", "kariyer planı geliştirme", "sağlık ve "güvenliğin korunması" üzerinde BT'nin etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra yer verilen değerlendirme ve ücretlendirme başlıklı bölümde, "başarım değerlendirmesi" ve "ücretleme"de BT etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışma ilişkilerini düzenleme isimli bölümde ise "işçi sendikaları", "sosyal güvenlik", "çalışma saatleri ve yöntemleri" üzerinde BT'nin etkileri analiz edilmiştir.

A-PERSONEL PLANLAMASINDA BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Günümüz istihdam politikalarında işgücü planlaması önem kazanmıştır.⁴⁶ İşgücü planlaması, ister ulusal düzeyde olsun, ister kamu kurumu/işletme düzeyinde olsun, doğru iş seçimi, doğru eğitim programını doğru zamanda başarı ile tamamlayabilecek nitelik, tecrübe ve tutuma sahip işgücünün planlanması, tanımlanması ve doğru sayıda personelin seçimini sağlayan bir sistemdir. Aşağıda tablo biçiminde işgücü planlamasının hedefleri belirtilmiş ve daha sonra teknoloji ile ilişkisi kurulmuştur.

Doğru eleman seçimi	-uygun -nitelikli -yetenekli
Uygun zaman	-motive olmuş -eğitim programına uygunluk -işgücünün zamana uyumu
Uygun eğitim	-işe dayalı -yeteneğe uyum - ilgi -sanatsal yönü
Uygun iş için	-örgütsel hedeflerin başarılmasındaki kararlılık -üretim planındaki çıktı gereksinimlerinin tatmini
Doğru zamanda yerleştirme	-personel listesi -başlangıç listesi -üretim listesi

Tablo 56-İşgücü Planlamasının Hedefleri

Teknolojik değişimi planlama örgütü yeniliklere zorlar. Planlama sadece değişimin getirdiği maliyeti önlemekle kalmayıp, kuruluşun ürün ve pazar alanında başarılı

⁴⁵ Avrupa Birliği Veri Tabanı Rehberi, *Kariyer Dünyası*, sayı 1, 1997, s.123

⁴⁶"İşgücü Planlaması"(Çev.Aşkın Keser), *Mercek*, MESS Yayını, İstanbul, Nisan 2000, s.104-120

olmasını da sağlar. İşgücü planlaması ile işgücü eğitilir, örgüt politikaları, işlevleri ve bireyin sorumlulukları kendisine anlatılır. Böylece örgüt hem daha az problemle karşılaşır, hem de daha az maliyete katlanır. İşgücü planlaması ihtiyaç duyulan işgücüne, bireyin yeteneğini değerlendirme yöntemiyle ulaşırken, yönetsel planların gerçekçi bir teste tabi tutulmasını da sağlar. Uygun bölümler için uygun personelin seçilmemesi, planın yetersiz olduğu anlamına gelir. Yerleştirmedeki yanlışlık, işgücü devir hızını artırır, bunu önlemek için acil bir düzeltmeye ihtiyaç duyulur. Aksi takdirde örgüt parçalanmaya yönelir. Teknolojik gelişmeyi önceden görmek, ihtiyaç duyulan personelin geliştirilmesi, ileri düzeyde planlanmasına imkan tanır. Alternatif olarak ise yüksek ücretli kalifiye eleman bulmayı tercih edecektir. Teknolojik değişimi planlama, örgütü yeniliklere zorlar. Ar-ge, organizasyonu daha çok sanatsal ve teknik yönü ağır basan personel tarafından gerçekleştirme imkanı bulabilmektedir. Bu tür personel, hem teori, hem de uygulamaya yatkın olduğu için endüstri alanında pek çok teknolojik yeniliğe imza atabilmektedir. Bu akademik ve endüstriyel tecrübe kombinasyonunun planlanması olumlu sonuçlar verecektir. Büyüme imkanları, pazar imkanlarını pekiştirir. Pazar imkanlarının keşfedilmesi, işgücünün türü-miktarının tanımlanmasını da içermektedir. İşe uygunluk ve işgücü geliştirmenin maliyetine katlanmak örgüte karlılığı getirecek ve pazar imkanlarının kabul/reddine yol açacaktır.

Bu arada "Kurumlar Arası Naklen Atamalar", "Kurum İçi Unvan ve Kadro Değişikliği Suretiyle Yapılacak Atamalar", "Kurum İçi Unvan ve Kadro Değişikliği Olmaksızın Yapılacak Atamalar" ile ilgili yazışmalara ait sayısal bilgi aktarma işlemi son dönemlerde internet üzerinden yapılmaktadır.⁴⁷ BT yönlü toplumuna geçiş sürecinde Türkiye'de kamu personel yönetimini de etkileyecek olan yeni bir yatırım programına gereksinim bulunmaktadır. Aşağıda Türkiye'nin yatırım yapması gerekli alanlar sıralanmıştır. Türkiye bu alanlarda çok gelişmiş değildir ve bu açığı hızla kapatmalıdır.⁴⁸ Esnek üretim/esnek otomasyon teknolojileri, mikro elektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri, ileri malzeme teknolojileri, yeni iletkenler, optik lifler, karbon lifler, yüksek seramik malzemeler, biyomedikal malzemeler, kompozitler ve biyoteknoloji, ileri teknolojik ürün tasarımı, geliştirilmesi, enformasyon-haberleşme, nükleer enerji, yeni malzemeler, teknoparklar, tıp, çevre, robot teknolojisi, deniz bilimleri teknolojisi.

⁴⁷ www.dpb.gov.tr

⁴⁸ "Türkiye'nin Yatırım Yapacağı Alanlar", *Kariyer Dünyası*, Sayı 1, 1997, s.39

Son yıllarda TKY'ni uygulayarak Avrupa Kalite Ödüllerini alan Türk işletmeleri, takdir edilmiştir. Oysa ekonomi otoriteleri, ortada fazla sevinilecek fazla bir şey olmadığı görüşündedir. Özel sektörün devletin önüne geçmesinin krize neden olabileceğini söylemektedir. Bu yüzden devlet, bir an önce yeniden yapılanmak zorundadır. Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı'nın KOBİ büyük ödülünü BEKSA, büyük örgütler başarı ödülünü NETAŞ almıştır. Avrupalı finalistlerin geride kaldığı yarışma, Türkiye'nin kalite zaferi olarak nitelendirilmiştir. Bununla birlikte Türkiye'de örgütler kalıcı eleman ararken, gençler bir işten diğerine yönelmektedir. Türkiye'de iyi bir üniversiteden mezun olan, en az bir yabancı dili iyi bilen, uzman olduğu alanda iddialı olan gençler, iş bulmakta zorlanmamaktadır. "İyi" diyebilecekleri bir işe rahatlıkla girmekte, ancak çok geçmeden bir çoğu yeniden iş arayışına yönelmekte, peşlerini iş arayışı kısır döngüsü bırakmamaktadır. İş görüşmesinde adayların kendilerini doğru ifade etmeleri önerilmektedir.

İş arama nedenleri; iş ortamını beğenmemek, işyerini kurumsal bulmamak, yöneticilerin aralarındaki problemlerden olumsuz etkilenmek, yeterince inisiyatif kullanamamak, bir üst pozisyonda şirket sahibine yakın kişilerin bulunması, kişiliklerine fazla önem verilmemesi, başarılarının takdir edilememesi ve geleceği görememek olarak sıralanabilir. İstanbul'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %82'si işinden memnun değildir. Bunlar arasında ilk sırayı teknik işlerde çalışanlar almıştır. Üniversite mezunları ve 21-30 yaş arası gençler, en sorunlu kesimdir. Bu yönde "insan kaynakları, sistem geliştirme ve danışmanlık merkezleri" kurulmakta, kişilere "mesleki yönelim testi" yapılmaktadır.⁴⁹ Kamu sektörü için de böyle merkezler kurulabilir ve mesleğe giriş öncesi adaylar yönlendirilir, bilgilendirilebilir. Adaylar iş görüşmesi sırasında örgütün tarihçesini, personel politikalarını, personel profilini, personel devir hızını, organizasyon yapısını, talip oldukları pozisyonun iş akışını, ücret dışı kazançları, örgütün ileriye dönük hedeflerini sormalıdır.⁵⁰ İş başvurusunda bulunanlar, örgüt hakkında karar verirken iyi düşünmeli, potansiyel gelişimine bakmalı, yöneticilerin yaklaşımlarını öğrenmeli, maddi olanaklara aldanmamalı, huzurlu çalışılacak bir işyeri olmasına özen gösterilmeli, kendi işyeri gibi benimseyeceği bir işyeri seçilmeli, gelecek yıllardaki hedeflere hazırlayabilecek bir iş ortamı seçilmelidir.⁵¹ Son yıllarda e-mail yoluyla gönderilen adayların özgeçmişleri ekranda görülmektedir. Kamu yöneticileri bunları görebiliyor mu? Personel danışman firmalarının,

⁴⁹ "İş Bulmak Kolay da, İş Sevmek Zor", *Kariyer Dünyası*, Aralık 1997, sayı 3, s.41

⁵⁰ Alpay Ataol, Erol Akı, Ayşe Yıldız, *DEÜ. İİBF.Kamu Yönetimi Bölümü Mezuniyet Sonrası Meslek Seçimi ve İşe Giriş Rehberi*, DEÜ. İİBF Yayını, İzmir, 2001, s.30-32

⁵¹ *Kariyer Dünyası*, Aralık 1997, Sayı 3, Hürriyet Dergi Grubu, s.53

birbirlerinin web adreslerine girerek, gizlilik niteliği taşıyan bu CV/özgeçmiş bilgilerini farklı amaçlar için kullanabildiği dikkati çekmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de insanın kültürel birikimi bakımından teknolojiden yararlanma becerisi dikkate alınabilir. Genelde çocuk ve genç yaştakilerin BT’ye hızla uyum sağladığı gözlenirken, örgütlerde genç personele göre orta yaş ve üzeri kamu personelinin BT’ye uyum ve kullanımda çekingen ve uzak davrandığı izlenimi edinilmiştir.

B-PERSONEL SEÇİMİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Kamu personel yönetiminin işlevlerinden “seçim” aşaması, kendi içinde “aday toplama”, “seçim, yerleştirme” olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütlerde işlerin genişlediği, yeni görev yerlerinin kurulmak istendiği yada çalışanların görevlerinden ayrıldığı durumlarda yeni personele gerek duyulur. Personel adaylarını bulmak için girilen eylemler, “aday toplama” olarak değerlendirilir. İş için gereksinim duyulan kişinin özellikleri göz önünde bulundurularak, görevin tanımı, aynı işi yapanların görev tanımlarıyla karşılaştırılarak, yeniden hazırlanır. Görevin nitelikleri ve ücret düzeyi göz önüne alınarak, örgütün çalışmalarını sürdürdüğü ortam içinde uygun bireyin bulunup bulunmayacağı saptanır. Yönetimce örgüt dışından personel sağlanmasına karar verilirse iş, çevreye bir duyuru ile tanıtılır. Örgüt içi/dışı personel kaynaklarına yönelik duyurular yapılır. Adaylara ilişkin bilgiler derlenir. “Personel seçimi” ise, örgütte herhangi bir nedenle(ölüm, emeklilik, ayrılma, geçici görevlendirilme gibi) boşalan görev yerinin gerektirdiği nitelikleri taşıyan adaylar ile yönetimin etkileşim içinde bulunduğu işlemlerden oluşur. İnsan, örgüte girdiğinde “personel” olduğuna göre, öncelikle örgütün kendisinde arayacağı asgari değerleri taşımak durumundadır. “Personel seçimi süreci”, “iş isteme kağıdı”, “sınav”, “işe alma görüşmesi”, “adaylar hakkında bilgi toplanması”, “adayın sağlık kontrolü”, “seçim işlemlerinin sonuçlandırılması” aşamalarından oluşmaktadır. Burada görüşme teknikleri, yazılı sınav, mülakat, testler, özgeçmiş hazırlama vb. önemlidir.⁵² Bu başlık altında “iş analizi, aday toplama ve seçim” de incelenmiştir. Çünkü literatürde bu kavramlar, “personel planlaması ve seçimi” başlığı altında yer almıştır. Kamu görevlisini örgütte tutmak psikolojik doyumla ilgilidir. Kamu örgütlerindeki beşeri kaynaklar yönetimi, memurların hakları ile ilgili olarak hukuki bakımdan güvenceli, ekonomik bakımdan çekici bir kamu personel sistemini açıklar. Devlet hizmeti, özel bir yetiştirmeyi ve bunun sonucunda belirli bir zihniyet davranışı gerektirdiği için, devlet hizmetinde çalışanların, bütün mesleklerini burada geçirmeleri ve kendilerini tümüyle buna ayırmaları, vakfetmeleri zorunludur.

⁵² C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yay., Fakülteler Kitabevi, 4.baskı, İzmir, 2001, s. 103-110 ve 115-144

Anılan amaçlardan birincisinin gerçekleşmesi, nitelikli kamu görevlisi bulabilmek için, çok iyi hazırlanmış ve zamanında uygulanmasına geçilmiş bir aday toplam kampanyasına, çekiciliği olan bir ödeme sistemine ihtiyaç duyulur. Kamu örgütlerinde bu tür amaçların gerçekleşmesi, yalnız DPD/çeşitli birimlerde bu işleyle görevlendirilmiş personelden beklenemez. Bunların örgütün tüm yöneticilerince benimsenmesi ve tatbiki gerekir. Örgütsel amaçlar şöyle sıralanabilir: Verimlilik, çalışma yaşamı kalitesi, yasalara uygunluk, vatandaş-dış müşterisi memnuniyeti, yönetime katılma.⁵³ Gelişmiş ülkelerin BT yatırımları, yeni mesleklerin doğmasına neden olmuş, bir çok mesleğin işlevini de yepyeni bir boyuta taşımıştır.⁵⁴ ABD'nin 2002'ye kadar yatırım yapacağı alanlar, gelecekte mühendisliğin bir çok farklı dalının ortaya çıkacağına sinyalini vermiştir. National Critic Technology'de altı çizilen yeni yatırım alanları şöyledir: Malzeme sentezi ve üretimi, taşımacılık, bilişim ve iletişim, biyo-teknoloji. Yakında makine, malzeme, bilgisayar, endüstri, kimya ve çevre mühendisliklerinin öne çıkması beklenmektedir. Ayrıca örgüt mühendisleri, marka araştırmacıları, fiyatlandırma uzmanları, promosyon analistleri, kalite mühendislerinin gelecekte en çok aranan meslek sahipleri olacağı düşünülmektedir. Teknolojik değişimin meslekler üzerindeki belirgin etkisi İngiltere'de kendini göstermiştir. Son yıllarda yeni açılan işyerlerinin %73'ü teknoloji tabanlıdır. Eleman arayan örgütlerin %58'i teknoloji eğitimi almış kişileri tercih etmektedir. Aşırı uzmanlığa gerek kalmamıştır ve yeni işgücünün, BT ürünlerini kullanmaya yatkınlığı ve derinleşmemiş uzmanlığı yeterlidir.

Genel olarak kişiler CV bırakma ve iş başvurusu dilekçesi verilmesinde son dönemlerde faks, kişisel ilişkiler, doğrudan başvuru, basındaki iş ilanları yanında internetteki bilgi ve CV bankaları da yoğun biçimde kullanılır olmuştur. Özgeçmişler çok uzun olmamalı, dürüst olunmalıdır. Kendilerini iyi tanıtmalı, gelecekte mutsuz olmamak için sektörler ve örgütler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadan iş başvurusu yapılmamalıdır. Tanınmış ve büyük bir örgütte işe başlamak avantajdır. Maaş az bile olsa tercih söz konusu olduğunda bu örgütlere girilmeli, işlerini sevmeseler bile en az 2 yıl iş değiştirilmemelidir. 6 ayda bir iş değişikliği yapıldığına dair bilgiler bulunan özgeçmişler iyi karşılanmamaktadır. Mutlaka bir yabancı dil, mümkünse ikinci bir dil bilmelidirler. Özellikle İngilizce bilmemek eksiklik kabul edilmektedir.⁵⁵ Göreve giriş sırasında aday öncelikle düzgün özgeçmiş yazılmalıdır. El yazısı düzgün ve okunaklı olmalıdır. Kendisini aslında olmadığı bir kişilikte

⁵³Alpay Ataol, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)" (1997); agm.

⁵⁴"Geleceğin Meslekleri", *Kariyer Dünyası*, Sayı 4, Ocak 1998, Hürriyet Dergi Grubu, s.37-52

göstermemeli, bilmediği bir konuyu açıkça söylemeli, samimi olmalı, görüşmecinin bilim sınavı yapmadığını unutmamalı, işin unvanını değil, gerektirdiği nitelikleri sormalı, bir işi tam öğrenmeden bildiğini ileri sürmemeli, ilk yıllarda çok çalışmayı göze almalı, başarıya ulaşmak için insani değerleri hiçe saymamalı, yüksek performans göstermeden yükselmeyi beklememeli, devamsızlık yapmamalı, inisiyatif kullanmalı, eğitim fırsatlarını kaçırmamalıdır.⁵⁶

Türkiye’de kamu yönetiminin işleyişi aday personel seçimi açısından da bürokrasinin ağır işleyişi ve kırtasiyeciliğe açıktır.⁵⁷ Personel seçiminde suistimallere ve adam kayırmacılığa son verilmesi, BT yönlü kamu personel yönetimine geçilebilmesinin en önemli koşullarından birisidir. Yani Türkiye’de siyasi kayırmacılık, adam kollamacılık, torpil kamu yönetiminde adeta kemikleşmiştir. Gerekirse ÖSYM tarafından önce seçme, sonra yerleştirme sınavı yapılmalı ve personel alımı böyle gerçekleştirilmelidir. Kanımızca kamu kurumlarınınca yapılan mülakat sınavı, Türkiye’de kamu personel sisteminin bozulmasının adeta ilk başlangıç noktasıdır. Çünkü mülakat sınavında jüri üyelerinin objektif ve tarafsız davranmadıkları dikkati çekmekte, bu da personel sisteminin “işe göre adam” prensibinin “adama göre iş” şekline dönüşmesine neden olmaktadır. 20.7.1983 gün ve 18110 sayılı RG’de yayımlanan kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına ilk defa işçi olarak atanacaklar hakkında uygulanacak sınav yönetmeliğinde 11.5.2000 gün ve 24046 sayılı RG’de yayımlanan yönetmeliğin sınava alınacak işçilerde aranacak şartları düzenleyen 11.maddesinin “Sınava gireceklerin en az okur-yazar veya işin özelliğinin gerektirdiği öğrenimi bitirmiş olmak” şeklindeki c bendi “sınava gireceklerin; en az orta öğretim kurumlarının bir meslek alanından mezun olmak veya en az ilköğretim mezunu olmak kaydıyla meslek alanında işin niteliğine uygun kalfalık veya ustalık belgesine yada meslek standartlarına uygun olarak alınmış sertifikaya veya sürücü belgesine sahip bulunmak” şeklinde değiştirilmiştir. Yönetmeliğe ek md.3 eklenmiştir: “Kamu kurum ve kuruluşları, bu yönetmeliğin 11. maddesinin birinci fıkrasının c bendinde belirtilen eğitim düzeyi ve mesleki bilgiye sahip olmayanlar ile diploma, kalfalık veya ustalık belgesi, sertifika ve sürücü belgesi türünden bir belge gerektirmeyen mesleği olanlardan istihdam edilecek işçileri, yazılı ve sözlü sınava tabi tutmadan iş ve işçi bulma kurumunun gönderdiği listeleri esas olmak suretiyle Noter huzurunda yapacakları kur’a çekimi ile belirleyeceklerdir.⁵⁸ Vasıflı veya vasıfsız okur yazar, ilkokul mezunu ve zihinsel ve ruhsal özürü olanlar yazılı sınava tabi değildir. İş ve İşçi Bulma Kurumunca bildirimde veya talepte aranılan koşulları taşıyanlardan gönderilenler, bu yönetmeliğin 10.maddesinde belirtilen Komisyon tarafından yapılacak

⁵⁶ “İşin Başındakiler Ne Yapmalı”, *Kariyer Dünyası*, Sayı 4, Ocak 1998, Hürriyet Dergi Grubu, s.36

⁵⁷ “İş Görüşmesinde Kendiniz Gibi Olun”, *Kariyer Dünyası*, Kasım 97, Hürriyet Dergi Grubu, s.59

⁵⁸ “Torpili Kaldıran Bakan”, *Milliyet*, 12.12.1997, s.11

⁵⁸ Osman Özkan, “Kadrolu İşçi İstihdamı”, *Yerel Gündem, Belediyeler İçin Aylık Mesleki Dergi*, Esen Matbacılık, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2000, s.55-56

mülakata alınırlar. Açık kontenjanlar için mülakat yılda en az bir defa yapılır ve mülakat yer, tarih ve saati kamu kurum ve kuruluşlarınca önceden ilan edilir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'na da bildirilir. Mülakat sonucunda işin gereklerini yerine getirebilecek niteliklere sahip oldukları belirlenenler Noter huzurunda yapılacak kur'a çekimi ile işe alınırlar.”

1-Personel Adayı Toplamada İnternet Kullanımı

İnternetin sunduğu olanaklar sadece teknolojik gelişmenin bir sonucu olmanın ötesinde, rekabet ortamında var olabilmenin bir gereğidir.⁵⁹ Son yıllarda önce insan anlayışını ön plana çıkaran ve iç müşteri memnuniyetini temel alan düzenlemeler çalışma hayatında bazı sorgulamaları da beraberinde getirmiştir. Örgütlerin geleceği açısından istenilen niteliklere sahip insan kaynağını bulma sürecine dönük sorgulamalar, teknolojik değişimle buluştuğunda, internet ortamına taşınan ve burada gerçekleştirilen yeni uygulamaların ulusal ve uluslararası bazda çalışma hayatında yer almasına olanak tanımaktadır. Teknolojiyi yaratanların da, kullananların da insan olduğu düşünüldüğünde, insana dönük ama geleceği yakalayan uygulamaların yeri ve ağırlığı giderek artmaktadır. Artık çalışma hayatında insana farklı bir önemde öncelik verilmekte, bu farklılığa dönük uygulamalar da elektronik ortamdaki yerini almaktadır. İnternet ortamındaki bilgi ağları aracılığı ile insan kaynağına ulaşmada bir yandan sayısal ve niteliksel bir yoğunluk ile çokluk söz konusu olabilmekte, diğer yandan bilgiler depolanarak ihtiyaç duyulan zamanda en hızlı ve en doğru bir şekilde istenilen nitelikteki insan kaynağına ulaşılabilir. Elektronik ortamda insan kaynağı uygulamaları, örgütler için önemli bir maliyet üstünlüğü sağlarken, iş için doğru insan kaynağı bulunması süresini de kısaltmaktadır. Aynı avantajlar iş arayanlar için de geçerlidir. İş bulma maliyetleri parasal ve zamansal olarak azalmakta, daha kolay ve çabuk olarak iş bulmaları söz konusu olabilmektedir. Özgeçmişlerin doğrudan örgüt bilgisayarlarına gelmesi/elektronik ortamdaki özel istihdam bürolarından destek alınması süreci hızlandırıp önemli ölçüde maliyet düşüşlerine neden olmaktadır. Nitekim insan kaynakları uzmanları da, bir çok özgeçmiş ile uğraşmadan buldukları ortamdaki birkaç tuşa basarak en iyi adayları rahatlıkla belirleyerek, onlarla kolayca iletişime geçebilmektedir. Adaylardan yanıtların en kısa zamanda gelmesi de emek ve zaman tasarrufu sağlamaktadır.

İnternette yer alan özgeçmişlerin sayısı milyonlarla ifade edilirken, geleneksel yöntemlerle aday arandığında böylesi büyük rakamlara ulaşılamaz. Örgütler elektronik

⁵⁹Cemile Gürçay, Barış Seçer, "İnternetin İnsan Kaynağı Seçim Sürecinde Aday Toplama Amacıyla Kullanımı", Mercek, MESS Yayını, s.110-120

ortamda bulunan adayların daha nitelikli olduğunu düşünmektedir. Çünkü bu adaylar en azından bilgisayar kullanma yeterlilikleri olan kişilerdir. İş arayanlar açısından da önemli avantajlar sağlayan internet, adayların bir çok yere özgeçmiş göndermelerini sağlamakta, çalışmak istedikleri örgüt ve şehirle ilgili bilgileri hızlı ve ayrıntılı bir şekilde öğrenebilecekleri bir ortam yaratmaktadır. Aynı zamanda hali hazırda çalışanlar, okuluna devam edenler, başka şehirlerde hatta ülkelerde çalışmak isteyenler internetteki iş ilanlarını inceleyerek başvurularda bulunabilmektedir. Arz ve talep arasındaki farkların kısmen istihdam piyasasındaki bilgilere ulaşabilme zorluklarından kaynaklandığı düşünülürken, internetin sunduğu olanaklar çerçevesinde iş ilanlarına 24 saat 365 gün erişebilme, iş başvurusu yapabilme ve bunu her isteyen gerçeğe geçirebilmesi istihdam için önemli bir fırsat olarak görülebilir. Buna karşılık iyi iş şartlarına sahip olan örgütler, niteliksel olarak daha kalifiye olan insan kaynağına ulaşarak, istihdam edebilir. İnternetin insan kaynağını işe yerleştirme faaliyetleri için kullanılması boş pozisyonların daha hızlı doldurulabilmesine olanak tanınması nedeni ile ekonomi için de büyük önem taşımaktadır.

Doldurulan özgeçmişlerdeki bilgilerin doğru olmaması, gerçekte adayların işi yapacak yeterliliğinin bulunmaması gibi sorunlar devam etmektedir. İşletmelerin verdikleri ilanlar aracılığıyla üretim kapasitelerindeki değişimlerin rakipleri tarafından kolaylıkla öğrenilmesidir. On-line özel istihdam bürolarının da sır saklama yükümlülüklerine uymayarak rakipleri bilgilendirmesi de, olumsuz ihtimallerdir. İş arayanlar özgeçmişlerini gönderdikleri sitelerin bu verileri, ne amaçla kullandıklarını denetleyememektedir. İşletmelerin değerli özgeçmiş havuzları, kötü niyetli kişilerin saldırılarına uğrayabilir. Verilerin korunması maliyetlidir ve bilgi gerektirmektedir. Güvenliği sağlamaya yönelik çalışmalar devam ederken, internet üzerinde yapılan faaliyetlerin de (e-ticaret) güvenliği problemdir. Bu teknolojinin kullanımı sonucu yüksek vasıflı işgücünün uluslararası mobilitesi artabilir; beyin göçünün artma olasılığı yükselir. Teknoloji kendiliğinden istihdam piyasasında bölünmelere yol açmaktadır. İnternetin sağladığı olanaklara bugün için her iş arayanın ulaşması mümkün değildir. İş arayanlar bu olanaklara ulaşsa bile istenen özelliklere sahip olması gerekmektedir. Ülkemizde bağımlı çalışanların istihdam edildiği alanların büyük çoğunluğunu kamu kurumlarının oluşturduğu göz önüne alındığında, buralarda gerçekleştirilen istihdamda da insan kaynağı açısından isabetli kararların verilebilmesi, teknolojik yeniliklerin desteğine ihtiyaç duymaktadır.

Nitekim üstlendiği kamusal misyon ile istihdama yönelik insan kaynağı arz ve talebini karşılama sorumluluğunun yanı sıra, işler için bilgi toplamak, işçi, örgüt ve iş aramanın düzene bağlaması yolunda gerekli çalışmalar yapmak ve işçi ücretlerinin iniş ve çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştıracak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurtta/bir bölgede/belediyede alınması gereken tedbirleri tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçilerin mesleki teknik eğitimlerinin yükselmesi ve usta işçi yetiştirilmesi için gerekli tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmak yükümlülüğü bulunan İİBK da internetin sunduğu olanaklardan yararlanarak daha etkin çalışma şansı yaratabilecektir. Ayrıca İİBK'nun hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık görevini ücretsiz olarak yerine getirirken, bu hizmetin internet üzerinde ücret karşılığı gerçekleştiriliyor olması, internetin kullanılabilirliğini azaltmaktadır. Türkiye'de işsizlik probleminin çözümünde istihdam piyasasındaki işverenler ile iş arayanlar arasında etkin iletişimin sağlanması kısmen önemli bir rol oynayabileceği düşüncesinden hareketle pek çok kamu kurumu gibi, İİBK'nun da ağır işleyişi yıllardan beri farklı platformlarda tartışılmıştır. İş arayanları ve açık işleri düzenleme, iş arayanları ölçme, şube işlemlerinin idaresinin daha iyi olabilmesi için İİBK Genel Müdürlüğü'nün ve Türkiye genelindeki yerel şubelerin otomasyonu ile personelin eğitilmesi çalışmaları internetten iş ve insan kaynağı bulmaya yönelik faaliyetler ile benzeri uygulamaların kurumca hayata geçirilmesi istihdam piyasasına dönük düzenlemelerin olumlu etkilerini artırabilir. Bu kurumun ismi, Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiştir.

2-Kamu Yöneticilerinin Personel Politikalarında Etkili Faktörler

a-İş Piyasası Özellikleri(İşgücü Pazarı)

Yeni toplum düzeni gelişmiş bir iletişim ağı üzerine kurulacak, telefon altyapısı yerini başka bir altyapıya bırakacaktır. İnternet'in siyasal yaşama yansıması uzak değildir. Temsili demokrasiden, taban demokrasisine geri dönüşü kolaylaştıran elektronik demokrasi, üniversitelerde incelemeye değer bir konu olmuştur. Uzmanlar, katı hiyerarşik yapıların sona ereceği ve liderlere ihtiyacın azalacağını belirtmektedir. Bu nedenle çok büyük bir hızla yol alan internet çağından uzak kalmamanın Türkiye için yararı büyüktür.⁶⁰ Bilginin algılanması/toplanması gereklidir. Bu uzaydaki bir uydu aracılığıyla, radardan/evin girişindeki kızıl ötesi algılayıcı olabilir. Bu bilgilerin tümü

⁶⁰ Egevizyon, Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Sayı 16, İzmir, 1997

herkese açık olmayacaktır. Bir bölümüne ücret karşılığında erişilebilecektir. Bu ağın istendiği gibi çalışıp çalışmadığı denetlenebilecek, bu ağın belli bir biçimde yenilenip, geliştirilmesi de gündeme gelecektir. Bilgi toplumu aslında ağlardan oluşan ağların ağı üzerinde yapılanmaktadır. Giriş ambarındaki bar-code okuyucuları da, bir ağ üzerine ne kadar malın girdiğini söylemektedir. Hangi malın ne kadar sürede sağlanacağını bilmesi, süpermarketi sıfır stok ile çalışabilir kılabilir. Ödemelerin kredi kartı ile yapılması, kimin nerede, ne zaman, hangi malı aldığı, kimliği, sosyal sınıfı, alışveriş eğiliminin bilinmesini sağlar. Bireyin geneldeki alışveriş yapma alışkanlıkları saptanıp, ileriye yönelik kestirimler de yapılabilir. Orta sınıftan bir emekli kredi kartını çaldırsa, bulan kişi kartın limitleri içinde beklenmedik bir malı almaya kalkışsa, daha üst katmanda denetim yapan bir ağdan bir uyarı yollanabilir, satıcıya kart sahibinden daha ayrıntılı kimlik denetimi yapılması istenebilir.

aa-Birinci Küme İşkolları: Bir an için tüm yasaların ve geçmiş uygulamaların formel bir sentaksta bilgisayar ortamına aktarıldığını düşünelim. Böyle bir durumda avukat, karşılaştığı her yeni hukuksal olayı, bu formel sentaksa çevirecek, savunmasını bilgisayardan alacaktır. Daha az sayıda hukukçu ile daha çok hukuk sorunu çözülecektir. Noterlik vb. işlemler, pasaport, doğum kağıdı, evlilik cüzdanı gibi pek çok yasal belge de, ilgililerin denetimi altında, kişilerce bilgisayar ortamından sağlanabilecektir. Hekim yada hasta, sorunlarını bir ekrandan bilgisayara girerek, uygulanacak tedaviyi öğrenecektir. Tomografi, ultrason, laser vb. bilgisayar türevi araçların gelişmesi ile tıbbın öbür dallarında çalışan hekimlerin teşhis, tedavi, ameliyat gibi etkinliklerindeki verim olağanüstü artmaktadır. Emlak komisyonculuğuna değin aracılık hizmeti veren pek çok işkolu, bilgi bankacılığı görevi yaptığından yerlerini kişilerin doğrudan erişebildiği veri tabanlarına bırakacaktır. Sonuçta bu kümeye giren işkollarında çalışanlar da azalma görecek, çeşitli bilgi düzenlemeleri, bilgi girişi yapan yeni işkolları doğacaktır.

ab-İkinci Küme İşkolları: Sanat, eğitim, eğlence vb. işkollarında çalışanlar TV, HDTV ve bilgisayar ortamları ile aşırı bir tümleşmeye girmektedir. Resimden müziğe varan pek çok sanat dalında, artık olağan yetenekteki kişiler de katılım yapabilmektedir. Elektronik enstrümanlar, video vb. araçlar artık keman vb. klasik enstrümanlara çalmayı, siyah beyaz fotoğrafçılığı birer nostaljik özleme dönüştürmektedir. TV'den yapılan açık öğretim, karşılıklı etkileşim eksikliğinden kısıtlı kalmaktadır. Ansiklopedi vb. tüm bilgilerin bilgisayar ortamlarına aktarılması, eğitimi sanat ve eğlence ile bütünleştirecektir. Yarının öğretmenleri, bireylerin kendilerini öğitecekleri ortamları hazırlayacaklardır.

ac-Üçüncü Küme İşkolları: Konfeksiyondan otomobil üretimine değin emek yoğun tasarım ve üretime dayalı tüm işkolları, artık bilgisayar destekli tasarım ve robotlu üretime dönüşmektedir. Günümüzde makineleşmiş olan bu iş kolları yarın tümüyle robotlaşacaktır.

ad-Dördüncü Küme İşkolları: Her türlü güvenliğin bilgisayar denetimine alındığı akıllı binalar, iş merkezleri giderek gelişerek akıllı kentlere, akıllı ülkelere dönüşecektir. Polis, bekçi, asker gibi güvenlik güçlerinin amacı olan koruma ve savunma, bilgisayar denetimlerine bırakılacaktır.

ae-Beşinci Küme İşkolları: Yarının teknolojisinin niteliksiz işgücüne istemi yok edeceği, az nitelikli işgücüne istemi en aza indireceği, nitelikli ve çok nitelikli işgücüne istemi aşırı oranda arttıracağı sanılmaktadır. Nitelikli işgücü gereklidir. Bununla birlikte yukarıdaki bilgiler ışığında geleceğin gözde meslekleri şöyle belirtilebilir:

b-Meslekler

Aşağıda geleceğin meslekleri bir tablo halinde sunulmaktadır.

Medya	Gazetecilik, spikerlik, radyo ve TV program yapımcılığı, metin yazarlığı, grafikerlik, sayfa tasarımı, kameramanlık, fotoğraf editörlüğü ⁸¹
Matematik Müh.liği	Diferansiyel ve integral uzmanlığı, istatistik uzmanlığı
Malzeme Müh.liği	Metalik malzeme uzmanlığı, ileri seramikler ve kompozit uzmanlığı, toz metalürji uzmanlığı
Finans	Aktüerler, borsa yatırım uzmanlığı, iç denetim uzmanlığı, örgüt mühendisliği, dış ticaret uzmanlığı, uluslararası sermaye piyasası uzmanlığı
Bilgisayar Mühendisliği	MIS uzmanlığı, elektronik veri örgüt uzmanlığı, PC teknisyenliği, database uzmanlığı, sistem analisti, uygulama yazılımı, sistem programcılığı, enformatik, bilgi güvenliği uzmanlığı, intranet uzmanlığı, internet uzmanlığı, Web sayfası yöneticiliği
Makine, Endüstri, Elektronik, Elektrik Müh.liği	Servis mühendisliği, biomedikal mühendisliği, satış müh., tesis, kalite güvence, ürün, Ar-Ge, üretim, su ürünleri, tanıtım stratejik planlama, kontrol, vardiya, makatronik, katma değer mühendislikleri ve lojistik uzmanlığı
Tıp	Nöroşirürji, kardiyoloji, genetik, onkoloji, psikiyatri, estetik cerrahi, cilt bakım uzmanlığı, diyetisyenlik, spor hekimliği, koruyucu aile hekimliği
Gıda Mühendisliği	Soğutma mühendisliği, meyve-sebze işleme uzmanlığı, pişirme analistleri, gıda muhafaza uzmanlığı
Tekstil Müh.liği	Desen foto yöneticiliği, vitrin uzmanlığı, desen tasarımı, kumaş planlama.

Tablo 57- Meslekler

c-Örgütler

Bilgi toplumunun amacı toplumsal optimizasyona erişmektir. Sanayi toplularının genel niteliği olan seri üretim, aşırı tüketim, bolluk, ekonomik gücün belli kesimlerde yoğunlaşması gibi kavramlar, giderek anlamlarını yitirecek ve yerlerini "toplumun öz kaynaklarının optimizasyonu" kavramına bırakacaktır. Teknolojik gelişme paylaşımı, değişik işlevlerin bütünleşmesini ve verimliliğini gerektirmektedir. Ortak veri tabanları paylaşılacaktır. Günümüzde aşırı uzmanlaşmalar ve değişik iş kolları da gelecekte daha az sayıda iş kollarına indirgenecektir. Ürünlerde ve işkollarındaki işlevlerde tümleşme, yarının önemli bir niteliği olacaktır. BT'nin üretime kazandırdığı esneklik, büyük ölçekli sanayilerin yaşamını noktalamıştır. Sanayi toplumundaki işçi, kendi emeğini işverene kiralardı. İşçinin grev, işverenin lokavt hakkı dengeyi sağlamakta idi. Oysa yazılımın söz konusu olduğu BT üretiminde bu durum ortadan kalkmaktadır. Üretim özünde bir yazılımın otomatik olarak çoğaltılmasıdır. Bir takım yazılım ürünlerinin çoğaltılması bile söz konusu değildir. Böylesi çalışma ortamında işçi- işveren ayrımı ortadan kalkmaktadır. Tele işçilik sanal kuruluşları artıracaktır. Bireyin ağaçlar arasındaki evinden bilgi ağını kullanarak iş yapması, kent trafiğinden uzak, dilediği her yerden dilediği her yere ulaşabilmek, tüm dünyanın olanaklarına parmaklarının altındaki klavyeden erişebilmek, kuşkusuz hoş bir duygudur, ama bu yalnızlık getirecektir. Yazılım ve bilgi işleme ile uğraşan sanal bir kuruluşun muhasebesini izlemek, çoğunlukla söz konusu olmayacaktır. Kimler çalışmakta, çalışma saatleri, fazla mesai, çalışanların sosyal güvenliği, primleri, vergilendirme yapılan dışılım/dışsatımlar gibi kavramlar ortadan kalkacaktır. Ulusal geliri yüksek bir ülkede oluşan bir sanal kuruluş, ulusal geliri düşük ülkelere kendisine çalışma olanağı bulacak ve kendi ülkesinde işsizliği artıracaktır. Böyle bir sanal kuruluş için çalışan geliri düşük ülkenin bireyi belki

kendi yaşam düzeyini yükseltecek ama ülkesinin ekonomisine ne denli bir katkıda bulunacağı da tartışma konusu olacaktır.

d-Üretim

Bilgi toplumunda tarım ve sanayi üretimi, aşırı bir otomasyon altında robotlar ve çok az personelle gerçekleştirilecektir. Toplam üretim içindeki en büyük payı, katma değeri yüksek ve yoğun ar-ge çalışması gerektiren BT ürünleri alacaktır. Bu ülkeler tüm dünya pazarına egemen olacaklardır. Bu ürünlerin başka ülkelerde de satılabilmesi için sanayi üretiminin bir bölümü bilgi toplumu olamamış ülkelere kaydırılacaktır. 21.yüzyılın sonunun ilk dalga internet kullanıcıları, her yeni teknoloji acemisi gibi üretmekten çok tüketmekle meşgul olabilirler. Her yeni teknoloji görmemiş gibi ellerine geçen teknolojik olanakları yanlış kullanmaktadır. Fakat her yeni teknoloji gibi internetin doğru kullanımı öğrenilecektir. Şimdiye kadar hiçbir teknoloji, insanoğluna internet kadar yeni ufuklar açmamıştır.⁶² Ticari firmalar, internet üzerinde açacakları sitelerle bir çok hizmeti on-line verebilecektir. Fabrika gibi üretimin direk olarak yapıldığı iş yerleri dışında, idari işler için ofislerde çalışmaya gerek kalmayacaktır. İnsanlar evlerinden çalışabilecek; iş toplantıları, video-konferansla gerçekleştirilecek, örgüt içi iletişim internet üzerinden gerçekleştirilecektir. Öğrenci ve öğretmenler sanal sınıflarda bir araya geleceğinden, okul binalarına gerek kalmayacaktır. 21.yüzyılda kitap, dergi, gazete gibi kağıda basılı medyalar artık elektronik ortamda yayınlanacaktır. Kitap, dergi ve gazetelerin okunması için kağıt benzeri plastik ekranlar kullanılacaktır. İnsanlar hayatları boyunca belki de bir kez satın alacakları bu ekranla internete bağlanıp, okumak istedikleri kitap, dergi, gazeteleri ekranlarına getirecek ve sayfa sayfa okuyacaklardır. Devletlerin kendi iç işlerinde kullandığı yasalar giderek uluslararası hukuk tarafından belirlenen kurallara uyumlu olmak zorunda kalacaktır. Örn. internet üzerinden bir yazılım satın aldığınızı ve bilgisayarınıza yüklediğinizi düşünün. Satın aldığınız ürün gümrük sınırlarını nerede geçti? Bu gibi hukuksal problemler, sadece uluslararası hukuk tarafından çözülecektir.

3-Personelin Kamudan Özel Sektöre Geçiş Nedenleri

Türkiye’de özel sektörün ortaya çıkmaya başladığı 1950’li yıllardan itibaren devlet bürokrasisi ve KİT’lerden çok sayıda yönetici işletmelere transfer olmuştur.⁶³ Nedeni

⁶¹ **Kariyer Dünyası**, Hürriyet Dergi Grubu, sayı 1, 1997, s.43

⁶² "21.Yüzyıla Zıplıyoruz:" **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998, s.24

⁶³ Seda Oğuz, "Özel sektöre transfer olan üst düzey bürokratlar, kamudan ayrılma nedenlerini anlattılar.", **Kariyer Dünyası**, Aralık 1997, Sayı 3,s.30-34

ise şöyle belirtilebilir: Özel sektör henüz yolun başındaydı, eleman yetiştirmeye zamanı ve kaynağı yoktu. Sermaye birikiminin olduğu dönemde başlayan bürokrasiden özel sektöre yönetici transferi halen sürmektedir. Ancak değişim, siyasi istikrarsızlıkla birlikte bürokrasideki politizasyonun tırmanması karşısında eski bürokratların, yeniden Ankara'yı düşünmemeleri ve başarılı üniversite mezunlarının kamu yerine tercihini özel sektör yönünde kullanmalarındadır. Ayrıca çok sayıda üst düzey bürokratin seçimlerde istifa ederek, birlikte görev yaptıkları partilerden milletvekili adayı olması da, kamudaki politizasyonun açık göstergesidir. Eski bürokratlar kamunun ücret politikasını fazla önemsememiştir. Devletin karar mekanizmalarında yer almanın manevi gücü, paranın çok üstünde gelmektedir. Temel rahatsızlıkları Ankara'daki politizasyondur. Özellikle son dönem, hükümetlerin çok sık değişmesi, görevlerinde kalmalarını zorlaştırmıştır. Siyasilerin müdahalelerine karşı koyabilmek için geliştirdikleri taktikler ise ancak bir süre etkin olmuştur. Eski bürokratlar, devlette bir süre için yapılan kariyerin özel sektör için kazanımlarına da dikkat çekmektedir. O zaman ülkemizde kamu kesimindeki maaşlar, bu kadar düşük değildi. Memuriyet teşvik ediliyordu ve iş tatmini/onuru yüksekti. Kamu sektörü okuldu; kamu örgütlerinde yetişen ve deneyim kazanan personel, özel kesimde üst pozisyonlarda yönetici olabiliyordu.

Vehbi Koç 1985'te bir açık oturumda "Biz Devletten Hulki Alisbah, Bülent Büktaş, Adnan Berkay, Behçet Osmanoğlu gibi bürokratları almaya iddik, bugünkü halimize gelemezdik." demiştir. Bir zamanlar bürokrasiye uzman yetiştirme misyonunu üstlenen Mülkiye'den mezun olan A.İhsan Karacan, yaşamakta olan değişim süreci tamamlandığında, suların tersine akarak, belki de özel sektörün Ankara'ya bürokrat göndereceğine dikkat çekmiştir. Özel sektör ise 1980'lerin ortalarından itibaren belirli noktaları aşmıştır. Şimdi bütün büyüyen gruplar, yönetici eğitimine önem vermişler ve artık kamu kesiminden ara yönetici almamaktadır. Karacan, özel sektörün insan gücüne para ve zaman yatırımı yapmasını, örgütlerin belli büyüklüklere gelmeleri yanında kamunun eskisi gibi iyi eleman yetiştirememesine de bağlamıştır. Karacan ayrıca "Bürokrat, siyasi tercihle görevden alınma tehdidi altında yaşadığı zaman, işini doğru yapma konusundaki bazı kriterler kaybolmaya başlıyor. Liyakatten çok sadakat ön plana geçmeye başlayınca, yükselen bürokratların niteliğinden çok siyasilere yakınlığı ön plana çıkıyor ve bürokrasinin ortalama kalitesi düşüyor." demiştir. Tevfik Altınok; "Bürokratları bir idealin peşinde koşan kişiler olarak görmek lazım. Onlar maddi imkanlardan daha çok, çoğu kez bir ihtilafa düşmenin sonucunda ayrılmışlardır." Fehmi Gültekin;

“Ben bütün iktidarlar döneminde her kesimden uygunsuz kredi talepleriyle sürekli karşılaştım. Protestoları, çek yasaları olan firmalar, siyasi otoriteyi devreye soktular.” demiştir. Karacan; “1950-1980 döneminde özel sektöre en çok eleman gönderen Maliye Bakanlığı olmuştur. O zamanlar Hazine'nin fonksiyonları da Maliye Bakanlığı'ndaydı. Maliye Bakanlığının diğer bakanlıklara göre daha çok insan yetiştirmeye yönelik politikaları ve gelenekleri vardı. Hesap Uzmanları Kurulu, Maliye Teftiş Heyeti, Bankalar Yeminli Murakıplar Kurulu, İktisat ve Maliye mezunu en iyi öğrencileri alır, 3 sene iş başında yetiştirir, yurtdışına gönderirdi. Ücret olarak kamu-özel sektör arasında önemli farklılıklar yoktu. Ekonominin genel yapısındaki değişikliklere bağlı olarak özel sektör 1950'li yıllarda bankalar yeminli mali murakıpları kurulu uzmanlarına büyük ilgi gösterdi. Şimdi sermaye piyasası kurulu, özel sektöre eleman veriyor.” demektedir.

C-PERSONELİN SINIFLANDIRILMASI ve NİTELİĞİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Sanayileşme her ülkede yeni işkolları oluşturmuştur: trafik polisi gibi. Aynı şekilde BT de yeni işkolları ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca DMK'da devletçe görülen kamu hizmetleri, bu hizmetleri yerine getirecek kimselerde aranması gereken yetiştirme ve meslek niteliklerine göre sınıflandırılmış; 10 hizmet sınıfı oluşturulmuştur. Bu sınıflardan yardımcı hizmetler sınıfına mensup olan ve uygulamada “hizmetli, müstahdem, hasta bakıcı, gece bekçisi, evrak dağıtıcısı vb.” unvanlarda anılan kimseler DMK'ya göre memurdur. Ancak bunların Ceza Yasası bakımından memur sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Yargıtay bir kimsenin Ceza Yasası uygulamasında memur sayılabilesini, onun subjektif durumu ile (müstahdem olup olmaması) ilgili değil, gördüğü faaliyetlerle ilgili olduğunu ve bu itibarla da bir kamu görevi gören herkesin yasa nazarında memur sayıldığını belirtmiştir. Fakat kanımızca BT etkisindeki KPY modelinde ise hizmetli, müstahdem, gece bekçisi, evrak dağıtıcısı, hatta sekreter gibi kamu personeline olan önemin çok azalacağı düşünülmektedir. Diğer yandan teknik hizmetler sınıfı personelinin öneminin artacağı ve genel idare hizmetleri sınıfındaki personel sayısının azalmakla birlikte BT kullanımı/tecrübesi/bilgisinin şart olacağı beklenmektedir. Bu konudaki ayrıntılar DMK ve ilgili mevzuatın analizinin yaptığımız kısımda incelenmiştir.

BT'nin gerek üretim ortamında gerek ofis ortamında veri işleme, saklama ve iletme gibi kimi insan gücü tarafından -zihinsel, bedensel- yapılan aktiviteleri üstlenmesi, personel sayısının azalmasına neden olmaktadır. Ancak diğer yandan bu teknolojileri çalıştırmak ve bunların üreteceği işleri tasarlamak üzere uzman personele ihtiyaç vardır. Bu açıdan ise BT'nin örgütlere girmesiyle yeni iş alanlarında istihdam olanakları doğmakta ve bu yeni alanlarda istihdam artışına neden olmaktadır. Burada ihtiyaç duyulan personelin temel niteliği, BT konusunda uzmanlaşmış olmaları ve çoğu zaman yönetsel düzeylerde istihdam edilmeleridir. Sosyal, psikolojik ve toplumsal

yönü olan işsizliğin bu yeni teknolojilerle ivme kazanmasıyla toplumsal barış ve güvenliği tehdit eder görünmektedir. Gerekli önlemler alınmadığında insanoğlunun kendisini tıpkı Zamyetin'in⁶⁴ romanında yer verdiği "edilgen" konumda bulmasının pek uzak olmadığı söylenebilir. BT'nin kullanılması sonucu temel değişiklik işlerin daha çok nitelik gerektirmesi-vasıflaşması/daha az vasıf gerektirmesi- vasıfsızlaşmasıdır.

İş ortamına bilgisayar destekli yeni sistemlerin(CNC makineleri, CAD, CAM ve CIM ile ofis otomasyon sistemlerinin) girmesiyle iş örgütlenmesi etkilenmektedir. 19.yüzyılın ilk dönemlerinde makineleşmenin, işgücü ve niteliklerine tehdit oluşturduğu görüşü kabul görmüştür.⁶⁵ Braverman, Taylorizmin örgütlerde her yere girmesiyle çalışanların vasıfsızlaştığını savunmuştur.⁶⁶ Nitekim bu işçilerin sahip olmaları gereken el, göz eşgüdümünü ve karar verme niteliğini gereksiz hale getirerek, bunların sorumluluğu CNC makinelerine aktarılmıştır. Dolayısıyla giderek çalışanlardan fazla niteliklere sahip olma beklentisi yok olmuştur. BT'nin banka ve sigorta kuruluşları gibi iş ortamlarına uygulanması da, burada çalışanların vasıfsızlaşmasına neden olmuştur. Orta düzey yönetim elemanlarını da etkilemiştir. Nitekim bilgisayar destekli veri işleme sistemlerinin kullanılması ile yöneticilerin bilgiyi değerlendirme işlevi, orta düzey ve üst kademelere aktarma işlevi artık bilgisayarlara ve BİM bölümlerine devredilmektedir. Hatta bu nedenle orta kademe yönetici sayısında bir azalmanın olacağı görüşü vardır.⁶⁷

Bilgisayar kullanımının personelin niteliği üzerinde etkileri ile ilgili beklentiler:

- Tüm örgütsel düzeylerde çalışanların niteliklerini etkilemektedir.
- Nitelik değişikliği operasyonel düzey çalışmada olmakta, örgütün üst düzeylerine çıktıkça azalmaktadır.
- Bilgisayar kullanımı niteliklerin artmasına neden olmaktadır.

Öte yandan örgütlere ve iş ortamına yeni teknolojilerin girmesiyle endüstriyel ilişkilerde kabul görmüş kimi eski modeller geçerliliğini yitirmektedir. Örn.1980'li yılların başında bilgisayar ve iletişim olanaklarının hızla gelişmesi ve bankacılıkta elektron fon gönderme, ofis ortamında kelime işleme gibi işlevleri üstlenmeleri kağıtsız ofislerin yaratılması ve iş ortamının ofis dışına taşınmasına neden olmuştur. Bu teknolojilerle sermaye ve işgücü arasındaki ilişkiler biçim değiştirmektedir. Yeni teknolojilerin gelecekte siyasal eşitliği sağlayacağı ve demokrasiyi güçlendireceği düşünülmektedir.⁶⁸ Kötümser olanlar ise örgütlerin bilgisayarlaşmasının işçilerin vasıfsızlaşmasına ve sermayenin baskısına neden

⁶⁴ Yevgeni Zamyetin(Çev.Fusun Tülek), *Biz*, 1.basım, Ayrıntı Kitabevi, İstanbul 1988

⁶⁵ David Lyon, *The Information Society:Issues And Illusions*, Polity Press, Basil Blackwell, UK, 1990, s.73

⁶⁶ Harry Braverman, *Labour And Monopoly Capital*, Monthly Review Press, Newyork, 1974, s.13

⁶⁷ Peter Drucker, *Yeni Gerçekler*(1998),age., s.177-189

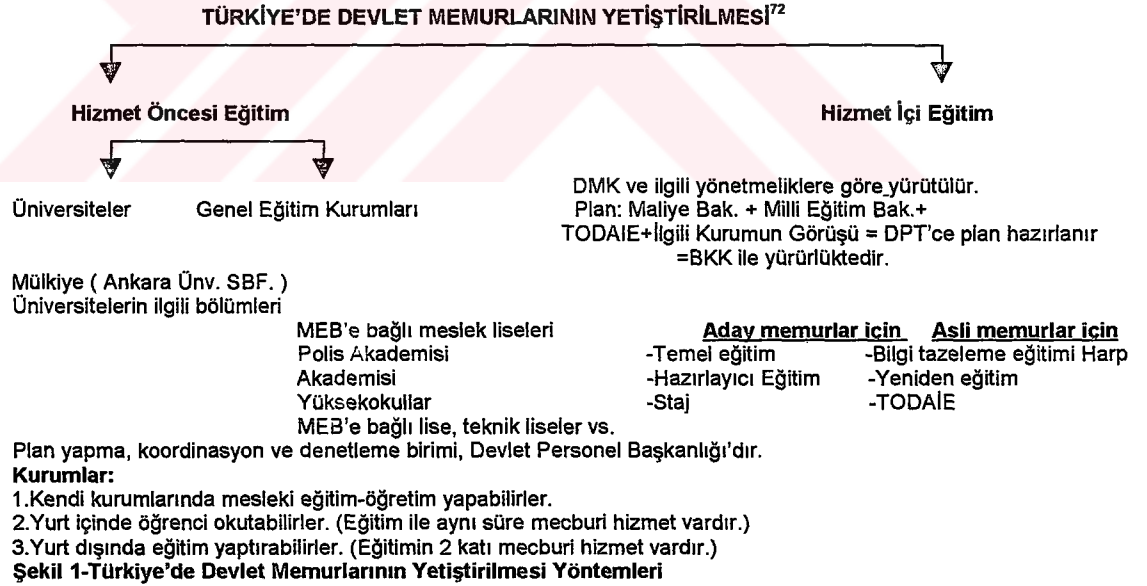
⁶⁸ "Democracy And Tecnology", *The Economist*, June 17th-23rd, s.21-23

olacağını ileri sürmektedir. Sendikalar açısından BT'nin kullanılmasıyla ücretlerin tespiti karmaşık hale gelmekte, endüstriyel ilişkilerin yeniden gözden geçirilmesi gerekli olmaktadır. Örn. evde istihdam, çalışanların ücret ve çalışma koşulları gibi haklarına tehdit oluşturabilmektedir.⁶⁹ Bu nedenle işçi sendikaları evde istihdama düşük ücret ve çalışma koşullarının kontrol edilememesi gibi gerekçelerle olumsuz bakmaktadırlar. Bu olumsuzluklardan özellikle rutin ve bilgi işlemeye dayalı işlerde yoğun olarak istihdam edilen kadın personelin etkileneceği tahmin edilmektedir. Örneğin ABD ve Kanada'da Federal Hükümet hizmetlerinde 1972-1979 ve 1975-1980 dönemlerinde çalışan kadın sekreterlerin sayısı azalmıştır.⁷⁰ Diğer yandan BT fiziki engelli insanlar için yeni iş olanakları yaratmaktadır. Ancak bu kişilerin eğitimi de giderek önem kazanmaktadır.⁷¹ Bu etkiler örgütün bulunduğu sektörden sektöre ve örgütten örgüte hatta örgüt içinde departmana farklılık göstermektedir. Tüm bu değişiklikler aslında örgütlerin modern yapıdan post modern yapıya geçişlerinin ipuçlarını vermektedir.

D-KAMU PERSONELİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Aşağıda kamu personelinin eğitimi, kariyer planı geliştirme, sağlığın korunması ve güvenlik işlevleri üzerinde BT etkisi incelenmektedir.

1-Kamu Personelinin Eğitiminde Bilgi Teknolojileri Etkisi

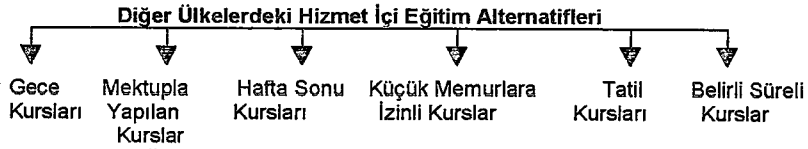


⁶⁹ Carla Lipsig Mumme, "The Renaissance Of Homeworking In Developed Economies", *Relations Industrielles*. Vol. 38, No 3, Aktaran:David Lyon, age, s.84

⁷⁰P.Meyboorn, "The Secretarial Profession In The Federal Public Service", *Speece To National Secretaries Association*, 24.4.1981

⁷¹H. Allan Hunt, (Edt.Monreo Beskowitz), *New Tecnologies And The Employment Of Disabled Persons*, ILO, Genova,1992.

⁷²Ayşe Yıldız, "Son Değişiklikler Işığında 657 Sayılı DMK", *İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmetiçi Eğitimi*(2000), agm, s. 94-95



Şekil 2-Diğer Ülkelerde Hizmetiçi Eğitim Alternatifleri

Söz konusu kurslar genel itibarıyla Türkiye’de geliştirilmiş değildir. Bununla birlikte hizmet içi eğitim ve alternatifleri personel yönetiminin etkinliği ve nitelikli personel çalıştırılması açısından büyük öneme sahiptir.

Yine son dönemde yürürlüğe girmiş bulunan “Devlet Memurluğunda Görevde Yükselmelere İlişkin Yönetmeliğe” göre ilköğretim kademesinden yada liseden mezun olmayanlar memur olarak görev yapamayacak; kurumlar kendi yönetmeliklerini hazırlayacaklar, yükselme sınavları kurumlarca ÖSYM/MEB’e yaptırılacak ve kurumlar kendi sınavlarını yapamayacaklardır.⁷³ Türkiye’de 8 yıllık eğitimin meslek, çıraklık eğitimini engelleyeceği tartışılmaktadır. Oysa AB ülkeleri, en az 8 yıl olmak üzere zorunlu eğitim uygulamaktadır. Bu ülkelerde, zorunlu eğitimin iş yaşamında verimi artırdığı gözlenmiştir. 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitim, AB’ye üye ülkelerin bir çoğunda yıllardır uygulanmaktadır. AB’ye üye ülkelerde kesintisiz zorunlu eğitim süresi 10 yıl ve 6-16 yaşları arasındaki öğrencileri kapsamaktadır. Türkiye’de yakında bu sürenin 12 yıla çıkarılması yönünde hedefler tespit edilmiştir. Kişi başına eğitim harcamalarının yüksek olması, çalışan başına verimliliği de olumlu etkilemektedir. Danimarka’da devlet kişi başına yılda 1790 \$ eğitim harcaması yaparken, kişi başına işgücü verimliliğinin 23000 \$’a ulaştığı bir performans görülmektedir. Kişi başına 1245 \$ eğitim harcaması yapan Fransa’da kişi başına 11074’lük eğitime karşılık 33 647 \$’lık verimlilik performansı dikkat çekmektedir. Türkiye’de ise kişi başına eğitim harcaması 75 \$ düzeyinde ve sonuçta verimlilik de düşüktür. Emelin kalitesindeki farklılık nedeniyle bir Fransız işvereni birim zamanda işçisinden 100 \$’lık katma değer sağlarken, bir Türk işvereni aynı zaman diliminde Türk işçisinden 15 \$’lık katma değer edinmektedir.⁷⁴ Görüldüğü gibi eğitim, devletin görevidir. Türkiye’de ise özel okullar, özel üniversiteler ve dershaneler işi karlılık ve ticaret anlayışıyla pazarlar duruma gelmiş ve son 15 yılda en büyük bozulma ne yazık ki eğitim sisteminde olmuştur.

Bununla beraber dünyada tarım devrimi 7 bin yıl sürmüştür; insanoğlu bu sürede toprağı kullanmasını öğrenmiştir. Onu takip eden sanayi devrimi ise 1750-1950 arasında sadece 200 yıl sürmüştür. 1950’de bilgisayarın icadıyla ve bu icadın küresel anlamda iletişim ve teknolojiye getirdiği muazzam ivme ile bilgi çağının başladığı kabul

⁷³ Milliyet, 21.4.1999, s. 21

⁷⁴“Personel Eğitimi ile Verimlilikte Yüksek”, *Kariyer Dünyası*, Kasım 1997, s.20

edilmiştir. Bilginin milliyeti de yoktur, yani milli sınırlar içinde tutulamaz. O halde Türkiye’de başkalarının ürettiği bilgileri alır ve kendi bilgilerini pekala üretebilir. Türkiye’de okuma-yazma oranı %90’dır. Ama BM’ye göre 25 yaş ve üstü çalışan nüfusun ortalama okullaşma süresi 3.6 yıldır. Okullaşma süresi ABD’nde 11, Rusya’da 12, Japonya’da 13 yıldır. Türkiye’nin çalışan nüfusunun %80’i her hangi bir meslek eğitiminden geçmemiştir. Bu şartlar altında bilginin prodüksiyonu, bilginin alınması ve özümsemesi de mümkün değildir. Bundan dolayı Türkiye, kendi teknolojilerini de üretememektedir. Başka ülkelerin ürettiği teknolojileri gecikmeli alıp, kötü şekilde taklit etmektedir.⁷⁵ Türkiye bilgi çağını yakalayamama tehlikesiyle karşı karşıyadır. Literatürdeki bilgiler, durumun çok olumlu olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Ülke kütüphanelerindeki dergi koleksiyonlarının yetersizliği, dağılımındaki düzensizlikler ve artan dergi fiyatları karşısında koleksiyonların daralmasını akademik çevreler belirtmektedir. Diğer taraftan kütüphanelerin CD-ROM sunucuları ve Internet aracılığıyla bibliyografik veri tabanları ve elektronik dergilerdeki tam metin makalelere erişimleri hızla artmaktadır. Dünyadaki birçok kütüphane mali olanaklarını daha verimli kullanmak için konsorsiyumlar kurmakta ve yayınevleriyle yapılan lisans antlaşmaları çerçevesinde bilgi kaynaklarına elektronik ortamda erişim sağlamaktadır. Bilgi sektörünün ürünü olan mallar arasında bilgisayarlar, iletişim cihazları, büro ve işyeri araçları, ölçü ve kontrol araçları, robotlar, bilgisayar kontrollü makineler, basın ve basılmış yayınlar, reklam, yazılım geliştirme, eğitim hizmetleri, kütüphanecilik, danışmanlık, ar-ge faaliyetleri yer almaktadır. Bilgisayardaki gelişmeler son yıllarda ET’ye, hizmet, üretim ve tarım sektörleri karşısında üstünlük kazandırmıştır. Teknolojiyi geliştirenlerin insan olduğu, yapay zekalar var olmadığı sürece de mevcut teknolojiye değer katacak ve onu kullanacak olan yine insan olacağı vurgulanmalıdır. Bilgisayar ağlarının yaygınlaşması 1980’lerin sonuna rastlamasına rağmen, tarihçesi 1960’lara kadar uzanır. Bugün için dar bantlı bilgi yolunda hizmet veren internet, yarın geniş bantlı bilgi otobanına dönüştüğünde de yine internet olarak bilinecektir.⁷⁶

Uzmanlar 21.yüzyılın ulaştırma sisteminde nalbandın rolü ne olacaksa, 21.yüzyılın eğitim sisteminde 1000 yıllık kürsüden anfiye nutuk sistemini kullanan profesörün rolünün de o olacağını belirtmiştir. Diğer yandan araştırmalar dikkat eksikliği olan insanların bilgisayarı, eğitilmiş bir terapistten daha uzun süre izlemeye devam ettiklerini

⁷⁵ Tolga Şayakçı, “Bilgi Çağı ve Türkiyem”, *Egevizyon*, ISSN 1301-0689, Sayı 16, İzmir, 1997,s.14-15

göstermiştir. Normal ilgi sürelerine sahip öğrenciler bile çoklu ortam, etkileşimlilik, hızlı geri besleme ve denetim duygusu sağlandığı için PC'yi, ders kitabı ve seminerle karşılaştırıldığında düşünce desteğini zorlayıcı bir araç olarak görmektedir. Yakında eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler, modern okulun 300 aşkın bir süre önce kitapların basılmasıyla ortaya çıkışından bu yana görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır. Bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline geldiği bir ekonomi eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okullar yeni ve zorlu talepler yöneltmektedir. DMK'nın memurun başka bir işte çalışma yasağı maddesinin bu durumda değişmesi zorunluluk olacaktır. Ancak ihtiyaç olan eğitim sistemi, bilginin sorumluluğunu vurgulayacaktır. Bilgi işçileri oluşturdukları bütünlük içinde yönetenler durumuna gelecek, lider olmaları da gerekecektir. Bilgi toplumunda eğitimin moral değerlerin tam olarak ne tür değerler olacakları tartışmalara yol açacaktır. Kökenleri, varlık durumları/önceki öğrenimleri ne olursa olsun, yeterli ve başarılı kimseler için eğitim yolu ve eğitim aracıyla toplum içinde yükselme yolu açık olmalıdır. Japonya'da öğretmenler, dershanede öğretmenlik yaptıkları kadar, öğrenciye ve öğrencinin ailesine danışmanlık da yapmaktadır. Batı Almanya'da ise geleneksel çıraklık eğitimi akademik ilerleme için paralel yükselme basamaklarıdır. Bilgi toplumunda ileri düzeyde eğitim görmüş kişilerin tekrar tekrar okula geri gelmeleri gerekir. Devamlı eğitim; özellikle de hekimler, öğretmenler, bilim adamları, yöneticiler ve muhasebeciler gibi öğrenim düzeyleri yüksek olan kişilerin eğitimlerine devam etmeleri, ilerde önemli bir büyüme sanayii oluşturacaktır.

Eğitim artık okullarla sınırlı kalmaz, işveren durumundaki her kurumun öğretmenlik yapması da gerekir. Japonya'daki büyük işverenler, Devlet kurumları ve ticari örgütler, bunu kabul etmişlerdir. Eğitim ekonomiye ve topluma biçim verir. Bugünün usta öğretmenlerinin öğretme biçimi 3000 yıl önceki usta öğretmenlerin öğretme biçimleriyle aynıdır. Hiç kimse onların yaptığını tam olarak kopya edecek bir yöntemi henüz bulmuş değildir. Yeni teknoloji bir öğretme teknolojisi değil; öğrenme teknolojisidir. Basılı kitap nasıl 15.yüzyılda eğitim için ileri teknoloji haline gelmişse, bilgisayar, TV, video kasetleri de 20.yüzyıldaki eğitimin yüksek teknolojisi haline gelmiştir. O halde yeni teknolojinin okullar, öğrenme biçimlerinde derin bir etki yaratacaktır. TV ve beraberinde getirdiği büyük bir görsel pedagoji dünyası vardır. Basılı kitap 15.yüzyılda ilk ortaya çıktığında bilgi içeren şeyler de bilgiyi aktarma

⁷⁶Coşkun Hamzaçebi, Gökhan Ofluoğlu, "Bilgi Teknolojileri ve Eğitim", MPM, **Kalkınmada Anahtar, Verimlilik**, Mart 2000, Yıl 11, sayı 135, s.4-5

yöntemleri kadar büyük bir değişim geçirecek durumdaydı. Bizler de benzer bir dönüm noktasında olabiliriz. Akademisyen ve uzmanların bildikleri, hızla bilgi olmaktan çıkmaktadır. En iyi haliyle bilginlik, daha yaygın olan en kötü haliyle de salt veri olarak kalmaktadır. Okulların ve eğitimin ilerde önemli değişiklikler geçirecekleri kesindir, bu değişiklikler için talep bilgi toplumundan gelecek ve değişiklikleri yeni öğrenme kuramları ve öğrenme teknolojileri başlatacaktır. Aktif eğitim önemlidir, yöneticinin de zaman zaman eğitilmesi gerekir. BT kullanımına ileri yaşta ve kıdemli personelin olumsuz tavrı ve direnci kırılmalıdır. Gençler BT'ni çok yakından takip etmelidir.

a-Eğitim ve Öğretimde Uzaktan Erişim

Bilgisayar teknolojisi 1980'lerden, İnternet 1990'lardan itibaren eğitim alanında bilgi alışverişinin yeni bir yolu ve aracı olmuştur.⁷⁷ Günümüzde eğitim ve öğretim konusunda kullanılan yöntemler içinde yeni ufuklar açarak bilgi toplumunun temellerini atmasıyla bir reform oluşturduğu söylenebilir. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki üniversiteler bu teknolojinin mimarlık öğretimi de dahil olmak üzere çeşitli mesleki öğretimlerinde farklı kullanım ve etkileşim olanakları ile strateji ve yöntemleri geliştirmektedir. Bu bağlamda başlattıkları ve halen sürdürdükleri araştırma projeleri de devam etmektedir. Türkiye gelişmiş ülkelerin kazandığı bu teknolojik deneyimden yararlanarak kendi metodunu oluşturmalıdır. Ancak bu deneyim iyi incelenerek kazanılan olumlu deneyimler doğrultusunda değişen yeni teknolojileri izleyerek ve yeni önerilerle katılarak geliştirilmelidir. Bu bağlamda, bilgisayar bir öğretim aracı olarak, bir sunum aracı olarak, araştırma ve iletişim açısından bir eğitim aracı olarak önem kazanmaktadır. Bu açıdan internetin yüksek öğrenim programlarında kullanımı ve etkinliği hem uluslararası hem de ulusal düzeyde öncelikle açıklanmalıdır.

Günümüzde internet kullanımının ihtiyaç haline geldiği, internet kültürünün oluştuğu görülmektedir. Bu gelişmeler yazılı ve basılı bilgi kaynaklarının yerini elektronik bilgi kaynaklarına bırakacaktır. Elle tutulamayan bilgi kaynakları bilgisayar ortamında sunulan veri tabanları olup, ticari bir ürün özelliği taşırlar. Bu bilgilerin bir kısmı kullanıcılara ücretsiz sunulurken, bir kısmı da ücretlidir. Ülkemizdeki internet tarihçesi Nisan 1993 itibariyle başlamış ve 8 yılda çeşitli aşamalardan geçilerek bugün için

⁷⁷5.Türkiye'de İnternet Konferansı, Ankara Üniv., Ankara, 19-21.11.1999. MIT, Design Studio Of Future(1998), <http://alberti.mit.edu/dsof/>, Hong Kong Üniversitesi, Sanal Tasarım Stüdyosu'96,(1998), <http://arch.hku.hk>, K. Lodding(1983), "Iconic Interfacing", Computer Graphics And Applications, 3(2)., R. Petterson(1993), "Visual Information", Educational Technology Publications Inc., New Jersey., L.Y.Tokman,1999, "Bilgisayar Teknolojisinin

binlerce site oluşmuştur. Bu siteler arasında kamu kuruluşları, yerel yönetimler, partiler, üniversiteler, kütüphaneler, sivil toplum örgütleri, ticari firmalar, basın yer almaktadır. İnternet ortamında elektronik bankacılık hizmetlerinden sanal alışverişe; üniversitelerin arşivlerinden dünyanın her köşesindeki kütüphanelere; kamu kurum ve kuruluşlarının ürettiği bilgi ve belgelerden gazete-dergi gibi basın kuruluşlarının bilgilerine kadar bir çok bilgi, belge ve hizmete kolaylıkla erişilebilmekte, zaman ve maliyetten tasarruf edilmektedir. Araştırmacılar, öğrenciler ve bilgiye ihtiyacı olanlar için internet artık hayati önem kazanmıştır. İnternet kullanımının yaygınlaşması toplumdaki çeşitli birimler arasında hızlı, kolay iletişim ve bilgi paylaşımı sağladığından toplumun demokratik sürece katılması, farklı görüş ve önerilerin duyurulması, tartışılması ve kamu yönetiminin saydamlaşması konusunda yeni olanaklar ve internet kültürü ortaya çıkmaktadır. Uzaklık kavramının ortadan kalktığı, haberleşen kişilerin ırk, renk ve etnik ayrımının olmadığı bir ortam sonucu, insanlar arası önyargısız haberleşmeye olanak sağlanmakta ve ortak bir dünya kültürüne doğru gidilmektedir.⁷⁸

Aşağıda kamu personelinin hizmet içi eğitimi açısından da önemli bulunan ve eğitim-BT ilişkisinin gelecekteki konumuna ışık tutan bir çalışmaya yer verilmiştir. Bu bölüm genelde eğitim sistemine ilişkin olmakla beraber, yakın gelecekte kamu örgütlerinin hizmet içi eğitim programlarının hazırlığında da etkili/zorunlu olacaktır. Bilgisayar teknolojisi, geleneksel sisteme kıyasla dinamik bir yapı ile öğretim programlarında konu ve yöntem bağlamında yerini almıştır. Ancak bu konuda gelişmiş ülkelerde bile daha iyiyi bulmaya yönelik araştırmalarını sürdürmektedir. Bazı eğitim kurumları öğretimde bu teknolojiden yararlanmak üzere edindikleri deneyimi İnternet ortamında diğer insanlarla paylaşmakta ve fikir alışverişinde bulunmaktadırlar. Öğrencilerin kendilerine uygun bir zaman ve süre içinde, istenilen sıklıkta ve kendi kendine öğrenmeleri de internet ortamı ile sağlanmaktadır. Bu hem öğrenciler, hem doğru ve görselliği olan bilgilere ulaşmakta, hem de sunum tekniği, çizim ve ifade teknikleri, bilgilerin üç veya iki boyutlu etkileşimli geçişlere sahip bir yapıda sunulması ile daha kalıcı ve zevkli bir çalışma ortamına sahip olmaktadırlar. İnternet üzerinden erişimli yeni öğretim yapısı zaman ve yerden bağımsız olarak çoklu ortam-multimedya özelliklerini de barındırarak öğretim programlarında karşılıklı katılımı sağlayabilen bir fırsattır. Bu bağlamda, artık pasif öğretim yapısından söz edilmemektedir.

Gerek ilköğretim ve lisede, gerekse mesleki öğretimde internet kullanımı gelişmiş ülkelerde hızla etkinliğini artırmıştır. Görüntü, yazı, ses ve grafiğin aktarımı ile gerçekleşen hız ve kolaylık bugün öğretim programlarında önemli avantajları kazandırmıştır. Örn. MIT'de DSOF fakültesinde kurulan Studio Net, mimarlıkta uzaktan eğitim üzerine geliştirilmiş bir modeldir. Sistem tamamıyla bilgisayar ağları üzerinden grafik görüntünün aktarımına dayanmaktadır. Bu aktarım etkileşimli bir yapıda kurgulanmıştır. 1996'da prototip olarak deneme grupları arasında bilgi aktarımı üzerine kurulmuş olsa da bu deneyim İnternet ortamında gerçekleştiğinden tüm dünya ile etkileşimli bir yapıya kavuşturulmaktadır. Sistem, sadece internetin iki tarafındaki öğrenci ve akademisyenleri bir araya getirmekle kalmamış aynı zamanda özel sektörün de bu sisteme bilgi bağlamında destek vermesini sağlamıştır. Bu sistem ile öğrenci jürileri internet üzerinden yapılmıştır. Sistem ABD'deki mimarlık okullarını MIT merkezinde Net-tabanlı bir öğretim için bir araya getirmeyi de hedeflemektedir.⁷⁹ Benzer bir uygulama Hong Kong Üniversitesi tarafından da denenmiştir. Üniversite öğrencileri arasında açılan yarışmada şart, proje gruplarında en az bir yerel öğrencinin olmasıdır. Bu durumda proje gruplarının çalışması ve ortak projeleri geliştirmeleri daha çok web siteleri ve e-mail olanağı ile olduğu gözlemlenmiştir. Kazanan projeler İnternet üzerinden yayınlanmıştır.⁸⁰ Öğrenciler artık geleneksel sistemde olduğu gibi belli saatte belli mekanda öğrenim görmemektedir. Hatta BT sayesinde farklı kültürlerle birlikte düşünce üretip, ortak çalışmalar yapmaktadırlar. Artık herhangi üniversitenin sunduğu/değerlendirdiği mimarlık eğitimine evrensel çapta bir katılım söz konusudur. Türkiye'de geniş ölçekte üniversiteler ve okullar birbirinin çalışmalarından, faaliyetlerinden haberdar değildir. Yani BT kullanımı iletişim sağlanması bağlamında Türkiye'de eğitim sisteminde yaygınlık kazanamamıştır. Kamu örgütlerinin tümü için de durum aynıdır ve tedirgin edicidir.

Ülkemizde internetin öğretim programlarında kullanımı çok etkin değildir. Mimarlık okulları üzerinde yapılan bir araştırmada internet daha çok e-mail ile haberleşmede kullanılmaktadır. Ders içerik ve yöntemlerinde henüz tam olarak yer almamıştır. Ülkemizin eski üniversitelerinden olan bu 4 üniversitede mimarlık lisans programlarında zorunlu/seçmeli verilen bilgisayar derslerinin ana konusu "çizim programlarının öğretimi"dir. Bu 4 üniversiteden üçünde de "bilgisayar temel konularının öğretilmesi" ikinci en fazla öğretilen konudur.⁸¹

⁷⁸M.Başar, U.Temizler, "İnternette Bilgi Bankacılığı, Başar Bilgi Bankası Uygulamaları", www.basarm.com.tr

⁷⁹ bkz; <http://Sap.Mit.Edu>, 1998

⁸⁰ bkz; <http://Arch.Hku.Hk>, 1998

⁸¹Leyla Y.Tokman, "Eğitimde İnternet Kullanımı, Eğitim ve Öğretimde Uzaktan Erişim", 5.Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri, 19-21.11.1999

b-İnternetle Eğitim

Lodding(1983), bir insan beyninin görüntü hafızası ve görüntüyü algılama kapasitesinin son derece güçlü olduğunu belirtmiştir. Örneğin bir "kuş resmi" "kuş yazısından" daha çabuk algılanmaktadır. Bu örnek bilgisayar ortamında düşünülürse yazılımların görselleştirildiği, yüksek ara yüz tasarımlarına sahip oldukları görülmektedir. İlk defa ikonik ifade machintosh bilgisayarlarda kullanılan GUI-grafik kullanıcı ara yüzü tasarımlarında pencere ve fare kullanımıyla uygulanmıştır. Bugün İnternet ortamı görsel ve deneysel bilgi ortamı konusunda eğitime büyük avantaj sağlamaktadır. Pettersson, kişi/öğrencinin her defasında aynı görüntüye baktığında farklı detaylar keşfettiğini belirtmiştir. Bu ifadenin anlamı görsel bir bilgi verildiğinde, öğrencinin bu görüntü üzerine/başka bir anlatımla görselleştirilmiş bilgi üzerine düşünmesi ve yorum yapmasını sağlamaktadır. Bugünün İnternet/bilgisayar ağları ile bunu gerçekleştirmek kolaydır ve çoklu ortam-multimedia ve sanal gerçeklik olarak ifade edebiliriz. Bilgi aynı zamanda etkileşimli olması durumunda ise "yaparak öğrenme"yi de sağlar ki bu bilgisayar teknolojisi için benzetimler-simülasyonlar olarak ifade edilebilir. Bilgi, bu teknoloji ile kullanıcı/öğrenci tarafından istenildiği kadar tekrar edilebilir, ileri-geri alınabilir ve bu süreç öğrenme tamamlanıncaya kadar devam edebilir. Öğrenciler kendilerine uygun bir zamanda(eşzamanlı/eşzamansız) çalışmalara katılabilmektedir ve öğretim kalitesini yükseltir. Önerilen sistem internet üzerinden erişimli bilgilerin görsel olarak da sunulmasını sağlayan bir elektronik arşiv/veritabanı ile desteklenmektedir. Sistem yüksek öğrenim kurumunda tüm dersliklerden(bilgisayar destekli derslikler ve bilgisayar destekli laboratuvarlar), çalışma mekanlarından ve öğrenci yurtlarından erişimli bir yapıya sahiptir ve kütüphane binalarında da mekansal değişimlerle bu yapıya entegre olabilecek ağ bağlantı noktalarının yaratılmasına gerek duymaktadır. Sistem aynı zamanda uzman sistemler ile desteklenmekte ve bu şekilde öğrenciye deneysel çalışma ortamını sanal olarak sunabilmekte, öğretim üyeleri için ise derse hazırlanmalarında gerekli materyallerin dizilmesi gibi konularda destek sağlamaya yönelik olarak "akıllandırılmış"tır. Öğrenciler video konferans ile diğer üniversiteler/bilimsel kuruluşlar ile ortak projeler geliştirme ve derslere katılma olanağını bulacaklardır. Ancak bu sistemin verimli olması için internet erişimli donanım ve yazılım kadar mekan olanakları ve akademisyenlerin niteliği de önemlidir.⁸²

1990'lardan sonra BT bir eğitim ve öğretim aracı olarak da yerini almaya başlamıştır. Lisans/lisans üstü programlarında, internet ve IT-bilişim teknolojilerinin kullanımı ile

⁸² Leyla Y.Tokman(1999), agm.

yeni eğitim ve öğretim yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bununla beraber dünyanın bir başka yerinde gerçekleştirilen önemli bir derse, konferans/panele vb. katılımı/izlenmesini sağlamak üzere de kullanılmaktadır.

Sistemin verimli kullanımı için ülkemizdeki üniversitelerde aşağıdaki özellikler göz önüne alınmalıdır:
-Bilgisayar ağlarını donanım ve yazılım olarak iyileştirmek, güncelleştirmek ve bilgisayar destekli sunumlar/çalışmaların yapılabilmesi olanağını arttırmak, bilgisayar sistemlerinin seçiminde, donanım ve yazılımların uyumlu çalışmasının sağlanması,
-BT'nin, araştırma projelerinin yürütülmesi dahil, mimarlık eğitim ve öğretiminde kullanılabilmesi için gerekli özelliklere sahip laboratuvarların(çizim, modelleme, animasyon, çoklu ortam-multimedia, sanal gerçeklik, video hazırlama vb.), dersliklerin ve teknik elemanların olması, bu bağlamda "grafik bilgiyi destekleyebilecek istasyonlar"ın oluşturulması, eğitim mekanlarının, mobilya modüllerinin ve öğretim araçlarının BT'nin kullanılmasına yönelik tasarlanması gereklidir.

Bilgisayar ağlarından ders aracı olarak; bilginin paylaşımı, imaj veri tabanı, öğretim metodolojileri iletişimi, eğitim ve öğretim konusunda araştırma bağlantısı kurulması yanında tasarım eğitim ve öğretiminde yararlanılmaktadır. Video konferans amaçlı olarak bilgisayar teknolojisinin kullanımı, bilgisayar destekli olarak mesleki bilginin görselleştirilmesi, sayısal görüntüleme, modelleme ve animasyon hazırlama ve sunma, mesleki elektronik detay kütüphanesi kullanımı, mesleki uygulama ve eğitimde çoklu ortam, simülasyon ve sanal gerçeklik tekniği konularında bir araç olarak, hızlı haberleşme ortamından, uzaktan erişimli bilgi/kütüphane taraması yapmak ve güncel bilgiye ulaşmak üzere yararlanılmaktadır. Türkiye'de de yukarıda belirtilen BT olanaklarından özellikle akademik ortamda yararlanılmaktadır. Üniversitelerin tüm birimlerinde ve öğrencilere de yönelik olarak bilgisayar altyapısı ve diğer BT olanakları kurulmalıdır. Sonuçta internet ile güncel bilgiye erişim kolaylaşmış ve yüksek öğrenim programları kapsamında "sanal kampüs"ün gerçekleşmesi başlamıştır ve yeni metodolojiler ve mekanlar yakında sadece bilgisayar ağları ile sağlanacak iş ve öğrenim yapısını oluşturacaktır.

2-Kariyer Planı Geliştirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi

Günümüzde yöneticilerin karşı karşıya olduğu sorunlar; teknoloji/politika yüzünden değil; yönetimin başarısından kaynaklanmıştır. 20.yüzyılda eğitimde meydana gelen patlamanın mı, yoksa bu yolla gelen bilgiyi verimli kullanıma sokan yönetim olgusunun mu daha önce ortaya çıktığını sormanın anlamı yoktur. Bu bağlamda örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme politikaları da önem kazanmıştır. Gelişmiş ülkelerde çalışma yaşamının iyileştirilmesi yönündeki düzenleme ve uygulamaların toplumsal açıdan anlamı; çalışanın korunması ve gelişiminin kolaylaştırılması ise, ekonomik açıdan anlamı teknolojik ilerlemelere karşın ve belki de teknolojik ilerlemeyle bağlantılı olarak ekonominin insan kaynağına ve onun bilgi ve becerisine bağımlı olduğunun anlaşılmasıdır. Ayrıca değişik ülkeler arasında ekonomik başarının basit bir

kıyaslaması bile, verimlilik ve ekonomik büyüme hızı açısından en iyi sonuçların insan gücünün en iyi öğretim gördüğü ülkelerde alındığını göstermektedir. Kariyer yönetimi/kariyer planlaması, çalışma yaşamına ilişkin; yeni bir işe girme, transfer, yükseltme ve diğer örgütlere geçme gibi mesleki tercihleri içeren kavramlardır. Kariyer, bir kişinin çalışma yaşamının planlanmasıdır. Bu konuda bazı kararlar kişi, bazıları örgüt tarafından, bir kısmı da kişi ve örgüt tarafından birlikte alınmaktadır. Kariyer tercihleri/planlaması, bir kişinin öğrenci olarak örgüte katılmasını, bağımsız biçimde deneyim kazanmasını, sorumluluklara sahip olmasını; orta yaş krizlerini; kişinin örgütte yana yada yukarıya doğru hareketliliğini ve geri çekilmesi ile emekliliğini açıklamaktadır. Kariyer planlamasının etkin işleyebilmesi için kişi ve örgütün ilgileri ile yetenekleri değerlendirilmeli; sonra kişi/örgüt gelecekle ilgili etkinlik planlarını geliştirmeli ve kişi yaşam boyunca karşılaşılabileceği pozisyonlar için geliştirilmelidir.⁸³ Kariyer planlaması, çalışma yaşamına ilişkin yeni bir işe girme, transfer, yükseltme ve diğer örgütlere geçme gibi mesleki tercihleri içermektedir. Kariyer; bir kişinin çalışma yaşamının planlanmasıdır. Kariyer konusunda bazı kararlar kişi tarafından, bazıları örgüt tarafından, bir kısmı da kişi ve örgüt tarafından birlikte alınmaktadır. Kariyer planlaması bir sistem olarak ele alındığında kişi ve çalıştığı örgüt ikisi birden sisteme katılırlar. Bu sistemin etkin işleyebilmesi için ilk olarak kişi/örgütün ilgileri ve kabiliyetleri değerlendirilmeli, sonra kişi/örgüt gelecekle ilgili etkinlik planlarını geliştirmeli ve kişi yaşamı boyunca karşılaşılabileceği pozisyonlar için geliştirilmelidir.⁸⁴

Türkiye’de kariyer planlaması ve istihdam politikası bulunmamaktadır, binlerce insan yanlış meslek seçmektedir. Yıllarını tıp eğitimi için harcayanlar şarkıcı, mühendis diploması alanlar sigortacı olabilmektedir. Kendilerine ikinci iş seçenler, yeni yaşamlarından memnun görünmekte ama geçmişi geri getirmek mümkün olsa aynı yolu izlemeyeceklerini itiraf etmektedirler. Türkiye’de insan kaynaklarının durumu pek iyi değildir. Cerrah bilgisayarçı, çevre mühendisi sigortacı, sporcu factoring, edebiyatçı bankacı, mühendis borsacı, emniyet görevlisi avukat, mühendis pastaneci olabilmektedir.⁸⁵ Örn. Türkiye’de “insanların doğru seçimde bulunarak mutlu olabilecekleri, sevebilecekleri, yetenekleri ve potansiyellerini kullanabilecekleri işleri yapması” amacıyla Data Expert adlı kariyer planlama örgütü faaliyete geçmiş ve orta öğrenimden sonra üniversite seçimlerine profesyonelce yaklaşılmadığı vurgulanmıştır. “Bazı özel okullarda psikolojik danışmanlar, rehber öğretmenler

⁸³Ayşe Yıldız, “Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlama Süreci; Politikaları ve Kariyer Danışmanlığı”, Mercek, MESS Yay., İstanbul, Nisan 2000 s.85-103.

⁸⁴Alpay Ataoğlu, **Kariyer Yönetimi**, Hava Teknik Okullar Komutanlığı Yay., İzmir, 1989, s.169-170. G.Justin, D.Charles Pringle, **Management**, Ohio, 1981, Aktaran A. Ataoğlu, age.s.18

kullanılıyor. Ancak bu hizmeti alabilenlerin sayısı gerçekten çok az." Ülkemizde lise ve üniversite mezunları uzun süre iş aramakta olup, buldukları işler çoğu zaman eğitim durumuna ve mesleki özelliklerine uymamaktadır. Bunlar ihtisaslaştıkları alanda çalışmamakta ve sonuçta "sosyal erozyon" yaşanmaktadır. Gelecekte de kalifiye işgücünün BT ve küreselleşme politikaları sonucu yurtdışında iş ve ikamet imkanı bularak yurtdışına çıkması beklenebilir.

Kariyer planlamasında ABD'de bilimsel olarak uygulanan ilgi ve kişilik testlerinden yararlanılmakta, bu testlerle kişilerin hangi mesleklere yatkın olduğu belirlenmektedir. Türkiye'de ise öğrenciler üniversiteye giriş sınavında puan ve alanlarına göre tercih sıralaması yapmakta, isteği dışında bir bölümde okumak zorunda da kalabilmektedir. Dolayısıyla genç; yetenekli olabileceği bir alanda eğitim fırsatını kaçırmakta, mezun olunca da ülkemizin ekonomik sorunları ve istihdam alanları ile ilişkili olarak bir işe giriş mücadelesi vermek durumunda kalabilmektedir. Böylece isteği dışında bir kurumda, bir meslekte yıllar boyu çalışabilmektedir. Bu da o kişi ve örgütün etkinliği-verimliliği adına olumsuz sonuçları gündeme getirebilmektedir.

Kariyer, "bir kişinin iş yaşamında ulaşmak veya sahip olmak istediği uzmanlık ve iş başarısı"dır. Çift kariyerlilik, "her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşması"dır. Burada önemli nokta her iki eşin de belli bir uzmanlık alanı içinde olması ve belli kariyer hedeflerinin bulunmasıdır. Bu özellikleriyle de diğer çalışan çiftlerden ayrılırlar. İşverenler, sendikalar ve hükümet politikasında söz sahibi olanlar, çalışan eşlerin hem çalışma, hem de aile sorumlulukları olduğunu ve bu durumun geleneksel işyerinde sorunlar yarattığını kabul etmektedir. Kariyer ve aile arasında dengeyi kurmak, gerek gelişmiş, gerek gelişmekte olan ülkelerde daima kadının üzerindedir. Oysa iş hayatına atılan kadının çocuk yetiştirmeyi eşiyile, ailesiyle paylaşacağını bilmesi, kadının sürekli istihdamını mümkün kılmakta, iş hayatında da motivasyonunu artırarak kariyer hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Çift kariyerli bir aile olmanın iş hayatında başarıyı artıran bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Çift kariyerli evliliklerin başarı/başarısızlığı bireylerin iç güvenliğine ve yaşamlarını her iki kariyerin yararına düzenleme istek ve yeteneklerine bağlıdır. Türkiye'de kadınların kariyer basamaklarında hızla ilerlemelerinde bir yandan evli olmama halinin olumlu bir etken olduğu belirtilirken, diğer yandan da aynı kariyer amaçları içinde bulunan kişilerle evli

⁸⁵ "Diplomalarını Atıp Yeniden Başladılar. Kariyer Dünyasının İğnç Araştırması", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997, s.27

olmanın ikinci faktör olduğu öne sürülmektedir.⁸⁶ Yapılan araştırmalar, birçok yönetim işi için önkoşul olan niteliklere kadınların sahip olmadığının düşünöldüğünü göstermektedir. Diğer yandan kariyerlerinin ilk aşamalarında kadınlar bir kariyer istediklerinin bile farkında değildirler. Kariyer basamaklarında ilerledikçe isteklerinin farkına varmaktadırlar.⁸⁷

3-İşyerinde Personel Sağlığının Korunması ve İyileştirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi

BT yönlü gelişmeler ve yeni yönetim anlayışı 21.yüzyılda kamu/özel örgütlenmelere dayalı işyerlerinde yeni sağlık sorunlarını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla da DMK ve ilgili mevzuatın sağlıkla ilgili hükümlerinde bile değişikliğe gidilmesi ihtiyacı hissedilmektedir. Kamu personelinin, kurumlarında çalışmaları sırasında teknolojik araçları kullanmaları/yakınında bulunmaları nedeniyle karşılaşabileceği sağlık sorunlarına ve çözümlerine aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

a-Elektromanyetik Alanların Personel Sağlığına Etkisi

Yapılan bilimsel araştırmalar, elektromanyetik alan ve dalgaların çok düşük şiddet ve güçlerde bile çeşitli biyolojik etkileri olduğunu göstermiştir.⁸⁸ Doğal çevrede bulunan alanlar, bu alanlardan bile çok daha düşük seviyelerde olduğu için, canlıların bu alanların olası etkilerine karşı evrimsel olarak edinilmiş özel korunma mekanizmaları olması da beklenemez. En akılcı çözümler temkinli davranıp, öncelikle maliyeti çok yüksek olmayan bütün önlemleri almak, ancak maliyeti çok yüksek önlemleri almadan önce, toplumun karşı karşıya bulunduğu kanıtlanmış riskleri de göz önünde bulundurmalıdır. Günümüzde çoğu insanın karşı karşıya kaldığı elektromanyetik alanların zararları; sigara içmek, nükleer radyasyon, yoğun hava kirliliği, kronik yetersiz beslenme vb. olasılıkla daha azdır. Ancak bu alanların gündemden güne artması ve etkilerinin uzun vadede ortaya çıkabilecek olması bu durumu değiştirebilir. Toplum açıısından bakıldığında önemli bir başka konu, belli bir teknolojiden fayda görenlerle, o teknolojinin risklerini paylaşanların aynı kişiler olmamasıdır. Uygun düzenlemeler, vergilendirme, serbest piyasa mekanizmalarıyla fayda/külfet dağılımının adil olması sağlanmalıdır. Örn.cep telefonu üreticilerince, cep telefonu yer antenlerinin insanları daha az etki altında bırakacak şekilde yapılmasının çok pahalı olacağı belirtilebilir. Ancak burada tasarruf edilen para

⁸⁶Serpil Aytaç, "Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler", Mercek, MESS Yayını, İstanbul, Nisan 2000, s.45-52

⁸⁷Ömür Özmen, "Yönetici Özellikleri ve Kadınlar", Siyasette Kadınlar ve Gençler, İzmir Yere! Gündem 21 Yay., İzmir, 1999, s.255-270

⁸⁸Haldun M.Özaktā, "Günlük Hayatta Elektromanyetik Alanlar ve İnsan Sağlığı, Bilim ve Teknik Dergisi'nden Haberler", Cumhuriyet, 1.4.2000, s.13-18.

ve korunması söz konusu olan sağlık, antenlerin etkisi altında kalan tüm halkın sağlığıdır. Bu durum kamu kurumları ile de ilgilidir.

aa-Bilgisayarın Personel Sağlığına Etkisi

Serbest piyasa mekanizmasını uygulayan ülkelerde, bir ürünün zararlarının tespiti ve tüketicuyu koruyacak önlemlerin devlet yoluyla alınması uzun zaman almaktadır. Bu nedenle İsveç'te bir meslek örgütü olan TCO, bilgisayar kullanan çalışanları korumak için bir sertifikasyon programı başlatmıştır. Bu program bilgisayarların maliyetini çok artırmadan, manyetik ve elektrik alanlarını mümkün olduğu kadar düşürmek ve başka ergonomik özellikleri iyileştirmek için geliştirilen bir standarda dayanmaktadır. Tüketiciler bu yönde tercih belirttiği için çoğu iyi marka TCO sertifikası almaktadır. Batı ülkelerinde resmi/kurumsal olarak kabul edilen, daha yüksek değerlere insanların maruz kalmaması gereken eşik değerlerin çoğu, yalnızca dokuların ısınmasına dayalı mekanizmalar göz önüne alınarak belirlenmiştir. Ancak artık ısınmaya dayalı olmayan ve düşük değerlerde gerçekleşebilen çok sayıda biyolojik mekanizma gündeme gelmiştir.

50 Hz alternatif akım elektrik ağı, bilgisayar ekranları, radyo, TV, cep telefonu, radar vb. radyo ve mikro dalga frekanslarında yayın yapan vericilerin şiddeti ve gücü, kaynağından uzaklaştıkça hızla azalır. Korunmada zamandan sonra ikinci etken uzaklıktır. Tüm enerji nakil ve dağıtım hatları, evlerdeki elektrik tesisatı ve elektrikli aygıtlar, içinden geçen 50 Hz akımdan dolayı aynı frekansta elektrik ve manyetik alanlar yaratırlar. İnsan sağlığı açısından manyetik alanların, elektrik alanlarından daha zararlı olabileceği düşünülmektedir. Bütün unsurlar göz önüne alındığında yüksek gerilim hatları, toplum açısından en büyük tehlikeyi oluşturmaz. Bu hatların etraflarında yeterli genişlikte alanlarda mesken izni verilmemesi ve halen meskenlerin bulunduğu yerlerin yakınından geçirilmemeleri bunların olası sakıncalarını büyük ölçüde ortadan kaldırır. Trafolar vb. tesisat da çok yakınında olan kişileri etkileyecektir. Yeraltından geçen dağıtım hatları da çok büyük bir endişe kaynağı değildir. Manyetik alanların duvarlardan geçebileceği de göz önüne alınarak, yalıtılan/uzun süre oturu lan yerlerin yakınında çok akım çeken aletleri bulundurmamak gerekir. Manyetik alanları oldukça büyük olabilen televizyonlar için bile her yönde 3 m genellikle yeterli bir korunma sağlar. Yatağın baş ucuna konan analog/sayısal bazı elektrikli saatler ve elektrikli battanilyeler çok yüksek alanlar yaratmaktadır. Açma kapama düğmelerinden kapatılan aletler manyetik alan yaymazlar, ancak fişleri takılı olduğu sürece elektrik

alanı oluştururlar. Geleneksel ampullerin alanları düşüktür ancak floresan vb. lambalar için aynı şey söylenemez. Doğru tesisat ilkelerine bağlı kalınarak yapılan bir elektrik donanımı çok düşük manyetik alanlara yol açar. Ancak pahalı inşaatlar da dahil, çoğu binada bu ilkelere uyulmamaktadır. Bu durumda yalıtılan veya sürekli oturulan yerlerin değiştirilmesi sorunu çözebilir. Bugün düşük elektrik ve manyetik alanları olan bilgisayarların yaygınlaşması nedeniyle bilgisayarlar önemli bir manyetik alan kaynağı olmaktan çıkmıştır. Bankalarda tavana çok sayıda ufak lambaların döşenmesi ve bunların floresan lamba olmaları, elektro manyetik alanları artırmakta ve BT yönlü olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır.

Bilgisayardan, özellikle de ekranından mümkün olduğunca uzak oturulmalıdır. Ekran 17 inç/üzerinde ise 70 cm, 14-15 inç ise 60 cm uzağında olunmalı, mümkün olduğu kadar büyük fontlar ile çalışılmalı; düşük elektrik ve manyetik alanları olan bilgisayarları tercih edilmelidir. Öncelikle TCO, en azından MPR-II olarak nitelenen ekranları kullanılmalı; bilgisayar doğru topraklanmalıdır. Filtreli ekran görüntü kalitesine ve göz yorgunluğuna iyi gelebilir. Ancak topraklı filtreler elektrik alanlarını keserler ve bunlar dahi manyetik alanları kesemezler. Ekranların yanlarında ve arkalarındaki manyetik alanlar çok daha yüksektir. 80-100 cm uzaklığında kimse bulunmamalı, işyerleri buna göre tasarlanmalıdır. Bilgisayar kullanılmadığı zaman ekranı açma-kapama düğmesinden kapatılmalı, gereksiz yere bu alanların içinde durulmamalıdır. Yassı(LCD)ekranlar da elektrik ve manyetik alanlara yol açarlar. Diz üstü bilgisayarlarda olduğu gibi bu ekranlara daha yakın durulduğu için sonuçta daha büyük alanlara maruz kalınmaktadır. Sürekli bilgisayar başında çalışmak gözde etkiler yaratmakta, fiziksel ve psikolojik stres ve sürekli aynı parmak hareketlerini tekrarlamaktan kaynaklanan rahatsızlıklara yol açmaktadır.

ab-Radyo Dalgaları, Mikro Dalgaların Personel Sağlığına Etkisi

Çoğu radyo ve TV vericileri, radarlar, telsizler, mikrodalga fırınlar, cep telefonları 1-10 gigahertz frekanslarda dalgalar yaymaktadır. Mikro dalga fırınları çalıştırdıktan sonra birkaç metre uzağına gidilmelidir. Eğer evin karşıdan bakan bir anten varsa, o cepheye bitişik odalarda değil de, daha içte/diğer cephelere bakan odalarda daha çok vakit geçirmek faydalıdır. En yüksek güce maruz kalınan durum radyo ve TV antenlerine yakın mesafede karşıdan bakan bir yerde yaşamaktır. Antenin çok yakınında ama alçağında ise durum oldukça karışıktır; buralarda hem çok yüksek, hem de çok düşük alanlara rastlanabilir. Radar ve link istasyonları genelde çanak

antennelere sahiptir. Verici olmayan, sadece alıcı olan antenlerin sakıncası yoktur. Bu antenlerin etrafında bazen "rodrom" denilen kubbeler bulunur. Bu antenlerin doğrudan görüş sahası içinde olanlar, çok yüksek güçlere maruz kalabilirler. BT'nin kullanımının artmasına paralel olarak yakında, kamu kurumlarında da BT'nin çok yönlü olumsuz etkileri, özellikle kamu personeli üzerinde hissedilebilecektir. Bu konuda çağdaş önlemler takip edilmeli ve uygulanmalıdır.

ac-Cep Telefonunun Personel Sağlığına Etkisi

Cep telefonu kullananlar aşağıdaki önlemleri alarak zararlarını azaltabilirler⁸⁹:

Mümkün olduğu kadar az kullanılmalı, bir defada konuşulan süre en aza indirilmelidir. Mümkün olduğu kadar uzağında durulmalı veya kapalı tutulmalıdır. Başkaları cep telefonu kullandığı zaman uzakta durulmalıdır. Ayrıca her yere dikilen çok sayıdaki cep telefonu yer antenleri, bu telefonlardan yararlanmayanlar için de risktir. Bu antenler genellikle üçlü veya üçgen şeklinde bir yapıda olmakta, kısa kulelere veya bina tepelerine veya etraflarına monte edilmektedir. Radyo ve mikro dalgalardan korunmanın en etkin yolu dalgaların gücünü ölçmek ve hedef eşik değeriyle karşılaştırmaktır. Ne yazık ki bu tür aygıtlara gelişmiş ülkelerde bile yaygın olarak ulaşılamamaktadır. Elektro manyetik alan ve dalgaları engelleyen alet ve malzemeler olmakla beraber, bunlar genelde pratik/etkin değildir ve ölçüm aletlerinin yardımı olmadan anlamlı bir koruma sağlamayabilir. İnsanların kendi durumlarını değerlendirebilmeleri ve koruyucu basit önlemleri alabilmeleri için bilgilendirici broşür ve kitapçıklar tercüme edilebilir. Etkin ve anlamlı bir koruma için uygun ölçüm aletlerinin bulunabilmesi veya ölçüm yapan kurum veya örgütlerin oluşması gereklidir. Ülkemizde bu konuda atılım yoktur. Bilgisayarlar dahil elektrikli ve elektronik aletlerin kullanıldığı işyerlerinde uygun koşulların yaratılması için kurallar belirlenmelidir. Fakat elektriksel hiperduyarlılığı olanların belirtilenlerden çok daha düşük seviyedeki alanlardan dahi olumsuz etkilendikleri söylenmektedir.

İngiltere'de cep telefonlarının zararlı etkileri üzerine araştırmalar yaptıran Sağlık Bakanlığı, cep telefonlarının çocukların sağlığı üzerinde zararlı etkileri olabileceğini açıklamıştır. Tayside Üniversitesi'nden W.Stewart ve meslektaşlarıncı yapılan araştırmada, hükümete cep telefonlarının kullanımıyla ilgili olarak yeni bir rehber hazırlanması ve bu rehberde küçük yaştaki çocukların cep telefonu kullanmalarına ilişkin bazı yasaklar ve kısıtlamalar getirilmesi önerilmiştir. Bilim adamları hükümetten cep telefonu kullanımı için asgari yaş şartı koymasını istemiştir.⁹⁰ Ülkemizde bu konuda da henüz bir atılım yoktur. Aksi bir sonuçsa cep telefonlarının beyinde ısınma yarattığı, hafıza kayıpları ve tümörlere neden olduğu iddiaları, İngiltere'de bağımsız 12 uzmanın yazdığı raporla reddedilmesidir. O halde bu konuda ülkeler/araştırmalar arasında tutarsızlık ve belirsizlik vardır. W.Stewart başkanlığındaki bağımsız bilim

⁸⁹"Cep telefonu kullananlar, aşağıdaki önlemlerle zararlarını azaltabilirler." Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi, 1.4.2000, s.18

⁹⁰"Cep telefonu çocuklara zararlı", Yeni Binyıl, 11.5.2000, s.13

heyeti, araştırmalarının bunu kanıtladığını bildirmiş, cep telefonlarının beyinde 1 C derecenin 1/10'u kadar ısınma yarattığını belirten rapora göre, vücut ısısının her gün zaten 1 C derece kadar değiştiği için önemli olmadığı belirtilmiş, rapor sadece cep telefonlarının değil, alıcı-verici istasyon sistemlerini de dikkate almış, bu istasyonların zararının radyo ve TV vericilerinden fazla olmadığı savunulmuştur. Ülkemizde toplumun ve kamu personelinin sağlığı açısından bu konuda bilinçli bir kamu politikası oluşturulması gereği vardır.

Diğer yandan Batı'da "sesi yok" hastalığı görölmüştür.⁹¹ Bu yeni hastalık BT kullanımı ile ilişkilendirilmiş olup, telefon santrallerinde görevli personeli hedef almaktadır. Mide bulantısı, baş ağrısı, kulak ağrısı ilk belirtileridir. ABD'de Telefon Santralleri Memurları Sendikası, bu konudaki araştırmalarını hızlandırmış olup, çok sayıda personelin bu hastalığa yakalandığını belirtmiştir. Geleceğin meslek hastalıkları arasına, teknoloji/BT kullanımı ile ilişkili yeni hastalıkların da gireceği düşünölmektedir.

Açık tutulan cep telefonlarının elektronik cihazlara etkileri şöyle belirtilebilir.⁹²

-Bir uçağın bagaj bölmesinde açık utulan bir cep telefonu, pilot kabininde yangın alarmı verilmesine yol açmış, acil inişe geçen uçağın alt bölmesinde yangın olmadığı, yalnızca cep telefonunun gönderdiği dalgalardan kaynaklanan bir yanlış etkileşim olduğu ancak saatler sonra anlaşılmıştır.

-Evde açık unutulan bir cep telefonu çalışır durumdaki çamaşır makinesini, su boşaltım programını atlayarak sıkma işlemine geçirmiş, 20 kg suyu boşaltmadan çamaşırını sıkmaya başlayan makinenin yürümeye başladığı görölmüştür.

-Amerika'da tekerlekli sandalyede oturan bir hastanın kendi müdahalesi dışında yürümeye başlayan sandalyesini, elindeki cep telefonunun harekete geçirdiği tespit edilmiştir.

-Hastanelerin yoğun bakım bölümlerinde bulunan elektronik cihazlar, odaya giren bir cep telefonunun manyetik dalgalarından etkilenererek yanlış veriler verebilmekte; hatta kalp atışlarını denetleyen cihazların göstergesini şaşırtmakla kalmayıp, kalp pillerini sekteye uğratabilmektedir.

-Arabalardaki air-bag yada ABS sistemini şaşırtan manyetik dalgalar, emniyet yastığının patlamasına, pencerelerin kendiliğinden açılıp kapanmasına/arabanın denetim dışına çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum kentlerde belediye otobüslerinde cep telefonlarının açık tutulması nedeniyle sıkça yaşanmaktadır.

Kısacası cep telefonu bütün elektronik cihazları olumsuz etkilemektedir ve ikisi arasında en az 20 cm mesafe bırakılmalıdır. Nitekim insanın kendini koruma mekanizması için beyinde bazı salgıların daha fazla salgılanması, ısı yükselmesi gereklidir. Beyin bu sırada başarılı olsa da sonra yıpranmaya, rahatsızlanmaya başlamaktadır. Belli sürenin sonunda o dengenin doğal konumuna gelebilmesi için, uzmanlar doğayla baş başa olmak gerektiğini belirtmiştir. Halen 400 milyon insan tarafından kullanılan telefon aygıtlarından, telsiz olarak idare edilebilenlerini tercih eden insan sayısı oldukça yüksek diyen E.Cardis⁹³ "... bu araçların beyinde herhangi bir hasar yaptığı yolundaki en küçük bulgu dahi, yeryüzünde yaşayan milyonlarca insanın hayatı tehlike altında

⁹¹ 20:00 haberleri, Sky TV, 14.3.2001

⁹² Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi, 1.4.2000, s.13

⁹³ Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi, 1.4.2000, s.12

bulunduğu anlamına gelecektir.” Yapılan araştırmada baş ağrısı, kulak kanseri, hafıza kaybı, bağışıklık sisteminin zayıflaması, karmaşık rüyaların görülmesi, beyinde tümörlerin oluşması gibi hasarlara yol açtığı varsayılan elektromanyetik dalgaların bu etkileri hangi boyutlarda gösterdiği de tartışılmaktadır. Almanya ve diğer ülkelerin katıldığı araştırma WHO’nun denetimi altında yürütülürken, yalnızca cep telefonlarını değil, taşınabilir ve uzaktan kumanda edilebilir her türlü telefon aracını da kapsamına almıştır. Kablosu olmayıp uzaktan idare edilebilen her türlü araç ve cihaz, kendi üzerine çektiği manyetik dalgalar üzerinden bilgi almakta, etrafında biriken elektrik alanı, belli bir mesafede bulunan her şeyi etkisi altına alabilmektedir.⁹⁴ Kamu kurum ve kuruluşlarında cep telefonu ve diğer elektronik araçların kullanımında yukarıda ifade edilen bilgilerin dikkate alınması önerilebilir.

b-Stress ve Psikolojik Sorunların Personel Sağlığına Etkisi

N.Telman, yeteneklerine uygun olmayan bir işi yapmaya çalışan insanın zorlanacağını ve strese gireceğini, Türkiye’de insanların kendi yeteneklerine uygun meslekleri seçmediklerini, gençlerin meslek liseleri/üniversiteye girişte dışsal sebeplerin etkisi altında yönlendirildiğini, günün 8 saatinde belli bir işi yapmak zorunda kalan personelin işten zevk almadığını, iş stresi yaşadığını, enerjilerinin büyük kısmını zorlukları aşmak için harcadıklarını, daima işinden şikayet eden ve arayış içinde olan mutsuz insan kitleleri oluştuğunu belirtmiştir.⁹⁵Sanayi psikologlarına, İKY’nin öneminin kavrandığı bir dönemde değer verilmiştir. Türkiye’de sanayileşmeye 1960 sonrası hız verilmiş, kalkınmayı yönlendirmek amacıyla kurulan DPT, yönetici yetiştirilmesini sanayiinin gelişimi için zorunlu görmüştür. O yıllarda Türkiye’de yönetici yetiştiren özel bir okul yoktu. Gebze’de bu amaçla kurulan TSSİE, 1986’da faaliyetine başlamıştır. Yöneticilere yönelik bu faaliyetle beraber çalışanlara yönelik başka bir çalışma yapılmış, 1981’de İstanbul ve Ankara’da meslek hastalıkları hastaneleri kurulmuş, Kartal’daki hastanede doktor, mühendis ve psikologlar istihdam edilmiştir. Bunların arasında iş ve sanayi psikologları da vardı ve ilk yıllarda önemli işler yapmışlardır. İşyerlerine haberli, habersiz gidilmiş, çalışma koşulları incelenmiştir. Fiziksel/ruhsal rahatsızlığı olan çalışanlara teşhis ve tedavi uygulanmış, çalışma koşullarına uygun olmayan işyerleri Çalışma Bakanlığı’na bildirilmiş, kapatmaya kadar varan cezalar verilmiştir. Ancak işveren ve sendika baskısı hastaneleri işlevinden uzaklaştırmış;

⁹⁴ *Cumhuriyet, Bilim ve Teknik Dergisi*, 1.4.2000, s.11-13

⁹⁵ “Stresli insan gelişemez”, *Kariyer Dünyası*, Aralık 1997, Sayı 3, s.42

çalışanlar zamanla pasifize edilmiştir. Ancak bugün iş dünyası zaman kaybetmemek için personele daha fazla değer vermek zorunda olduğunun farkındadır.⁹⁶

4-Güvenliğin Korunmasında Bilgi Teknolojileri Etkisi

M.Yılmaz imzasıyla kamu kuruluşlarına gönderilen genelgede, görevlilerin yetkili kılınmadıkları sürece hükümetin siyasi, ekonomik ve sosyal politikalarıyla ilgili görüş bildirmemeleri istenmiştir.⁹⁷ BT'nin yoğun kullanılacağı yeni yönetim anlayışında gizliliğe ilişkin bu madde geçerliliğini yitirecek ve kısa süre sonra değiştirilmesi gündeme gelecektir. KPY'de verimlilik; çalışanların başarımlarını yükseltmeleri, en az düzeyde devamsızlık göstermeleri ve işten ayrılmaları biçiminde anlaşılmaktadır.

a-Açıklık Yönüyle Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırmasında Bilgi Teknolojileri Etkisi

Kamu yönetiminde gizliliği esas alan hukuki düzenlemeler, başlıca Türk Ceza Kanunu(1926 tarih ve 765 sayılı), DMK(1965 tarih ve 657 sayılı), Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu(1929 tarih ve 765 sayılı), DİE Yetki, Görev ve Kuruluş Kanunu(1962 tarih ve 53 sayılı), Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu(1990 tarih ve 3628 sayılı) ve Güvenlik Soruşturması Yönetmeliği(1990 tarih ve 20491 sayılı RG.) ile temellendirilebilir. DMK ve ilgili yasal düzenlemelerdeki gizliliğe yönelik hükümlerle ilgili fikirler yukarıda incelendiğinden burada güvenlik soruşturması ve gizliliği hususuna değinilmektedir. Güvenlik soruşturmalarında gizlilik, devlet güvenliğini, toplum güvenliği/esenliğini korumak amacıyla uygulanmaktadır. Yakın tarihlerde küreselleşme süreci içinde, doğal bir sonuç olarak gizlilik korunamayacak ve açıklığa yerini bırakacaktır. Bir süre daha adalet, güvenlik, eğitim, dış işleri gibi hizmet alanlarında görevli olacak kamu personeline ait güvenlik soruşturmalarının aynı ciddiyetle gizli yapılmalıdır. Fakat sicil sonuçları açıklanmalıdır. Günümüzde devlet yönetiminde gizlilik olması gerekli sınırları çoktan aşmıştır. Gizlilik ve dokunulmazlık kavramına sığınılarak yapılmış olan yolsuzluk ve görevi suistimaller kamuoyunu endişeye götürür boyutlara varmıştır. Gizlilikte amaç devleti, kuruluşlarını ve personelini korumak iken, günümüzde adeta haksızlıkları koruyan bir kavram olmuştur. Diğer bir ifadeyle kamuoyunda yönetsel-siyasal-çevresel etikle ilgili tartışmalar gündemi meşgul etmektedir. Etikle ilgili bilimsel çalışmalar da hızla artmakta; bilim adamları siyasal ve yönetsel etiğe, çevre etiğinin kazanılması yoluyla geçilebileceği konusunda uzlaşmaktadırlar. Yani gizlilik, siyasal

⁹⁶ "İş dünyasıyla geç tanıştılar.", *Kariyer Dünyası*, Kasım 1997, s.69

⁹⁷ "Memura Sus Emri", *Yeni Asır*, 30.9.1997, s.9

ve yönetsel süreçte etik sorununun bir sebebini teşkil etmektedir.⁹⁸ Bu konuda ABD de gizliliğin tümüyle ortadan kaldırılamayacağı, bir vatandaşın bilmek isteyebileceği her şeyi öğrenme hakkının asla olamayacağı, yalnızca spesifik ve dikkatlice tanımlanmış bilgi türlerini öğrenebileceğini⁹⁹ belirtenler bulunmaktadır. Türkiye’de uzun yıllardır büyük bir titizlikle gerçekleştirilen Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması; kamu kurumlarında yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün; iç ve dış menfaatlerin zarar görebileceği veya tehlikeye düşürülebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğu gizlilik dereceli birimler ile askeri, emniyet ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli ve ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel hakkında yapılmaktadır. Bu konuda BKK ile düzenlenen son yönetmelik ise 1990 tarihlidir.¹⁰⁰

Türkiye’de öğretmen, memur, hemşire, kaymakam, subay, hakim, işçi; görevi ne olursa olsun, bütün kamu personeli güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına tabi tutulmaktadır. Bu konuda emniyet birimleri(polis) de görev almakta, kamu personelinin ülke bütünlüğü ve güvenliği aleyhine siyasi bağlantıları olup olmadığı, usul-furu hısımlarını da kapsamak üzere soruşturulmaktadır. Fakat bu çalışma, aday memurun göreve resmen başlaması ve ilk maaş alma süresini uzatmaktadır. Bunu önlemek için son yıllarda aday memura, bir feragat dilekçesi imzalatmak suretiyle göreve hemen başlatmak gibi alternatif uygulama gerçekleştirilmektedir. Diğer yandan ilgili soruşturmanın kaldırılacağından da söz edilmektedir. Uzun yıllardır Türkiye’nin politikası Avrupa Birliği’ne girmek olmuştur. Fakat topluluk üyesi devletler girişi olduğunca uzatmak için Kıbrıs, Ege denizi, adalar meseleleri; insan hakları; güneydoğu, demokrasi, azınlıklar gibi bazı problemler ileri sürüp, süreci zorlaştırmaktadırlar. Son günlerde Türkiye ilke kararı olarak sadece ikili ticari ve sosyal ilişkilerini sürdürme kararı almakla bu uygulamaları protesto etmiştir. Fakat küreselleşme yolunda kalkınma sürece ve çağdaş uygulamalar yaşama geçirilecektir. Bununla birlikte Türkiye’nin iç ve dış kaynaklı güçlere karşı güvenlik ve savunma politikalarını aynı önemi vererek devam ettirmesi gibi yükümlülüğü vardır ve bu bağlamda şimdilik güvenlik

⁹⁸Zerrin Toprak Karaman, “Kamu Politikalarının Yarattığı Politik Yabancılaşma ve Çevre Ahlakı”, Sakarya Üniv. İİBF. ve Adapazarı Ticaret Odası, *Siyasal ve Yönetmelik Sempozyumu Bildirisi*, Aralık, 1997

⁹⁹ K.G.Robertson, *Public Secrets; A Study of Government Secrecy*, St. Martin’s Press, Newyork, 1982, s.1. Aktaran: Zerrin Toprak Karaman, agm, s.2.

¹⁰⁰*Güvenlik Soruşturması, Bazı Nedenlerle Görevine Son Verilen Kamu Personeli ile Kamu Görevine Alınmayanların Haklarının Geri Verilmesine ve 1402 Numaralı Sıkıyönetim Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin 26.10.1994 tarih ve 4045 Sayılı Kanun ile 13.04 .1990 tarih ve 20491 RG Sayılı Güvenlik Soruşturması Yönetmeliği.*

soruşturmaları ve arşiv araştırmaları bir gerekliliktir. En azından adli, askeri, emniyet, eğitim hizmetlerindeki personel için devamında fayda görülmektedir. Kamu personel politikasında tümünden çağdaş uygulamalara geçildiğinde, soruşturmalar da kaldırılabilir. Bu kalkınma ile de ilişkilidir. Fakat genel idare sınıfındakiler, işçiler ve diğer personel için kaldırılması gündeme gelebilir. Ayrıca bazen kamu personelinin kademe ve unvan açısından yükseltilmesi ile ilgili sınavlarda, siyasi görüşü/tuttuğu parti sorularak; tamamen sübjektif uygulamayla, hem de başarısı ve çalışmaları hiç dikkate alınmaksızın olumsuz karar verilmesi üzüntü vericidir. Bilindiği gibi memurlar ırk, dil, din, siyasi düşünce, inanç ayrımı yapmadan bütün vatandaşlara hizmet sunmakla yükümlüdürler. Anayasal açıdan da hiç bir personel kanun önünde böyle bir ayrıma tabi tutulmamalıdır.

b-Kriz Yönetimi ve Veri Güvenliği

Verilerin güvenlik altına alınmasından entegre hizmet sunan Datatek, deprem gibi felaketlerde ortaya çıkabilecek veri kaybı riskini de, farklı seviyelerdeki çözümleriyle ortadan kaldırmaktadır. Bu sistem sayesinde kurumlar bilgileri başka bir bölgede saklamakta ve ana sistemin çökmesi durumunda bile saklanan bilgilerin kullanılmasını sağlamaktadır. SAN ve NAS gibi ağ altyapıları üzerine kurulan veri yedekleme, kurtarma, arşiv sistemleri de firmanın diğer çözümleri arasında yer almaktadır.¹⁰¹ CD ve VCD'lerin hava, toz, elektronik ortam gibi etkenlerden korunması için özel kutular kullanılmalıdır. Ülkemizde ayrıca "deprem sonrası Afetonline.org projesi" hazırlanmıştır. Amaç yalnız salt ihtiyaçlarla yardımları eşleştirecek bir "data-base" oluşturmak ve siteyi ziyaret edenlerden oluşturulan diğer bir bilgi bankasıyla bir afet anında yardım ve çağrıda bulunmak ve afetler konusunda kamuoyu çalışması da yapmaktır. Bu konular kriz yönetiminde BT kullanımını ifade etmekte olup; ayrı bir çalışmanın konusudur.¹⁰²

c-Web Tarayıcı Güvenlik Uyarı Sistemi

Microsoft Internet Explorer/Netscape Navigator gibi popüler web tarayıcılarını kullanarak internet'teki bilgilere erişmek yani web'de sörf yapmak kişilerin günlük alışkanlıkları arasına girmiştir. Web sörfü ile ilgili yaygın olan yanlışlardan biri web'de sörf yaparken kimliğin asla tespit edilemeyeceği/anonim bir kimlikle internet üzerinde sunulan hizmetlerden istifade etmekte olduğu, bir diğeri ise web sörfü sırasında

¹⁰¹ Yeni Binyıl, 10.5.2000, s.13. Hikmet Yavaş, "Doğal Afetlerde Kriz Yönetimi", Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Şubat 2001.

¹⁰² Hikmet Yavaş, "Türkiye'de Depremde Kriz Yönetimi ve Politikaları" üzerine DEÜ. SBE. Kamu Yönetimi ABD'de bir doktora tezi hazırlamaktadır.

bilgisayarın bir zarara maruz kalmayacağıdır. Halbuki bir kullanıcı gezdiği her web sitesinde kimliğine ve ait olduğu kurumun bilgisayar altyapısına ait bir takım ipuçları bırakmaktadır. Dışarı sızan bu bilgiler dikkatlice incelendiğinde kullanıcının bilgisayarına/çalıştığı kurumdaki yerel ağa bağlı diğer bilgisayarlara erişip güvenlik mekanizmalarını geçmek, kullanılan bilgisayar altyapısı ve programların özelliklerine göre etkili olacak saldırılar düzenleyerek kurumsal ölçekte zarar vermek mümkündür.

En gelişmiş web tarayıcılarının bile, web sörfü yapan kişinin banka hesap numarası/bilgisayar şifresi gibi kişisel bilgilerinin dışarı sızmasına; izlenen web sayfaları içine gömülü olan ActiveX türü kodların kullanıcının bilgisayarına hakim olmasına olanak sağlayan güvenlik problemlerine yol açabildiği gözlenmiştir. Bu tür problemler kullanılan web tarayıcısının kaynak kodundaki program hataları/aktif içerik(JavaScript, ActiveX, Java vb. teknolojiler) sunabilen tarayıcılarda bunların tarayıcının güvenlik sisteminde boşluklar oluşturabilmesinden kaynaklanmıştır. Bunlar kötü amaçlı kişiler tarafından fark edildiğinde web sörfçülerine zarar vermek için kullanılabilir. Web tarayıcısı üreten yazılım örgütlerinin tüm çabalarına rağmen daha önceki sürümlerdeki güvenlik boşluklarını kapattığı iddia edilen her yeni tarayıcı sürümünde yeni fonksiyonların eklenmesi ve aktif içerik sağlayan teknolojilerin güçlenmesiyle; yeni güvenlik boşlukları ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda web'de sörf yapanları etkileyen web güvenliği problemlerinden örnekler verilerek tehdit unsurları sınıflandırılmış, yapılan çalışma sonucunda değişik tarayıcı tip ve sürümlerindeki güvenlik problemlerini kapsayan bir arşiv oluşturulmuş ve web kullanıcılarını kendi güvenlikleri konusunda bilgilendirmek amacıyla bir web tarayıcı güvenlik uyarı sistemi sitesi tasarlanmıştır. Bu siteye bağlanlara kullandıkları tarayıcıların dışarı sızdırdığı bilgiler gösterilmektedir. Sızan bilgilerin içeriği tarayıcının tür ve sürümüne, sörfçünün sistemine göre değiştiği için ziyaretçilere gösterilen bilgilerin içeriğinde farklılıklar olabilmektedir. Tarayıcılarla ilgili ortaya çıkan güvenlik problemlerinin çoğu çözülmüş olmakla beraber, eski sürüm tarayıcı kullananlar tehdit altındadır. Sörfçünün tarayıcısı ile ilgili bilinen güvenlik problemleri de kendisine bildirilmekte hatta makinasına zarar vermeyecek şekilde bazılarının online demo'sunu görmesi sağlanmaktadır. Kullanıcının sistemine uygun yeni sürüm tarayıcılar/sistem yamaları da bu siteden merkezi olarak hizmete sunulmaktadır. Ülkemizde kamu personelinin veri güvenliği, veri aktarımı ve gizli bilgilerin BT'de korunması ile ilgili konularda bilgilendirilmeleri gereği vardır.

Cep telefonlarının konuşma sırasında yaydığı ve beyinde kansere yol açan radyasyon etkisi ve elektronik dalgalarına karşın, son dönemde antenin yönünü değiştirerek etkiyi bertaraf etmek için yeni bir çalışma başlatılmıştır.¹⁰³ Gen teknolojisi ve biyo-genetikle ilgili araştırmalarda da, görülmesi muhtemel sakatlık ve hastalıklar, primiler döllenme yöntemi uygulanarak embriyonun döllenmesi sırasında tespit edilmektedir.¹⁰⁴ Ayrıca protez kol takılması kişinin normal biri gibi tüm işlevleri yapabilmesini sağlamaktadır. Böylece mevcut sakat personel/alınacak yeni özürü personel için protez kol/ayak vb. takılarak, normal personel gibi örgütte işlevlerini sürdürmesi de mümkün olacaktır. Bu arada gelişmiş ülkelerde Teknoloji Üniversiteleri kurulup, Enformasyon Bilimleri Bölümü açılmaktadır. Türkiye’de bilgisayar, elektrik, elektronik mühendisliği vb.nde uzmanlaşan üniversite mezunu gençler, çok yakında hem BT’nde uzman istihdam açığı olan gelişmiş ülkelerde, hem de AB sürecinde iş imkanına sahip olacak ve esnek çalışma yöntemleriyle belki de Türkiye’de ikametini sürdürerek çalışma yaşamına aktif katılma şansına kavuşacaktır. Bu da ülkemizin istihdam sorunu önünde, BT yönlü yeni bir alternatif çözüm yolu olarak görülmektedir.

E-PERSONELİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÜCRETLENDİRİLMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Aşağıdaki bölümde başarımların değerlendirilmesi ve ücretlendirme konuları, BT etkisi ışığında ele alınmaktadır.

1-Personel Başarımların Değerlemesinde Modern Yöntemler ve Bilgi Teknolojileri Etkisi

Başarı; herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirtilen standartlara uygun davranışların gösterilmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesi¹⁰⁵ olarak tanımlanabilir. Başarımların değerlendirilmesi, personelin kendisinden beklenen görevleri ne derecede gerçekleştirdiğini belirlemeye yönelik bir süreçtir.¹⁰⁶ Günümüzde “Çağdaş Personel Değerleme Sistemleri”nde kişiliğinin işine yansımaya yönü de dikkate alınmak suretiyle ücretini artırma, yükseltme, ödül ve takdimname verme, eğitim ihtiyacını belirleme ve geliştirme gibi amaçlarla personel, iş başarısı/amaçları gerçekleştirme

¹⁰³ www.ntv.com.tr, Bilim ve Teknoloji sayfası

¹⁰⁴ www.ntv.com.tr, Bilim ve Teknoloji sayfası, Sağlık sayfası

¹⁰⁵ Ayşe Yıldız, “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Gizlilik Yönüyle Personel Başarımların Değerlemesi”, **Türk İdare Dergisi**(1998), s. 185-216. ¹⁰⁶Hikmet Timur, “Personel Başarımların Değerlendirilmesi ve Türk Adli Yargı Örneği”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 16 , Sayı 5,1983. Aktaran: Halil Can vd, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1995, s.174

¹⁰⁶ Halil Can, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**(1995), age., s.174.

derecesi bakımından değerlendirilmektedir.¹⁰⁷ Ülkemizde ise kamu yönetiminde personel başarımlarını değerlendiren 1965 tarihli, 657 sayılı DMK ve buna bağlı olarak çıkarılan kanun ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Bu konu DMK'da "sicil" başlığını taşıyan 109 ve 123.maddeleri arasında açıklanmıştır. "Sicil", kelime anlamıyla memurların hal tercümeleri ve durumu için tutulan resmi vesikaların kaydedildiği kütüktür.¹⁰⁸ "Sicil" kelimesi personelde korku, çekingenlik ve baskı yaratabilmektedir. Sözkonusu nedenle bu çalışmada, hem işi hem de kişiliğini ölçen "Personel Başarımlarını Değerlendiren" ifadesinin kullanımı tercih edilmektedir. Diğer yandan, geniş anlamda kamu görevlileri kapsamı içine giren YÖK Personel Kanunu, Silahlı Kuvvetler Personel Kanunu ile Hakimler ve Savcılar Kanunu'na tabi tüm idari personelin sicil değerlendirmesi, 1986 tarihli DMK Sicil Yönetmeliği'ndeki "Sicil Formu"¹⁰⁹ ile yapılmaktadır. Türkiye'de Kamu Yönetimi uzun yıllar Fransa idare hukukunun etkisinde kalmış, DMK Sicil Yönetmeliği'ndeki¹¹⁰ memur sicil formu ve formun tutulması/saklanması gizliliğine ilişkin hükümler de 1951'de Fransa'dan alınmıştır. Oysa ülkemizde daha 1947'de açık sicil uygulaması vardır ve Fransa hemen 1 yıl sonra 1952'de açık sicil esasına geçmiştir.¹¹¹ Ne yazık ki küreselleşme ve iktisadi kalkınma sürecinin yaşandığı günümüzde, Batı ülkeleri içinde bütün kamu kurumlarında gizli sicil uygulamasını sürdüren yegane ülkeyiz. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, TODAİE'nin kuruluşuyla Amerikan ve İngiliz kamu yönetimi sistemine ait bilgi ve uygulamalar da önem kazanmıştır.¹¹² Özel işletmelerde yönetim bilimi bağlamında kamu kuruluşlarına göre başarılı uygulamalar gerçekleştirmişlerdir.(Beksa, Netaş, Arçelik, Kordsa gibi)¹¹³ Çağdaş yönetim bilimi süreci ve kavramlarından Türk kamu yönetimine uygun olanları aktarmak; gizliliğin, ağır bürokratik işlemlerin, kırtasiyeciliğin, verimsizliğin, KİT ve bütçe açıklarının yaşandığı ülkemiz için çok önemlidir.

Başarımlarını değerlendirmesine önem veren bu yöntem, ilk defa P.Drucker tarafından, "amaçlarla yönetim" ismiyle örgütün amaçları ile örgüt üyelerinin kişisel amaçları arasında varolduğu ileri sürülen doğal çelişkiyi gidermek ve kişiyle örgütü bütünleştirmek

¹⁰⁷ Randall S. Schuler, *Personnel and Human Resources Management*, West Publishing Company, Newyork, 1984, s.237-238, Aktaran, Halil Can vd, age, s.174

¹⁰⁸ Faruk Develioğlu, *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, Aydın Kitabevi Yay., Ankara, 1993, s. 951.

¹⁰⁹ **18.10.1986 tarih ve 19255 sayılı DMK Sicil Yönetmeliği.**

¹¹⁰ **21.07.1951 tarih ve 3/13417 sayılı TC. Emekli Sandığı ile İlgili Memur ve Hizmetlilerin Sicilleri Üzerine Emekliye Sevki Hakkında Tüzük.** Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*(1994), age., s.139-142

¹¹¹ Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*, s.136-137 ve Doğan Canman, *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*, TODAİE Yay., No:252, Ankara, 1993, s.24-26

¹¹² Acar Örnek, *Kamu Yönetimi*(1988), age., s.26-27.

¹¹³ *Kariyer Dergisi*, Sayı 1, Ekim, 1997, s. 44-47 ve *Milliyet*, 12 .12.1997, s. 9.

amacıyla geliştirilmiştir.¹¹⁴ Bu yöntem başarıyı amaç ve sorunların gerçekleştirilme derecesine bakarak değerlemektedir.¹¹⁵ Genellikle 6 aylık bir dönemin sonunda ast, daha önce belirlediği hedeflere göre elde ettiği çalışmaların bir değerlemesini yapmaktadır. O gerçek verilerle bunu kanıtlamaktadır. Bu sistem her yöneticinin plan yapmasını ve astlarının olduğu kadar kendi başarısını da somut sonuçlar açısından ölçmesini mümkün kılmaktadır. Amaçlara göre yönetim, bir "planlama tekniği", amaçların belirlenmesine astların katılımını sağladığı, onlara bir yönelim kazandırdığı ve nesnel geri bildirim sağladığı için bir "güdüleme tekniği"; yönetici ve astların bir araya gelerek ortaklaşa belirledikleri amaçlar yönündeki gelişmeyi birlikte değerlendirdikleri için bir "başarı değerlendirme tekniği" ve "örgüt değiştirme ve geliştirme tekniği" olarak da kullanılmaktadır. Değerlendirme sonuçları ayrıca planlama, ödüllendirme; personel eğitimi süreçlerine girdi olarak verilir. Diğer yandan sorumluluk merkezleri, iş standartları yaklaşımı, değerlendirme merkezi tekniği de uygulanmaktadır.¹¹⁶ Beklenen başarı düzeyi ile gerçekleşen başarının karşılaştırılması ve ölçülmesi esastır.¹¹⁷ En yakın amirler ve personel bölümü, değerlendirmede yetki ve sorumluluk sahibidir. Burada personel bölümü, ücret artışları, terfiler gibi değerlendirme sistemlerinin tasarım, tamamlanması; kullanılmasında ve yöneticileri eğitmede önemli rol oynamaktadır.¹¹⁸ Türkiye'de kamu yönetiminde başarıyı değerlemesinde vakit geçirmeden, çağdaş yaklaşımları uygulama gerekliliği bulunmakta ve bu verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi ülkemizde kamu personeline yönelik çok sayıda personel değerlendirme mevzuatı ve uygulamaları bulunmakta ve "personel rejiminde reform çalışmaları"nın son aşamaya geldiği günümüzde bu konuda da çağdaş yaklaşımlarla bağlantılı, genel bir "başarıyı değerlendirme yasal düzenlemesi" gerçekleştirilmeli ve uygulanmalıdır. Aşağıda çağdaş yaklaşımlarla ülkemiz gerekleri arasında bağlantı kurulmuş ve konuya ilişkin öneriler maddeler halinde belirtilmiştir. Burada özel /kamu ayrımı da yapılmamıştır.

-Ülkemizde öncelikle "amaçlarla yönetim" esasına geçiş sağlanmalı, bütün kurumlar iş analizleri ve iş değerlendirme yaptırmalı, sonuçta her kurumun personel politikası ve kurum amaçlarına en uygun olan personel başarıyı değerlendirme formları hazırlanıp kullanılmalı ve kurumun ihtiyacına cevap veren bir değerlendirme grubu veya kurulları oluşturulmalıdır. Değerleme sonuçları tarafsız, gerektiğinde merkezi üst kurullar tarafından incelenmelidir.

-Küreselleşmenin öneminin arttığı 21.yüzyıla gireceğimiz bu dönemde "kamu yönetiminde açıklık", önemli bir kriterdir ve kişi özgürlüğü ya da devlet güvenliğine ilişkin bir neden olmadıkça personelin sicil durumu; notu/genel kanı yönüyle açıklanmalıdır. "Açıklık" sicil raporlarında da gerçekleştirilebilmelidir. Unutulmamalıdır ki "kamu" sözcüğü "açık olma" anlamındadır. Personel de eksiklerini görmeli, eğitim

¹¹⁴ Peter Drucker, **The Practice of Management**, Harper and Brothers Publishers, New York, 1954, s.119.

¹¹⁵ H.Timur, "Personelin Başarı Değerlendirmesi ve Türk Adli Yargı Örneği", **TODAİE Dergisi**, Cilt 16, Sayı 3, s.15.

¹¹⁶ Dursun Bingöl, **Personel Yönetimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1996, s.236 ve bkz, s.189-192.

¹¹⁷ Ülkü Dicle, **Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi- Türkiye Uygulaması**, ODTÜ İİBF. Yayını, Ankara, 1982, s.98.

¹¹⁸ Dursun Bingöl, *age*, s.212

talep edebilmelidir. Değerleme, "eğitim" ihtiyacını tespit ettiren bir süreç olmalı ve eğitim planlamasına ışık tutmalıdır. Böylece amirlerden kaynaklanan fazla hoşgörü, katılık, hale etkisi; orta yolcu değerlendirme ve yakın zaman etkileri de büyük ölçüde önlenmiş olacaktır. "Gizlilik", küreselleşen dünyada özel şirketler/kamu yönetiminde artık kabul görmemektedir.

-Kişiler eğitim gördükleri ve uzmanlaştıkları alanlarda çalışmalıdırlar. Bu, hem ülke insan kaynaklarının yerinde kullanımı yoluyla ekonomik kalkınmaya etki edecek, hem de liyakat esaslı ve kariyer geliştirme/yönetimi süreci başarıyla gerçekleşmiş olacaktır.

-Koşullar elverdiği sürece astlar da değerlemeye katılmalıdır. Bu konuda açıklık ve katılım yönüyle, özellikle bankacılık sektöründe gelişme yaşanmaktadır. Değerlemede harflerle simgelenen bir puanlama sistemine gidilmelidir. KİT Personel Rejimiyle başlatılan bu süreç yaygınlaştırılmalı ve genelleştirilmelidir.

-Üst derece yönetici kadrolarına hazırlık eğitimi gündeme gelmelidir. Hatta söz konusu eğitimden sonra, tarafsız, ilgili konuda uzman ve geçici olarak toplanmış bir kurulun yapacağı bir "yeterlilik" sınavı uygulanmalı ve üst derece yönetim basamaklarına atamalar bundan sonra gerçekleştirilmelidir. Diğer yandan bu sınavlarda ilgili personelin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alan üniversite öğretim üyeleri de yer almalıdır. Böylece siyasi kayırmacılık ve suistimal de büyük ölçüde önlenmiş olacaktır. Hizmet içi eğitim gerektiğinde her derecede uygulanabilir hale getirilmelidir.

-Başarı değerlemesi sürekli olmalı, dönemleri kurumun özelliğine göre bir yıldan az yada çok olarak tespit edilebilmelidir. Personel başarı derecelerine göre ayrılmalı ve bu başarı ücreti ismiyle özendirici bir uygulamayla birleştirilmelidir.

-Başarı değerlemesinde, "ilgillilik, güvenilirlik, ayrımcılık, ekonomiklik, hatalardan korunma" ilkelerine bağlı, çağdaş ve ülkemiz kamu yönetimine uygun yöntemler oluşturulmalıdır. Yıl sonunda personelle genel bir değerlendirme mülakatı yapılmalı, sonuçlar, nedenleri ve geleceğe yönelik beklentiler tartışılabilir. Örgüt kuramları, davranış bilimleri, iletişim, halkla ilişkiler, kariyer geliştirme ile KPR etkileşim içinde olmalıdır.

-İktisadi kalkınma sürecinde özel ve kamu kuruluşlarımız birlikte gelişmeli; aynı anda çağdaş süreçleri izlemeli; takip etmelidirler. Kamu, enerji, altyapı, iletişim, eğitim gibi ana hizmet faaliyetlerinde hızlılığı açısından özel kurumları olumsuz etkilememeli, yatırımlarını ve icraatını hızlandırmalıdır. Diğer yandan kamu yönetiminin verimsizliği ve ağır bürokrasi, sadece yeniden kanun yaparak /değiştirilerek aşılamaz. Sorun varolan mevzuatları uygulayamamak/uygulama sırasında yavaş hareket etmekten kaynaklanmaktadır. Uzmanlığı, haber, bilgi ve teknoloji aktarımında hızlılığı esas alan, kalifiye eleman/kaliteli işe ağırlık veren bir süreç oluşturulmalıdır. Hizmette kalite esas alınmalı, nesnel ölçütlerle iş ve hizmet üretilmelidir. Kişisellikten kurumsallığa geçilmelidir. Kurumların başındaki yöneticilerin gerçekleştirdiği başarı ve çağdaş yönetim politikaları, daha sonra yerine başka bir yöneticinin atanmasıyla sona ermeyip, aksine kuruluşun yönetim politikası olmalı ve süreklilik kazanmalı ve kişisellikten asla etkilenmemelidir.

-Uygunluğuna bağlı olarak kamu kuruluşlarında da uzmanlığa dayalı, ast-üst silsilesinin çok az olduğu, iletişimde hızlı ve tabanı geniş bir yönetim modeli uygulanmalı, Mc.Gregor'ın Y tipi insan modeline uygun personel sayısı mümkün olduğunca artmalı, uzmanlık, proje yönetimi, yetki devri, örgüt içi kültür ve insancıl ilişkilere önem verilmelidir. Kamu personel yönetiminde nitelikli eleman ihtiyacı bulunmaktadır. Dışarıdan personel almaktan ziyade çalışmakta olan personele "mesleki eğitim ve geliştirme programı" projesi uygulanmalıdır. Güvenlik soruşturmaları ve arşiv incelemesi adli, askeri, emniyet, dış işleri ve eğitim hizmetlerine ilişkin sınıflarda devam etmeli; idari ve diğer personel sınıfları için kaldırılması ise tartışılmalıdır.

2-Ücretlendirmede Bilgi Teknolojileri Etkisi

1980 sonrası giderek artan biçimde Türkiye'ye gelen yabancı sermayeli örgütler, iş etiklerini de yerli örgütlere aşılacaktır. Ücret analizi yapma alışkanlığı olmayan yerli örgütler, rekabetin yalnızca üretimde değil, ücretlendirmede de yaşandığını fark etmişlerdir. Ücret analizleri örgütlerde, eleman transferlerini engellemekte, verimi artırmakta önemli rol oynamakta; özellikle yönetici ücretleri gizli tutulmaktadır. Kimi üst düzey yöneticilerinin ücretlerini hesaplamak zaten kolay değildir. Çünkü üst düzey yöneticilere sağlanan avantajlar, otomobil tahsisi, sağlık ödemeleri, kredi kartı, cep telefonu, ev kirası türünden kalemler gerçek ücretin içinde yer almamaktadır. Örgütler, çok kez bu bilgileri deşifre etmemek için özen göstermektedirler.¹¹⁹ Orta kademe

¹¹⁹ "Yabancı Sermaye, Yerli Örgütleri Ücret Analizine Zorlamaktadır.", *Kariyer Dünyası*, Sayı 1,1997, s.48-76

yöneticiler, alt kademeler ve işe yeni başlayanların ücretlerine bakıldığında gerçek rakamlara ulaşmak daha kolaydır. Bu kademelerde yan ödemeler fazla değildir. Örgütler eğitime büyük önem vermektedir. Bu hizmet, en fazla yabancı dil, bilgisayar ve teknik eğitim alanlarında verilmektedir. Yurtdışında genellikle ücret içinde yer alan yemek kalemi, Türkiye’de ayrı bir hizmet olarak sunulmaktadır. Sağlık sigortası ve işyerinde doktor hizmeti oldukça yaygındır. DPT verilerine göre, 1995-1999 döneminde sağlık sigortası kapsamındaki nüfus oranı da %68.3’ten, %86.4’e ulaşmış; aktif sigortalılar 8.153.000 kişiden 9.994.000’e çıkmış, %22.6 olmuştur. İsteğe bağlı aktif sigortalı sayısındaki artış %9.7’de, tarımdaki sigortalı sayısındaki artış %0.6’da kalmıştır. Aynı dönemde Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur ve özel sandıklardan aylık alanların sayısı da %33.6 oranında yükselmiştir.¹²⁰ Türkiye’de ekonomik koşulların belirli bir doyuruculuk düzeyine ulaşamamış olması, ücreti bir çok diğer güdünün bileşkesi olarak ön plana çıkarmaktadır. Yapılan görgül araştırmalar, ücretin iş doyumunu çok etkileyen etkili özendirici araç olduğunu ortaya koymaktadır.¹²¹ Gelecekte ücret ve maaşlar BT etkisinde yeniden formüle edilip, belirlenecektir. Bu konuda diğer gelişmiş ülkelerin deneyimleri ve analizlerinden yararlanılabilir.

F-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEME VE GELİŞTİRMEDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

BT’nin etkisiyle hızlı biçimde beden işçiliğinde gerileme olmakta ve uzmanlaşma büyük önem kazanmaktadır.1945-1980 arasında gelişmiş ülkelerde yüksek ücretli işler, vasıfsız beden işlerinde yoğunlaşmıştır. Günümüzde ise yüksek ücretli işler; bilgi işleridir; teknisyenler, profesyoneller, çeşitli alanlardaki uzmanlar, yöneticiler gibi. 20 yıl önceki yüksek ücretli işler için sendikadan alınan bir kart kalifikasyon olarak yeterliydi. Artık kalifikasyon denince örgün eğitim anlaşılmaktadır. Personelin 20.yüzyılda gelişmiş ülkelerdeki yükselişi gibi bir çıkışın tarihte örneği yoktur. 20 yıl önce Amerikalı beden işçileri haftada 60 saat çalışırken, yılda en fazla 250 \$ kazanırlardı. Üstelik yan ödemeleri, kıdem tazminatları, işsizlik sigortaları, sosyal güvenlikleri, ücretli tatilleri, fazla mesailer ve emeklilikleri olmadığı gibi sadece günde 1 \$’ı bile bulmayan nakit ücret alırlardı. Bugün sendikaya bağlı seri üretim yapan bir sanayi kolunda istihdam edilip haftada 40 saat çalışan beden işçisi yılda 50 000 \$ kazanmaktadır. Vergileri düşüldükten sonra bile bu meblağ, G.Kore’nin Excel’i gibi 7-8 yeni küçük araba/işçinin 1907’deki reel gelirinin 25 katına bedeldir. Diğer bir ifadeyle

Kariyer Dünyası
¹²⁰ "100 Kişiden 91'i Sigortalı", s.6 Temmuz, 2000

¹²¹ Faruk Sapançalı,(1993), "Çalışanların Güdülenmesinde Özendirici Araçlar", *Verimlilik*, S:1993/4, s.55-74

beden işçiliği, son 15 yılda hızla önemini kaybetmiştir ve bu süreç yapısaldir. Düzenli olarak emek yoğun sanayilerden bilgi yoğun sanayilere geçilmektedir. Eğitim ve örgüt yönetimi son 40 yılda bütün dünyaya yayılmıştır. Gelişmiş ülkelerin imalat sanayii; emek yoğun üretimden bilgi yoğun üretime dönüştüğünde ayakta kalabilecektir. İngiltere ve Batı Avrupa'daki imalat sanayiinde beden işçiliğindeki gerileyişin, sendikalarca öngörüldüğü gibi, tersine kalıcı bir işsizliğe dönüştüğü doğrudur. ABD'nde sendikalar daha fazla istihdam sağlamak amacıyla düşük ücret oranlarını kabul etmek yerine, nominal ücretlerin aynen korunmasına öncelik vermektedir. Fakat Amerika'daki sendikalar fabrika kapanmaları ve toplu işten çıkarımını önlemek için, ücretler hatta çalışma koşulları üzerinde ödünler vermeyi kabul etmiştir. Beden işçiliğinin gerilemesinden bu yana az zaman geçmesine rağmen, siyasal güçleri büyük ölçüde yıpranmıştır. Oysa I.Dünya Savaşı'ndan 10 yıl önce beden işçileri Batı Avrupa'nın ekonomik ve sosyal bakımdan üstün gücü durumuna yükselmiş, işçi partileri de siyasette en büyük faktör olmuştur. ABD bu gelişmeyi 10 yıl geriden takip etmiştir. Düne kadar ayrı birer uzmanlık isteyen pek çok ürün, bugün tek bir uzmanlık çatısı altında tasarlanıp üretilmektedir. Japon Casio firması, saat, radyo, teyp, TV, hesap makinesi, ajanda vb. elektronik ürünü üretmektedir. BT pek çok alanda uzmanlık ve deneyimin değerini ortadan kaldırmıştır. Banknotları çabuk ve yanlızsız sayan veznedarlar, bankaları başarılı kılan etmenken, bugün elektronik bankacılıktan söz edilmektedir. Banka kartı vermeyen, otomatik para ödeme gişesi olmayan bankalar artık yoktur. Göz muayeneleri bilgisayar denetiminde yapılmaktadır. Satın alınan ürünlerin üzerindeki bar-code'lar bir güvenliktir. Yazar kasa çıktısında, neyin kaçtan alındığı en ince ayrıntısına kadar bilinmektedir. Çırak ve kasapların yerini artık genç çocuklar almaktadır. Kamu hizmetleri dahil yaşantımızın tüm alanlarını yakında bilgisayar ve mikro işlemciler denetleyecektir. Bu konuda kamu personelinin bilgi ve deneyim sahibi kılınması önemlidir.

Artık küçük ve orta ölçekli sanayi üretimdeki payını arttırmakta, seri üretimin yerini "esnek üretim", "tam zamanında üretim" almaktadır. Aşırı rekabet, yaratıcılık, otomasyonun her yere girmesi, işsizliğe yol açacaktır. KİT'lerin özelleştirilmesi de işsizliği arttırmaktadır. Çay-kahve makinesi, tele-sekreter, bilgisayar, faks vb. kullanarak çalışma ortamını otomasyona geçiren kişi, artık sekreter, çaycı vs. personele ihtiyaç duymayacaktır. Ayrıca BT'nin örgütlerde çalışan personele etkilerini istihdam, işgücü

niteliği ve endüstriyel ilişkiler olmak üzere 3 başlık altında inceleyebiliriz.¹²² Bunlardan en fazla tartışılanı istihdam üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. BT gelişmiş ekonomilerde iş kaybına yol açmakta ve istihdam fırsatlarını yeniden düzenlemektedir. İstihdam düzeyinin azalmasının tek nedeni elbette ki BT değil, dünyada yaşanan genel durgunluğun da payı vardır. Şimdiden yalnızca operasyonel düzeyde rutin işlerde çalışanların istihdamında değil, nitelik gerektiren profesyonel mesleklerde de istihdamın azaldığı görülmektedir. Nitekim köprü, baraj gibi inşaat sektöründe uzman sistemlerin kullanılmasıyla birlikte, profesyonel mesleklerde istihdam yarıya inmiştir.¹²³ Nora ve Mike birlikte hazırladıkları raporlarında bankacılık, sigortacılık, sosyal güvenlik ve posta hizmetleri vs.de bilgisayarlaşmanın aşırı ölçüde işgücü sayısını düşüreceğine işaret etmiştir.¹²⁴

1-Yöneticilerin Rolü

Yakında yöneticilerle işçiler arasında sosyal kontratlar yapılacak, "ömür boyu iş garantisi" kavramı ağırlık kazanarak işgücünün eğitime önem verilecek; sistem vardiyasız çalışma, iş paylaşımı, geçici profesyoneller ve yöneticiler üzerine kurulacaktır. Yöneticiler yeterli iş bilgisi olmayan işçiler için özel yönetim planlarını devreye sokacaktır. İyi eğitim görmüş ve iş bilgisi tam olan uzmanlara ise özel motivasyon programları uygulanacaktır. Meslek içi eğitimler artacak, danışmanlık hizmeti veren örgütler önem kazanacaktır. Eğitilen ve iş deneyimi kazanan personel, kendi mesleklerini örgütün ihtiyaçları konusunda kullanmayı amaçlayan ileriye dönük planlar yapabilecektir. Yönetim her düzeyde çalışanın ihtiyaç duyduğu rahat ortamı sağlayacak, onlardan örgüte yeni fikir kazandırmasını ve ürünler katmasını isteyebilecektir. BT'nin etkileri, eğitim, sosyo-ekonomik sistem, organizasyonel eğilim, pazarda globalizasyon, işgücü gibi unsurlar, yakında yönetim/yöneticilerinin ana konularını oluşturacaktır. Orta kademe yöneticiler BT'ni kullanarak, kurum içinde toparlayıcı, organize edici, süzgeçten geçirici bir rol oynayacaktır. Tüm çalışmalar iş gruplarının oluşturulmasıyla yürütülecektir. Bu gruplar yeni kararlar verirken müşteriden, işgücü potansiyeline ve kurumun dış dünyadaki yapısına kadar bir çok bulguyu inceleyecektir. Yöneticiler; izleyici, atak, risklere açık, lider, vizyon sahibi olan ve insanların performansını ölçebilen bir yapıda olanlar arasından seçilecektir. Bilgi ve

¹²² Türksel Kaya Benschir, *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*, TODAİE, Yay.No.274, 1.baskı, Ankara, 1996, s.263-267

¹²³ Mike Norton, "Where It May Not Build Jobs", *Computing The Magazine*, 6.12....s.13-14; David Lyon, *The Information Society Issue And Illusions*, Basil Blackwell, 1990, s.67

¹²⁴ Mike Norton, a.g.e. s.83

teknolojiyi rekabet ortamında bir avantaj haline getirebilen yöneticiler, kendi güçleri yerine verimliliği en önemli güç olarak görecektir. Ayrıca sanayi psikologları vb. bir örgüte en uygun, en yetenekli, en donanımlı eleman seçmekle kalmayıp, bu elemanların nasıl daha verimli çalışabileceklerine de kafa yormaktadır.¹²⁵ Geleceğin personel yönetiminde adaylarla görüşme ve mülakat aşamasında psikologlar daha bir önem kazanacak; aktif rol oynayacaktır. Dolayısıyla personel başarımlarını değerlendirmesinde de psikologlardan faydalanılması beklenebilir.

2-İşçi Sendikalarının Rolü

İşçi sendikaları sanayi işçisiyle birlikte yükselmiştir; aslında sanayi işçisinin kendi kuruluşudur ve sanayi işçisiyle birlikte çökmektedir. İşçi sendikaları 1900'da çoğu ülkede hala yasa dışı/ancak göz yumulan bir şeydi. 1920'de saygınlığı artmış; II.Dünya Savaşının bitiminde egemen duruma geçmiştir. Günümüzde ise üyelerini ve gücünü büyük bir hızla kaybetmektedir. Bugün özel sektörde sendikalara üye olan işçi oranı %15-60, sendikalaşma atılımı yapılan 1930'lardan önceki döneme ait oranın altındadır. Japonya'da en güçlü, en militan sendika bile Japon ulusal demiryollarının özelleştirilmesini engelleyememiş, sonuçta yok olmuştur. Artık sendikanın temsil ettiği şeylerin hepsi gelişmiş ülkelerde yasalaşmış ve amaçlarda başarıya ulaşılmıştır: Çalışma saatlerinin azalması, fazla mesai ücreti, ücretli tatil, emeklilik aylığı vb. Ücretler fonu, artık bütün gelişmiş ülkelerde %80-85'i aşmaktadır. Sendika liderlerinin niteliğinde sürekli bir düşme vardır. II.Dünya Savaşı'ndan önce sendika liderliğine yükselmek, ailesi işçi sınıfına mensup bir delikanlı için en iyi fırsattı. Sendika yönetimin gücü ve yönetimin kendini bilmezliği karşısında zayıfların koruyucusu olmak yerine, gittikçe daha çok kendini bilmez ve fazla güçlü bir görüntü kazanmaktadır. İşçi sendikası 3 yönden birine gidebilir. Öyle ufalabilir ki gereksiz bir kuruluş durumuna düşer. İngiliz, İtalyan, Fransız sendikaları, ABD'deki pek çok sendika bu yöne gidiyor gibi görünmektedir. İkinci seçim yolu, devletin zorunlu sendika üyeliği ve sendikaya örgüt yönetimi karşısında veto yetkisi veren ko-determinasyon gibi güçlü konular kazandıracak esaslar getirmesini sağlayarak, siyasi güç yapısına egemen olma yoluyla sendikanın kendi varlığını sürdürmeye çalışmasıdır. Üçüncü yol, sendikanın işlevi üzerinde yeniden düşünmesidir. Sendika, yönetimin keyfi davranışları ve yönetimin gücünü kötüye kullanımı karşısında çalışanların temsilcisi rolüne sahip olacaktır. Bu İskandinavya'daki Ombudsman ilişkisine benzeyecektir.

¹²⁵"Daha kaliteli ve hızlı bir üretim için ruh sağlığı şart, verimi artıran psikologlar", *Kariyer Dünyası*, Kasım 1997, s.68

Türkiye’de sosyal güvenlik kurumları birbirinden çok farklıdır. SSK’nın yönetimini devlet, asıl sahipleri olan işçi ve işverenlere bırakmamıştır. Sonuç olarak hiçbir prim karşılığı olmaksızın ödenmiş sosyal güvenlik tazminatlarıdır. Kendi hastanesi bile olmayan SSK’nın sağlık kuruluşlarından faydalanan Bağ-Kur, buna rağmen sosyal güvenlik sistemi içinde sanki farklı bir yapıya sahip kurummuşçasına hareket etmektedir. İstihdam fazlasının rahatlık yaratması gerekir. Oysa Türkiye’de ne kadar istihdam yaratırsanız o kadar yük, o kadar ceza getirmektedir. Sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın oranı %2’den %3’e çıkarılmış, bu orana bir de Güneydoğu gazileri için %2’lik oran eklenmiş ve %8 gibi zorunlu istihdam olanağı getirilmiştir. Türkiye’de ücret adaletsizliği büyümüştür. Sendikasız işsizlerin sayısının bir hayli fazla olduğu düşünülürse, ücret adaletsizliğine şaşırılmamak gerekir. Eğer işyeri varsa mutlaka sendika da olmalıdır. Gelişmiş ülkelerle rekabette asıl farkı doğru insan kaynakları yaratacaktır.¹²⁶ Hollanda’da çalışanların %38’i kısmi süreli çalışmaktadır. Bunlar içinde kadınlar %68.3 ile en büyük gruptur. Ücretlerdeki kesintilerin azaltılması, işgücü maliyetlerini artırmaksızın net ücretlerde artışa neden olmuştur. Hollanda modelinin özellikleri, uzlaşmayı destekleyen geleneksel, kültürel etmenlerin varlığıdır. Modelden ülkemiz koşullarına aktarılacak en önemli unsur, işçi ve işveren kuruluşları için sürekli bir diyalog ortamı oluşturan Çalışma Vakfı benzeri bir kuruluşun kurulması olabilir.¹²⁷ Petrol-İş Sendikası’nın yaptığı araştırma 12 156 işçinin %46.8’inin işten çıkarılmasının gerekçesi olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre 5 692 işçi, 13.maddeye göre, yani işveren tarafından herhangi bir neden gösterilmeden işten çıkarılmıştır. İşten çıkarmaların nedenlerinde %25.5 ile sendikasılaştırma 2.sıradadır. İşyeri kapanması, belediyelerde siyasi iktidar değişiklikleri, çalışma koşullarının kötü olmasına karşın yapılan eylemler nedeniyle “diğer” kapsamında yer alan işten çıkarmalar ise %17.6 oranındadır. Özelleştirmenin işten çıkarma nedenleri arasında %10.1 oranıyla son sırada bulunması dikkat çekilmektedir.¹²⁸ Geline son durumda gerek uluslararası entegrasyon hareketleri, gerekse gelişmekte olan ülkelerdeki örgütlü toplum olma istekliliğinin artmasının itici gücü ile, sendikal kurumların önemi ve gerekliliğinin anlaşılması süreci başlamaktadır. İnsan hakları yelpazesi içinde etik değerlerin küresel ilişkiler ağında öğrenilmesi, fark etme ile gelen

¹²⁶ Hasip Kurt, “2000’li yıllarda endüstriyel ilişkiler”, Mercek, MESS Yayını, Nisan 2000, s.20-23

¹²⁷ Mustafa Yaşar Tınar, “Toplumsal Uzlaşmada Hollanda Modeli”, Mercek, MESS Yayını, Nisan 2000, s.36-44. Meryem Koray, Alper Topçuoğlu, **Sosyal Politika**, Karınca Matbaacılık, İzmir, 1987. Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, Karınca Matb., İzmir, 1987

¹²⁸ “İşten çıkarmanın adı yok.”, **Kariyer Dünyası**, sayı 6, Mart 1998, s.19. “Yabancılar Göre Türk Yöneticiler”, **Kariyer Dünyası**, sayı 6, Mart 1998, s. 24

yeniden toplumsal bir silkinişe yol açmaktadır.¹²⁹ Türkiye’de işsizlik oranları çeşitli kaynaklara göre %7-12 arasındadır. İzlenen makro ekonomik politikalara bağlı olarak işsizlikle ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın son verileri, mevcut tablonun daha da bozulduğunu ortaya koymuştur. İşe son verme uygulamasının özel sektörde, kamuya göre yoğunluğu dikkat çekmiştir. Kamuda 121.990 kişi çıkarılırken, özel sektörde bu sayı 443.206’ya yükselmektedir. Bakanlık istatistiklerinin sadece kayıtlı işçileri kapsadığı göz önüne alındığında, işsizliğin çok daha ciddi olduğunu ortaya koymuştur.¹³⁰ Ekonomik krizler de bu durumu olumsuz etkilemektedir. Kamu personel yönetimi hızla sendikalaşma ve ücretler konusunda daha da kötü duruma gelmektedir.

3-Çalışma Süreleri ve Yöntemlerinde Bilgi Teknolojileri Etkisi

Günümüzde BT, kamu personel yönetiminde birçok sorunun aşılmasında büyük rol oynayabilir. Örn. iş akışında personel ve makinenin işlev, mekan ve zaman yönünden birbirine bağımlılığı azalmakta; uyum sağlamakla yükümlü esnek taraf olma özelliği personelden makine ve iş organizasyonuna geçmektedir. Diğer yandan Türkiye’de kent içi ulaşım ve sağlık sektöründe de 2000’de 24 saat, tam gün vardiyalı çalışmaya geçilmiştir. Ayrıca beyin fırtınası toplantı tekniği, özgüven, ekip çalışması, motivasyon, liderlik, uzmanlık, iletişim becerisi ve zaman yönetimi modern yönetim anlayışında çok önemli hale gelmiştir. Aşağıda ise BT etkisinde yeni çalışma yöntem ve sürelerine değinilmiştir.

a-Esnek Çalışma Yöntemleri

BT’nin etkisiyle çalışma zamanları ve yerlerine bağımlılık azalmakta, personel çalışma yaşamının gereklerini yerine getirmede kendi ihtiyaçlarına göre bir düzenlemeye gidebilmekte, işin yapılış şekli üzerindeki “kendi kendine belirleme” olanağı ortaya çıkmaktadır. Akademisyenler, esnek çalışma yöntemleriyle çalışmalarını sürdürür hale gelmişlerdir, hızla mevzuatın da buna uygun düzenlenmesi gereği vardır.

aa-Kısmi Süreli Çalışma: Personelin düzenli ve sürekli olarak normal çalışma süresinden az bir zaman diliminde işbaşında olmasıdır. Çalışma süresinin normal süreden ne kadar az olacağı, ülkeden ülkeye değişen bir konudur.

ab-İş Paylaşımı: Normal çalışma süreli bir işin, 2 veya daha fazla kişi tarafından üstlenilmesidir. İş paylaşımı sadece normal çalışma süresinin aynı rolü üstlenmiş, aynı kalifikasyona sahip personel tarafından bölümlere ayrılmış olması şeklinde düzenlenebileceği gibi, işi paylaşan kişilerin bilgi, beceri ve yetenekleriyle birbirlerini tamamladığı, aralarında iş ve zaman bölüşümünü yaptığı bir şekilde de sahip olabilir.

ac-Evde Çalışma: Bir sözleşme ve taahhüde dayanarak çalışan kişinin kendi evinde bir mal veya hizmet üretmesidir. Ülkemizde tekstil sektörü örnektir. Personel, iş temposunu ve yoğunluğunu tamamen kendisi belirleyebilmekte, ev ortamını terk etmeye gerek olmaması nedeniyle, hem çeşitli masraflardan ve iş ortamının stresinden kurtulmakta, hem de evdeki yükümlülüklerle zaman ayırabilmektedir. Ev ortamından

¹²⁹ Fevzi Demir, Ali Nazım Sözer, Zerrin Toprak Karaman, Nükhet Başargan, İzmir Yerel Gündem 21 İşbirliğinde Sendikalar, Eylül 2000, İzmir Yerel Gündem 21 Yayını

¹³⁰ “İşsizlikte ikinci kriz”, Kariyer Dünyası, Aralık 1997, Sayı 3, s.21

kopamayan kadınlar, yaşlılar ve özürllüler için toplumsal yaşama katılma ve aile bütçesine katkıda bulunma kapısını aralamaktadır. Ödenen ücretin düşüklüğü, sosyal güvencesinin olmayışı, işin düzensiz oluşu, çalışanın evin 4 duvarına hapsetme gibi bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmekte, özellikle kadınlarda istihdam açısından "yarı ücretli" denebilecek bir üçüncü statünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

ad-Tele Çalışma: Mekan bağımsızlığını çalışma yaşamına getirmiştir. Bilgisayar ağları aracılığıyla bir işin işverenin bulunduğu işyerinin dışında bir yerde gerçekleştirilmesi ve sonucun iletişim teknolojileri(telefon bağlantısı, modem) aracılığıyla işverene iletilmesidir. Örn. ABD'de bir firmanın siparişi üzerine, Almanya'nın bir şehrinde yazılan bir çizgi film senaryosu, İstanbul'da çizgiye dönüştürülebilmekte; filmin fon müziği ise Almanya'nın bir başka şehrinde hazırlanabilmektedir. Tele-işçilik olarak da ifade edilen bu kavram, bireyin evinde/istediği bir yerde oturarak/gezerek, yanındaki uç birimi aracılığıyla işyerine gitmeden işini, iş toplantılarını yapmasıdır. Japonların görüşüne göre tele-işçiliği oluşturmak için, Tokya'ya döşeyecekleri fiber optik kablo yatırımı, çalışmak için her gün bu kente gelip gidenleri ulaşım sorununu çözmek için yapılacak metro yatırımının çok altındadır. Türk işçilerinin AB içinde serbest dolaşımı, büyük tartışmalara neden olmaktadır. Sorun ucuz işçilik ise AB ülkeleri, işçiliğin ucuz olduğu ülkelerden sanal olarak gelen işgücünü nasıl denetleyecekler? AB son dönemde yeniden Türkiye'den göçmen işçi talep etmektedir. Fakat bu kez kalifiye/eğitilmiş personel aranmaktadır ve esnek çalışma yöntemleriyle birleştirildiğinde, ülkemizin eğitim görmüş ama işsiz olan gençlerine yeni istihdam kapısı anlamına gelmektedir. Bir de görünürde birkaç kişinin çalıştığı sanal firmalar, tele-işçi kullanarak görünmeyen çok büyük kuruluşlara dönüşebilirler. Bu örgütlerin vergilendirilmesi, tele-işçilerinin sosyal güvencilikleri vs. sorunlar ne olacak? Tele-işçiler kazançlarından bir vergi ödeyecekler mi? Bu vergi hangi ülke ödenecek, nasıl denetlenecek?soruları üzerine tartışılabilir.

ae-Kaygan Çalışma Saatleri: Normal çalışma zamanının belirli kısımlarında, belirli bir zaman bütçesi dahilinde personelin zaman kullanımını özgürce yapabildiği bir esnek çalışma yöntemidir. Günlük çalışma düzeninde çalışma saatlerinin belirli bir dilimi(10-12, 13-15 arası) tüm çalışanların işyerinde bulunma zorunluluğu vardır. Bunun dışındaki çalışma süreleri bir gün, bir hafta veya bir ay içerisinde kalan toplam çalışma süresini dolduracak şekilde personelin isteğine göre belirlenmektedir. Çalışma zamanındaki borç/fazlalıkların bir sonraki döneme aktarılabilirdiği şekilleri de bulunmaktadır. Bu yöntem özellikle büyük metropollerde yaşanan iş başlangıcı ve iş çıkışı saatlerindeki trafik sıkışıklığı sorununun çözülmesine de katkıda bulunabilmektedir.

af-Çağrı Üzerine Çalışma: Bu istihdam türünde çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuş ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksız olmuştur. Çalışma yaşamına zaman zaman katılmak, kendisini bir iş ilişkisine sürekli olarak bağlamak istemeyenler için uygun bir çalışma şeklidir. Ancak çağrının ne zaman yapılacağı bilinmiyorsa, zaman kullanımında doğacak belirsizliğin personeli huzursuz etme olasılığı büyüktür.

ag-Sıkıştırılmış Çalışma Haftası:Haftalık toplam çalışma süresinin daha az günde yoğunlaştırılmasıdır. Örn. haftanın 3-4 günü çalışılmasıdır. Çalışma günlerinin sayısını azaltmayı amaçlayan bu esnek çalışma yöntemi, personele iş dışı yaşamı için daha fazla zaman vermekte, işe gelip gitmenin maddi ve manevi maliyetlerini azaltmaktadır.

b-Gece Vardiyası Çalışması

bu yöntem çeşitli sağlık sorunlarını da beraberinde getirebilmektedir. Uyku ve iştah bozuklukları, sigara, alkol ve ilaç kullanımında artış, mide ve bağırsak hastalıkları, sinirsel rahatsızlıklar, kronik yorgunluk gibi şikayetler, vardiyalı işlerde çalışanlarda diğerlerine kıyasla daha çok rastlanmaktadır. Hata oranlarının ve iş sürecindeki bozuklukların gece vardiyasında daha fazla olduğu da bir gerçektir. Aynı durumun iş kazaları için de geçerli olduğu beklenen bir eğilimdir. Gece vardiyalarında iş temposunun gündüz kadar yüksek olmaması, iş kazalarının yükselmesini engelleyen bir unsurdur. Gece ve vardiya çalışması, personeli sosyal ilişkilerden koparması nedeniyle sosyal sorunlara da neden olabilmektedir. Başkalarından farklı iş ve dinlenme zamanları, aile yaşantısında bozukluklara, sosyal faaliyetlerde ve toplumsal yaşama katılımda azalmalara yol açabilmektedir. Vardiya çalışmasının insan sağlığı ve sosyal açıdan risk faktörü olmaması için alınabilecek önlemler olarak; gece vardiyasından sonra 24 saat izin verme, ardışık sıralı gece mesaisinden kaçınma, vardiya planında izin günlerini hafta sonu tatili ile birleştirmeye çalışma, sağlık sorunları olanları vardiya çalışmasından çıkarma yada personel arasında gece tipi eğiliminde olanlara öncelik verme gibi eleman seçimine yönelik çözümler geliştirilebilmektedir. Akademisyenler, fiziksel ve zihinsel sakinlik gerektiren meslekleri nedeniyle evlerinde aslında gece çalışmasına yönelmiştir.

c-Mobil Çalışma

Az sayıda da olsa aralarında Türk örgütlerinin de bulunduğu yeni çalışma anlayışına mobil çalışma denir. Dünyada 30-35 milyon dolayında mobil kullanıcı olduğu tahmin edilmektedir. Bunların arasına evde çalışanlar eklendiğinde, bu rakam 3 katına çıkmaktadır. Mobil çalışma koşulları, daha çok gayrimenkul maliyetleriyle baş edebilmek, trafikten kurtulma, çevre kirliliğini azaltma, çalışma verimini artırılması gibi nedenlerle tercih edilmektedir. Cornell Üniversitesi'nde yapılan bir çalışma sanal ofis çalışanlarının sabit ofistekilere göre %20 daha başarılı olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Gelişen teknoloji birden fazla

kullanıcının bilgisayar ortamında video konferans sistemiyle toplantı yapabildiğini sağlamaktadır. Dezavantajı, laptopunuz yanınızda olduğu sürece tatilde olsanız bile çalışma hayatından kurtulamamak, evde de işi düşünmek zorunda kalmaktır.¹³¹ Bu da BT'nin olumsuz etkilerindedir. Çalışma yaşamıyla ilgili bir konu Türkiye'de abonelerin internet erişim örgütlerinden memnun olmamasıdır. Türkiye'deki servis sağlayıcıların ilk çıktıklarında iyi olmasına karşın, abone sayısı artıp da reklama başladıktan sonra bozuldukları görülmektedir.¹³² Örgütlenme konusunda denetleyici ve düzenleyici kurul öngörülmektedir.¹³³

IV-KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE ÖRGÜTSEL AMAÇLAR ÜZERİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Bu bölümde öncelikle "verimlilik(yüksek başarımlı, düşük düzeyde devamsızlık ve düşük düzeyde personel devri)" üzerinde BT etkisi incelemektedir. Modelimizde "çalışma yaşamı kalitesi" ve "yasalara uygunluk" isimli başlıklar da KPY'de örgütsel amaçlarla ilişkilidir. Bu faktörler, alt başlıkları ile birlikte BT ile ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Bilişim suçları, "yasalara uygunluk" isimli kısım ile ilişkili görüldüğünden burada değerlendirilmektedir. "Çalışma yaşamı kalitesi" modelimizde, yüksek düzeyde doyum, düşük düzeyde kaza ve hastalıklar ile yüksek düzeyde işe ve örgüte bağlılık unsurlarından meydana gelmiştir. Bu model tarafımızdan biraz daha geliştirilmiş ve "büro içi yerleşim ve ergonomi" başlığı altında özellikle çalışma ortamlarının insancillaştırılmasının önemi üzerinde durulmuş ve yine bu faktör ile BT etkisi ilişkisi kurulmuştur. Diğer yandan işçi-işveren ilişkilerinde anlaşmazlıkların ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin taraflarca uygun biçimde sonuçlandırılması üst yönetimin olduğu kadar, kamu personel yönetiminin de amaçlarıdır. Bu bağlamda işçi-işveren ilişkilerinde uzlaşmanın öğrenilmesi; tazminat, ceza/anlaşmazlıkların azaltılması, örgütün tanınmışlığının pekiştirilmesi(kamuoyundaki imaj) öngörülür. Bu da örgütsel tanınma ve kamuoyu imajı ile ilgilidir.

A-VERİMLİLİKTE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Bir şeyin üretilmesi ve nakledilmesi işlerinde(imalat sanayii, tarım, madencilik, inşaat ve taşımacılıkta) verimlilikte son 125 yılda yıllık %3-4 oranla, gelişmiş ülkelerdeki toplam verimliliğin 45 katı bir büyüme olmuştur.¹³⁴ Bu ülkelerde hem yaşama standardı hem de yaşam kalitesindeki bütün artışların temelinde verimlilikteki artış vardır. Fakat çıktının 1/3 ile 1/2'si arasındaki bir kısmı "boş zaman" şeklinde alınmıştır. 1914'ten önce boş zaman sadece aristokratlar ile işsiz güçsüz zengin takımınca bilinir, geri kalan herkes ise yılda en az 3000 saat çalışırdı. Şimdi Japonlar yılda 2000; Amerikalılar 1800, Batı Almanlar ise 1650 saate kadar çalışmakta olup, Türkiye'de kamu personeli

¹³¹"Sanal Ofislerin Özgür Patronları", *Kariyer Dünyası*, Kasım 1997, s.75-76

¹³²"İnternetçilere reklam yaramıyor." , *Milliyet*, 10.4.2000, s.7

¹³³"e-bakanlık" *Milliyet*, 1.4.2000, s.7

¹³⁴P.F.Drucker, *Gelecek İçin Yönetim, 1990'lar ve Sonrası*(1998), s.99-122. Cemile Gürçay, "Verimlilik Kültürü", *DEÜ. İİBF. Dergisi*, 1994, C 9, S 2, s.211-214.

için bu süre ortalama 2040 saat ile fazladır. Verimlilik artışı, öğrenimi 10 kat yaygınlaştırdığı gibi, sağlık alanındaki yaygınlaşmanın maliyetini de karşılamıştır. Verimlilik milletlerin zenginliği haline gelmiştir. Verimlilik artışı son yüzyılın en önemli sosyal olaydır ve tarihte örneği de yoktur. Halk arasındaki inanın aksine bu ABD’nde de, Japonya veya Batı Almanya’daki kadar yüksektir. Bilgi işçileri ve hizmet işçileri deyimiyle; bilimsel araştırmacıdan kalp cerrahına kadar uzanan bir yelpazede teknik ressam ve mağaza müdüründen, fast food restoranında bir cumartesi gününün öğleden sonraki birkaç saatinde arabaya servis yapan 16 yaşındaki gençler de kastedilmektedir. Buradaki gerçek, sermayenin bilgi ve hizmet işlerinde emeğin yerine ikame edilemeyeceğidir. Bu tür işlerde yeni teknoloji de kendiliğinden yüksek verimlilik yaratamaz. Bir şeyin üretilmesi/nakledilmesinde sermaye ile teknoloji, üretim faktörleridir. Bilgi ve hizmet işlerinde ise bunlar üretim araçlarıdır. Ancak hastanelerde verimlilik yoğun biçimde artırılarak sağlık hizmetlerinde patlama derecesine varan maliyet düşüşleri sağlanabilir. Adı ister bilimsel örgüt yönetimi, beşeri ilişkiler, “etkinlik mühendisliği”/“özel görev araştırması” olsun; akıllı çalışma verimlilik artışının ardındaki gizli güçtür.

Tanınmış özel bir üniversite, öğrencilere mali yardım verilmesi işinde tam zamanlı çalışan personel sayısını 11’den, 1-2 kişiye indirmiş; onlar da mali yardımda yılın sadece birkaç haftası çalışmaktadır. Bilgi işlerinde ödevi tanımlamak ve yapılmaması gereken şeylerden vazgeçmek çok daha fazla önemlidir; sonuçları da o kadar büyük olur. Yükseköğretim üzerine yapılan bütün araştırmalar, yüksekokul ve fakültelerde sınıfta öğrenciye ders anlatma/araştırma yapma yerine komisyon toplantılarında gittikçe daha fazla vakit harcadığını ortaya koymuştur. Bize göre eğer süreye uyulursa komisyon toplantıları da başarılı geçebilir. Büyük mağazalarda personel bilgisayara hizmetle çok vakit geçirmekte ve müşteriye hizmet etmeye vakitleri kalmamaktadır. Bu da BT’nin zaman yönetimi açısından olumsuz etkisidir. Taşraya çıkan görevliler tüketiciyi ziyaret yerine, vakitlerinin 1/3 kadarını rapor doldurmaya harcamaktadır. Mühendisler ise şantiyelerde kendi işiyle meşgul olmak yerine bir toplantıdan çıkıp başka bir toplantıya koşmaktadır. Bunun adına “istihdam fakirleşmesi” denir ki verimliliği yok eder. Araştırma görevlilerinin vize, final, bütünleme sınav görevleri; kayıt yenileme görevi, zaman yönetimi ve araştırma yapma imkanları açısından kayıptır. Bilgi ve hizmet işlerindeki bazı faaliyet konuları bakımından performans, kalite demektir. Daha bir çok bilgi ve hizmet işleri de vardır ki, bunlarda kalite ve miktar bir arada performansı meydana getirir. Kalite hem bir şart, hem de bir

engeldir. Kendi bünyesinde performans içsel olmaktan çok dışsaldır ve sürecin içine yerleştirilmesi gerekir. Gelişmiş ekonomiler, bilgi ve hizmet işlerinin verimliliğini yükseltmedikçe ekonomide durgunluktan kaçınamazlar. Bunu sağlamayı başaran ilk ülkenin 21.yüzyılda da hakim olacağı beklenmektedir. Bilgi toplumunda kariyer yapma ve yükselme fırsatına, daha ileri düzeyde eğitim görmüş, bilgi işleri için vasıflaşmış insanlar erişir kanısındayız.

Bir görüşe göre, 20 yıl sonra Japonya'nın büro çalışanları belki de hala araçlarda omuz omuza sıkışıp evlerinden şehir merkezindeki kulelere gidip geliyor olacaktır.¹³⁵ Fakat gelişmiş dünyada böyle başka kimse kalmayacak; yolculuğu bürodaki çalışanlar yerine doğrudan büro işçileri yapacak ve yarının büyük şehri artık işyeri merkezi olmayacaktır. Çünkü şimdiden şehir dışına göç başlamıştır. Citibank kredi kartları işlemlerini Kuzey Dakota'da, çek karşılık işlemlerini New York'un kuzeyinde ve Daleware'de yapmakta; bilgi işlemlerini de Hudson Nehri'nin karşı yakasındaki New Jersey banliyösüne nakletmektedir. Merkezi Boston'da bulunan Colonial Management Associates adlı büyük bir yatırım fonu grubu, bütün ülkeyi kapsayan müşteri servisi ve müşteri hesapları bölümlerini Denverin Banliyösünde bir yere nakletmiştir. Sigorta örgütleri emek yoğun işlerini hızla metropoliten bölgelerin dış semtlerine kaydırmaktadır. İş takipçilerine kapalı olan büro işleri için inşa ettirilmiş büro parklar da, aynı alışveriş merkezlerinin 1960 ve 1970'li yıllarda banliyölerde hızla ortaya çıkışı gibi, şimdi banliyölerde hızlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır.¹³⁶ O halde örgütlenme modelleri değişmekte/karmaşıkmaktadır.

19.yüzyılın insanları bir yerden başka bir yere nakletme sayesinde modern büyük şehirler meydana getirmiştir. Büyük halk kütleleri hızla mesafeleri aşarak, işin bulunduğu yere kadar gidebilir hale gelmiştir. Asansör de buna dikey hareketlilik getirmiştir. İşte büyük organizasyon, örgüt, hastane, devlet daireleri ve üniversitelerin oluşmasını mümkün kılan şey, insanları nakletme yeteneğiydi. Bu trend artık hedefine erişmiştir. Dünyanın büyük şehirlerindeki büro çalışanlarının mesai süresi günde 8 saat değil, 12 saattir. Son 30 yılda trafik sıkışıklığını toplu taşımacılıkta yeni tedbirlerle hafifletme girişimleri, başarısız olmuştur. Fütüristlerin 25 yıl önce tahmin ettiklerinin aksine bu konudaki trend, personelin evde çalışması yönünde gelişmemiştir. İnsanlar çoğunlukla başka insanların bulunduğu yerde çalışmayı tercih etmektedir. Büro işleri

¹³⁵ Peter F.Drucker, *Gelecek İçin Yönetim*(1993), age., s.132-138

¹³⁶ Nuri Tortop, Eyüp İsbir, Burhan Aykaç, *Yönetim Bilimi*(1993), s. 75-79

ve bakım hizmetleri yapan büro çalışanları toplam çalışan nüfusun yarısını meydana getirmekle; gelişmiş ülkelerin büyük şehirlerinde çalışan gruplar arasında en büyük grubu oluşturmaktadır. Yarının büyük şehri artık “örgüt merkezleri şehri” olacaktır.¹³⁷ Kıta Avrupa’sında orta düzey yöneticiler ile uzmanların eğilimi hala şehirde yaşamak olduğundan, bunlar taşınmayabilir. Bütün gelişmiş ülkelerde yüksek öğretimin maliyeti, neredeyse sağlık korumasına yapılan harcamalar kadar kontrol dışı kalmıştır. Türkiye’de de böyledir ve eğitime ayrılan bütçe payı kesinlikle artırılmalıdır. “Yılda bir çok kez 10 000 hatta daha fazla öğrenciye konferans veriyorum, oysa birlikte aynı salonda bulunduğum öğrenci sayısı 100’ü bulmaz bile. Geri kalanı beni uydu vasıtasıyla, 100’den fazla yer istasyonundan görmekte ve sorunlarını benimle telefon aracılığıyla tartışmaktadır.” Belki de enformasyonun sosyal etkileri daha çok ve önemlidir. İnterneti kullanıcılar için cazip kılan özelliklerden birisi internet kullanıcılarına, yaratılan sohbet alanlarıyla çok farklı insanlarla tanışabilme ve sohbet edebilme olanağı tanınmasıdır. Yüksek sayıda katılımcı barındıran sohbet odaları kullanıcılar için ne kadar zevkli bir ortam sunuyorsa, servis veren firmalar için de o denli zorlu ve stresli bir iş yüküne yol açmaktadır.¹³⁸ Türkiye’de ICQ ve chat imkanları özellikle gençler tarafından yoğun kullanılmaktadır.

B-ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Sosyal bilimlerin etkisiyle mutluluk konusundaki çalışmalar, belirli bir insan tipine göre az çok tanımlanabilen, belirli bir çevreye bağlı, doğru tanımlandığı zaman da nesnel olarak kavranabilen ve değişken olan “yaşam kalitesi” terimine yönelmiştir. Yaşam kalitesi kavramı, bazı bilim insanlarıncı bireylerin doyumunu ve onların sosyal ilişkilerinin kesişimi olarak tanımlanmış, bir çok araştırmacı da bunu mutluluk, doyum ve uyum olarak tanımlamıştır. Yaşam kalitesi, çevrenin içinde yaşayanların faaliyetleri sonucundaki doyuma göre iyi veya kötü olarak nitelenen tepkidir. Yaşam kalitesi, ekonomik bilimlerde, refah, yaşam düzeyi ve kalkınma kavramlarından sonra ortaya çıkmıştır. Ekonomik yaklaşım yaşam kalitesinin yaşam düzeyi kavramına yakın bir anlamda kullanıldığını gösterir. Yaşam kalitesi kavramı, kişinin kendini ve yakınlarını geçindirmek, uygar ve sağlıklı bir biçimde yaşatmak için gerekli mal ve hizmetleri elde etme olanaklarını açıklar. Bu ihtiyaçların karşılandığı oranda da çalışma yaşamında verim sağlayacakları, yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri ve katılımcı olabilecekleri bir gerçeği ifade etmektedir. Ayrıca toplum kalkınması, sanayileşme ve kentleşmeye paralel olarak kişilerin çok eşyalı bir yaşam biçimine yönelmesi, yaşam kalitesini

¹³⁷ H.İnceler Sarıhan, **Rekabette Başarının Yolu; Teknoloji Yönetimi**, Desnet Yay., İstanbul 1998, s.251-256

¹³⁸ “Seviyeli Sohbet” **Hürriyet**, 4.7.1998, s.12

yansıtan göstergeler olarak kabul edildiğine göre bunların ışığında Türkiye'deki rakamsal göstergeler de önemlidir.

Diğer taraftan bilişim dünyasının merkezi Silikon Vadisi'nde örgütler arasında yaşanan rekabette "Tell me network" değişik bir yol izlemektedir. Günün 24 saati aktif olan örgüt, çalışanların uyku problemlerini çözmek için yatakları ofise taşımış olup, ağır bir çalışma gününden sonra trafik stresi çekmek istemeyen çalışanlar ofislerinde dinlenme şansına sahiptirler.¹⁴⁰ Diğer bir ifadeyle "çalışma yaşamı kalitesi"; işletmelerde daha yüksek olup, iş görenlerin verimliliği ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. İş/örgütünden doyum sağlayan bireyin bağlılığının artacağı, daha az gerginlik içinde olacağı(stres) ve kaliteli hizmet-ürün sunacağı beklenir. Bu arada kaza oranlarında düşmeler ve meslek hastalıklarında azalmalar ile görev değişikliğine ve yükseltilmeye uyumun artacağı varsayılır ve kamu görevlisinin fiziksel ve ruhsal sağlığında ilerleme beklenir. Yine çalışma yaşamıyla da ilgili bir olay da bilgisayar ve buzdolabı teknolojilerini bir araya getiren ürünün, aile bireyelerine yemek pişirmek, mesaj ulaştırmak, TV izlemek, alışveriş yapmak ve internette dolaşmak gibi pek çok konuda yardımcı olmasıdır. Akıllı buzdolabının yanı sıra hiç el değmeden kendi kendine odaları temizleyen robot süpürgesi de kullanıma hazırdır.¹⁴¹ Kamu personeli yakında bu tür imkanlardan yararlanarak, mesleki çalışmalarını ile daha çok ilgilenebilir. Diğer yandan bankalarda bilgisayar başındaki personel için yeni bir çalışma anlayışına gidilmektedir. "Bankacı" denince eskiden akla koyu renk takım elbiseli insanlar gelirdi. Oysa şimdi kot pantolonlu, lastik ayakkabılı gençler, bankaların fon yönetimi bölümünde bilgisayarların başında çalışmakta olup, yaşları 25-30 arasındadır. Ancak mesailer halen 18:00'de bitmektedir. İşleri streslidir, hesap işleriyle yoğunlaşmak, güncel ve ekonomik gelişmeleri takip etmek zorundadırlar. Çabuk düşünmeli, çabuk karar vermeliler. Yani yurtdışından örnek alınarak bu kurumlarda, cuma günü serbest kıyafet günü ilan edilmiştir. Yöneticilere göre, serbest kıyafet uygulamasının başlamasıyla çalışanların işe geliş şekilleri değişmiş, artık kendilerini daha enerjik hissetmişler, hatta 4 günlük stresten kurtulduklarını belirtmişlerdir. İki yıl önce başlayan ve Demirbank, Citibank, Kapital Leasing, Kapital Factoring, Ulusalbank, ABN Amro gibi pek çok kuruluşun katıldığı bu uygulama, yabancı ülkelerde uzun zamandır

¹⁴⁰"Silikon Vadisinde Uyku Zamanı", **Startek, Bilgisayar ve Teknoloji Dergisi**, 21.11.1999, Sayı 2, s.5, www.stargazete.com.tr

¹⁴¹"Buzdolapları bilgisayar sayesinde artık evlerin merkezi olacak:Akıllı buzdolabı geliyor.", **Sabah**, 29.4.2000, s.8

uygulanmaktadır.¹⁴² Türkiye’de özellikle sıcak yaz aylarında bütün kamu kurum ve kuruluşlarında böyle bir uygulamaya gidilebilir.

C-BÜRO İÇİ YERLEŞİM VE ERGONOMİDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Leitz, iş dünyasına her ortam ve işe uyarlanabilen yeni ürün dizisi Tarifold’u sunmuş olup, masaüstü dağınıklığını önleyen, düzenli bir akışı, hatasız ve süratli çalışmayı sağlayan Tarifold ürünleri masa, makine, duvar üstünde kullanılabilen değişik ebatlarda ergonomik poşetlerden oluşmaktadır. Bunların mafsallı, serbest, askılı, dikey, yatay, üstten ve yandan açık çeşitleri bulunmaktadır. Diğer yandan piyasadaki klavyeler “karpal tünel sendromu” denilen bilekte sinir sıkışmasına neden olmaktadır. Cornell Üniversitesi’nden ergonometri profesörü A.Hedge’nin önerisiyle La Jolla Ergonomik-Interface Keyboard Systems’in geliştirdiği akordeon benzeri klavye, bu hastalığın oluşumunu engellemektedir. Dikey bölünmüş klavyede tuşlar dışa baktığı için, bilekler bükülmeden doğal haline akın bir şekilde tutulmaktadır. Şu anda yalnızca prototip olarak üretilen klavyenin yakında yatay klavyelerin yerini alacağı beklenmektedir.¹⁴³

Ergonomi, disiplinler arası bir ar-ge alanı olarak insan ve iş sistemleri arasındaki ilişkiyi inceleyen, her iki tarafın özelliklerini araştıran, insan ve iş sisteminin birbirine uyumunu sağlamak için iş sistemlerinin şekillendirilmesine ilişkin çalışmalar yapan bir bilim dalıdır. Ergonomiye ilgi alanının genişlemesine, içerik zenginleşmesine yol açan gelişmelerden biri, teknolojik değişimin çalışma yaşamında yarattığı değişikliklerdir. Anatomi, fizyoloji, antropometri, endüstri mühendisliği, çalışma psikolojisi, ekonomi başta olmak üzere ergonomi, bir çok bilim alanı ile işbirliği halindedir. Personel sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin araştırmalar da ergonominin kapsamı içindedir. Ergonominin katkılarında birisi, personel ve iş arasındaki uyumu sağlama yönündeki araştırmaları gerçekleştirirken, verimlilik, ekonomiklik gibi iş ortamı gereklerini göz ardı etmeyip, insancılık ve verimlilik ölçülerinin uzlaştığı alanları arayıp bulmada gösterdiği yaratıcılık performansı ve başarısıdır. Mimarının teknolojik ve sosyolojik gelişmelerle yönlendirildiğini vurgulayan Hayden, mimarının stile dayandığını, stillerin de klasik, uluslararası, teknoloji bağlantılı olduğunu, plastik, fiber optik ve alüminyumdan üretilen malzemelerin kullanımının yaygınlaşacağını, yakın gelecekte bilgisayarlar tarafından yönetilen binaların inşa edileceğini, Teksas’taki bir binanın ısıya duyarlı biçimde inşa

¹⁴²“Bankacılık sektörü cuma günleri kıyafet rahatlığı yaşıyor. Uygulama daha çok bilgisayar başındakilere.”, **Sabah**, 8.4.2000, s.3

¹⁴³ “Sakatlıklara karşı ergonomik klavye”, **Cumhuriyet, Bilim ve Teknik**, 1.4.2000, s.11. A.Fikret Ar, **Büro Yönetim Teknikleri**, Yargı Yayınevi, 6.baskı, Ankara, 1999

edilmesini, kalın camlarla sıcağa ve soğuğa karşı dayanıklı hale getirilmesini belirtmektedir. Işığın çalışanlara yansıma şekli, havalandırmanın kullanışlı olması, reflektif ortamlarda gözlerin daha az yorulması Hayden'i ilgilendirmiştir. Sesin emilmesi, koltukların rahatlığı, taşların kalitesi de önemlidir. Mekandan maksimum yararlanma olanağı sağlanmalıdır. Hayden'e göre her meslek sahibine göre ofis dizayn edilmelidir. Çünkü bir avukatın ofisiyle bir gazetecinin ofisi birbirine benzemez. Hayden ABD'de özürli personelin rahatlıkla çalışabileceği ofisler meydana getirilmesi, ulaşım sorunlarını ortadan kaldıran ortamların yaratılması için mimarların çalıştığını belirtmiştir.¹⁴⁴ Yakında kamu personel yönetimi, yönetim bilimi kavramlarıyla doğrudan ve çok daha yakın ilişki içinde bulunacak ve modelde yerini alacaktır.

Türkiye'de 1970 ve 1980'lerin ortalarına kadar olan süreçte ergonominin uğraş alanları: İnsan işgücünden yararlanma, ürünlerin ergonomisi, radyasyon, kadın işçiler, insani ilişkiler, iş kapasitesi, fabrika yerleşim planlaması, verimlilik, çalışanların enerji tüketimi, toksikoloji, işitme kaybı, beslenme, aşırı çalışma, vardiya çalışması, ücret tespiti, otomasyon, aralıklı çalışma, örgüt psikolojisi, yaş, zararlı gaz ve buharlar, kimyasallar, antropometri, toplu pazarlık, engelli işçiler, gürültü, çevre, işçi sendikaları, eğitim, sıcak ve soğuk ortamda çalışma, dinlenme, liderlik, etkileşim, sağlık koruma, güvenlik, çıraklık, personel seçimi ve terfisi, sosyo-ekonomik problemler, sosyal güvenlik, algılama, grup dinamikleri, motivasyon, insanın kapasite ve performansı, insan-makine kompleksi, bilgi-geri beslemesi, kazalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği, devamsızlık, görev ve sorumluluk, otorite, moral ve fiziksel sağlıktır.¹⁴⁵ Görüldüğü üzere ergonomi ve kamu personel yönetimi arasında konuları itibarıyla bir ilişki vardır. Yani "ergonomi", BT etkisinde kamu personel yönetimi modelinde yeni bir kavram olarak yerini almaktadır.

Teknoloji uzun yıllar çalışma yaşamında insanı uyuma zorlayan değişmez bir faktör olmasına rağmen, gelişiminin her aşamasında personeli çalışmanın yaşamı tehdit eden yönleri(iş kazası riski, meslek hastalığı)/zorluklarından kurtarma konusunda da katkılarda bulunmuştur. Mikro elektronik devrim tam otomasyon yoluyla, çalışan insanın aşırı yüklenim ve zorlanma alanlarını devralarak onu yaşamını tehdit eden çalışma koşullarından kurtarmaktadır. Endüstri robotlarının nükleer enerji santrallerinde, zararlı ışın tehlikesi karşısında çalışanların ve otomotiv sanayiinde iki büklüm çalışan kaynakçılar ile otomobillerin alt boyalarını yapanların yerini alması buna örnektir. Yeni teknolojiler insan yapısı ve ihtiyaçlarını eskiye kıyasla çok daha fazla dikkate alan esnek yapılı iş sistemleri oluşturmak için büyük fırsatlar vermektedir.

¹⁴⁴ Kadir Gönüllü, "Mimaride İnsana Odaklı Teknoloji Devrimi Yaşanıyor", *Kariyer Dünyası*, Aralık 97, Sayı3, s.84-85
¹⁴⁵ H.Okan Durmuş, "Ergonomik Bir Toplum Yaratmak", *MPM, Kalkınmada Anahtar, Verimlilik*, Mart 2000, Yıl 11, Sayı 135, s.5

Hatta bu sistemlerin güdülenmiş insana, insanın yaratıcı potansiyeline ihtiyaç duyduğu, "insancıllaştırma gereği"ni içinde taşıdığı belirtilebilir. İnsanın potansiyellerini kullanmasına imkan tanıyan bu gelişmeleri ile teknolojik gelişimin gereklerinden biri olan yeniden eğitimin, çalışan insanın kişilik gelişmesine de katkıda bulunacağı bir gerçektir. Mikro elektronik devrim ve otomasyon, çalışanların işlerini de elinden alma eğilimindedir. İnsansız fabrikaların artık bir hayal olmaktan çıkmaya başladığı günümüzde, robotlar, çalışma yaşamını insana özgü bir alan olmaktan çıkarma tehdidiyle, insancıllaştırma düşüncesi ile taban tabana zıt bir gelişmenin habercisi gibidirler. Küreselleşme ve rekabet koşullarının yoğun teknoloji kullanımını daha ekonomik bir tercih haline getirmesi, ülkelerdeki işsizlik sorununun boyutlarını genişletebilecektir. Sonuçta neyin insancıl olup, neyin olmadığı konusunda tereddüde düşülebilir.

Endüstri ve örgüt psikolojisi, personelle ilgili sorunlara ve değerlere psikoloji biliminin uygulanmasıdır. Personel seçiminden, performans değerlendirmesine, İKY'nden, örgütsel güç kullanımına kadar bir çok konu bu alanın kapsamı içindedir. Motivasyon, gruplar, liderlik, örgütsel davranış ve örgüt kültürü kavramları da bilginin hem üretilmesinde, hem de uygulanmasında anahtar kavramlardır.¹⁴⁶

C-YASALARA UYGUNLUK VE BİLİŞİM SUÇLARI ETKİSİ

Bilişim suçları son dönemde kriminolog, hukukçu, bilişim uzmanları ve bilgisayar kullanıcılarını hatta bu konuda araştırma yapan biz akademisyenleri ilgilendirmektedir. Bilişim(informatics) iletişim yapısı ve özellikleri, bilginin aktarılması, organize edilmesi, saklanması, tekrar elde edilmesi, değerlendirilmesi ve dağıtımı için gerekli kuram ve yöntemler ile bilgiyi kaynağından alıp kullanıcıya aktaran, genel sistem birimi, siberetik, otomasyon, insanın çalışma çevresindeki teknolojileri temel alan bilgi sistemleri, şebekeleri, işlevleri, süreçleri ve etkinlikleri içeren bilim ve teknolojiye verilen isim olarak tanımlanabilir. Gelecekteki toplumların günümüzdekinden çok daha fazla bilgi işlem yapacağı düşünülmektedir. Bilgisayar ve telekomünikasyon dünyası birleşmiş, bilgi işlemde telekomünikasyon ve terminaller kullanılmaya başlanmıştır. Sınır ötesi veri akışı, telefon/teleks şebekeleri ile sağlanmaktadır. Günümüzde bankalar, sigorta örgütleri, otomobil imalatçıları, ilaç örgütleri, seyahat acenteleri petrol örgütleri ve finansal kiralama sektörü gibi çeşitli sanayi ve ticaret sektörleri arasında uluslararası düzeyde bilgi akışı bulunmaktadır.

¹⁴⁶Suna Tevruz, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, T.Psikologlar Derneği ve KALDER Yayını, 2.baskı, Ankara, 1997

-BT; mal ve hizmetlerin ev terminalleri aracılığıyla satın alınması, otomatik pazarlama, ürün bulunurluğu/pazarlama sistemleri, satış stratejisi analizi, strateji ve diplomasi seçme modelleri,
-Senet ve çek kullanmadan kağıtsız elektronik ödeme işlemleri, bilgisayarlar, keşif robotları, hareketli robot işçiler, benzetim ve prototip üretim, oynayan robotlar, konuşma tercümeleme,
-Yangın ve hırsızlığa karşı denetim, güvenlik, uzaktan tanıma, ulusal savunma sistemleri(iletişim, benzetim, erken uyarı vb.),
-Video-teks, uydu, TV, elektronik posta, iş bulma bilgi sistemleri, problem çözücü sistemler, hava tahmini, profesyonel bilgi sistemi, telefon, uzaktan tıbbi yardım, teşhis, telefon ansiklopedisi, bilgi bankaları, otomobillerde şanzıman, göstergeler, güvenlik ve servis fonksiyonları gibi bütün fonksiyonların harekete geçirilmesinde kullanılan mikrobilgisayarlar, lastik havası, emniyet kemeri, hız sınırlaması vs.nin de bulunduğu sistemleri denetleyecektir.

Bilgisayarların uzmanlaşmayı güçlendirmesine karşın, anlamsızlık, yabancılaşma, çalışma arkadaşlarından iş ortamında kendini soyutlama duygusu oluşturması kamu personeli üzerinde olumsuz yönlü BT etkisi olarak düşünülmektedir. İlk bilişim suçunun 1966'da Minneapolis Tribune'de yayınlanan "Bilgisayar uzmanı, banka hesabında tahrifat yapmakla suçlanıyor." başlıklı makale ile kamuoyuna yansıdığı bilinmektedir. Daha sonra Parker 1970'de Standford Araştırma Enstitüsü'nde "Bilgisayarın Kötüye Kullanılması" adı altında bir proje başlatmıştır. Türkiye'de BT ile işlenmeye başlanmış bulunan zimmete geçirme, sahtekarlık, dolandırıcılık, hırsızlık gibi hukuksal sorunların çözümünde; BT değişkenini dikkate alan yeni bir hukuk sisteminin ve BT'nin kendi hukukunun geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bir örgütün bütün bilgisayar sisteminin tek bir kişi tarafından incelenmesi imkansızdır. Manuel sistemlerde birkaç ton kağıt üzerinde saklanabilen bilgiler, bilgisayarlı sistemlerde tek bir manyetik bant üzerindeki elektronik karakterlere sıkıştırılabilmektedir. Bankalar vb. şubelerinde yaygın terminal sistemleri kurmuşlardır. Diğer yandan devlet kurumları da(SSK, PTT, Elektrik İdaresi, Hava Yolları, Vergi Daireleri, Mülki İdareler, Saymanlıklar, Yerel Yönetimler(personel ve maaş muhasebesi, sosyal yardımlar) artan biçimde BT'ni kullanmaktadır. Büyük miktarda bilgi toplanması ve çok sayıda günlük işlem yapılması, kontrollerde güçlülere ve bilgi işleminde fazla miktarda yanlış yapılmasına yol açmaktadır. Bu durum bir fırsat yapısı oluşturmakta ve bilişim sistemlerini kasıtlı hareketlere karşı savunmasız bırakmaktadır. Bilgisayardaki yüksek hata düzeyinin, çok miktardaki işlemde kaynaklandığı düşünülmektedir. Bir de BT, uzmanlaşma ve işbölümü eğilimini artırmaktadır. Veri kalitesi ile ilgili sorumluluk daha çok sayıdaki personel ve bölümlere dağıtılmaktadır. BT'ndeki uzmanlaşma ve gelişmeyle, işlemler arasında ayırım ile planlama ve uygulamada işbölümü olmaktadır. Bilgiyi işleyen personel, çıkacak bilginin kalitesinden sorumlu tutulmamaktadır. Veri sistemine giren bilgiler, muhasebe fişleri veya temel bilgileri içeren diğer dokümanlardan ayrı ve manyetik ortamlarda noktalar şeklindedir. Böylece bilgiler üzerinde suç oluşturacak eylemlerin kolaylıkla

yapılabilmesini sağlamaktadır. BS'nde henüz etkili bir kontrol yoktur. Eski manuel sistemde görevi kontrol eden personel vardı. Manuel sistemlerde bağımsız olarak yapılan muhasebe rutin işlemleri, bilişim sistemlerinde tek bir EBİ yordamına indirilmektedir. İşletim sistemleri ve diğer denetleyici yazılım bilgisayar satıcıları veya uzmanlar tarafından sağlanmakta, bu sistemler kullanıcıların kontrolü dışında bulunmaktadır. BS'ne adapte edilebilecek etkin kontrol sistemlerinin olması; kasıtlı hareket yapılmasını azaltacaktır.

Manuel sistemlerde görevlilerin makbuz imzalaması gerekmektedir. Çok terminalli bilgisayar sistemlerinde ise, yetkililerin kontrollerine rağmen "anonimite" korunmaktadır. Mağdur ve kazanılan obje, anonimdir. Suçlu kimin malını aldığını bilmemekte, kurban ile temas kurmamaktadır. Suçlu açısından kullanılan sadece rakamlardır, asıl mağdur belirli bir kişi değil, bilgisayardır. Bugün veri ortamı üzerine kaydedilmiş sinyaller şeklinde büyük miktarlardaki nakit ödeme emirleri üzerinde yapılabilecek tahrifata karşı özel bir tedbir alınmadan nakledilmektedir. Sisteme müdahale edebilecek bilgiye sahip kişilerin sayıca az olması bir noktada iyidir. Bilişim hakkındaki bilgisini, suç oluşturan amaçlar için kullanmaya niyetli olan bir kişi, kendi yetenekleri ile diğer görevlilerin yetenekleri arasındaki boşluktan dolayı yakalanma riskinin az olduğunu bilmektedir. BS'nı işleyen kişilerin çoğu BS'nde çalışmaktadır. Gelecekte bilişim bilgisinin geniş çapta yayılması beklenmektedir; tahminlere göre 15 yılda bilişim yetenekleri, okuma yazma kadar yaygınlaşacaktır. Bilişim suçları; izinsiz olarak bilgisayara dayalı kişisel dosyanın açılması/tutulması, sınır dokunulmazlığına karşı işlenen suçlar, bilgi hırsızlığına karşı koruma ile ilgili kanunların ihlal edilmesi ile kişisel bilgi verilmesi ve bilgi tecavüzüdür. EBİ kayıtlarına yasa dışı yollarla erişilmesi/yasal olmayan şekilde değiştirilmesi, silinmesi, bu tür kayıtlara girilmesidir. BT'nin kötü kullanımlarının(özellikle Türkiye'de) mevcut kanunlar altında cezalandırılması gereklidir. ABD'de bilgisayarla ilgili suçlar; fikir haklarına karşı tecavüzler, bilgisayar donanımına ve gereçlerine karşı işlenen suçlar, bilgisayar kullanıcılarına karşı işlenen suçlar başlıklarında toplanmıştır. Günümüzde BS ile ilgili suçlar için Florida, Colorado, Rhode Island, Michigan, New Mexico, Arizona, Almanya, İngiltere, Fransa, İtalya, İsveç hatta eski SSCB'de kanun/uygulamalar bulunmaktadır. BS teknolojisindeki hızlı gelişme sonucunda, siparişlerin yerine getirilmesi, para kayıtlarının tutulması, borçlandırma, gönderme, faturalama, muhasebe, transfer, uzlaştırma, depolama, ücret ödemeleri, krediler, tescil vs. ile ilgili manuel işlemlerde değişiklikler olmuştur. Yerini otomatik işlem(bilgisayar)

almış, ve beyaz yakalı suçların çevresi daralmıştır. BT kullanımıyla suçlu, yakalanma riski fazla olmadan büyük miktarlarda parayı zimmetine geçirebilir.

Bilişim sistemleri kötüye kullanılabilir. Bir/birkaç fail BT ile yaptığı, bir/birkaç mağduru zarara uğratarak, zararlı eylemler yapabilmektedir. Avustralya'daki Caulfield Teknoloji Enstitüsündeki BS'nin Kötüye Kullanılmasını Araştırma Bürosu; hırsızlık, zimmete geçirme, sahtekarlık vb.ni araştırmakta giren/çıkan bilgilerin yetkisizce kullanılması, terminaller vasıtasıyla BS'ne yetki olmadan girilmesi, uygulama programlarının yetki dışı uygulanması, kullanılması, EBI sistemine karşı işlenen suçlar, donanım, dosyalar ve çıkan bilgilerin çalınması, bilgisayar sistem donanımına karşı sabotaj, verilerin yetki dışı durdurulmasıdır. BS terimi, bilişim sistemiyle ilgili olmak kaydıyla her tür suç tipini kapsayabilir.

Bu konuda şu çözüm önerileri getirilebilir:

- Kamu dosyalarındaki bilgilere erişme, bilgi hürriyeti sorunları çözümlenmeli,
- Halkın ve uzmanların öğretimi ve eğitimi sağlanmalı,
- Devlet desteği ile ar-ge, ileriye dönük tahminler yapılmalı,
- BS'nin sosyal etkisi incelenmeli,
- Bilişim alanında özel ulusal projeler uygulamaya konulmalı,
- Bilişim ürün ve hizmetleri elde edilmeli, bunlar uzman kuruluşlar aracılığıyla yapılmalı,
- Devlet alımlarında çeşitli birimler arasında koordinasyon sağlanmalı,
- Bilgisayar/iletişim tesisleri geliştirilmeli,
- Sistem tasarımı yöntemleri, geliştirilmiş yazılım paketleri ve güvenlik ile ilgili standardizasyon sorunları aşılmalı,
- Çeşitli ulusal yazılım ve donanım örgütleri desteklenmeli, bilgisayar pazarındaki ulusal çabaların koordine edilmeli, yerli üretim için çaba harcanmalı,
- Bilgisayar danışmanlık kuruluşlarının oluşturulmalı,
- Kamu bilişim sistemlerinin gelişimi ve iletilmesi bölgelere yayılmalı,
- Bilgilerin işlenmesi ve kullanımı koordine edilmeli, sosyal planlama ve istatistik açısından bilgi bankaları oluşturmalı, toplanan bilgilerin kullanılması, bilişim sistemlerinin bütçelendirilmesi ile ilgili olarak metodoloji alanında koordinasyon sağlanmalı,
- Fiyatlandırma politikaları oluşturulmalıdır.

Ekonomik suçun çevresi, masa, dokümanlar, yazı malzemesi, hesap makinesi ve kazanılacak nesne yani paradır. Manuel sistemlerde fırsat yapısı bilişim sistemlerinin fırsat yapısına göre değişiktir. BT'ne geçişle suçlu için yeni bir çevre yaratılmıştır. Çünkü büyük miktarlarda bilgi veri tabanında/bankasında yoğunlaşmaktadır. BS kritik üretim süreçlerinin kontrol edilmesinde kullanıldığı gibi; sağlık hizmetleri de bilgisayarlaştırılmıştır. Suç uygulamaları için yeni çevrelerse; bilişim merkezleri, terminaller, iletişim araçları, disk, disket, manyetik bant, kaset vb.dir. Bilgisayarda yapılan işlemlerin bir ara kademesi kontroller ve kayıttır. Bilgisayarda da personel ile arşivlenmiş bilgilerden sorumlu olan bilgisayar operatörleri, programcılar ve diğerleri bu bilgiler ile temas etmektedir. BS'nin bütün hata ve eksiklikleri saptanıncaya kadar sistem uzun süre kullanılmaktadır. Yani hata ve eksiklik çok zor ortaya çıkarılmaktadır. BS bazen kasıtsızdır, bazı hatalar, ihmaller de suçun işlenmesine nedendir. Bu suçun

hedefi olan en önemli sektörler, ticari kuruluşlar, kamu ve iletişim sektörleri, bankalar ve üniversiteler vb.dir. BS olmadan hesapların yuvarlatılması biçiminde sahtekarlık yapılamaz. Yuvarlatılma rutin işlemleri gerektirir. Bilgi aldatmacası, truva atı, salam tekniği, superzapping, kapan kapakları, mantık bombaları, yazılım bombaları, saatli bombalar, tavşanlar, solucanlar, asenkronize saldırı, leşçilik, veri sızdırma, yan kesicilik, taklit, tel salma, similasyon, modelleme, bug-ware, bukalamum gibi ifadeler bilişim suçu işlenmesi ile ilgili teknik ve taktik yöntemlerdir.

Ayrıca binlerce bilgisayarı felce uğratan aşk böceği virüsünü yaydıklarından şüphelenilen Filipinli çiftin evine yapılan polis baskınında en önemli kanıtlar olan bilgisayar ve telefon cihazı bulunamamıştır!¹⁴⁷ Klasik suçlarda araştırmalar suçun işlenmesinde zamanın önemli bir risk faktörü olduğunu göstermektedir. Suçun işlendiği süre içinde(ani/mütemadi suç) bunun tespit edilmesi, alarm sisteminin devreye girmesi tehlikesi büyüktür. Bilgi işlem, saniye ve saniyenin bölümleri gibi zaman kavramlarını kullanmaktadır. Bilgisayarlar arasında/bilgisayar ile kullanıcı arasındaki coğrafi uzaklıklar kalkmıştır. BS içindeki bir suçun sınırsız bir uzaklıktan işlenmesi mümkündür. Suç eylemi olasılığı, ulusal sınırları aşmıştır. Usul hukuku açısından ulusal ve uluslararası alanlarda yeni düzenlemeler gereklidir. Bilgisayar ilişkili sahtekarlığın yapılması için, suçlunun BS hakkında bilgi sahibi olması gerektiği belirtilmektedir. Bilişim suçlarının suç kaydı olmayan itibarlı kişiler oldukları bilinmektedir. Bir çok olayda bu kişilerin BS, ilk suçları olarak kayda geçmiştir. Bunlar yetkisi olmayan kişilerin bilgilere ulaşması/kullanmasının yasak olduğunu bilmektedir. Öğrenciler bilginin kendisini değil, sistemi yenmekle ilgilendiklerini iddia etmektedir. Ancak bu yolla kritik durumlarda bilgisayarı yetkileri dışında kullanabilmekte ve deneyim kazanmaktadır. Potansiyel suçlularsa, bilişim uzmanları grubuna dahil olan, BT'ni ve bilgi işlemi kendilerini kontrol edenler, patronlar ve denetçilerden çok daha iyi bilen ve yüksek düzeyde entelektüel eylem yapabilen kişilerdir. Mahkemeler, bilişimle ilgili kuralların, kendi hukuklarına girdiği ölçüde yargı işlevlerini yerine getirmektedirler. Geçmişte elektrik akımının alçalıp yükselmesi/kesilmesi, bir zamanlar bilgisayar kullanıcıları için olumsuzdu. Ekranlar dolusu bilgi silinir, bilgisayar sistemleri işlemez hale gelirdi. Teknolojik gelişmeler sonucu kesintisiz güç kaynakları, artık kullanıcıların hizmetindedir. US 9001'in; sistem çalışırken modüllerin takıp çıkarılması, bağımsız modüller sayesinde hata toleranslı çalışma, ağdan yönetim ve otomatik kapatma imkanları vardır. Ağırlıkları 16 kilogramdan aşağı olan modüller, taşıma ve montaj

¹⁴⁷ "Bu Nasıl Soruşturma", Yeni Binyıl, 10.5.2000, s.13

açısından kolaylık sağlamaktadır. İtranet, telefon, faks, teleks, fotokopi maliyetlerini azaltmakta, örgütlerin %95'inin intranet kullanacağı belirtilmektedir.

Türkiye'de fikir ve sanat eserleri aynı adlı ve 5846 sayılı(FSEK) kanunla korunmaktadır. Bu Kanunun yetersiz olduğu gerekçesi ile sinema, video ve müzik eserleri ayrıca 3257 sayılı yasa ile korunma altına alınmıştır.¹⁴⁸ Bilgisayar oyun kasetlerinin hangi kanunun koruması altında olduğu açık değildir. Ancak sistematik hukuk yorumu ilkesiyle, oyun kasetlerinin, FSEK tarafından korunduğu söylenebilir. FSEK, her türlü fikir ve sanat eserlerini koruma kapsamına aldığı için bilgisayar oyunlarının bu özel kanunun koruması altında olduğu kabul edilir. Bu kanunun öngördüğü idari işlemler(bandrol, işaretleme vb.) yapılmalıdır. Yabancı bir oyun da bu kanunda açıklanan koruma tedbirleri ile korunacaktır. Ters davranışlar, tazminat ve ceza hukuku açısından sonuçlar doğurur. Kültür Bak. Fikir ve Sanat Eserleri Genel Müdürlüğü, bilgisayar programları için üretici kodu vermekte ancak işletme belgesi vermemekte, bilgisayar programlarını "eser" statüsünde kabul etmemektedir. Müdürlüğün bu konudaki takdirinin hukuka aykırı olduğunu, ilgili firmaların Bakanlık aleyhine, bilgisayar programlarının eser sayılması yerine reddi işlemlerinin iptali amacı ile idari davlar açabileceği düşünülebilir. Bilgisayar programı eser sayılır ve eser sahibinin hukuki hakları vardır. Hak sahibi olduğunu belgeleyen kimse, hakkı ihlal eden şahsın bu fiilini tespit ettirebilir ve ihtiyati tedbir istenir. Tedbir, usulsüz olarak(telif hakkı alınmaksızın) satılan kasetler içindir. Bu konuda açılacak davalar şunlardır:

Tecavüzün Kaldırılması Davası:Telif hakkı ihlal edilen taraf delillerle mahkemeye başvurup(tespit raporu, orijinal kaset, distribütörlük anlaşması, hakların korunması için vekalet vb.) haklarına vaki tecavüzün kaldırılmasını isteyebilir.

Manevi Tazminat Davası:Telif hakları ihlal edilen hak sahibi kişi, haklara tecavüz olduğu iddiasında da bulunabilir. Aynı dava içinde/ayrı bir dava şeklinde manevi tazminat isteyebilir. Manevi tazminat, para talebi olabileceği gibi, verilecek mahkeme kararının gazetelerde yayınlanması da olabilir.

Maddi Tazminat Davası:Hak sahibi eser üzerindeki mali haklarını talep edebilir. Bu talep normal usullerde talep edeceği rakamın %50 fazlasıdır. Bu arada haksız rekabet söz konusu olduğu iddiası ile hak sahibi tarafından ayrıca zarara uğradığı gerekçesi ile zarar bedeli istenebilir. Bu durumda tazminatın hesaplanması, bilirkişiler vasıtasıyla olacaktır.

Şahsi Ceza Davası:Hak sahibi, manevi ve mali haklara tecavüz varsa, ayrıca doğrudan şahsi ceza davası açabilir. Ancak bunun için en azından tespit türünden ciddi deliller olması gerekir. Kanun bu takdirde verilecek cezayı 1 ay-3 yıl hapis cezası olarak tespit etmiştir. Genellikle alt sınır verilir.

Hak sahibinin Sinema, Video ve Müzik Eserleri Kanununa göre hukuki hakları incelendiğinde, bu kanunun kapsamına giren kasetlerin satımı ile uğraşacak kişi, belediyeden işletmeciyi ruhsatı almalıdır. İşletmeciyi ruhsatı alanlar, çoğaltma sırasında bandrol esaslarına uymalıdır. Belediyelere de bandrolsüz her kaset için para cezası

¹⁴⁸ Emin D. Aydın, **Bilişim Suçları ve Hukukuna Giriş**, Doruk Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 1997. Bilgisayar Yazılım Eserleri Kanun Tasarısı Teklifi ve bilişim/bilgisayar terimleri, s.143-218. Seha Selek, "Bilgisayar Suçları ve İç Denetim Yöntemleri", **DEÜ. İİBF. Dergisi**, 1995, Cilt 10, S.1, s.141-166

tahsil etme yetkisi verilmiştir. Bilgisayar programlarının tarifi yapılıncaya, hukuki korunma altına alınıncaya kadar hukuki karışıklık sürecektir. Halen belediyeler ve mülki amirler, bu kanun uyarınca kontrol yapamamaktadır. Mülki teşkilatın polisi bu konuda kullanması mümkün değildir. Ancak kanun maddeleri olduğu sürece, suni zorlamalarla bazı girişimler olabilir. Diğer yandan mahkeme vasıtasıyla hak sahibi tespit talebinde bulunabilir. Söz konusu kasetin satılıp satılmadığı tespit edilmeye çalışılır. Yukarıda sayılanlar dışında işletmeye gelenlerden sivil ise mutlaka kimlik istenmeli, şüphelenilirse ilgili kuruma (Emniyet amiri, belediye başkanı) bu şahısları kendilerinin gönderip göndermediği sorulmalıdır. Gerek ihtira ve modelleri, gerekse fikir ve sanat eserleri, yaratıcı zihin faaliyetinin ürünüdür. İhtiralar teknik eserlerdir. Fikir ve sanat eserleri ise bireysel zihnin özelliklerini taşır. Bilgisayar programlarının eser sayılıp sayılmayacağı sorun olup, tartışmalıdır. Fransız, Alman, Amerikan İhtira Hukukunda programcının niteliği belirginse, programın eser sayılması gerektiği düşüncesi benimsenmiştir. Bilgisayar programları hiçbir kanunun korunması altına alınmamıştır. Hukuki doktrinde benimsenen yaklaşıma göre bu programlar, sınai mülkiyet haklarını koruyan, ihtira beratı, markalar kanunu kapsamına girmez. Fikir ve sanat eserleri üzerinde koruma tedbirleri 1986'da Bern Birliği Anlaşması ile başlamış, bu anlaşma çeşitli aşamalardan geçerek değişiklikler getirmiştir. Uluslararası alanda teamül, bütün sorunlara rağmen her türlü fikir ve sanat ürününün koruma altına alınması yolundadır. Ülkeler iç hukuklarında bilgisayar programının "eser" sayılması için düzenlemelere gitmektedir. 5846 sayılı FSEK'in fikir ve sanat ürünlerini yeteri kadar koruma altına almadığı gerekçesi ile 1983'de 2936 sayılı yasa ile FSEK'in bazı maddeleri değiştirilmiştir. 1986'daki bir düzenleme ile 3257 sayılı Sinema, Video ve Müzik Eserleri isimli yeni bir kanun çıkarılmış ve bunlar koruma altına alınmıştır. Yine 1986'da Fikir ve Sanat Eserlerinin İşaretlenmesi Hakkında Yönetmelik çıkarılmış, bu yönetmelik 2.maddesinde işaretlenecek eserleri saymıştır. Hukuki ihtilaflar FSEK'e göre çözüleceğinden bilgisayar programının ne tür eser olduğu, bu kanuna göre tespit edilecektir. Kanunda bilgisayar programları eser olarak tanımlanmadığından ortaya çok ciddi karışıklıklar çıkacaktır. 6.6.1991 tarih ve 3756 sayılı Türk Ceza Kanunu'na eklenen maddeler ile "bilişim alanında suçlar" başlığında getirilen yeni düzenlemeye ilişkin görüşler incelendiğinde kanun gerekçesinde bilgisayar alanındaki gelişime paralel olarak oluşan BS türlerinin doğduğu ve bunların cezai müeyyideye bağlanması gerektiğinden bahsetmiştir. TCK'na eklenen 525/a maddesi bilgileri otomatik olarak işleme tabi tutmuş bir sisteme (bilgisayarlara) yerleştirilmiş programları, verileri vb. hukuka aykırı olarak ele geçirmeyi cezalandırmaktadır.

V-"KAMU PERSONELİ" SIFATININ SONA ERMESİNDE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİ

Ülkemizde yaklaşık 5 milyon kişi emekli olup; her 4 kişiden birisi kendi isteği dışında emeli olmuştur. Çoğu emeklilik maaşları ile geçinemedikleri için yeni ve ek iş ararken, sadece %0.4'lük bir grup emekli maaşı ile geçinebilmektedir. Tüm Emekliler Sendikası'nın yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de emeklilerin büyük çoğunluğunun SSK, devlet ve üniversite hastanelerinden yararlandığı; özel sağlık kuruluşlarından yararlanmanın ise %0.7'de kaldığı görülmüştür. Ülkemizde emeklilerin ikinci bir iş aramak zorunda kaldıklarını belirten Özalp, ikinci iş aramayanların ise -ruhsal durumunu bozacak şekilde, hiçbir şey yapmadan- evde oturduğunu belirtmiştir.¹⁴⁹ Diğer yandan SSK'dan emekli aylığı alanlar genelde 49-69 yaş grubundadır. 49 yaşın altında olanlar %24.4 iken, bu 44 yaşın altındakilerde %7.58'dir. Emeklilik yaşının yükselmesinde gerekçe olarak ileri sürülen erken yaşta emeklilik kapsamına giren bu grup, toplam içinde %7.5'luk bir paya sahiptir.¹⁵⁰ Kanımızca erken yaşta emeklilik gibi; yeni kanun tasarısıyla getirilmek istenen geç yaşta emeklilikte eleştirilmelidir. Ülkemizin yaşam koşullarına ve ortalama ömre uygun bir yaş sınırı tespit edilerek, gerekçesi de belirtilmelidir.

Diğer yandan kamu personel yönetiminde, kamu hizmetlerini rasyonelleştirecek ve BT etkisini dikkate alan yeniden yapılanma gereği vardır. Gelir dağılımını düzeltici ve işsizliği azaltıcı önlemler alınmalı, yeni yatırımlar özendirilmeli, eğitim sistemi tüm yönleriyle kapsamlı biçimde ele alınmalı, insan kaynakları 21.yüzyılın bilgi toplumu gereklerine göre yetiştirilmelidir. İlgili tüm kurumları bünyesinde toplayacak Ekonomi, Bilim ve Teknoloji Bakanlıkları kurulmalı, kapsamlı bir ulusal kalkınma, teknoloji ve ar-ge stratejisi belirlenmeli; dünyadaki gelişmeler yakından izlenerek sektörel teşvik programlarını yönlendirmek de dahil olmak üzere stratejik çalışmalar yapılmalıdır.¹⁵¹ Ayrıca Maliye Bakanlığı'nın başlattığı kredi kartı denetimleri, vatandaşın alınan KDV'nin ¼'ünün devlete ödendiğini, ¾'ünün lirasının ise kaybolduğunu göstermiştir. İlk aşamada 20 ildeki otomasyonlu vergi dairelerinden sonuç alınmış, bu illerdeki kredi kartlı satışlardaki vergi kaçacağı oranı %74'ü bulmuştur. Kredi kartıyla mal satanların, vatandaşın aldıkları verginin ¾'ünü kaçırdıkları ortaya çıkmıştır.¹⁵² Yine BT ilişkili gördüğümüz kredi kartları çalınabilmekte/bilinmeyen nedenle kart sahibinin bilgisi

¹⁴⁹"Avrupalı emekli olduktan sonra tatile çıkarken, Türk insanı emekl olduğunda bunalıma giriyor- Emeklilik intihar ettiriyor." *Posta*, 15.2.1998, s.6

¹⁵⁰"Emekliler çok da genç değil.", *Kariyer Dünyası*, Kasım 1997, s.21

¹⁵¹"21.Yüzyıla Taşınma Sözleşmesi", *Egevizyon*, ESİAD Yayını, sayı 25, Nisan 1998, s.7

¹⁵²"İş Ahlakı Sizlere Ömür", *Ekostar*, 17.3.2000

dışında üçüncü kişilerce harcama yapılabilen ve ekstrede bu harcama kalemleri görülmekte ve kart sahibi bunu ödedikten sonra itiraz ve dava açma hakkına sahip olmaktadır. BT'nin bu olumsuz etkilerine karşı kamusal düzenleme ve politikalar oluşturulmalıdır. Yaşlı ve bakıma muhtaç emeklilere evde maaş ödemesi projesi, yeni uygulamaya girmiştir. Emekli Sandığı, 60-70 yaşın üzerindeki emekli, dul ve yetimlere mektup göndererek, maaşını nasıl almak istediğini sormuştur. 4200 kişi maaşının evde ödenmesini istediğini belirlemiş, posta işletmesi de projeye ilgili çalışmayı tamamlamış ve test uygulamasına geçilmiştir.¹⁵³ Bu da BT'nin emeklilik yaşantısına etkisine yönelik kamu personel yönetimiyle ilgili bir unsurdur.

Kamu açıklarına kaynak olarak görülmesi nedeniyle özelleştirmek istenen KİT'lerin devlet üzerindeki yükünün hafiflediği, ancak yeni yatırım yapılmadığı için özel sektörle rekabet edemediği belirlenmiştir. Rapor'da KİT'lere yapılan yatırımlardaki bu azalışa karşın, söz konusu sürede istihdamda %13.8 gerileme olduğu kaydedilmiştir.¹⁵⁴ Türk sosyal güvenlik sisteminin geldiği noktada önemli sorunları bulunmakta; emekli aylıklarının bugünkü düzeyi, emeklileri düşük gelirle yaşamaya yöneltmektedir. İşveren ise yüksek oranlı prim vb. yüklerden dolayı, işgücü maliyetinin toplam maliyetleri yükselttiği ve rekabet gücünün bu durumdan olumsuz yönde etkilendiğinden şikayet etmektedir. Bu duruma bağlı olarak işveren ya sigorta bildiriminden kaçınmakta ya da eksik süre ve kazanç bildiriminde bulunmaktadır. 1997 sonu itibarıyla ülke nüfusunun %85.3'ü sosyal sigorta programları tarafından kapsamaktadır. Sağlık sigortası kapsamındaki nüfusun oranı ise %74.6'dır. Sosyal sigorta kurumları tarafından yürütülmekte olan emeklilik sistemlerinin aktüeryal dengeleri, erken yaşta emeklilik, prime esas ücret tavanının düşüklüğü, prim karşılığı olmayan ödemeler(SYZ), borçlanma-af ve intibak kanunları, yaratılan kanunların düşük getiri sağlaması, uzun yıllar seyreden yüksek oranlı enflasyon, sisteme politik müdahaleler, idari yapılanmadaki yetersizlik vb.nden dolayı bozulmuş, sistem sürdürülemez hale gelmiştir. 1992'de emeklilikteki yaş sınırının kaldırılmasıyla, yaşlılık riski ile karşılaşılardan ve yeterli süre prim ödemediğinden sigortalılara erken yaşta emeklilik imkanının sağlanmış olması sistemi sürdürülemez hale getirmiştir.¹⁵⁵

¹⁵³, "Emekliye evde maaş ekimde.", *Star*, 25.9.1999, s.11. "Memurlar Bordro Yaktı", *Yeni Asır*, 17.6.1999, s.11." Meral: Yasa Umutları Kırdı", *Yeni Asır*, Ekonomi, 9.9.1999, s. 7

¹⁵⁴ "KİT'ler bitkisel hayatta.", *Yeni Asır*, Ekonomi, 5.10.1998, s.7

¹⁵⁵"Sosyal Güvenlikte Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Gazete Ege*, 20.3.1999, s.9

Yasa dışı yollardan kazanılan paranın, yasal para haline getirilmesi için yapılan işlemlere "para aklama" denilir. İlegal silah satışları, uyuşturucu trafiği, büyük miktarda verilen rüşvetler, uluslararası para aklama mekanizmalarından geçerek temizlenmektedir. Temizleme işlemini yapanlar kirli parayı 1980'lerde olduğu gibi özel uçaklarla bir yerden başka bir yere taşıma yerine, internet teknolojisi olanaklarından yararlanmaktadır. Moskova'da yasa dışı yollardan elde edilen bir servet, bir tuşa dokunularak ABD'ye, oradan da birkaç tuşa daha dokunularak, herhangi bir Afrika ülkesine gönderilebilmektedir. Yasa dışı yollardan para kazanan Rus mafyasının internet üzerinden Amerikan bankaları aracılığıyla para aklama operasyonları yaptığına inanılmaktadır. Rusya'da kazanılan kirli paranın aklanması içinse ABD tercih edilmektedir.¹⁵⁶ Ülkemizde bu konuda yasal ve yönetsel önlemler alınmalıdır. Ayrıca acer zaman makinesi, bir soruyla sistemi istenilen zamana götürmekte, sadece 5 dakika içinde kullanıcı kaldığı yerden işine devam edebilmektedir. "Aspire time machine", kendi kategorisinde sistem genelini kapsayan ilk kurtarma aracıdır. Aspire kullanıcısı bu aracın verdiği güven ile yeni yazılım deneyebilir, BT'nin yeni özelliklerinden yararlanabilir. Kullanıcılar çaresiz kaldıkları/hata yaptıklarında tek bir soru sormaları gerekir: "Sistem en son ne zaman istediğim gibi çalıştı?" Ortalama geri yükleme süresi 5 dakikadır. Kişisel veri dosyaları bundan etkilenmemektedir.¹⁵⁷

Diğer yandan emekliler, tek ve çift sicil numaralarına göre maaş ödemesi uygulamasından zarar gördüğünü belirtmiş, zararının karşılanması için Tüketici Mahkemesi'ne başvurmuştur.¹⁵⁸ SSK'nın hazırladığı "Vur Ama Dinle" kitapçığında, kuruma en büyük eleştirinin hastane hizmetlerinden geldiği belirtilerek, 30 milyon kişiye hizmet veren hastanelerde oluşan uzun kuyrukların haklı yakınmalara neden olduğu belirtilmiştir. Bu sorunların aşılması için gerekli önlemler; hastanelerin sağlık örgütüne dönüştürülerek yerinden yönetim ilkesine göre yönetilmesi, genel sağlık sigortasının çıkarılması, aile hekimliği uygulamasının yaygınlaştırılması, tam gün yasasının çıkarılması ve hekime insanca yaşayabileceği bir aylık gelirin verilmesi, gerekli yasal değişikliklerin yapılması olarak belirtilmiştir. SSK hastanelerinin Türkiye'nin en verimli hastaneleri olduğu ifade edilmiştir.¹⁵⁹

¹⁵⁶"Karaparacılar da interneti keşfetti.", *Hürriyet*, 11.10.1999, s.12

¹⁵⁷ "Zamanda Yolculuk", *Milliyet*, Sektör Bilişim, 29.4.1999, s.11

¹⁵⁸ "Emekli SSK'yı mahkemeye verdi.", *Yeni Asır*, 5.10.1998, s.13

¹⁵⁹ "En ucuz sağlık hizmeti SSK'da"; *Yeni Asır*, 5.10.1998

Yukarıda da görüldüğü gibi üçüncü bölümde ülkemizde yönetim bilimi ve ilkelerine BT etkisi kısaca değerlendirildikten sonra, KPY'nin işlevleri üzerinde BT etkisi geniş biçimde incelenmiştir. Daha sonra ise örgütsel amaçlar üzerinde BT etkisi değerlendirilmiştir.

Kanımızca motivasyon, liderlik, psikolojik rehberlik, ergonomik yerleşim/çalışma ortamı, yaşam kalitesi, geleceğin örgüt ve personel yönetiminde önemli olacak ve modern yönetim sürecinde yetki devrine gerek kalmayacak, derinleşmemiş uzmanlığa geçilecektir. Denetim, BT kullanılarak sağlanacaktır. BT etkisindeki kamu yönetiminde denetim, iletişim, psikolojik danışmanlık, insan kaynakları yönetimi bölümleri, ar-ge, arşiv, halkla ilişkiler birimleri ile eğitim birimi, örgütlerde önem kazanacaktır. Tekno-demokrasi, doğrudan katılım, sivil toplum örgütleri, açık yönetim anlayışı ve toplumu oluşacaktır. Gizlilik, genel güvenlik ve Anayasanın değişmez maddelerindeki ilkeler çerçevesinde önemini korurken, gizlilik kavramı kamu yönetiminin had ve sınırlarını aşar derecede yönetenlerin sığındıkları bir sözcük olmaktan çıkabilir. Siyasi yolsuzluklar, torpil, mafya-siyaset-polis ilişkileri, kıdem ve liyakate önem verilmemesinin önündeki engel hep "gizlilik" kavramıdır. Başarım değerlendirmesinde de çağdaş ve objektif personel/performans değerlendirilmesi anlayışına gidilmelidir. Gizli sicil değerlendirilmesi uygulamaları, açıklığa ve çağdaş başarım değerlendirme yöntemlerine yerini bırakmalıdır. Emeklilik yaşı ve insan ömrü yükselecekse de kişinin eğitimde geçen yılları(eğitim süresi-niteliği) artmaktadır. Dolayısıyla daha geç yaşlarda(25-30) mesleğe/işe giriş yapılmaktadır. Sonuçta emeklilik yaşı da Türk insanının ortalama ömrü ve yıpranmışlığına göre belirlenmelidir. Ayrıca sendikalar, çalışma saatlerinin azaltılması, fazla mesai ücreti, ücretli tatil, emekli aylığı bağlanması, grev-lokavt uygulamaları vb.nde etkili ve başarılı olmuşlardır. Eleştirilmekle birlikte sendikalar, BT'nde çalışan uzman personelin çalışma süreleri, ücret, görev aylığı vb. üzerinde de çalışmalarını sürdürebilir. Fakat işçi-işveren arasındaki anlaşmazlıkların, BT ve iletişim etkeni nedeniyle ortadan kalkacağı da bazı uzmanlarca belirtilmektedir.

"Kamu Personel Yönetimi" kavramı, "İnsan Kaynakları Yönetimi" kavramına dönüşeceği; geleceğin yönetim anlayışında "insan"ın en önemli unsur olacağı beklenebilir. Kapalı kariyer Türk kamu yönetiminde sürdürülmekle beraber(Japonya'da da vardır. Japonya'da TKY, Amaçlara Göre Yönetim, ömür boyu istihdam, ailevi nitelikteki iş ilişkisi, iş garantisi vb. bulunmaktadır.), özel sektörde açık kariyer ve uzmanlık ön plana çıkacaktır. Özel-kamu-uluslararası sektörler arasında bilgi, hizmet, işlem hızı ve alışverişi BT etkisiyle hızla artacaktır. Türk kamu yönetimindeki personel sayısı zannedildiği gibi sayısal açıdan

fazla değildir, fakat bölgesel, sektörel, kurumsal dengesizlik vardır. Modern yönetim anlayışında arızı işsizlik, eksik/fazla istihdama çözüm bulunacağı düşünülmektedir. BT'ni kullanan yine insandır, dolayısıyla BT'nde de insanın önemi fazladır ve BT kadar önemini koruyacaktır.

Kıdem ve ilerlemede başarımlar esas olacaktır. Sebepsiz işten çıkarmalar önlenecektir. Modern yönetimde yöneticilerin konuları; teknolojinin etkileri, eğitim, sosyo-ekonomik sistem, organizasyonel eğitim, işgücüdür. Tele iş uygulamaları sonucunda maliyetler düşecek, çalışma biçimleri esnek olacaktır. Üretkenlik artacak, nitelikli personel istihdamına olanak sağlanacak, BT kırsal kalkınmaya yardımcı olacak; trafik sorunları azalacaktır. Olumsuzluklar ise izole ortam, marjinalite, örgütün geniş coğrafi alanda işgücünü izleme, denetleme, motive etme, örgüt kültürü, informel ilişkiler, hiyerarşik yapılanma, iletişim engelleridir. Geliştirdiğimiz "BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli" dikkate alınarak DMK ve ilgili mevzuat, içtihatlar ve şerhler üzerine yapılan bir içerik analizi biçimindeki incelemede; Türkiye'de BT/teknolojinin KPY üzerine etkisine dikkati çeken yasal düzenlemelere gidilmemiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine içerik analizi biçiminde TC dönemindeki bilimsel araştırmalar, raporlar, makaleler ve incelemeler tarandığında ise; aylık, ücret düzenlemeleri, ek göstergeler, tazminatlar, zam gibi mali haklar, kademe ilerlemesi, derece yükselmesi, işten çıkarma, disiplin cezası verme vb. birkaç alt başlıkta toplanabilecek yönde araştırmalar ve eserler verildiği görülmüştür. Ayrıca dönemsel olarak DMK ile ilgili yasal düzenlemeler ne yönde/hangi konularda olmuşsa, araştırmacı ve uzmanlar da o yönde araştırmalarda bulunmuş ve sonuçta bilimsel literatürde de o yönde eser verilmiştir. Ayrıca Türkiye'de KPY ve kamu personel rejiminde BT etkisini ele alan araştırma ve bilimsel çalışmalar hala çok azdır. Oysa Türkiye'nin BT sürecini kaçırmak üzere olduğu belirtilebilir.

Gelişen her yeni teknoloji, kendi hukukunu da geliştirmelidir. Türkiye'de son dönemlerde Devlet Kurumları(Türk Telekom, PTT, SSK, Elektrik İdaresi, Hava Yolları, Vergi Daireleri, Mülki İdareler, Saymanlıklar, Yerel Yönetimler(Personel, Maaş, Muhasebe Bölümleri, Sosyal Yardımlar Bölümü vb.) BT'ni kullanmaktadır. Diğer yandan BT ile çok sayıda günlük işlem yapılması kontrollerde güçlük ve yanlışlıklara yol açmaktadır. BT kullanımı sonucunda veri kalitesi ile ilgili sorumluluk, daha çok sayıda çalışana ve departmanlara dağıtılmaktadır. Bilgisayar suçlarını işleyen kimselerin çoğunun BT sistemlerinde çalışan uzman kişiler olması rastlantı değildir. Mevcut kanunlar altında Türkiye'de cezalandırma şüphelidir. Bilişim suçları kısaca bilgi aldatmacası, truva atı, superzapping, bug-ware, bukalamum, yazılım bombaları, mantık bombaları, saatli bombalar, tavşanlar, solucanlar, diğer

virüslerdir. BS'nin kötüye kullanılmasıyla; hırsızlık, zimmete geçirme, sahtekarlık olaylarına rastlanmaktadır. Diğer yandan giren/çıkan bilginin yetkisizce kullanılması, terminaller vasıtasıyla bilişim sistemine yetki olmadan girilmesi, uygulama programlarının yetki dışı kullanılması, donanımın, dosyaların, çıkan bilginin çalınması, sabotaj, verilerin yetki dışı durdurulmasıyla karşılaşılabilir. Bu konuda şu çözüm önerileri getirilebilir:

- Kamu bilgi hürriyeti sorunları çözümlenmelidir.
- Halkın ve uzmanların eğitimi, öğretimine önem verilmelidir.
- Devlet desteği ile Ar-Ge çalışmaları artırılmalıdır.
- Bilgisayar ve iletişim tesisleri geliştirilmelidir.
- Bilgisayar pazarındaki ulusal çabalar koordine edilmelidir. Yerli üretim için çaba harcanmalıdır.
- Bilgisayar danışmanlık kuruluşları oluşturulmalıdır.
- Kamu bilişim sistemleri geliştirilmelidir.
- Bilgi bankaları kurulmalıdır.

Bu tez çalışmasında ve modele ilişkin kısımda da görüldüğü gibi KPY, küreselleşme, BT, yönetim bilimi, hukuk, iktisat ve siyaset bilimleri, ergonomi hatta çevre yönetimi ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla KPY üzerine BT etkisi incelenirken, adı geçen etkenler ve bilimsel kavramlardan da uzak durulamamış, birbirleriyle bağlantılı olarak sonuç ta BT etkisinde yeni bir Kamu Personel Yönetimi Modeline geçilmesi gerekliliği söz konusu olmuştur. Bu konudaki modelimiz dördüncü bölümde sunulmuştur. Sonuç olarak Türkiye henüz sanayileşme eşiğini aşamamış ülkeler arasında kendi deneyimini değerlendirerek, geleceğin enformatik altyapısını inşa etme konusunda başarılı bir atılım yapabileceğine sahip bulunan pek az ülkeden biridir. Bu anlamda umutlu olmak gerekir. 2020'de entegre dünya sistemi ve ağlar arası bağlantıya geçilecektir ve Türkiye buna ulaşabilir. BT'ndeki ulusal pay en yüksek düzeye ulaştırılmalı; BT ve ET üreticisi olma hedefi kamusal ve personel yönlü politikalarda birinci sıraya çekilmelidir.

Dördüncü bölümde ise BT'nin Türkiye'de kamu personel yönetimi üzerine etkileri hakkında geliştirilen bir model ve bu modeli test eden alan araştırması ve analiz değerlendirmelerine yer verilmiştir. Teorik bilgilerin yer aldığı ilk 3 bölümden yola çıkılarak, tez çalışması sırasında ulaşılan kaynakça ve bu kaynakçalardaki modellerden de esinlenerek oluşturulan modelimiz, burada bir şema ile gösterilmiş ve hemen ara sayfasında bu modeli açıklayıcı bir başka şemaya yer verilmiştir. Daha sonra modelimizden ve tez çalışmasından etkilenilerek oluşturulan alan araştırması hazırlığı(amaçlar, araçlar, araştırma teknikleri, istatistikî analiz yöntemleri, araştırma yöntemi vb.) hakkında genel bir değerlendirilme yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİ HAKKINDA GELİŞTİRİLEN BİR MODEL VE BU MODELİ TEST EDEN ALAN ARAŞTIRMASI VE ANALİZ DEĞERLENDİRMELERİ

I- MODEL VE MODELİN TANITIMI

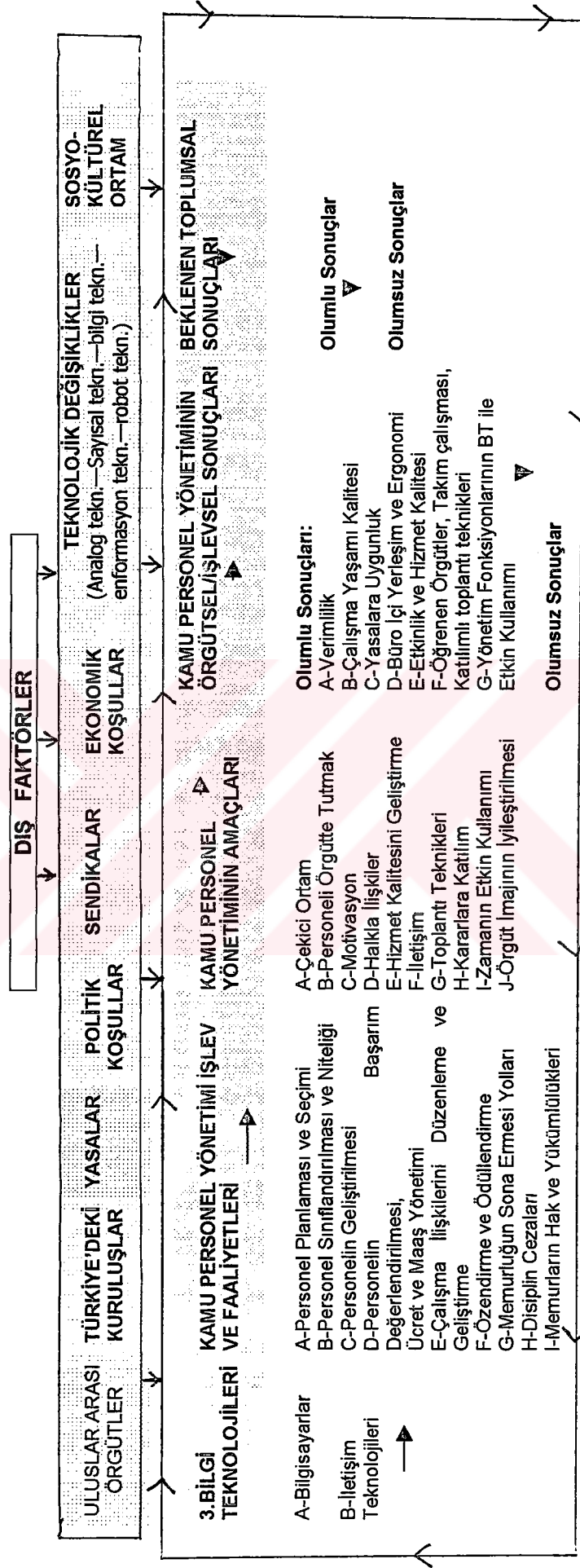
Tarafımızdan geliştirilen model ve bu modeli açıklayıcı şema, çalışmanın sayfa düzenini korumak açısından s.363-364'te sunulmuştur. Modelimizi şekil 3 ve 4'te belirtilen dış faktörler etkilemektedir. Bunlar uluslararası örgütler, Türkiye'deki kuruluşlar, yasalar, politik koşullar, sendikalar, ekonomik koşullar, teknolojik değişiklikler ve sosyo-kültürel ortam başlıkları altında sıralanabilir. Modelde BT, bilgisayarlar ve iletişim teknolojilerinden oluşmaktadır. Burada KPY işlevleri sıralanmış ve amaçlar belirtilmiştir. BT'nin oklar yönünde sözkonusu KPY işlevlerini etkilediği varsayılmıştır. Bu etkilemelerle, modelde de açıklanan, KPY'nin örgütsel, işlevsel ve toplumsal sonuçları olduğu ileri sürülmüştür ve şekildeki gruplar arasında iletişim ve ilişki, oklar yönünde kurulmuştur. Modelin ayrıntıları şekil 4'te sunulmuştur.

II- ALAN ARAŞTIRMASI ÇALIŞMASI HAKKINDA BİLGİLER

Alan araştırması frekans tabloları sonuçlarını incelemeyen ve bu sonuçlarla ilgili model ve hipotezlere dayalı analizleri yapmadan önce aşağıda alan araştırmasının ön hazırlık aşamaları bir bütün halinde sunulmuştur. Bilindiği üzere 21.yüzyıl bilgi çağı/bilgi toplumu olarak isimlendirilmektedir. Bu çalışmada rejimle beraber(kamu/personel)yönetim politikaları da değerlendirilmiştir. Türkiye'de kamu personel yönetiminin işlevleri alt başlıkları ile birlikte, BT etkisi altında global olarak incelenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda Türk KPY ile BT ilişkisine yönelik genel bir değerlendirme ve model sunulmaya çalışılmıştır.

Prof.Dr. Alpay Ataoğlu, Prof.Dr. Erol Akı, Prof.Dr. Zerrin Toprak Karaman, Yrd.Doç.Dr. Cemile Gürçay'dan oluşan Doktora Tez İzleme Komitesince, tez çalışmalarım üzerinde 12.5.2000, 22.12.2000, 8.6.2001, 24.12.2001 tarihlerinde toplantılar yapılmıştır. I.ve II.Tez İzleme Komiteleri toplantıları ve sonraki çalışmalarımızda komite üyelerinin belirttiği noktalara, eleştiri ve katkılara dikkat ederek ve danışmanımın destek ve önerileriyle yapılan yoğun çalışmalarla tezin bölümleri, model çalışmaları ve anket soruları ön hazırlıkları tamamlanmıştır. Teorik kısım üzerinde 3 kez düzeltme çıktıları alınmıştır. Çalışmanın içerik planı bu çalışmalar sonrasında oldukça sadeleştirilmiştir. I., II.ve III.bölümde teorik kısma yer verilmiş, IV.bölümde ise model kurularak, bu modelle ilgili alan araştırması ve analiz değerlendirmeleri yer almıştır.

TÜRKİYE'NİN BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİNDE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ MODELİ¹



Şekil 3- Türkiye'nin Bilgi Teknolojileri Etkisinde Kamu Personel Yönetimi Modeli; tarafımızdan geliştirilmiştir.

¹ Modelde BT; bilgisayar, internet ve iletişim teknolojileri bütünüdür. Bu model aşağıda belirtilen modeller ve kaynaklardan yararlanılarak tarafımızdan geliştirilmiştir. C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yay., Fakülteler Kitabevi, İzmir 2001, s.7 (JKY Modeli); A.Ataol, "Kamu örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir model denemesi)", 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, İstihdam ve Kamu Sendikacılığı Grubu Bildirileri(İçinde), 7.5.1997, TODAİE,(Model); İ.Pınar, Son Değişiklikleriyle 657 Sayılı DMK , Seçkin yay., Ankara 2001(Mevzuat) ; Ö.Peker, N.Aytürk, Etkili Yönetim Becerileri, Yargı yay., Ankara 2001(İçindekiler) ; İ.Pınar, DMK Şerhi ve İgili Mevzuat, Seçkin Yay, Ankara 1999(Şerhi, Açıklamalı ve İçtihat Kararları İşığında Mevzuat)

TÜRKİYE'NİN BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ETKİSİNDE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ (KPY) MODELİNİN AÇIKLANMASI

DIŞ FAKTÖRLER

JSLAR RASI SÜTLE	TÜRKİYE'DEKİ KURULUŞLAR	YASALAR	POLİTİK KOŞULLAR	SENDİKALAR	EKONOMİK KOŞULLAR	TEKNOLOJİK DEĞİŞİKLİKLER (Analog Tekn.—Sayısal Tekn.— Bilgi Tekn.—Enformasyon Tekn.—Robot Tekn.)	SOSYO-KÜLTÜ ORTAM
İl Yar İlim Ojil	KPY İŞLEVLERİ	KPY AMAÇLARI	KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN SONUÇLARI				TOPLUMSAL SONUÇLAR
			<p>1-ÖRGÜTSEL AMAÇ VE SONUÇLARI: A-Verimlilik Yüksek başarımlı, düşük düzeyde devamsızlık ve personel devri, beyin göçünün durması, nitelikli personel B-Çalışma Yaşamı Kalitesi Doyum, düşük düzeyde stres, kaza ve hastalıklar, yüksek düzeyde işe ve örgüte bağlılık C-Yasalar: Uygunluk Yasal anlaşmazlıklar ile tazminat ve cezaların en aza indirilmesi, D-Büro İçi Yerleşim ve Ergonomi E-Etkinlik ve Hizmet Kalitesi F-Öğrenen örgütler, takım çalışması, katılımlı toplantı teknikleri, örgütsel tanınma ve kamuoyu İmajı G-Yönetim Fonksiyonlarının BT ile Etkin Kullanımı Merkezileşme/yerelleşme, otorite ve kontrol, denetim alanı, örgütsel düzey sayısı ve bölüm yapısında değişim, e-engineering</p> <p>2-İŞLEVSEL SONUÇLARI: A- İşgücü pazarı, meslekler, örgütler ve üretimde değişim; pers.planlaması ve seçiminde BT kullanımı; insanın önem kazanması; Zat İşleri—Sicil— Özlük İşleri— Personel Böl.— Beşeri Kayn.Böl. —İKY Bölümü Uyg.Geçiş; sınavların merkezi sistemle yapılması B-Norm kadro, iş analizi, görev tanımları ve iş değerlendirme tekn. uyg.; liyakat ve sınıflandırma ilkelerinin uyg.; işe göre personel alımı polit. geçiş C-Rasyonel ve objektif performans ve personel başarımlı değerlendirme; baş.değ. çağdaş yöntemler ve açıklık ilkesi; kariyer ilkesinin uyg.; e-üniversite; e-egitim; pers. internetle hizmetçi eğitimi; veri güvenliği; kriz yönetiminde BT etkisi; derece yükselmesi/kademe ilerlemesi uyg. BT kullanımı; D-Maaş ve ücret yönetiminde BT kullanımı; ücret artışı ve adaleti. E-Uzmanlık, lider yöneticilik; stratejik karar verme gereği; MIS , DIS uyg.; İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarında değişiklik gereği; işçi send. ile ilişkiler; esnek çalışma süreleri&yöntemlerine geçiş; -İzin süreleri&çalışma saatlerinde değiş. F-Maddi/manevi ödül, teşvik, yükseltme G-BT ile emeklilik talebi dilekçesi; BT ile maaşı öğrenme ve alma. H- Disiplin Yönetmeliği, Memurun yargılanması Hak. Kan. ve TCK'nın BT yönlü değış. gereği; -BT ile disiplin kovuşturması ve yargılamada hızlilik; disiplin soruşturmasında BT ile savunma ve itiraz. I-Kıyafet yön. hük.uyg. kalkması; izin hakkı, sendika kurma hakkı, siyaset yapma yasağı, basına bilgi verme, ticari girişimde bulunma, grev yasağı, toplu müracaat, şikayet ve dilekçe verme yasağı, hizmetçi eğitim, disiplin soruşturma ve kovuşturması, emeklilik yaşı ve süresi, mal bildirimini vb. DMK hükümlerinin BT etkisiyle değiştirilmesi gereği. -Merkezi sınav uyg. genelde mülakata yer verilmemesi, işten çıkarma -Elektromanyetik alanlar&per. sağlığı; cep tel.kullanımı&pers.sağlığı; bilgisayar kullanımı&pers.sağlığı; yüksek gerilim hatları&pers. sağlığı</p>				

Şekil 4- Türkiye'nin Bilgi Teknolojileri Etkisinde Kamu Personel Yönetimi Modelinin Açıklanması, tarafımızdan geliştirilmiştir.

10.5.2001 tarihinde ilk örnek olarak hazırladığım alan araştırması anket soruları üzerinde 28.6.2001 tarihine kadar geçen süre içinde 8 kez danışmanım Prof.Dr.Alpay Ataol ile birlikte çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca 8.6.2001 tarihinde III.Tez İzleme Komitesi Toplantısı yapılmış ve komite üyelerine model, anket soruları ve içerik üzerinde bilgi verilerek, jüri üyelerinin görüş ve eleştirileri alınmış ve sayın komite üyeleri ile anket soruları üzerinde gerçekleştirilen tartışma ortamı, soruların netleşmesine büyük katkılar getirmiştir. Bu toplantı ile teorik kısım tamamlanmış, modelin kabulü ve anket sorularının nihai biçime dönüştürülmesi gerçekleşmiştir. Diğer yandan anketin postalanacağı birimlerin tespiti için ön çalışma biçiminde; Bakanlıkların web adreslerinden adres, telefon, faks, e-mail adresleri tespit edilerek, zarflar ve üzerindeki adres yazıları hazırlanmıştır. TC.Devlet Teşkilatı Rehberinin "içindekiler" kısmından geniş ölçüde yararlanılmış, söz konusu rehberden Başbakanlık, hizmet bakanlıkları ve devlet bakanlıkları ile bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşların adresleri ile telefon ve faks numaralarına ulaşılmıştır. Anket soru formlarının gönderildiği ilgili adresler ise aşağıda ayrıntıları ile sunulmuştur.

Diğer bir ifadeyle III.toplantı sırasında içerik, model ve anket soruları tarafımdan, komite üyelerine tanıtılarak, sunulmuştur. Amaç; alan araştırmasını başlatmak için, bu amaçla hazırlanan model ve anket soruları üzerinde jüri üyelerine sunuş yaparak, katkı, eleştiri ve fikirlerini almaktır. Alan araştırması için Ankara'daki Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşların Personel Genel Müdürlüklerinde görevli "genel müdür, g.müdür yardımcısı, şef, şef yrd." gibi üst düzey personel birimi yöneticileri üzerinde bir anket çalışması yapmak istenmiş; sorular bu doğrultuda hazırlanmıştır. Çalışmada amaç, ister istemez BT'nden etkilenen bu Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşlarda görev yapan ve kamu personel yönetimi ile ilgili ilkeleri tespit edip, yönetim politikalarını en üst düzeyde uygulayan ve yönlendiren söz konusu üst düzey yöneticilerin; BT'nin kamu personel yönetimine etkileri üzerinde görüşleri ve düşüncelerini açığa çıkarmak ve ülkemizde BT&KPY ilişkileri açısından bulunulan noktayı alanda tespit etmektir. İlk anket hazırlık formunda 80'in üzerinde soru olmakla birlikte, tez izleme komitesi toplantısında bu sorular arasından seçim yapılarak son ve kesin bir anket formunun ortaya çıkarılabileceği düşünülmüştür. Bu form ve model üzerinde uzun ve yoğun bir çalışma yapılmıştır.

Bununla beraber anket soru formları, postayla gönderilmek üzere zarflara konulmadan önce bilimsellik ve araştırma teknikleri ölçütleri dahilinde anket soru sayısının azaltılması, dil ve anlaşılabilirlik bakımından kontrolü; alan araştırması ve istatistiksel

analiz bakımından geçerlilik testi amacıyla; fakültemizden Doç.Dr.Mehmet Emin Köktaş(Sosyolog), Doç.Dr.Nermin Uyguc(İşletme), Araş.Gör.M.Naci Sevkal(Kamu Yönetimi) ve Araş.Gör.Dr.Pınar Süral Özer(İşletme), Araş.Gör.Y.Metin Özdemir(Kamu Hukuku), Karşıyaka Lisesi öğrencisi Serdar ve Selim Yıldız tarafından incelenmiş ve üzerinde birlikte tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Söz konusu anket formu İzmir Büyükşehir Belediyesi Personel İşleri Müdürlüğü ile Karşıyaka Belediyesi ve Karşıyaka Kaymakamlığı'nda, "cevaplanma süresi, dil ve anlaşılabilirlik" açısından ön anket uygulaması biçiminde tatbik edilmiştir. Tarafımızdan kantitatif testler yerine sadece kalitatif açıdan yapılan testler sonucunda, alana çıkılması uygun bulunmuştur. Anket soru formu bu son çalışmaların ardından Prof.Dr.Alpay Ataol ve Doç.Dr.Nermin Uyguc ile birlikte tekrar gözden geçirilmiş ve nihai biçimini 24.6.2001 tarihinde almıştır. 26.6.2001 tarihinde Ankara'ya Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kuruluşların personel genel müdürlükleri/daire başkanlıklarına; pul yapılandırılmış olarak geri dönüş zarfları ile birlikte postalanmıştır.

Anket sorularının hazırlanmasında öncelikle tez çalışmasının teorik kısmı olan bölümler esas alınmıştır. Ayrıca Türksel Kaya Benschir'in ABD'de Oklahoma City Üniversitesi'nde "Örgütlerde Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Etkileri" ismiyle hazırlayıp savunduğu doktora tez çalışması olan Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim(TODAE, Ankara, 1996) adlı kitabındaki bilgiler ve anket soru formu örneğinden yararlanılmıştır. Böylece her iki araştırma sonuçları arasında karşılaştırma yapma fırsatı doğmuştur. Alan araştırması soruları; yukarıdaki tezin dışında aşağıda belirtilen modeller ve kaynaklardan yararlanılarak tarafımızdan geliştirilmiştir:

- C.Aldemir, A.Ataol, G.Budak, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yay., Fakülteler Kitabevi, İzmir 2001, s.7 (İKY Modeli);
- A.Ataol, "Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir model denemesi)", **21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, İstihdam ve Kamu Sendikacılığı Grubu Bildirileri**(içinde), 7.5.1997, TODAE,(Model);
- İ.Pınar, **Son Değişiklikleriyle 357 Sayılı DMK**, Seçkin yay., Ankara 2001(Mevzuat) ;
- Ö.Peker, N.Aytürk, **Etkili Yönetim Becerileri**, Yargı yay., Ankara 2001(içindekiler) ;
- İ.Pınar, **DMK Şerhi ve İlgili Mevzuat**, Seçkin Yay, Ankara 1999(Şerhli, Açıklamalı ve İçtihat Kararları İşığında Mevzuat)

Soru tekniği ve ölçeklerinin hazırlığında Ayşe Yıldız, "Türkiye'nin Çevre Yönetimi ve Politikasında Özel Çevre Koruma Kurumu Kararlarının Rolü" (DEÜ. SBE. Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Tezi-1995)(Danışman, Doç.Dr.Zerrin Toprak Karaman) ile Ömer Faruk Günay'ın "Vali Atamalarına İlişkin Yeni Bir Model" (DEÜ.SBE. Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, kitap olarak Sivas, Mart 1999'da basılmıştır.) ile Z.Toprak, A.Yıldız, E.K.Pektaş, Ş.Atak, 21.Yüzyıla Girenken Belediye Zabıtası, İzmir Yerel Gündem 21 Yayını, İzmir, 2000'den faydalanılmıştır.

Bakanlık personel genel müdürleri, müdür yardımcıları ve personel şeflerinin; mesleki kıdem, uzmanlıkları ile eğitim ve bilgi düzeylerinin yüksek olması gerekliliği düşüncesi

ile alan araştırması soruları genelde tezdeki bilimsel ifadelerle hazırlanmış; anlam ve dilde çok fazla basitleştirmeye gidilmemiştir. Bu anketle, evrensel açıdan "bilgi toplumu" olarak nitelendirilen 21.yüzyılda Türkiye'de kamu personel rejimi ile ilgili yasal mevzuatı uygulayan ve kamu personel yönetiminde ilkelerin belirlenmesi ve karar alınmasında etkisi bulunan hizmet bakanlıkları ile devlet bakanlıklarının bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşlarında görevli ve yetkili bulunan "Personel Genel Müdürü, Personel Dairesi Başkanı, Personel Genel Müdür Yardımcısı ve Personel Şefleri"nin, "Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri"ne ilişkin düşüncelerini öğrenmek ve ülkemiz kamu personel yönetimindeki mevcut durumu tespit etmek amaçlanmıştır. Alan araştırması anket formu örneği ek-57'de sunulmuştur. Aşağıda ise anket soru formları gönderilen kamu kurum ve kuruluşlarını belirten bir tablo hazırlanmıştır.

Tablo 58-Soru Formları Gönderilen Bakanlıklar ile Bağlı ve İlgili Kuruluşların Personel İşlevinden Sorumlu Yöneticileri

Kuruluşun adı	Gönderilen anket sayısı	Geri gelen anket sayısı
TODAE Personel Genel Müd.	2	2
Karayolları Genel Müdürlüğü Personel ve Eğitim Dairesi Başk.	2	8
Adalet Bakanlığı Personel Genel Müd.	2	4
Maliye Bak. Arsa Ofisi Genel Müd....	2	1
Turizm Bak. Personel Dairesi Başk.	2	3
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Bağkur Gen. Müd. Pers. ve Eğitim Da.Başk.	2	3
Atatürk Dil tarih Yüksek Kurulu Başk. Türk Tarih Kurumu Personel Genel Müd.	2	1
Çevre Bak. Personel Dairesi Başk.	2	3
Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Personel ve Eğitim Dairesi Başk.	2	4
TÜBİTAK Personel Genel Müd.	2	3
Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müd. Personel Dairesi Başk.	2	1
.....faksla geldi.....	2	1
Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Genel Müd.	2	1
İçişleri Bak. Personel Genel Müd.	2	4
Milli Savunma Bak. Personel Dairesi Başk.	2	2
İş ve İşçi Bulma Kurumu Personel ve Eğitim Dairesi Başk.	2	3
Başb. Avrupa Birliği Genel Sekr. Personel Genel Müd.	2	1
Başbakanlık Hazine Müst. Personel Dairesi Başk.	2	10
Emekli Sandığı Personel ve Eğitim Dairesi Başk.	2	9
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Personel Dairesi Başk.	2	8
Maliye Bak. Personel Genel Müd.	2	22
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Personel Dairesi Başk.	2	13
Başbakanlık Prensipler ve Personel Genel Müd.	2	2
İhracatı Geliştirme Merkezi Personel Genel Müd.	2	1
Başb. Devlet İstatistik Enstitüsü Başk. Personel Dairesi Başk.	2	7
İçişleri Bak. Emniyet Genel Müd. Personel Dairesi Başk.	2	Cevapsız. (İşleri yoğun)
Başb. Vakıflar Genel Müd. Personel ve Eğitim Dairesi Başk.	2	Cevapsız. (Şahsen başvuru istemiş.)
Sağlık Bak. Personel Genel Müd.	2	Cevapsız. (Tekrar istedi ve internet aracılığı ile gönderildi.)
Halk Bankası Genel Müd.	2	-
Tekel Genel Müd.	2	-
Başbakanlık Köy Hizmetleri Genel Müd.	2	-
Çevre bak. Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığı	2	-
Sanayi ve Ticaret Bak.	2	-
Sanayi Ve Ticaret Bak. Teşkilatlandırma-Tarım Satış Koop. ve Birlikleri Genel Müd.	2	-
Sanayi ve Ticaret Bak. Türk Patent Enstitüsü Genel Müd.	2	-
Adalet Bak. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müd.	2	-
Diyanet İşleri Başkanlığı	2	4
Kültür Bakanlığı Devlet Tiyatroları Genel Müd.	2	-
Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü Genel Müd.	2	-
Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Genel Müd.	2	-
Elektrik İşleri Etüd İdaresi Başk.	2	-

Devlet Planlama Teşkilatı	2	-
Adalet Bakanlığı	2	-
Başbakanlık	2	-
Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı	2	-
Dışişleri Bak.	2	-
Orman Bak.	2	-
Kültür Bak.	2	-
Ulaştırma Bak.	2	-
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bak.	2	-
Türk Standartları Enstitüsü Genel Müd.	2	-
Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkanlığı	2	-
Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başk.	2	-
Sahil Güvenlik Komutanlığı	2	-
Jandarma Genel Komutanlığı	2	-
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. SSK Genel Müd.	2	-
Vakıflar Bankası Genel Müd.	2	-
Milli Piyango İdaresi Genel Müd.	2	-
Gençlik ve Spor Genel Müd.	2	-
Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı	2	-
Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı	2	-
Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı	2	-
Köy Hizmetleri Genel Müd.	2	-
Sermaye Piyasası Kurulu Başk.	2	-
Başb. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müd.	2	-
Tapu ve Kadastro Genel Müd.	2	-
Toplu Konut İdaresi Başk.	2	-
TRT Genel Müd.	2	-
Türkiye Bilimler Akademisi	2	-
Ziraat Bankası Genel Müd.	2	-
Başb. Aile Araştırma Kurumu Başk. Personel Dairesi Baş.	2	-
Emekli Sandığı Genel Müd.	2	1
Emekli Sandığı Genel Müd. Sağlık Hizmetleri Dairesi Başk.	2	-
EXİMBANK Genel Müd.	2	-
Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı	2	-
Adli Tıp Kurumu Başkanlığı	2	-
GAP İdaresi Başk.	2	-
Başb. Basın Yayın Genel Müd.	2	-
Dış Ticaret Müsteşarlığı	2	-
Milli Eğitim Bakanlığı	2	-
Toplam	158	121

Tez önerisini ve
Rektörlükten izin istedi.

Alan araştırması soruları 26.6.2001'de postalanmış ve 10.10.2001 tarihi itibarıyla 121 anket yanıtı biçimde geri dönmüştür. Bu tarihten sonra birkaç anket cevaplanmış olarak geri gönderilmişse de artık değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Yani gönderilen anket sayısı 158; toplam geri gelen anket sayısı 121'dir. Anket gönderilen Bakanlık, bağlı ve ilgili kuruluş sayısı ise 79'dur. Genelde alan araştırması formları kurum ve kuruluşlara 2 adet olarak gönderilmiş, kurumun personel bölümü yöneticileri sayısı kadar çoğaltmaları istenmiştir. Bu nedenle alan araştırmasına yanıtlayan kuruluşlardan gelen anket sayısı, gönderilenden daha fazladır.

Kuruluşlara göre geri dönen anket sayısı: 79 kuruluşa anket soru formları gönderilmiş olup, 30 kuruluştan yanıt gelmiştir. Oran %37.97'dir.

Yönetici sayısına göre geri dönen anket sayısı: 158 yönetici pozisyona anket soru formları gönderilmiş olup, 121 yöneticiden yanıt gelmiştir. Oran %79'dur.

Bu araştırmada esas olarak ülkemizdeki Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kamu örgütlerinde çalışan personel işlerinden sorumlu yöneticilerin, KPY fonksiyonları ve BT etkisini algılayışları üzerine bir inceleme ve analiz yapılmıştır. Aşağıda tez çalışması üzerinde

yapılan yoğun incelemeden sonra ve analiz değerlendirmesi öncesi tarafımızdan ortaya konan hipotezler 10 grupta toplanarak açık biçimde ifade edilmiştir.

Hipotez 1-Kamu örgütlerinde uzun süreli BT'nin uygulanması, kamu personel rejiminin yeterlilik(liyakat), kariyer, sınıflandırma, eşitlik, güvence, yansızlık, haktanır ve yeterli ücret ve norm kadro ilkelerini etkiler.(12/d,e, 13/d,e ile 25.soru)

Hipotez 2-BT'nin daha uzun süreli uygulanması, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi faaliyetlerini etkiler. (12, 13, 14 ile 20.soru)

Hipotez 3-BT'nin yaygınlaşmasıyla, kamu personel yönetimi ile ilgili sonuçların iyileşeceği/geliştirileceği düşünülmüştür. BT'ni uzun süreli kullananlar, kullanmayanlara kıyasla. (12,13,14 ile 21.soru)

Hipotez 4-BT politikaları ile ilgili bir Bakanlık kurulmasını düşünenler, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi sisteminin köklü bir reforma ihtiyacı olduğunu düşünmektedirler. (10/a,b ile 44/a)

Hipotez 5-Örgütünde bilişim suçları ile karşılaşan personel yöneticileri, diğerlerine kıyasla, daha çok stres altındadırlar. (41 ile 36/a,b)

Hipotez 6-BT'ni kullanımının yaygınlaşmasına paralel olarak, kamu örgütlerinde hizmet içi eğitim programlarında artış görülür.(12, 13,14 ile 33)

Hipotez 7-Örgütünde BT kullanılması sırasında/sonrasında sorunlarla karşılaşan personel yöneticileri, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi sisteminde bir reform isterler.(17'nin şıkları ile 44/a)

Hipotez 8-Daha uzun süre BT'ni kullanan personel yöneticilerinin, diğerlerine kıyasla iletişimde artış beklenir. (12, 13/d,e ile 29, 30'un şıkları)

Hipotez 9-İşlerini sadece BT kullanarak yürüten personel yöneticilerinin iletişimi, diğerlerine kıyasla artış gösterir.(14/c ile 29 ve 30) (14/a,b olmayanlar ile 29, 30)

Hipotez 10-Kamu örgütlerinde BT kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir.(12 ile 36)

Hipotez 11-Personelin görevi sırasında BT kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir.(13 ile 36)

Hipotezlerin analizleri, ilgili analiz tabloları ile yorumları 24.12.2001'deki 4.Tez İzleme Komitesi Toplantısında komiteye sunulmuştur. Hipotezlerin analizinde yardım ve fikirlerini esirgemeyen Doç.Dr.Nermin Uyguç'a ve SPSS'e veri girişleri ve analiz tablolarının düzenlenmesinde yardımcı olan eşim Şevki Özsalmanlı(Iktisat)'ya teşekkür ediyorum. Analizi ve frekansı çıkarılan her soru için güvenilirlik testleri yapılmış; genelde %94,5 oranında güvenilir çıkmıştır. Analizde kullanılması için soru formumuz yeniden numaralandırılarak; aşağıdaki analizler yapılmış ve çoğu değerlendirmeye alınmıştır.²

6 ile 124 varyans analizi	12 ile 39-63 arası faktör analizi
7 ile 124 varyans analizi	64-97-genel ortalamalar
12 ile 124 varyans analizi	64-97- faktör analizi
13 ile 124 varyans analizi	13.soru-64-97 arası-varyans analizi
hizmet süresi 1 ile 124 varyans analizi	18.soru-genel ortalamalar
hizmet süresi 2 ile 124 varyans analizi	110-116-genel ortalamalar
12 ile 122 varyans analizi	12 ile 122-varyans analizi
13 ile 122 varyans analizi	12-13 ile 25-26-27 varyans analizi
12 ile 102-109 varyans analizi	13 ile 122- varyans analizi
13 ile 102-109 varyans analizi	7 ile 124- genel ortalamalar
25 soru genel ortalama(102-109)	16-21- genel ortalamalar
13.soru ile 39-63 arası varyans analizi	

² Sayılar, anket soru formunun sadece analiz sorularını içeren rakamlanması olup, bunlar ekte anket soru formunda işaretlenmiştir.

III- ALAN ARAŞTIRMASI ANKET ÇALIŞMASI FREKANS YORUMLARI VE HİPOTEZLERİN ANALİZ DEĞERLENDİRMELERİ

Aşağıdaki bölümde frekans tabloları ile hipotezlerle ilgili analiz çalışmaları birlikte ve ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Fakat öncelikle bütün frekans tabloları ayrıntılı biçimde yorumlanmıştır. Analizi yapılan soruların güvenilirlik ve anlamlılıkları da belirtilmiş olup; böylece tez çalışmasının teorik kısmı ve modelimiz, alanda test edilerek analizleriyle birlikte bilimsel ölçüler içinde değerlendirilmiş olmaktadır.³

A- BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASININ BULGULARI

Gerçekleştirilen alan araştırmasının bulguları aşağıdaki bölümde alt başlıklar verilerek sırası ile sunulmuştur.

1- Demografik Özellikler

Aşağıdaki tablo alan araştırması anket soru formunun demografik özelliklere ilişkin 1-7.sorularının frekans tablolarından oluşturulmuştur.

Tablo 59- Demografik Özellikler

Demografik özellikler	değişkenler	N	%
Yaş aralıkları	26-35	21	17,4
	36-45	63	52,1
	46-55	35	28,9
	56-+	2	1,7
Cinsiyet	erkek	73	60,3
	kadın	48	39,7
Eğitim düzeyi	Lise	15	12,4
	Yüksekokul	24	19,8
	fakülte(4 yıllık)	75	62,0
	yüksek lisans	7	5,8
Görev unvanı	personel müdürü	44	36,4
	personel daire başkanı	7	5,8
	personel müdür yardımcısı	8	6,6
	şef	48	39,7
	uzman	11	9,1
	cevapsız	3	2,5
Göreve geçiş biçimi	ilk atama	7	5,8
	görev yeri değişikliği	18	14,9
	Terfi	77	63,6
	Nakil	15	12,4
	Cevapsız	4	3,3

³Bu çalışmada analiz değerlendirmeleri için SPSS 10.0'daki yön/yollar izlenmiş olup; aşağıdaki analiz yöntemleri uygulanmış ve bilgi vermek amacıyla sunulmuştur:

- Statistics-Descriptives-min./max.'u verir. (Mean/ Std. Deviation (X)- (S))- (Genel ortalama testi.)
- Statistics- Compare Means- One Way ANOVA- Dependent List(1'den fazla olabilir.) & Factor Post Hoc-LSD-Significance level(0,5 olacak)-Continue-ANOVA(varyans analizi testi. Burada ANOVA testi uygulanmıştır.) F- P (Anlamlılığı verir. F değeri yüksekse yanındaki anlamlılığı artar.)
- Statistics-Summarize- Frequences-.....-OK. (Frekans alımı yolu.)
- Statistics-Compare Means- One Sample T Test(T Testi)
- Mean Difference+Sig.(P)+ %95 (Lower-upper)
- Statistics- C.Means- Means- Dependent List -Independent List-OK.
- Mean(X) – N(sayı)- St.Deviation (S)
- Statistics-Correlate-Bivariate Correlation(Korelasyon testi))
- Statistics –Scale-Reliability Analysis (Güvenirlilik testi)
- Statistics- Regression – Linear Regression (Regrasyon analizi testi)
- Statistics- Data Reduction- Factor Analysis (Faktör analizi) Birden çok veri üzerinde yapılmaktadır.

İş hayatında geçen çalışma süresi	6-10 yıl	5	4,1
	11-15 yıl	23	19,0
	16-20 yıl	27	22,3
	21-25 yıl	41	33,9
	26- + yıl	24	19,8
	cevapsız	1	,8
Şimdiki görevde geçen çalışma süresi	1 yıldan az	14	11,6
	1-5 yıl	53	43,8
	6-10 yıl	22	18,2
	11-15 yıl	18	14,9
	16-20 yıl	6	5,0
	21- + yıl	8	6,6

Tablo 59'a göre alan araştırmasına katılan personel yöneticilerinin %17,4'ü 26-35, %52,1'i 36-45, %28,9'u 46-55 yaş grubundadır. Katılımcıların %1,7'si ise 56 yaş ve üzeri grupta yer almıştır. Personel yöneticilerinin %81'i 36-55 arasındaki yaş dilimindedir. Tablodan öğrendiğimize göre katılımcılar; orta yaş grubunda ve emekliliğe yakın yaş aralığındadır. Katılımcıların %60,3'ü erkek, %39,7'si kadındır. Erkek olan personel yöneticisi sayısı daha yüksek olmasına karşın, kadın yöneticilerin oranı ile arasındaki farkın da yöneticilik kariyeri açısından çok fazla olmadığı söylenebilir.

Personel yöneticilerinin %12,4'ü lise, %19,8'si yüksekokul(2 yıllık), %62'si fakülte(4 yıllık) mezunudur. Yüksek lisans mezunlarının oranı ise %5,8 olarak çıkmıştır. Bu tablodan personel yöneticilerinin çoğunluğunun 4 yıllık fakülte mezunları olduğu; yani yüksek öğrenim görmüş insanlardan oluştuğu öğrenilmiştir. Ayrıca yüksek lisans mezunlarının olduğu da görülmektedir. Ankette açık uçlu olarak düzenlenen 4.soruya verilen yanıtlara göre katılımcıların, %36,4'ü personel müdürü, %39,7'si ise şef pozisyonundadır. Ayrıca %6,6'sının personel müdür yardımcısı, %9,1'inin uzman olarak görev yaptığı görülmektedir. Anket sorularının gerçekten bu araştırmayla tam olarak ulaşmak istediğimiz personel yöneticileri grubu tarafından cevaplandığını öğrenmek; sevindirici bir durum olarak algılanmıştır.

Diğer yandan tablo 59'a göre katılımcıların bu göreve %5,8'sinin ilk atama, %12,4'ünün nakil, %14,9'unun görev yeri değişikliği, 63,6'sının ise terfi sonucu buldukları görev/pozisyona geçtikleri görülmüş ve terfinin(üst kademe yöneticiliğe yükseltileme) oldukça yüksek çıktığı dikkatimizi çekmiştir. Bu da ilgili pozisyonlar için DMK'daki kariyer ilkesinin uygulandığına bir işaret sayılabilir. Araştırmaya katılan yöneticilerin %4,1'i 6-10 yıl, %19'u 11-15 yıl, %19,8'i 26 yıl ve üzeri, %22,3'ü 16-20 yıl, %33,9'u ise 21-25 yıllık toplam çalışma süresine sahiptir. Görüldüğü üzere personel yöneticilerinin yarıdan fazlasının 16 yıl-+ toplam çalışma süresi bulunmaktadır. Yani

Üst düzey yöneticiliğe yükseltimede kariyer ilkesi gereği hiyerarşik basamaklarda adım adım ilerleme söz konusudur. Söz konusu personel yöneticilerin emekliliklerinin geldiği anlaşılmaktadır. Bu; kariyer ilkesi gereği uzun yıllar çalışmanın sonucu olarak bu tür görevlerde sık rastlanan bir olgudur. Katılımcıların %43,8'i şimdiki görevlerinde 1-5 yıl arası çalıştığını belirtirken, %18,2'si 6-10 yıl, %14,9'u 11-15 yıl, %5'i ise 16-20 yıl arası bir süre ile bu görevde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. 1 yıldan az çalışanların oranı %11,6'dır. Bu tabloda yöneticilerin yaklaşık yarısının 1-5 yıl arasında bu görevde bulunduğu anlaşılmaktadır. 1-10 yıl arasında çalışan toplam oran %73,6'dır. Genel olarak tablo 59 değerlendirilirse; bu görev için araştırmanın amacına uygun biçimde cevapların alınabileceğini söylenebilir.

2- Bilgi Teknolojileri İle İlişkili Tutum Soruları

Tablo 60'da BT ile ilgili tutum sorularının frekans tabloları bir grup halinde verilmiş ve bu sorularla araştırmaya katılanların bu konudaki mevcut bilgi ve tutumları ölçülmek istenmiştir.

Tablo 60- Bilgi Teknolojileri ile İlişkili Tutum Soruları

İfadeler	Çok N - %	Oldukça N - %	Bir ölçüde N - %	Az N - %	Cevapsız N - %	Toplam N - %
BT'ne ne ölçüde yatırım yapılmalı(s.8)	63-52,1	42-34,7	4-3,3	9-7,4	3-2,5	121-100,0

	Uluslararası örgütler N - %	Devlet/kamu yönetimi N - %	İşletmeler N - %	Sivil toplum kuruluşları N - %	Fikrim yok N - %	cevapsız N - %	Toplam N - %
BT'ne geçişte görevli-sorumlu olanın bilinmesi(s.9)	3-2,5	97-80,2	7-5,8	6-5,0	2-1,7	6-5,0	121-100,0

	Kesinlikle katılıyorum N - %	katılıyorum N - %	Fikrim yok N - %	Kısmen katılıyorum N - %	Kesinlikle katılmıyorum N - %	cevapsız N - %	Toplam N - %
Bakanlık fikri(s.10)	39-32,2	43-35,5	2-1,7	21-17,4	13-10,7	3-2,5	121-100,0

İfadeler	evet N - %	hayır N - %	Toplam N - %
Personel birimlerinde BT'ni kullanma(s.11)	116-95,9	5-4,1	121-100,0

	1 yıldan az N - %	1-5 yıl N - %	6-10 yıl N - %	11-15 yıl N - %	16-+ yıl N - %	Cevapsız N - %	Toplam N - %
Birimde ne kadar zamandır BT kullanılıyor(s.12)	5-4,31	45-38,8	35-30,1	20-17,2	10-8,6	1-0,8	116-100,0
Personel yöneticilerinin BT kullanma süreleri(s.13)	12-9,9	61-50,4	31-25,6	11-9,1	2-1,7	4-3,3	121-100,0

	BT kuruldu, fakat işler yürütülmekte N - %	İşler hem elle, hem de BT kullanılarak yürütülmekte N - %	İşler sadece BT kullanılarak yürütülmekte N - %	Toplam N - %
Personel biriminde işlerin yürütülmesi(s.14)	4-3,3	104-86,0	13-10,7	121-100,0

	Bakan N- %	Genel müdür, daire başkanı, bölge müdürü vb. Üst düzey yöneticiler N- %	Müdür, şef vb. orta düzey yöneticiler N- %	Bilgi işlem birimi uzmanları N- %	Memurlar N- %	cevap sız N- %	Toplam N- %
BT'nin kurulmasını ilk isteyenler(s.15)	21-17,4	73-60,3	16-13,2	2-1,7	2-1,6	7-5,8	121-100,0

Katılımcı yöneticilerin %52,1'i BT'ne çok, %34,7'si ise oldukça çok ölçüde yatırım yapılması gerektiğini belirtmiştir. Her ikisinin toplamının %86,8 olması bize, yöneticilerin BT'ne yatırım yapılması gerektiğine inandığını göstermektedir. Katılımcılar, Türkiye'de BT'ne geçişte esas görev ve sorumluluğun %80,2 gibi oldukça yüksek bir oran ile devlet/kamu yönetimine ait olduğu fikrine katılmıştır. Uluslararası örgütler diyenler %2,5 iken; işletmeler %5,8; sivil toplum kuruluşları ise %5 ile temsil edilmiştir. Görüldüğü üzere kamu yöneticileri bu konuda kamu yönetimini sorumlu ve görevli görmektedir. Tablo 60'a göre bilim ve teknoloji yönetimi ve politikaları ile ilgili bir Bakanlık kurulması fikrine katılan yöneticiler toplamı %67,7'dir. Kısmen katılanlar %17,4; kesinlikle katılmayanlar %10,7 ile daha düşüktür. Diğer yandan ülkemizde Çevre Bakanlığı da 1991'den beri çevre koruma-kollama-kullanma yönlü teknolojik gelişmeler ve teknolojik dışsallıklarla yakından ilgilenmektedir. Tablo 60'a göre kamu personel yöneticilerinin %95,9 gibi bir çoğunluğu biriminde bilgisayar ve BT'ni kullanırken, kullanmayanlar ise %4,1'dir. Bu tablo bize personel yönetimi ile ilgili birimlerin BT kullanımına geçtiğini göstermektedir. "Biriminizde BT ilk; kaç yıl önce kullanılmaya başlandı?" sorusuna katılımcılar %38,8 ile 1-5 yıl; %30,1 ile 6-10 yıl; %17,2 ile 11-15 yıl; %8,62 ile 16-20 yıl; %4,3 ile 1 yıldan az süre önce başladığı biçiminde yanıt vermişlerdir. Yani kamu örgütlerinde BT kullanım süresi %73,2'sinin çoğunluğu ile 1-10 yıllıktır. BT'nin kamu örgütlerinde uzunca bir süre kurulup/kullanıldığı anlaşılmıştır.

Personel yöneticilerinin bilgisayar ve BT kullanma süresi %50,4 ile 1-5 yıl; %25,6 ile 6-10 yıl arasında yoğunlaşmıştır. 11-15 yıl arası kullanan katılımcılar %9,1; 1 yıldan az kullananlar ise %9,9'dur. Yani katılımcıların %86'sının BT kullanma süresi 1-10 yıldır. Burada tüm görev sürelerindeki kullanım yılı öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu tablo bize yöneticilerin BT'ni kullanma süresinin, birimin kullanma süresinden daha fazla olduğunu; bir diğer ifade ile söz konusu göreve gelmeden önce de BT kullandıklarını göstermektedir. Burada personel yöneticileri, bütün görev sürelerini de dahil etmiş olabilirler. Yukarıdaki 2 tablo birlikte değerlendirildiğinde ise BT'nin önce kurum/birimlere girip, kuruldu ise de kullanılmadığı; dolayısı ile personel tarafından bizzat kullanılma oranının, birimde kullanılma oranından fazla olduğu; yani önce donanım, sonra kullanım sonucuna ulaşılmaktadır. Tablo 60'a göre personel bölümlerinde

%86 ile işler hem elle, hem de BT kullanılarak yürütülmektedir. İşlerin sadece BT kullanılarak yürütülmesi olan %10,7 de dikkate alınır; %96,7'lik çoğunlukla işlerin yürütülmesinde BT kullanımına dikkat çekilebilir. Yani kamu örgütlerinde personel işlerinde geçmişteki daktilo ile yazma ve dosya/kağıda kayıt şeklindeki iş akışının artık, bilgisayarlarda yapıldığı ifade edilebilir.

Ayrıca alan araştırmasından çıkan genel bir sonuca göre kamu personelinin BT teriminden anladığı sadece bilgisayar ve printer kullanmaktır; e-mail, ICQ, mikrossoft outlook, mikrossoft access gibi diğer ayrıntılarda henüz bilgili/tecrübeli değildir. Buna ilişkin frekans tabloları ileride değerlendirilecektir. Diğer yandan "Kamu örgütlerinde ilk başta ve şimdilik BT; yöneticilerce bir statü-otorite sembolü olarak görülmüş ve hızla yöneticilerin odalarına kurulması için çalışılmıştır. Kısa bir süre sonra astların BT kullanım sıklığı ve oranı; yöneticiden daha fazla olacaktır; çünkü yönetici BT kullanma zahmetine girişmeyerek, bunu astlarına aktaracak ve BT'yi kullanan astlar zamanla işlerinin rutin ve sıradan olduğunu düşünecek ve stres vb. sorunlar yaşayacaktır. Yani BT kullanımında astlara doğru bir geri dönüş olacaktır." gibi bir düşünce de ileri sürülebilir. "Biriminizde BT hangi kişilerin isteği ile kurulmuştur?" sorusuna katılımcıların %17,4'ü bakan; %60,3'ü genel müdür, daire başkanı, bölge müdürü vb. üst düzey yöneticileri; %13,2'si müdür yardımcısı, şef vb. orta düzey yöneticilerin isteği ile kurulduğu şeklinde yanıt vermiştir. Memurların isteği ile kurulma ise sadece %0,8'dir. Tablo bize BT'nin %90,9 ile yöneticilerin isteği ile kurulduğu; bir diğer ifadeyle bu konudaki kararların da üstler tarafından alındığı izlenimi vermiştir.

3- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma

"Biriminizde faaliyetler yerine getirilirken, aşağıdaki araç ve programlar ne ölçüde kullanılmaktadır?" biçimindeki 16.soruya verilen yanıtlar bir tablo aracılığı ile aşağıda sunulmuştur:

Tablo 61- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma

İfadeler	Çok N-%	Orduka N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Bilgisayar	61-50,4	36-29,8	10-8,3	3-2,5	-	11-9,1	121-100,0
cep telefonu	2-1,7	4-3,3	10-8,3	12-9,9	58-47,9	35-28,9	121-100,0
kablo TV	-	-	2-1,7	7-5,8	76-62,8	36-29,8	121-100,0
mikrossoft outlook	4-3,3	10-8,3	8-6,6	14-11,6	42-34,7	43-35,5	121-100,0
İnternet	2-1,7	16-13,2	15-12,4	26-21,5	32-26,4	30-24,8	121-100,0
e-mail	2-1,7	5-4,1	11-9,1	20-16,5	48-39,7	35-28,9	121-100,0
ICQ	-	-	1-0,8	3-2,5	65-53,7	52-43	121-100,0
diğer	3-2,5	-	1-0,8	-	-	117-96,7	121-100,0

Katılımcıların %50,4'ü birimlerinde faaliyetler yerine getirilirken bilgisayarı çok, %29,8'i oldukça çok, %8,3'ü bir ölçüde kullandıklarını ifade etmişlerdir. Az ölçüde kullananlar yalnızca %2,5'tur. Toplamda ise %80,2 ile bilgisayarın çok ölçüde kullanıldığı dikkati çekmekte olup; hiç kullanılmadığına ilişkin cevabın olmaması ise memnun edicidir. Cep telefonu kullanımının %47,9 ile hiç olmadığını, %9,9 ile az ölçüde; %8,3 ile bir ölçüde,

%3,3 ile oldukça çok; %1,7 ile çok ölçüde olduğunu belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi görev sırasında cep telefonu kullanımı çok düşüktür. Katılımcıların %62,8'i kablo TV'yi hiç kullanmadıklarını belirtirken; %1,7'si bir ölçüde; %5,8'si az ölçüde kullandıklarını belirtmiştir. Kamu örgütlerinde kablo TV kullanımının da olmadığı belirtilebilir.

%34,7'si microsoft outlooku hiç kullanmadığını belirtirken; çok ve oldukça çok kullandığını belirtenler sadece %11,6'dır. Bu durum söz konusu programın kullanımının da çok düşük olduğunu göstermektedir. İnterneti %1,7 ile çok; %13,2 ile oldukça çok; %12,4 ile bir ölçüde; %21,5 ile az kullanırken; %26,4'ü ise hiç kullanmadığını söylemiştir. Diğer bir ifadeyle değişen ölçeklerde de olsa %50'ye yakın oranda b tür bir hizmette internet kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca %39,7'sinin e-maili hiç kullanmadığı, %1,7'sinin çok; %4,1'inin oldukça çok; %9,1'inin bir ölçüde; %16,5'inin ise az ölçüde kullandığı anlaşılmaktadır. Personel yöneticileri %53,7'si ICQ'yu hiç kullanmazken; %2,5'i az; %0,8'i bir ölçüde kullanmaktadır. Burada cevapsızların yüksek olmasında "İCQ" sözcüğünün anlamını bilmemenin de etkisi olduğu düşünülmektedir. Tablodan görüldüğü üzere personel yöneticilerinin; çoğunlukla bilgisayar; onu da daktilo yerine/bilgi saklama-evrak kayıt etme-saklama amacıyla kullandıkları dikkati çekmektedir. Burada öncelikle belirtilmesi gereken "diğer" şıkkına verilen yanıtların genelde bütün alan araştırması sorularında boş bırakılmasıdır. 16.soru itibarıyla bu, %96,7'dir. Bu nedenle anket soru formunda yer verilen "diğer" şıkları, güvenilirlik ve anlamlılığının çok düşük olması nedeniyle ekteki formdan çıkarılmış ve yorumlanmamıştır.

4- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Sırasında Yaşanan Sorunlar

Araştırmanın "Biriminizde BT'nin kurulması/yönetiminde; aşağıdaki sorunlarla ne ölçüde karşılaşmışsınız?" biçimindeki 17.sorusunda kamu örgütlerinde BT'nin kurulması ve yönetiminde hangi sorunlarla karşılaşıldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna ilişkin değerlendirmeler de aşağıda sunulmuştur.

Tablo 62- Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Sırasında Yaşanan Sorunlar

ifadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Donanım yetersizliği	25-20,7	27-22,3	23-19,0	20-16,5	3-2,5	23-19,0	121-100,0
Yeni yazılım ihtiyacı	27-22,3	39-32,2	17-14,0	8-6,6	3-2,5	27-22,3	121-100,0
BT yönlü örgütlenme	10-8,3	25-20,7	26-21,5	19-15,7	5-4,1	36-29,8	121-100,0
BT yönlü yasal düzenlemeler	9-7,4	16-13,2	19-15,7	15-12,4	21-17,4	41-33,9	121-100,0
Kalifiye personel ihtiyacı	25-20,7	35-28,9	23-19,0	11-9,1	3-2,5	24-19,8	121-100,0
Bakım ve destek eksikliği	15-12,4	29-24,0	16-13,2	20-16,5	6-5,0	35-28,9	121-100,0
Üst yönetimden destek sağlanamaması	8-6,6	23-19,0	26-21,5	18-14,9	14-11,6	32-26,4	121-100,0
Personelin bilgi ve tecrübe eksikliği	14-11,6	39-32,2	28-23,1	15-12,4	1-0,8	24-19,8	121-100,0
internet ve veri aktarımında yetersizlik	17-14,0	15-12,4	26-21,5	15-12,4	13-10,7	35-28,9	121-100,0
Ar-ge teşviklerinin azlığı	16-13,2	15-12,4	20-16,5	7-5,8	21-17,4	42-34,7	121-100,0
Personelin olumsuz tavrı	2-1,7	10-8,3	19-15,7	28-23,1	23-19,0	39-32,2	121-100,0

Katılımcılar donanım yetersizliği sorununun %20,7 ile çok; 22,3 ile oldukça çok; %19 ile bir ölçüde; 16,5 ile az ölçüde; toplamda ise %62 olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %22,3'ü yeni yazılım ihtiyacı sorunuyla çok; %32,2'si oldukça çok; %14'ü bir ölçüde; toplamda %54,5 ile çok ölçüde karşılaştığını ifade etmişlerdir. Yine bu kişiler BT yönlü örgütlenme sorununun %8,3 oranı ile çok; %20,7 oranı ile oldukça çok; %21,5 ile bir ölçüde; %15,7 ile az ölçüde olduğu kanaatini taşımaktadır ve toplamda %66,1 gibi değişen ölçeklerde BT yönlü örgütlenme sorunu olduğu fikrindedirler. BT yönlü yasal düzenleme sorunu olduğu fikrine katılanlar bunun %7,4 ile çok; %13,2 ile oldukça çok; %15,7 ile bir ölçüde; %12,4 ile az ölçüde, toplamda %48,8 olduğu kanaatindedirler. Sorunun hiç olmadığını belirtenlerse %17,4'tür. Anket geri dönüş formlarında genelde cevapsızların oranı yüksektir. Kalifiye personel ihtiyacı sorunuyla %20,7 ile çok; %28,9 ile oldukça çok; %19 ile bir ölçüde; toplamda ise %77,7 ile karşılaştığının belirtilmesi, kalifiye personel ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Sistemlerle ilgili bakım ve destek eksikliği olduğunu belirten yöneticilerin %12,4'ü bunun çok; %24'ü oldukça çok; %13,2'si bir ölçüde; %16,5'i az ölçüde olduğunu belirtmiştir. Değişen ölçülerde sorun olduğunu belirtenlerin toplamı %66,1'dir.

Birimlerinde BT'nin kurulması ve kullanımında üst yönetimden destek olmadığını belirtenler bunun %6,6 ile çok; %19 ile oldukça çok; %21,5 ile bir ölçüde; %14,9 ile az ölçüde olduğu fikrindedir. Personelin bilgi ve tecrübe eksikliğinin %11,6 ile çok; %32,2 ile oldukça çok; %23,1 ile bir ölçüde; %12,4 ile az ölçüde olduğu fikri ortaya konmuştur. İnternet ve veri aktarımında yetersizlik olduğu fikrindekiler, bunun %14 ile çok; %12,4 ile oldukça çok; %21,5 ile bir ölçüde olduğunu belirtmiştir. Ar-ge teşviklerinin azlığının sorun olduğunu düşünenler bunun; %13,2 ile çok; %12,4 ile oldukça; %16,5 ile bir ölçüde; %5,8 ile az ölçüde sorun olduğunu belirtmişlerdir.

BT'nin kurulması ve yönetiminde personelin olumsuz tavrını sorun olarak belirtenler bunun; %1,7 ile çok; %8,3 ile oldukça çok; %15,7 ile bir ölçüde; %23,1 ile az ölçüde olduğunu ifade etmişlerdir. Ülkemizde kamu sektöründe iş güvenliği ve kariyer ilkesi uygulandığından BT kurulması ve kullanımıyla ilgili olarak personelin olumsuz tavrının olmadığı düşünülebilir. Tablo 62'nin kümülatif toplamlarına göre genel değerlendirmesi yapılırsa birimde BT kullanılması sırasında yaşanan sorunlar daha çok; personelin bilgi ve tecrübe eksikliği, kalifiye personel ihtiyacı, yeni yazılım ihtiyacı, donanım yetersizliği, BT yönlü örgütlenme ve sistemlerle ilgili bakım ve destek eksikliği sorunları biçiminde sıralanmıştır.

5- Kamu Personel Yönetiminin Algılanması

Araştırmanın bu kısmında anketin 18.sorusundaki KPY'ne ilişkin belirtilen ifadelere, personel yöneticilerinin katılma durumu değerlendirilmiştir.

Tablo 63- Kamu Personel Yönetiminin Algılanması

İfadeler	Kesinlikle katılıyorum N- %	Oldukça katılıyorum N- %	Kısmen katılıyorum N- %	Az katılıyorum N- %	Hiç katılmıyorum N- %	Cevapsız N- %	Toplam N- %
Kamu kuruluşlarının örgüt yapıları hızla değişmektedir.	24-19,8	14-11,6	27-22,3	15-12,4	14-11,6	27-22,3	121-100,0
Yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici olduğundan, yetenekli ve başarılı kamu personeli kısa sürede üst basamaklara geçememektedir.	24-19,8	21-17,4	26-21,5	12-9,9	13-10,7	25-20,7	121-100,0
Aynı eğitim ve kıdeme sahip bireyler, farklı statülerde, farklı ücretlerle çalışmaktadır.	69-57,0	18-14,9	11-9,1	2-1,7	2-1,7	19-15,7	121-100,0
Yönetimsel işlemler, normlara ve bürokratik işlemlere dayalıdır.	43-35,5	33-27,3	15-12,4	4-3,3	3-2,5	23-19,0	121-100,0
Kuruluşların hiyerarşik basamaklarının yetki ve sorumlulukları, açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemiştir.	25-20,7	21-17,4	34-28,1	14-11,6	4-3,3	23-19,0	121-100,0
İş analizi, iş sınıflandırması, iş tanımı ve tespitleri yapılmamıştır.	23-19,0	31-25,6	24-19,8	15-12,4	2-1,7	26-21,5	121-100,0
Üstler, yetki devrinde kiskanç davranmakta olup, yetki devredilen astlarına yetkiyi kullanmada isteksizdir.	29-24,0	27-22,3	20-16,5	13-10,7	6-5,0	26-21,5	121-100,0
Kamu personel rejimine yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır.	33-27,3	23-19,0	23-19,0	9-7,4	9-7,4	24-19,8	121-100,0
Siyasiler, daha çok personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir.	66-54,5	21-17,4	13-10,7	2-1,7	-	19-15,7	121-100,0
Gençler mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir.	62-51,2	33-27,3	8-6,6	-	1-0,8	17-14,0	121-100,0
Türkiye'nin bir istihdam politikası yoktur.	51-42,1	26-21,5	18-14,9	1-0,8	2-1,7	23-19,0	121-100,0
Vasıfsız işsizlik, yakın gelecekte toplumsal barış ve güvenliği tehdit edecektir.	54-44,6	30-24,8	9-7,4	6-5,0	3-2,5	19-15,7	121-100,0

Kamu kuruluşlarının örgüt yapılarının hızla değiştiği fikrine katılımcıların %19,8'i kesinlikle, %11,6'sı oldukça, %22,3'ü kısmen; %12,4'ü az ölçüde katılmaktadır. "Yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici olduğundan, yetenekli ve başarılı kamu personeli kısa sürede üst basamaklara geçememektedir." düşüncesine katılım; %19,8 ile kesinlikle; %17,4 ile oldukça; %21,5 ile kısmen ile yüksektir. "Aynı eğitim ve kıdeme sahip bireyler, farklı statülerde farklı ücretlerle çalışmaktadır." düşüncesine yöneticiler %57 çok; %14,9 oldukça çok; %9,1 ile kısmen; toplamda %81'le katılmıştır. "Yönetimsel işlemler, normlara ve bürokratik işlemlere dayalıdır." şeklindeki fikre katılımcılar %35,5'i kesinlikle; %27,3'ü oldukça; %12,4'ü kısmen; %3,3'ü az ölçüde katıldıklarını belirtmiştir. Bu fikre değişik ölçülerde katılanların toplamı %75,2'dir.

"Kuruluşların hiyerarşik basamaklarının yetki ve sorumlulukları açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemiştir." ifadesine katılım; %20,7 ile kesinlikle; %17,4 ile oldukça çok; %28,1 ile kısmen; %11,6 ile az ölçüde; toplamda %66,1 ile oldukça yüksektir. "İş analizi, iş

sınıflandırması, iş tanımı ve tespitleri yapılmamıştır.”ifadesine katılımcıların %19’u kesinlikle; %25,6’sı oldukça; %19,8’i kısmen; %12,4’ü az ölçüde katılmışlardır. Bu soruda değişen ölçülerde toplam katılma %64.5 ile yüksek çıkmıştır. “Üstler yetki devrinde kısıncık davranmakta olup, yetki devredilen astlarsa yetkiyi kullanmada isteksizdir.”şeklindeki düşünceye katılımcılar %24 ile kesinlikle; %22,3 ile oldukça; %16,5 ile kısmen; %10,7 ile az ölçüde; yani çoğunluk(%62.8) bu düşünceye değişen ölçülerde katılmışlardır. Burada iki olgunun tek bir soru ile cevaplanması istenmiştir.(üstlerin yetki devrinde kısıncık davranması; astlarsa bu konudaki isteksizliği) Çünkü bu kamu yönetimi literatüründe ve Anayasa ile yönetim hukukunda kabul görmüş genel bir yargıdır ve birbirleriyle ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Kaldı ki yetki devri, imza yetkisi hatta yetki genişliği hukuki bir kavram olup, kamu hukukunda tanımlanmaktadır.

Diğer yandan “Kamu personel yönetimine yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır.” ifadesine %27,3’ü kesinlikle; %19’u oldukça; %19’u kısmen; %7,4’ü az ölçüde katılma olmuştur. Bu tabloda ifadeye değişen ölçülerde katılım toplamı yaklaşık %65.3’tür. Genelde KPY’ne ilişkin literatürde geçen ve tezin önceki bölümlerinde de yer verilen ve geliştirilen yukarıdaki fikirlere, alanda personel yöneticilerinin de olumlu baktığı ve katıldığı söylenebilir. Bir de “Siyasiler, daha çok personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir.”düşüncesine katılım %54,5 ile kesinlikle; %17,4 oranı ile oldukça olup; %10,7 oranı ile kısmen; toplamda %82.6 gibi çok yüksektir. Gençler mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir.”fikrine kesinlikle katılanlar %51,2; oldukça katılanlar %27,3; kısmen katılanlar %6,6’dır. Personel yöneticilerinin yine çok büyük bir çoğunluğu(%85,1) bu ifadeye katılmıştır.“Türkiye’nin bir istihdam politikası yoktur.”şeklindeki düşünceye katılımcıların %42,1’i kesinlikle; %21,5’i oldukça; %14,9’u kısmen katılmaktadır. Bunu belirten yöneticilerin toplamı %78.5 olup, alanda doğrulanmıştır. “Vasıfsız işsizlik yakın gelecekte toplumsal barış ve güvenliği tehdit edecektir.”şeklindeki ifadeye kesinlikle katılanlar %44,6; oldukça katılanlar %24,8; kısmen katılanlar %7,4’tür. Yöneticilerin %76.9’luk çoğunluğu vasıfsız işsizliğin yakında toplumsal barış ve güvenliği tehdit edeceği fikrindedir.

18.sorunun frekans tablosu genel olarak değerlendirildiğinde, anketin KPY’ye ilişkin ifadelerine katılımcıların %53-%85 arasında değişen oranlarda katıldığı görülmüştür. Bu literatürde ve çalışmamızın teorik kısmında değinilen düşüncelere, alanda da katılımın yüksek olduğunu göstermektedir. Bu fikirlere en yüksek oranda katılımın olduğu ifadeler şöyle sıralanabilir: “Gençler mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir.”, “Siyasiler, daha personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir.”, “Aynı eğitim ve kıdeme sahip

bireyler, farklı statülerde, farklı ücretlerle çalışmaktadır.”, “Vasıfsız işsizlik, yakın gelecekte toplumsal barış ve güvenliği tehdit edecektir.”, “Türkiye'nin bir istihdam politikası yoktur.”, “Yönetmelik işlemler, normlara ve bürokratik işlemlere dayalıdır.”, “Kuruluşların hiyerarşik basamaklarının yetki ve sorumlulukları, açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemiştir.”, “KPY'ne yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır.”

6- Personel Yönetimi ile İlgili Kurum ve Kuruluşların Başarısı

“Sizce ilişki içinde bulunduğunuz aşağıdaki kişi ve kuruluşların kamu personel yönetimi ile ilgili ilke ve politikaların tespiti ve uygulanışı bakımından ne ölçüde başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?” şeklindeki 19.soruya ilişkin değerlendirmeler ise şu şekildedir:

Tablo 64- Personel Yönetimi ile İlgili Kurum ve Kuruluşların Başarısı

İfadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Kısmen N-%	Az N-%	Başarısız N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
DPB	6-5,0	23-19,0	35-28,9	19-15,7	18-14,9	20-16,5	121-100,0
Maliye Bak.	4-3,3	27-22,3	23-19,0	22-18,2	22-18,2	23-19,0	121-100,0
Çal. ve Sos.Güv. Bak.	-	9-7,4	30-24,8	28-23,1	21-27,3	33-27,3	121-100,0
Başbakanlık	5-4,1	16-13,2	25-20,7	28-23,1	22-18,2	25-20,7	121-100,0
Milli Eğitim Bak.	-	4-3,3	17-14,0	35-28,9	28-23,1	37-30,6	121-100,0
Siyasi partiler	2-1,7	3-2,5	14-11,6	10-8,3	62-51,2	30-24,8	121-100,0
Milletvekilleri	2-1,7	2-1,7	13-10,7	8-6,6	61-50,4	35-28,9	121-100,0
DPT	1-0,8	20-16,5	16-13,2	22-18,2	28-23,1	34-28,1	121-100,0

Katılımcılar, Devlet Personel Başkanlığı'nın %5 ile çok; %19 ile oldukça çok; %28,9 ile kısmen; %15,7 ile az ölçüde başarılı olduğunu belirtmiştir. Bu toplamda %24,6'dır. Maliye Bakanlığını katılımcılar; %3,3 ile çok; %22,3 ile oldukça çok; %19 ile kısmen; %18,2 ile az ölçüde başarılı bulmuşlardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ise; %7,4 ile oldukça; %24,8 ile kısmen; %23,1 ile az ölçüde başarılı bulmuşlardır. Değişen ölçülerde toplamda başarılı bulma %32,2 olup; oldukça düşük kaldığı dikkati çekmektedir. Başbakanlığı başarılı bulma; %4,1 ile çok; %13,2 ile oldukça çok; %20,7 ile kısmen; %23,1 ile az ölçüde; toplamda %61,2'dir. Milli Eğitim Bakanlığı'nı katılımcılar %3,3 ile oldukça; %14 ile kısmen; %28,9 ile az ölçüde başarılı bulurken, çok şikkına yine yanıt verilmemiştir. Siyasi partilerin başarısı incelendiğinde ise katılımcıların %1,7 ile çok; %2,5 ile oldukça çok; %11,6 ile kısmen başarılı gördükleri dikkati çekmekte olup; başarılı bulma toplamı düşük çıkmıştır. Milletvekillerinin başarısı %1,7 ile çok ve oldukça çok; %10,7 kısmen olup; toplamı %20,7'dir. Genelde katılımcılarca kamu personel yönetimi açısından siyasiler başarısız olarak nitelendirilmektedir. Devlet Planlama Teşkilatı'nı kamu personel yöneticileri %0,8 ile çok; %16,5 ile oldukça çok; %13,2 ile kısmen başarılı bulmuşlar ve toplamda yaklaşık %50'dir.

Tablo 64'de belirtilen kuruluşların kümülatif toplamda en başarılı kamu örgütleri; Maliye Bak., DPB, Başbakanlık ve DPT'dir. Kamuda personel yönetiminin uygulanışı ve esasları bakımından ilişki/ilgi düzeyinde en başarısızlar ise; milletvekilleri, MEB; siyasi partiler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Söz konusu 2 bakanlığın başarısızlar arasında

algılanması; yeni vizyon ve politikalar gerekliliğine işaret olabilir. Alan araştırmasındaki 19.sorunun alt şıklarının değerlendirilmesinin genel sonucu "başarısızlık" denebilir.

7- BT'nin Kamu Personel Yönetimi İşlevlerinde Kullanım Düzeyi

"Biriminizde bilgi teknolojilerinin, aşağıdaki kamu personel yönetimi ile ilgili faaliyetlerde ne ölçüde kullanıldığını ölçeceği dikkate alarak belirtiniz?" şeklindeki 20.soruya verilen yanıtlar, aşağıda değerlendirilmiştir:

Tablo 65- Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi İşlevlerinde Kullanım Düzeyi

	Çok N-%	Oldukça N-%	bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
İş analizi	3-2,5	19-15,7	33-27,3	19-15,7	32-26,4	15-12,4	121-100,0
Aday toplama işlemleri	3-2,5	15-12,4	28-23,1	23-19,0	31-25,6	21-17,4	121-100,0
İş emirleri düzenleme	7-5,8	19-15,7	30-24,8	23-19,0	20-16,5	22-18,2	121-100,0
Sınav-test	12-9,9	29-24,0	15-12,4	19-15,4	28-23,1	18-14,9	121-100,0
İşe alma görüşmesi	8-6,6	11-9,1	18-14,9	21-17,4	44-36,4	19-15,7	121-100,0
Personel planlaması ve seçimi	4-3,3	20-16,5	19-15,7	27-22,3	33-27,3	18-14,9	121-100,0
Evrak hazırlama, kayıt-dağıtım	26-21,5	25-20,7	24-19,8	13-10,7	15-12,4	18-14,9	121-100,0
Sağlık taramaları	6-5,0	10-8,3	13-10,7	21-17,4	46-38,0	25-20,7	121-100,0
Performans kontrolü ve sicil değerlemeleri	13-10,7	20-16,5	22-18,2	17-14,0	33-27,3	16-13,2	121-100,0
Ücret ve maaş yönetimi	27-22,3	23-19,0	16-13,2	14-11,6	20-16,5	21-17,4	121-100,0
Personelin eğitimi	9-7,4	21-17,4	30-24,8	21-17,4	22-18,2	18-14,9	121-100,0
Sendikalar ile ilişki kurma	2-1,7	4-3,3	14-11,6	23-19,8	53-43,8	25-20,7	121-100,0
Diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma	7-5,8	15-12,4	21-17,4	20-16,5	37-30,6	21-17,4	121-100,0
Hiyerarşik denetim	7-5,8	12-9,9	22-18,2	19-15,7	39-32,2	22-18,2	121-100,0
Kaliteli hizmet planlama	6-5,0	18-14,9	23-19,0	19-15,7	32-26,4	23-19,0	121-100,0
Büro içi yerleşimi planlama	3-2,5	16-13,2	20-16,5	18-14,9	40-33,1	24-19,8	121-100,0
Terfi işlemleri	21-17,4	38-31,4	22-18,2	16-13,2	10-8,3	14-11,6	121-100,0
Yeni birim kurma	4-3,3	15-12,4	21-17,4	20-16,5	35-28,9	26-21,5	121-100,0
Kariyer geliştirme	6-5,0	6-5,0	22-18,2	24-19,8	39-32,2	24-19,8	121-100,0
Personelin güvenliği	6-5,0	20-16,5	17-14,0	26-21,5	28-23,1	24-19,8	121-100,0
Çalışma yöntemi ve süreleri	4-3,3	16-13,2	23-19,0	29-24,0	25-20,7	24-19,8	121-100,0
Özendirme ve ödüllendirme	2-1,7	6-5,0	22-18,2	18-14,9	49-40,5	24-19,8	121-100,0
Memuriyetin sona ermesi işlemleri	6-5,0	22-18,2	24-19,8	22-18,2	22-18,2	25-20,7	121-100,0
İzin süreleri ve hakları	15-12,4	31-25,6	21-17,4	20-16,5	17-14,0	17-14,0	121-100,0
Disiplin işleri	11-9,1	28-23,1	28-23,1	14-11,6	20-16,5	20-16,5	121-100,0

Katılımcılar BT'nin;

İş analizinde %2,5 ile çok; %15,7 ile oldukça çok; %27,3 ile bir ölçüde kullanıldığı görüşündedir. Ayrıca aday toplama işlemlerinde %2,5 ile çok; %12,4 ile oldukça çok; %23,1 ile bir ölçüde kullanıldığını belirtmişlerdir. Bu işlev için kullanılma toplamı %38; hiç kullanılmama %25,6'dır. İş emirlerini düzenleme amacıyla %5,8 ile çok; %15,7 ile oldukça çok; %24,8 ile bir ölçüde; toplamda ise %46,3 oranında kullanıldığını ifade etmişlerdir. Sınav-test işlemleri içinse %9,9 ile çok; %24 ile oldukça çok; %12,4 ile bir ölçüde; toplamda %62 kullanıldığı ifade edilmiştir. İşe alma görüşmesi aşaması için %6,6 ile çok; %9,1 ile oldukça çok; %14,9 ile bir ölçüde; toplamda %30,5 kullanıldığı düşüncesindedir. Hiç kullanılmama %36,4'tür. Personel planlaması ve seçimi aşaması için %3,3 ile çok; %16,5 ile oldukça çok; %15,7 ile bir ölçüde; %22,3 ile az ölçüde;

toplamda %35,5 ile kullanıldığı düşünülmekte iken; hiç kullanılmadığını belirtenler % 27,3'tür. Evrak hazırlama-kayıt ve dağıtım işlevleri için kullanım %21,5 ile çok; %20,7 ile oldukça çok; %19,8 ile bir ölçüde; toplamda ise %62'dir. Sağlık taramaları ile ilgili olarak %5 ile çok; %8,3 ile oldukça çok; %10,7 ile bir ölçüde; toplamda %24 kullanıldığı söylenmiştir. Hiç kullanılmadığını belirtenler %38 olup, katılımcıların BT ile tıbbi araç ve teçhizatı ayrı gruplarda sınıflamalarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Performans kontrolü ve sicil değerlendirmeleri aşamaları için %10,7 ile çok; %16,5 ile oldukça çok; %18,2 ile bir ölçüde; toplamda %45,5 kullanıldığı kanaatindedir. Katılımcıların %27,3'ü hiç kullanılmadığını belirtmiştir.

Personelin eğitimi için BT, %7,4 ile çok; %17,4 ile oldukça çok; %24,8 ile bir ölçüde; toplamda %49,6 oranında kullanılmaktadır. Buraya kadarki frekans tablolarına göre genelde BT'nin KPY işlev/fonksiyonları için kullanımı hep %50'den fazla çıkmış ve bu durum kanaatimizce KPY'de BT etkisinin yükselmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikalar ile ilişki kurma açısından kullanımını %1,7 ile çok; %3,3 ile oldukça çok; %11,6 ile bir ölçüde olduğunu açıklamışlardır. Hiç kullanılmama %43,8 ile yüksektir. Ücret ve maaş yönetimi işlevi için %22,3 ile çok; %19 ile oldukça çok; %13,2 ile bir ölçüde; toplamda %54,5 oranında kullanım vardır. Diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim/ilişki kurma ölçüsünü %5,8 ile çok; %12,4 ile oldukça çok; %17,4 ile bir ölçüde açıklamışlardır. Hiç kullanılmama %30,6'dır. Hiyerarşik denetim işlevinde %5,8 ile çok; %9,9 ile oldukça çok; %18,2 ile bir ölçüde; toplamda yaklaşık %34,3 oranında kullanıldığını belirtmişlerdir. Hiç kullanılmama %32,2'dir.

Kaliteli hizmet planlama açısından kullanım %5 ile çok; %14,9 ile oldukça çok; %19 ile bir ölçüde; %15,7 ile az ölçüde; toplamda %38,9'dur. Hiç kullanılmama %26,4'tür. Büro içi yerleşimi planlamada kullanım açısından %2,5 ile çok; %13,2 ile oldukça çok; %16,5 ile bir ölçüde etkili olduğu yolunda yanıt verilmiştir. Bunların toplamı %32,2'dir. Hiç kullanılmadığını belirtenler %33,1'dir. Terfi işlemleri için %17,4 ile çok; %31,4 ile oldukça çok; %18,2 ile bir ölçüde; %13,2 ile az ölçüde olduğu belirtilmiş olup; toplamı %67 ile oldukça yüksek çıkmıştır. Bu da personel yönetimi işlevleri için(terfi, kaliteli hizmet planlama, iş emirlerini düzenleme vb.) BT'nin yoğun kullanıldığını göstermektedir. Yeni birim kurmada %3,3 ile çok; %12,4 ile oldukça çok; %17,4 ile bir ölçüde; toplam %49,6 kullanım vardır. Hiç kullanılmama %28,9'dur. Kariyer geliştirme amacıyla %5 ile çok ve oldukça çok ölçeklerinde; %18,2 ile bir ölçüde; %19,8 ile az ölçüde; toplamda %47,9 kullanım belirtilmiştir. Hiç kullanılmama %32,2'dir. Buna göre BT kariyer geliştirme için fazla kullanılmamaktadır.

Personelin güvenliği için %5 ile çok; %16,5 ile oldukça çok; %14 ile bir ölçüde; toplamda %57'lik kullanım ifade edilmiştir. Bunun yarıdan fazla çıkması; bu amaçla kullanımın yakın gelecekte daha da artacağını düşündürmektedir. Çalışma yöntemleri ve sürelerine yönelik olarak %3,3 ile çok; %13,2 ile oldukça çok; %19 ile bir ölçüde; toplamda %59,5 kullanıldığı belirtilmiştir. Özendirme ve ödüllendirme amaçlı olarak %1,7 ile çok; %5 ile oldukça çok; %18,2 ile bir ölçüde; toplamda %39,7 kullanım belirtilmiş olup, azdır. Hiç kullanılmama %40,5'dir. Memuriyetin sona ermesi işlemleri için %5 ile çok; %18,2 ile oldukça çok, az ve hiç; toplamda %61,2 kullanım vardır. Genel kullanım %50'nin üzerindedir. İzin süreleri ve haklarını düzenleme amacıyla %12,4 ile çok; %25,6 ile oldukça çok; %17,4 ile bir ölçüde; toplamda %71,9 yoğun kullanım vardır. Hiç kullanılmama %14'tür. Bu durum teoride de geniş biçimde ifade edilmiştir. Disiplin işleri için kullanım ise %9,1 ile çok; %23,1 ile oldukça ve bir ölçüde; toplamda %66,9 ile yüksek olduğu dikkati çekicidir. Kamu personel yönetiminde BT kullanımının kümülatif toplamı itibarıyla daha çok; terfi işlemleri, evrak hazırlama-kayıt-dağıtım, izin süreleri ve hakları, disiplin işleri, ücret ve maaş yönetimi, sınav-test, iş analizi, performans kontrolü ve sicil değerlemeleri; personelin eğitimi ile memuriyetin sona erme işlemleri üzerinde yoğunlaştığı dikkati çekmektedir ve bunlar personel ile iş akışı yönlü işlevlerdir; dolayısı ile BT çoğunlukla bu işlevlerde kullanılmaktadır. Bu konudaki analiz çalışmaları ise, hipotezle ilişkili olarak aşağıda verilmiştir. BT'nin en az kullanıldığı işlevler ise; sendikalar ile ilişki kurma, kaliteli hizmet planlama, iş emirleri düzenleme ile sağlık taramalarıdır.

Aşağıda BT'nin KPY işlevlerinde kullanım düzeyine ait genel ortalamalar verilmiştir. Burada 2 nolu hipotezin("Bilgi teknolojilerinin daha uzun süreli uygulanması, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi faaliyetlerini etkiler.(ankette 12, 13, 14 ile 20.soru)") istatistiksel analizi için genel ortalamalar alınarak, varyans analizi yapılmış ve aralarında ilişki aranmıştır.

Tablo 66- KPY İşlevlerine Verilen Yanıtların Genel Ortalamaları(20.soru)

Kamu Personel Yönetimi İşlevleri	X	S
39-iş analizi	3.55	1.18
40-aday toplama işlevleri	3.64	1.16
41-iş emirleri düzenleme	3.3	1.2
42-sınav-test	3.21	1.41
43-işe alma görüşmesi	3.82	1.3
44-personel planlaması, seçimi	3.63	1.23
45-evrak hazırlama, kayıt, dağıtım	2.67	1.37
46-sağlık taramaları	3.95	1.27
47-performans kontrolü ve sicil değerlemeleri	3.37	1.42
48-ücret ve maaş yönetimi	2.77	1.49
49-personelin eğitimi	3.25	1.25
50-sendikalar ile ilişki kurma	4.22	1.01
51-diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma	3.64	1.31
52-hiyerarşik denetim	3.72	1.29
53-kaliteli hizmet planlama	3.51	1.28

54-büro içi yerleşimi planlama	3.78	1.24
55-terfi işlemleri	2.59	1.23
56-yeni birim kurma	3.73	1.24
57-kariyer geliştirme	3.88	1.2
58-personelin güvenliği	3.52	1.28
59-çalışma yöntemi ve süreleri	3.53	1.18
60-özendirme ve ödüllendirme	4.09	1.08
61-memuriyetin sona erme işlemleri	3.33	1.24
62-izin süreleri ve hakları	2.95	1.3
63-disiplin işleri	3.04	1.29

KPY işlevleri üzerine yapılan genel ortalama testinde, işlevlere ilişkin ortalama "bir ölçüde" çıkmıştır. "Oldukça" etkili olduğu belirtilenler ücret ve maaş yönetimi; terfi işlemleri; evrak hazırlama-kayıt ve dağıtımı ile izin süreleri ve haklarıdır. "Az" ölçüde etkisi olduğu düşünülenler sendikalar ile ilişki kurma; ödüllendirme ve özendirmedir. Katılımcı yönetici sayısı 96-107 arasındadır. Faktör analizlerinde⁴ de BT'nin sözü edilen 4 işlevde daha yüksek oranda kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Genel ortalamalar açısından "çok" ve "hiç" ölçülerinde katılımın olmadığı dikkat çekicidir.

Tablo 67- 12 ile 20.sorunun Varyans Analizi
Birimde BT Kullanım Süresi ile Kamu Personel Yönetimi İşlevleri Arasındaki İlişki

Kamu Personel Yönetimi İşlevleri	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16+ yıl		F	P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S		
39-iş analizi	3.25	1.5	3.45	1.19	3.37	1.16	3.76	1.09	4.44	.88	F:1.826	
40-aday toplama işlevleri	3.75	1.5	3.79	1.17	3.55	.99	3.13	1.2	3.89	1.45	F:1.085	
41-iş emirleri düzenleme	3.75	1.5	3.24	1.3	3.14	1.06	3.19	.98	4	1.31	F:1.027	
42-sınav-test	2.75	1.5	3.38	1.5	3.1	1.27	3.67	1.37	2.38	1.41	F:1.48	
43-işe alma görüşmesi	4	1.41	3.97	1.29	3.87	1.14	3.53	1.37	3.38	1.85	F:.6	F
44-personel planlaması, seçimi	4.25	1.5	3.7	1.29	3.5	1.11	3.53	1.18	3.63	1.6	F:.386	
45-evrak hazırlama, kayıt, dağıtımı	3.25	1.26	2.93	1.46	2.42	1.36	2.44	.96	2.86	1.86	F:.919	
46-sağlık taramaları	4	1.41	3.92	1.36	3.93	1.21	4.25	1.13	3.71	1.38	F:.281	
47-performans kontrolü ve sicil değerlendirmeleri	4.25	1.5	3.32	1.42	3.39	1.43	3.63	1.26	2	1.29	F:2.21	
48-ücret ve maaş yönetimi	3.25	1.5	2.77	1.48	2.67	1.56	2.88	1.54	2.29	1.25	F:.328	
49-personelin eğitimi	3.5	1.29	3.15	1.33	3.06	1.13	3.71	1.26	2.86	1.35	F:.988	
50-sendikalar ile ilişki kurma	3.75	1.5	4.21	1.03	4.35	.8	4.13	1.09	4.43	.53	F:.46	
51-diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma	4	1.41	3.83	1.34	3.41	1.18	3.13	1.46	3.71	1.11	F:1.0	
52-hiyerarşik denetim	3.4	1.29	3.88	1.32	3.76	1.09	3.88	1.09	2.29	1.7	F:2.5	
53-kaliteli hizmet planlama	3.75	1.5	3.7	1.31	3.45	1.15	3.38	1.41	3	1.41	F:.5	
54-büro içi yerleşimi planlama	4	1.41	4.11	1.18	3.41	1.18	3.81	1.17	3.14	1.57	F:1.1	
55-terfi işlemleri	2.25	1.26	2.95	1.28	2.5	.98	2.71	1.31	1.14	.38	F:3.	
56-yeni birim kurma	3.75	1.26	3.74	1.31	3.36	1.22	4.06	1.18	3.86	.9	F:.9	
57-kariyer geliştirme	3.75	1.5	3.94	1.17	3.62	1.15	4.25	1.39	3.71	1.11	F:.7	

⁴ Faktör analizleri ekte belirtilmiştir.

58-personelin güvenliği	3.75	1.26	3.81	1.17	3.33	1.15	3.69	1.54	2.43	1.13	F:2.149 P:.
59-çalışma yöntemi ve süreleri	3.5	1	3.76	1.17	3.45	1.15	3.63	1.09	3.14	1.21	F:6 P:66.
60-özendirme ve ödüllendirme	4	1.41	4.34	.99	3.97	1.02	3.94	1.06	3.57	1.62	F:1.1 P:3
61-memuriyetin sona erme işlemleri	3.25	.96	3.55	1.37	3.18	1.19	3.75	1	2.14	.69	F:2.6 P:0
62-izin süreleri ve hakları	1.5	1	3.1	1.46	3.09	1.25	2.88	.96	1.57	.53	F:2.436 P:
63-disiplin işleri	2.75	.5	3.24	1.41	3.06	1.21	3.27	1.16	1.57	.79	F:2.837 P:

Birimde BT kullanma süresinin, birimde gerçekleştirilen KPY işlemlerinde BT kullanım düzeyi üzerinde etkisini araştırmak için tek yönlü varyans analizi yapılmış; sonuçları tablo 67'de gösterilmiştir. Tablo 67 incelendiğinde birimde BT kullanma süresinin "performans kontrolü ve sicil değerlendirmeleri"(F:2.22, P:07); "hiyerarşik denetim"(F:2.57, P:04); "terfi işlemleri"(F:3.97, P:005); "personelin güvenliği"(F:2.15, P:08); "memuriyetin sona erme işlemleri"(F:2.6, P:04); "izin süreleri ve hakları"(F:2.44, P:05), disiplin işleri"(F:2.84, P:0.2) olmak üzere sadece 7 KPY işleminde bilgisayar/BT kullanımını etkilediği görülmektedir. KPY faaliyetlerinde BT'den ne ölçüde yararlandığına ilişkin ortalamalarda 16 yıl ve daha fazla BT'den yararlanan kurum/kuruluşların sözkonusu KPY işlemlerinde BT'den daha fazla yararlandıklarını göstermektedir. Buna göre birimde BT kullanım süresinin artışına bağlı olarak bu KPY işlemlerinde BT'den daha fazla yararlandığı söylenebilir.

Tablo 68- 13 ile 20.Sorunun Varyans Analizi
Görevi Sırasında BT Kullanım Süresi ile Kamu Personel Yönetimi İşlemleri(Uygulamaları) İlişkisi

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl		F P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S	
Kamu Personel Yönetimi İşlemleri											
39-iş analizi	3.13	.99	3.4	1.16	3.74	1.26	3.8	1.23	4.5	.71	1.083 .369
40-aday toplama işlemleri	3.17	.75	3.7	1.14	3.62	1.24	3.2	1.23	4.5	.71	.92 .456
41-iş emirleri düzenleme	2	.89	3.28	1.22	3.36	1.25	2.9	.99	4.5	.71	.891 .472
42-sınav-test	2	1.1	3.25	1.39	3.22	1.25	3.9	1.6	3	2.83	1.786 .138
43-işe alma görüşmesi	3.33	1.37	3.89	1.26	3.96	1.25	3.3	1.64	2	3.5	.743 .565
44-personel planlaması, seçimi	2.33	1.03	3.72	1.22	3.65	1.26	3.7	1.16	4	1.41	1.828 .13
45-evrak hazırlama, kayıt, dağıtım	2.33	1.21	2.67	1.39	2.72	1.37	2.8	1.32	3	2.83	.143 .966
46-sağlık taramaları	1.5	1.22	3.85	1.38	4	1.2	4.4	.84	4.5	.71	.67 .614
47-performans kontrolü ve sicil değerlendirmeleri	3.63	1.3	3.21	1.45	3.36	1.47	3.9	.99	3	2.83	.619 .65
48-ücret ve maaş yönetimi	1.67	1.21	2.82	1.45	2.96	1.52	2.8	1.69	1.6	.71	1.322 .268
49-personelin eğitimi	2.5	1.05	3.11	1.22	3.33	1.18	4	1.41	3.5	2.12	1.718 .152
50-sendikalar ile ilişki kurma	3.67	.52	4.13	1.14	4.35	.71	4.5	1.08	4.5	.71	.858 .492
51-diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma	3.17	.98	3.63	1.36	3.54	1.25	3.89	1.54	4	.0	.33 .857
52-hiyerarşik denetim	3.25	1.04	3.8	1.22	3.48	1.5	4.1	1.1	3	2.83	.865 .488
53-kaliteli hizmet planlama	2.83	1.17	3.57	1.26	3.43	1.38	3.6	1.35	4	1.41	.534 .711

54-büro içi yerleşimi planlama	3.5	1.34	3.82 1.2	3.43 1.41	4.3 .82	4	1.41	1.033 .395
55-terfi işlemleri	2.56	1.13	2.76 1.17	2.23 1.14	2.8 1.48	3	2.83	.957 .435
56-yeni birim kurma	3	1	3.53 1.23	3.75 1.33	4.70 .48	4.5	.71	2.704 .035
57-kariyer geliştirme	3.25	.96	3.81 1.2	3.78 1.38	4.4 .84	4.5	.71	.943 .443
58-personelin güvenliği	3.2	1.1	3.61 1.2	3.33 1.4	3.8 1.32	1.6	2.12	.391 .815
59-çalışma yöntemi ve süreleri	3	1.26	3.57 1.13	3.78 1.13	3.5 1.08	3.5	2.12	.579 .678
60-özendirme ve ödüllendirme	4.17	.75	4.07 1.11	4 1.21	4.1 .99	4.5	.71	.112 .978
61-memuriyetin sona erme işlemleri	3.6	1.14	3.33 1.27	3.3 1.29	3.3 1.16	3.5	2.12	.067 .992
62-izin süreleri ve hakları	3	1.31	2.82 1.27	3.08 1.47	3 1.05	3.5	2.12	.278 .891
63-disiplin işleri	3.38	.92	2.91 1.31	3.08 1.41	3.44 1.13	3.5	2.12	.549 .7

Görevi sırasında/görevini yaparken BT kullanım süresinin KPY işlevlerinde BT kullanımına etkisine ilişkin varyans analizi sonuçları ise tablo 68'de yer almaktadır. Tablo 68'den görevini yaparken/görevi sırasında BT kullanım süresinin KPY işlevleri arasında sadece "yeni birim kurma"(F:2.7, P:.03) işlevinde BT kullanımını etkilediği; F ve P değerlerine göre etkinin çok fazla olmadığı söylenebilir.

8- Personel Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Uygulama Sonuçlarının Algılanması

"Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi teknolojilerinin kullanılması ile aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, ölçeği dikkate alarak belirtiniz?" biçimindeki 21.soruya yönelik yanıtlar aşağıda değerlendirilmiş olup; bunlar modelimizdeki KPY'nin sonuçları(çıktıları)dır.

Tablo 69- Personel Yönetiminde Bilgi Teknolojileri Uygulama Sonuçlarının Algılanması

	kesinlikle katılıyorum N-%	oldukça katılıyorum N-%	kısmen katılıyorum N-%	az katılıyorum N-%	hiç katılmıyorum N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Kalifiye personel ihtiyacı artmaktadır.	64-52,9	30-24,8	16-13,2	2-1,7	1-0,8	8-6,6	121-100,0
Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.	25-20,7	30-24,8	28-23,1	18-14,9	9-7,1	11-9,1	121-100,0
İş akışı hızlanmaktadır.	55-45,5	31-25,6	21-17,4	4-3,3	3-2,5	7-5,8	121-100,0
İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.	52-43,8	29-24,0	19-15,7	5-4,1	5-4,1	11-9,1	121-100,0
İş motivasyonu artmaktadır.	36-29,8	27-22,3	34-28,1	7-5,8	6-5,0	11-9,1	121-100,0
Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır.	63-52,1	26-21,5	20-16,5	2-1,7	1-0,8	9-7,4	121-100,0
Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.	47-38,8	29-24,0	22-18,2	10-8,3	2-1,7	11-9,1	121-100,0
Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.	28-23,1	17-14,0	36-29,8	17-14,0	7-5,8	16-13,2	121-100,0
Karar alma hızı artmaktadır.	30-24,8	32-26,4	30-24,8	8-6,6	8-6,6	13-10,7	121-100,0
Karar almaya tüm personel katılmaktadır.	19-15,7	13-10,7	33-27,3	19-15,7	23-19,0	14-11,6	121-100,0
Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır.	20-16,5	15-12,4	39-32,2	15-12,4	19-15,7	13-10,7	121-100,0
Kararlarda ölçülebilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır.	21-17,4	26-21,5	24-19,8	22-18,2	14-11,6	14-11,6	121-100,0
Uzmanlaşma önem kazanmaktadır.	36-29,8	30-24,8	22-18,2	10-8,3	10-8,3	13-10,7	121-100,0
Yönetimsel verimlilik artmaktadır.	30-24,8	33-27,3	23-19,0	14-11,6	7-5,8	14-11,6	121-100,0

İş ortamı çekicilik kazanmaktadır.	28-23,1	28-23,1	29-24,0	12-9,9	11-9,1	13-10,7	121-100,0
Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır.	9-7,4	13-10,7	33-27,3	39-32,2	12-9,9	15-12,4	121-100,0
Hizmet kalitesi artmaktadır.	35-28,9	36-29,8	25-20,7	8-6,6	9-7,4	8-6,6	121-100,0
Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.	14-11,6	13-10,7	41-33,9	12-9,9	24-19,8	17-14,0	121-100,0
Zaman etkin kullanılmaktadır.	41-33,9	22-18,2	23-19,0	11-9,1	12-9,9	12-9,9	121-100,0
Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir.	35-28,9	31-25,6	25-20,7	9-7,4	9-7,4	12-9,9	121-100,0
Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır.	26-21,5	31-25,6	33-27,3	10-8,3	9-7,4	12-9,9	121-100,0
Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır.	16-13,2	16-13,2	40-33,1	19-15,7	16-13,2	14-11,6	121-100,0
BT destekli yönetici bilgi sistemleri/yöntemleri uygulanmaktadır.	13-10,7	32-26,4	34-28,1	16-13,2	11-9,1	15-12,4	121-100,0
Açıklık(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır.	16-13,2	22-18,2	37-30,6	15-12,4	16-13,2	15-12,4	121-100,0
Yetki-kontrol çizgisi belirsizleşmektedir.	13-10,7	16-13,2	36-29,8	25-20,7	16-13,2	15-12,4	121-100,0
Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır.	17-14,0	17-14,0	44-36,4	20-16,5	10-8,3	13-10,7	121-100,0
İdari personel sayısı azalmaktadır.	15-12,4	26-21,5	41-33,9	16-13,2	10-8,3	13-10,7	121-100,0
Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.	49-40,5	39-32,2	14-11,6	7-5,8	1-0,8	11-9,1	121-100,0
Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır.	15-12,4	16-13,2	42-34,7	18-14,9	17-14,0	13-10,7	121-100,0
Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır.	11-9,1	25-20,7	35-28,9	16-13,2	21-17,4	13-10,7	121-100,0
Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır.	12-9,9	24-19,8	32-26,4	23-19,0	14-11,6	16-13,2	121-100,0
Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır.	19-15,7	18-14,9	25-20,7	21-17,4	20-16,5	18-14,9	121-100,0
Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.	36-29,8	27-22,3	26-21,5	12-9,9	8-6,6	12-9,9	121-100,0
Maliyetler azalmaktadır.	29-24,0	24-19,8	29-24,0	9-7,4	16-13,2	14-11,6	121-100,0

Katılımcılar;

"Kalifiye personel ihtiyacı artmaktadır." şeklindeki ifadeye %52,9'u kesinlikle; %24,8'i oldukça katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplamda katılım ise %77,7'dir. "Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır." ifadesine %20,7'si kesinlikle, %24,8'i oldukça; %23,1'i kısmen; %14,9'u az ölçüde katılmışlardır. "İş akışı hızlanmaktadır." fikrine %45,5 ile kesinlikle; %25,6 ile oldukça; %17,4 ile kısmen; %3,3 ile az ölçüde katılmışlar ve toplamda bu yaklaşık %90 ile çok yüksek olmuştur. "İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır." biçiminde sonuç ifademize %43'ü kesinlikle; %24'ü oldukça; %15,7'si kısmen; %4,1'i az ölçüde katılmışlardır. Bunların toplamı %82,7'dir. "İş motivasyonu artmaktadır."a %29,8'i kesinlikle; %22,3'ü oldukça; %28,1'i kısmen; %5,8'i az ölçüde katılmışlar; toplamı %86'dır.

"Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır."ifadesine %52,1 ile kesinlikle; %21,5 ile oldukça; %16,5 ile kısmen; %1,7 ile az ölçüde; toplamda %91,7 ile çok yüksektir. "Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır."a %38,8 ile kesinlikle; %24 ile oldukça; %18,2 ile kısmen; %8,3 ile az; toplamda %89,3 oranında katıldıklarını ifade etmişlerdir.

"Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır." fikrine %23,1 ile kesinlikle; %14 ile oldukça; %29,8 ile kısmen; %14 ile az; toplamda %81 ile katılmışlardır. "Karar alma hızı artmaktadır." ifadesine %24,8 ile kesinlikle ve kısmen; %26,4 ile oldukça; %6,6 ile az ölçüde; toplamda %82,6 katıldıklarını ifade etmişlerdir. "Karar almaya tüm personel katılmaktadır." ifadesine %15,7 ile kesinlikle; %10,7 ile oldukça; %27,3 ile kısmen; %15,7 ile az ölçüde; toplamda ise %69,4 oranında katılım gerçekleşmiştir. "Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır." biçimindeki fikre yöneticiler %16,5 ile kesinlikle; %12,4 ile oldukça; %32,2 ile kısmen; %12,4 ile az; toplamda %73,6 ile katılmışlardır. "Kararlarda ölçülebilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır."a katılım %17,4 ile kesinlikle; %21,5 ile oldukça; %19,8 ile kısmen; %18,2 ile az ölçüde; toplamda %76,9 ile yüksek oranda olmuştur. "Uzmanlaşma önem kazanmaktadır."ifadesine katılım %29,8 ile kesinlikle; %24,8 ile oldukça; %18,2 ile kısmen; %8,3 ile az olup; toplamda %81'dir. "Yönetimsel verimlilik artmaktadır."ifadesine %24,8 ile kesinlikle; %27,3 ile oldukça; %19 ile kısmen; %11,6 ile az ölçüde olup; toplamda %82,6 ile katılmışlardır.

"İş ortamı çekicilik kazanmaktadır." ifadesine katılım %23,1 ile kesinlikle ve oldukça; %24 ile kısmen; %9,9 ile az ölçüde; toplamda ise %80,2 ile yüksektir. "Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır."a katılım %7,4 ile kesinlikle; %10,7 ile oldukça; %27,3 ile kısmen; %32,2 ile az ölçüde; toplamda %77,7'dir. "Hizmet kalitesi artmaktadır." ifadesine %28,9 ile kesinlikle; %29,8 ile oldukça; %20,7 ile kısmen; %6,6 ile az ölçüde; toplamda %86 oranında katılmışlardır. "Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır."a %11,6 ile kesinlikle; %10,7 ile oldukça; %33,9 ile kısmen; %9,9 ile az ölçüde; toplamda %66,1 ile katılmışlardır. "Zaman etkin kullanılmaktadır."a %33,9 ile kesinlikle; %18,2 ile oldukça; %19 ile kısmen; %9,1 ile az ölçüde; toplamda %80,2 ile katılmışlardır. "Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir." katılım %28,9 ile kesinlikle; %25,6 ile oldukça; %20,7 ile kısmen; %7,4 ile az; toplamda %82,6'dır.

"Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır."düşüncesine %21,5 ile kesinlikle; %25,6 ile oldukça; %27,3 ile kısmen; %8,3 ile az ölçüde; toplamda %82,6'lık katılım olmuştur. "Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır."düşüncesine %13,2 ile kesinlikle ve oldukça; %33,1 ile kısmen; %15,7 ile az ölçüde; toplamda %75,2'lik katılım olduğu görülmektedir. "BT destekli yönetici bilgi sistemleri uygulanmaktadır." şeklindeki fikrimize katılımcılar %10,7 ile kesinlikle; %26,4 ile oldukça; %28,1 ile kısmen; %13,2 ile az ölçüde; toplamda %78,5 ile katılmışlardır. "Açıklık(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır."a katılım %13,2 ile kesinlikle; %18,2 ile oldukça; %30,6 ile kısmen; %12,4 ile az ölçüde; toplamda ise %74,4'tür. "Yetki-kontrol çizgisi belirsizleşmektedir." ifadesine katılım %10,7 ile kesinlikle; %13,2 ile

oldukça; %29,8 ile kısmen; %20,7 ile az ölçüde; toplamda %74,4 oranındadır. "Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır." fikrine %14 ile kesinlikle ve oldukça ölçülerinde; %36,4 ile kısmen; %16,5 ile az ölçüde; toplamda %81'lik katılım gerçekleşmiştir.

"İdari personel sayısı azalmaktadır." düşüncesine %12,4 ile kesinlikle; %21,5 ile oldukça; %33,9 ile kısmen; %13,1 ile az ölçülerinde; toplamda %81,1 ile katılım olmuştur. Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır."a katılım %40,5 ile kesinlikle; %32,2 ile oldukça; %11,6 ile kısmen; %5,8 ile az ölçüde; toplamda %90,1'dir. "Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır." ifadesine katılım %12,4 ile kesinlikle; %13,2 ile oldukça; %34,7 ile kısmen; %14,9 ile az ölçüde; toplamda %75,2'dir. "Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır."a katılım; %9,1'i kesinlikle; %20,7'si oldukça; %28,9'u kısmen; %13,2'si az ölçüde; toplamda %71,9 ile yüksektir. "Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır."a katılım %9,9 ile kesinlikle; %19,8 ile oldukça; %26,4 ile kısmen; %19 ile az ölçüde; toplamda %75,2'dir. "Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır."a katılım %15,7 ile kesinlikle; %14,9 ile oldukça; %20,7 ile kısmen; %17,4 ile az ölçüde; toplamda %68,6'dır.

"Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır."a yöneticilerin %29,8'i kesinlikle; %22,3'ü oldukça; %21,5'i kısmen; %9,9'u az ölçüde; toplamda %83,5'i katılmıştır. "Maliyetler azalmaktadır."a katılım, %24 ile kesinlikle ve kısmen; %19,8 ile oldukça; %7,4 ile az ölçüde; toplamda %75,2'dir. Genelde bu araştırmada BT; KPY'nin sonuçları üzerinde yüksek oranlarla etkili çıkmıştır. KPY'nde BT uygulama sonuçlarının algılanmasına yönelik sorulan 21.sorunun alt şıklarının kesinlikle ve oldukça katılmaya ilişkin en yüksek kümülatif toplamalarının aşağıdaki sorularda olduğu dikkati çekmiştir. Yani yöneticiler bu sonuçlara çok yüksek oranlarda katılmıştır. Bu tablo; aşağıdaki sonuç ifadelerine alanda katılımın yüksekliğini ifade etmektedir.

64- Kalifiye personel ihtiyacı artmaktadır.

65- Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.

66- İş akışı hızlanmaktadır.

67- İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.

68- İş motivasyonu artmaktadır.

69- Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır.

70- Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.

72- Karar alma hızı artmaktadır.

76- Uzmanlaşma önem kazanmaktadır.

77- Yönetimsel verimlilik artmaktadır.

78- İş ortamı çekicilik kazanmaktadır.

80- Hizmet kalitesi artmaktadır.

82- Zaman etkin kullanılmaktadır.

83- Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir.

84- Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır.

91- Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.

96- Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.

"Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.", "Karar alma hızı artmaktadır.", "Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır.", "Kararlarda objektiflik ve ölçülebilirlik hakim olmaktadır.", "Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.", "Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır.", "Açıklık önem kazanmaktadır.", "İdari personel sayısı azalmaktadır.", "Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır." "Maliyetler azalmaktadır." gibi ifadeler ise daha düşük oranlarda katılım olmuştur.

Aşağıda ise 21.sorunun alt şıklarına ait genel ortalamalar alınmış; 3 nolu hipotezin("BT'nin yaygınlaşmasıyla, KPY ile ilgili sonuçların iyileşeceği/iyileşmediği düşünülmüştür. BT'ni uzun süreli kullananlar, kullananmayanlara kıyasla.(ankette 12,13,14 ile 21.soru arasındaki ilgili varyans analizlerine ve değerlendirilmesine yer verilmiştir. Tablo 70- KPY'nin Beklenen Sonuçlarına İlişkin Soruların Genel Ortalamaları(21.soru)

Kamu Personel Yönetimi Soruları	X	S
64- Kalıfıye personel ihtiyacı artmaktadır.	1.64	.86
65- Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.	2.6	1.24
66- İş akışı hızlanmaktadır.	1.85	1.02
67- İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.	1.93	1.11
68- İş motivasyonu artmaktadır.	2.34	1.17
69- Personel kayıtlarını güncellik kazanmaktadır.	1.73	.94
70- Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.	2.03	1.07
71- Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.	2.57	1.25
72- Karar alma hızı artmaktadır.	2.4	1.18
73- Karar almaya tüm personel katılmaktadır.	3.08	1.36
74- Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır.	2.96	1.3
75- Kararlarda doğrulabilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır.	2.84	1.32
76- Uzmanlaşma önem kazanmaktadır.	2.33	1.28
77- Yönetim verimliliği artmaktadır.	2.43	1.21
78- İş ortamı verimliliği kazanmaktadır.	2.53	1.27
79- Personel diğer örgütlere geçiş yapmaktadır.	3.29	1.09
80- Hizmet kalitesi artmaktadır.	2.27	1.18
81- Katımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.	3.17	1.3
82- Zaman etkin kullanılmaktadır.	2.39	1.37
83- Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir.	2.32	1.24
84- Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır.	2.5	1.19
85- Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır.	3.03	1.24
86- BT destekli yönetici bilgi sistemleri/öntemleri uygulanmaktadır.	2.81	1.16
87- Agilitik(geçerli yönetim) önem kazanmaktadır.	2.93	1.25
88- Yetki-kontrol gizgisi belirsizleşmektedir.	3.14	1.21
89- Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır.	2.9	1.16
90- İdari personel sayısı azalmaktadır.	2.81	1.14
91- Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.	1.85	.95
92- Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır.	3.07	1.24
93- Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır.	3.1	1.25
94- Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır.	3.04	1.41
95- Özerk kurullara geçiş olmaktadır.	3.05	1.38
96- Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.	2.36	1.24
97- Maliyetler azalmaktadır.	2.62	1.36

Tablodan KPY sonuçlarına genel ortalamalarda "gok" ölçüde katılımın; aşağıdaki

ifadelerde olduğu görülmektedir:

"-Kalıfıye personel ihtiyacı artmaktadır.

-İş akışı hızlanmaktadır.

-İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.

-Personel kayıtlarını güncellik kazanmaktadır.

"-Hizmet içi eğitim ihtiyacı artmaktadır."

21.soruya ait frekans tablosunda da bu ifadeler "gok" ölçüde yanıt verme oranı yüksek

çıkmıştır. "Oldukça gok" ölçüde genel ortalamaların olduğu ifadelerse 65,68,70,71,72,

74,75,76,77,78,80, 82,83,84,86,87,89, 90,96,97 numaralardadır. Genel ortalamalarda "gok" ve

"oldukça gok" ölçüde katılım olmuştur. Bu ifadeler personel yönetimi, iş akışı ve yönetim anlayışı

ile ilgilidir. Az ve hiç ölçüde katılım olmasının, hipotezimizi destekler nitelikte

olduğu söylenebilir.

Tablo 71- 12 ile 21.Sorunun Varyans Analizi
Birimde BT Kullanımı Süresi ile Kamu Personel Yönetimi Sonuçları İlişkisi

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl			
Kamu Personel Yönetimi Sonuçları	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S	F	P
64- Kalifiye personel ihtiyacı artmaktadır.	1.5	1	1.67	.87	1.47	.89	1.95	1.03	1.67	.71	F:.966	P:.43
65- Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.	2.5	1.73	2.28	1.2	2.75	1.22	2.78	1.26	3.22	.97	F:1.552	P:.193
66- İş akışı hızlanmaktadır.	2.5	1.91	1.67	.88	1.94	1.14	1.76	.97	2.11	.6	F:1.037	P:.392
67- İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.	2.5	1.91	1.79	.94	2.09	1.33	1.94	1.09	1.78	.83	F:.624	P:.646
68- İş motivasyonu artmaktadır.	2.75	1.71	2.07	1.12	2.45	1.3	2.35	1.11	2.67	.71	F:.926	P:.452
69- Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır.	1.75	.96	1.6	.88	2.06	1.13	1.68	.75	1.38	.74	F:1.518	P:.202
70- Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.	1.75	.96	1.93	1.08	2.18	1.21	1.94	1	2.38	.74	F:.546	P:.702
71-Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.	2.5	1.91	2.39	1.26	2.65	1.38	2.71	1.1	2.63	.52	F:.281	P:.89
72- Karar alma hızı artmaktadır.	2.5	1.91	2.19	1.09	2.48	1.3	2.71	1.05	2.13	.64	F:.785	P:.538
73- Karar almaya tüm personel katılmaktadır.	2.75	2.06	2.83	1.39	3.36	1.27	3.24	1.3	2.63	1.19	F:1.044	P:.386
74- Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır.	2.75	2.06	2.79	1.26	3.22	1.34	2.94	1.14	3	.93	F:.544	P:.703
75- Kararlarda ölçülebilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır.	2	1.41	2.9	1.38	2.97	1.36	2.65	1.06	2.75	.89	F:.631	P:.641
76- Uzmanlaşma önem kazanmaktadır.	2.25	1.89	2.37	1.28	2.27	1.44	2.39	1.09	2.5	.93	F:.066	P:.992
77- Yönetimsel verimlilik artmaktadır.	2.25	1.5	2.43	1.21	2.47	1.27	2.53	1.23	2	.93	F:.301	P:.877
78- İş ortamı çekicilik kazanmaktadır.	2.75	2.06	2.48	1.31	2.52	1.35	2.41	1.06	2.63	.52	F:.083	P:.981
79- Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır.	3.5	1.73	3.36	1.09	3.18	1.13	3.29	.85	3.25	.71	F:1.166	P:.955
80- Hizmet kalitesi artmaktadır.	2.25	1.5	2.31	1.2	2.14	1.24	2.41	1.12	2.13	.64	F:.202	P:.936
81- Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.	4	.82	3.18	1.39	3.03	1.4	3.12	1.05	3	.93	F:.523	P:.716
82- Zaman etkin kullanılmaktadır.	2.5	1.91	2.47	1.35	2.36	1.5	2.24	1.25	2.25	.71	F:.116	P:.977
83- Kuruluşun İmajı iyileştirilmektedir.	1.75	.96	2.26	1.2	2.33	1.34	2.24	1.15	2.88	.99	F:.682	P:.606
84- Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır.	2	1.41	2.38	1.15	2.73	1.33	2.22	1	2.5	.93	F:.805	P:.526
85- Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır.	3.5	1.73	3.05	1.21	2.84	1.35	3.18	1.01	2.63	1.19	F:.57	P:.685
86- Bilgi teknolojileri destekli yönetici bilgi sistemleri/yöntemleri uygulanmaktadır.	2.25	1.5	2.88	1.14	2.68	1.19	2.83	1.15	2.75	1.04	F:.349	P:.84
87- Açıklık(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır.	2.5	1.73	3.03	1.19	2.85	1.23	2.94	1.48	2.63	.92	F:.315	P:.86
88- Yetki-kontrol çizgisi belirsizleşmektedir.	3	1.41	3.24	1.2	3.06	1.34	3.18	1.24	2.88	.64	F:.214	P:.96
89- Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır.	2.25	1.5	2.98	1.06	2.81	1.31	2.82	1.13	2.63	.74	F:.49	P:.745
90- İdari personel sayısı azalmaktadır.	2.5	1.73	2.76	1.14	2.75	1.3	2.67	.69	3.13	.83	F:.29	P:.884
91- Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.	2.25	1.5	1.95	.92	1.55	.97	1.89	.76	2.13	.83	F:1.38	P:.24
92-Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır.	2.8	1.48	3.1	.13	3.26	1.06	2.84	1.34	3	1.2	F:.407	P:.80
93- Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır.	3.25	1.71	3.02	1.24	3.24	1.25	3.12	1.36	2.75	1.16	F:.305	P:.87
94- Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır.	3.5	1.73	3.05	1.47	3.06	1.41	2.53	1.37	3.13	.99	F:.639	P:.66
95- Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır.	2.5	1.73	3.03	3.26	2.53	3.13	2.53	3.13	.99	F:.916	P:.45	

96- Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.	2.25	1.89	2.47	2.12	1.88	3.13	1.46	F:1.934 P:1.11
97- Maliyetler azalmaktadır.	2	1.41	2.38	1.36	2.81	1.4	2.24	F:1.903 P:1.16

Birimde BT kullanım süresinin KPY uygulamalarının sonuçları üzerinde etkili olup olmadığını saptamak üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 71'de gösterilmiştir. Tablo 71'deki sonuçlardan birimde BT kullanım süresinin KPY uygulamalarının sonuçları üzerinde etkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 72- 13 ile 21.Soruların Varyans Analizi
Görev Sırasında BT Kullanım Süresi ile Kamu Personel Yönetimi Sonuçları İlişkisi

	1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16+ yıl	X	S	F	P
Sonuçları	X	S	X	S	X	S	X	S	F
Kamu Personel Yönetimi	X	S	X	S	X	S	X	S	F
64- Kalıf personel ihtiyacı artmaktadır.	2	1.29	.91	1.62	.62	1.82	.87	1.5	.71
F:469 P:758									
65- Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.	3.43	.79	2.26	2.81	1.39	3	1.18	4	.0
F:3.393 P:0.12									
66- İş akışı hızlanmaktadır.	2.11	9.3	1.75	1.96	1.02	1.91	1.04	1.5	.71
F:468 P:759									
67- İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır.	2.14	.9	1.89	2	1.33	2	1.18	2	.0
F:1.19 P:976									
68- İş motivasyonu artmaktadır.	2.29	1.11	2.21	2.56	1.19	2.36	.12	2	.0
F:437 P:781									
69- Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır.	1.86	1.07	1.79	1.68	.9	1.64	.81	1	.0
F:43 P:786									
70- Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.	2	1.15	1.97	2.22	1.12	1.91	1.04	2	.0
F:298 P:879									
71- Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.	2.71	1.25	2.34	2.88	1.24	2.73	1.27	2.5	.71
F:932 P:449									
72- Karar alma hızı artmaktadır.	3.14	.69	2.25	2.42	1.3	2.55	1.21	2	.0
F:1.054 P:383									
73- Karar almaya tüm personel katılmaktadır.	3.43	.98	2.86	3.31	1.35	3.27	1.1	3	.0
F:712 P:586									
74- Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır.	3.29	1.25	2.84	3.24	.36	2.82	1.33	3	.0
F:574 P:682									
75- Kararlarda ölçülebilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır.	2.86	1.46	2.9	2.72	1.49	2.73	1.1	3	.0
F:11 P:979									
76- Uzmanlaşma önem kazanmaktadır.	2	1	2.34	2.48	1.4	2.27	1.19	2.5	.71
F:211 P:932									
77- Yöneliş verimlilik artmaktadır.	2.29	.95	2.38	2.52	1.33	2.45	1.44	2.5	.71
F:079 P:989									
78- İş ortamı çekicilik kazanmaktadır.	2.86	1.46	2.43	2.58	.21	2.55	1.21	2	.0
F:282 P:889									
79- Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır.	3.71	1.11	3.23	3.50	1.03	3	1	2.5	.71
F:1.064 P:378									
80- Hizmet kalitesi artmaktadır.	2.67	.87	2.29	2.12	1.18	2.09	1.14	2	.0
F:456 P:768									
81- Katıllımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.	2.71	.95	3.16	3.4	1.15	2.82	1.33	3	.0
F:611 P:655									
82- Zaman etkin kullanılmaktadır.	2.56	.53	2.46	2.23	1.48	2.18	1.33	2.5	.71
F:223 P:925									
83- Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir.	2.29	1.11	2.21	2.58	1.39	2.18	1.25	2.5	.71
F:444 P:777									
84- Kuruluşta esgüdümlü/koordinasyon artmaktadır.	2.43	1.13	2.38	2.63	1.39	2.45	1.13	3	.0
F:302 P:876									
85- Hiyerarşik kademeleme azalmaktadır.	3	1.53	2.97	3.04	1.34	3.27	1.1	2.5	.71
F:224 P:924									
86- Bilgi teknolojileri destekli yönetici bilgi sistemleri/yöntemleri uygulanmaktadır.	3.15	1.07	2.79	2.58	1.17	3.09	.94	2.5	.71
F:603 P:662									
87- Ağırlıklı(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır.	3.29	1.11	2.93	2.65	1.23	3.27	1.27	2.5	.71
F:716 P:583									
88- Yetki-kontrol çizgisi belirlenmektedir.	3.86	.9	3.17	2.96	1.27	3.18	1.17	2.5	.71
F:906 P:464									
89- Bazı mesleklerde istihdam ve	2.71	1.38	2.8	2.92	1.32	3.09	1.04	3	.0
F:2 P:938									

iş güvencesi azalmaktadır.			1,08					
90- İdari personel sayısı azalmaktadır.	2,14	1,21	2,72 1,12	3 1,2	2,82 .75	4 .0	F:1.485 P:212	
91- Hizmetiçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.	1,43	.79	1,85 .93	1,89 1,12	2,09 .83	2 .0	F:53 P:714	
92-Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır.	3,13	1,46	2,97 1,22	3,12 .99	3,55 1,37	3 2,83	F:532 P:712	
93- Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır.	2	.82	3,13 1,24	3,15 1,29	3,45 1,29	2,5 .71	F:1.758 P:143	
94- Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır.	2,86	1,57	2,95 1,39	3,16 1,49	3,09 1,3	3,5 2,12	F:183 P:947	
95- Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır.	3	1,53	2,84 1,35	3,36 1,47	3,09 1,3	4 1,41	F:871 P:484	
96- Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.	1,71	.76	2,41 1,16	2,27 1,46	2,36 1,03	3,5 2,12	F:981 P:421	
97- Maliyetler azalmaktadır.	2	1,15	2,47 1,29	3 1,62	2,36 1,03	4 1,41	F:1.692 P:158	

Tablo 72’de ise görevi sırasında BT kullanım süresinin, KPY sonuçları içinde sadece “fiziksel engelli personelin istihdamını kolaylaştırdığı”na(F:3.39, P:01) ilişkin sonuç üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

9- Kamu Kuruluşlarında Görüşme/Sınavın Algılanışı

Aşağıda tablo yardımıyla, kamu kuruluşlarında işe giriş görüşmesi ve sınavın algılanışına ilişkin 22, 23 ve 24.soruların değerlendirmeleri sunulmuştur:

Tablo 73- Kamu Kuruluşlarında Görüşme/Sınavın Algılanışı

ifadeler	Çok N- %	Oldukça N- %	Fikrim yok N- %	Az N- %	Hiç N- %	Cevapsız N- %	Toplam N- %
Merkezi sistem ile personel alımını destekleme	40-33,1	44-36,4	4-3,3	7-5,8	11-9,1	15-12,4	121-100,0
	Çok N- %	Oldukça N- %	Bir ölçüde N- %	Az N- %	Hiç N- %	Cevapsız N- %	Toplam N- %
Sınavların mesleki bilgiyi ortaya çıkarması	8-6,6	18-14,9	51-42,1	14-11,6	13-10,7	17-14,0	121-100,0
Sınavların mesleki beceriyi ortaya çıkarması	6-5,0	11-9,1	32-26,4	23-19,0	29-24,0	20-16,5	121-100,0
İşe alma görüşmesi	24-19,8	32-26,4	30-24,8	7-5,8	8-6,6	20-16,5	121-100,0

“Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarına merkezi sistem sınavları ile personel alımı uygulamalarının ne ölçüde desteklemektesiniz?” şeklindeki 22.anket sorusuna verilen yanıtlar şu oranlarda çıkmıştır: %33,1 ile çok; %36,4 ile oldukça çok, toplamda %69,4. “Kamu görevliliğine giriş sınavlarının mesleki bilgiyi ne ölçüde ortaya çıkardığına” yönelik 23.soruya %6,6 ile çok; %14,9 ile oldukça çok; %42,1 ile bir ölçüde; toplamda ise % 63.6 ile cevap verilmiştir. “Kamu görevliliğine giriş sınavlarının mesleki beceriyi ne ölçüde ortaya çıkardığına” yönelik 23.soruya %5 ile çok; %9,1 ile oldukça çok; %26,4 ile bir ölçüde, toplamda %40,5 katıldıklarını ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi sınavların beceriyi değil, bilgiyi ortaya çıkarıcı yönünün ağır bastığı düşünülmektedir. “Sizce işe alma görüşmesi(mülakat), kamu görevliliği için işe alma sürecinde ne ölçüde önemlidir?” şeklindeki 24.soruya verilen yanıtlar %19,8 ile çok; %26,4 ile oldukça; %24,8 ile bir ölçüde; toplamda %46,3 ile önemli bulunmuştur. Bu sonuç, 20.sorudaki BT’nin sınav-test amaçlı kullanımında da yüksek oranda çıkması ile doğru orantılı olup, ilişkilendirilebilir.

10-Kamu Personel Yönetimi İlkelerinin BT Kullanımından Etkilenme Düzeyi

"BT kullanımının, aşağıdaki kamu personel yönetimi ilkelerini ne ölçüde etkilediğini düşünüyorsunuz?" şeklindeki 25.soruya verilen yanıtlar aşağıda tablo yardımıyla açıklanmıştır:

Tablo 74- Kamu Personel Yönetimi İlkelerinin BT Kullanımından Etkilenme Düzeyi

İfadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Yeterlilik(liyakat) ilkesi	17-14,0	33-27,3	31-25,6	12-9,9	5-4,1	23-19,0	121-100,0
Kariyer ilkesi	13-10,7	37-30,6	27-22,3	15-12,4	6-5,0	23-19,0	121-100,0
Sınıflandırma ilkesi	10-8,3	36-29,8	28-23,1	14-11,6	5-4,1	28-23,1	121-100,0
Eşitlik ilkesi	14-11,6	35-25,6	30-24,8	12-9,9	10-8,3	24-19,8	121-100,0
Güvence ilkesi	12-9,9	32-26,4	26-21,5	16-13,2	9-7,4	26-21,5	121-100,0
Yansızlık ilkesi	14-11,6	31-25,6	23-19,0	17-14,0	12-9,9	24-19,8	121-100,0
Haktanır ve yeterli ücret ilkesi	7-5,8	29-24,0	19-15,7	18-14,9	22-18,2	26-21,5	121-100,0
Norm-kadro ilkesi	11-9,1	32-26,4	31-25,6	12-9,9	7-5,8	28-23,1	121-100,0

BT'nin liyakat(yeterlilik) ilkesinin uygulanmasına etkisi; %14 ile çok; %27,3 ile oldukça çok; %25,6 ile bir ölçüde; toplamda %66,9'dur. Kariyer ilkesinin uygulanmasına etkisi; %10,7 ile çok; %30,6 ile oldukça çok; %22,3 ile bir ölçüde; %12,4 ile az; toplamda %63,6 çıkmıştır. Sınıflandırma ilkesinin uygulanmasına etkisi; %8,3 ile çok; %29,8 ile oldukça çok; %23,1 ile bir ölçüde; %11,6 ile az; toplamda %61,2 oranındadır. Eşitlik ilkesinin uygulanmasına etkisi; %11,6 ile çok; %25,6 ile oldukça çok; %24,8 ile bir ölçüde; toplamda % 62'dir. Güvence ilkesinin uygulanmasına etkisi; %9,9 ile çok; %26,4 ile oldukça çok; %21,5 ile bir ölçüde; toplamda %57,9'dur. Yansızlık(tarafsızlık) ilkesinin uygulanmasına etkisi; %11,6 ile çok; %25,6 ile oldukça çok; %19 ile bir ölçüde; toplamda % 56,2'dir. Haktanır ve yeterli ücret ilkesinin uygulanmasına etkisi; %5,8 ile çok; %24 ile oldukça çok; %15,7 ile bir ölçüde; toplamda %45,5'tir. Norm-kadro ilkesinin uygulanmasına etkisi; %9,1 ile çok; %26,4 ile oldukça çok; %25,6 ile bir ölçüde; toplamda %61,2'dir. Buradaki sonuç, haktanır ve yeterli ücret ilkesi dışında diğer ilkelerin BT kullanımından olumlu etkilendiğidir. Aşağıda 25.sorunun alt şıklarına ait genel ortalamalar alınmış, "Kamu örgütlerinde uzun süreli bilgi teknolojilerinin uygulanması, kamu personel rejiminin yeterlilik(liyakat), kariyer, sınıflandırma, eşitlik, güvence, yansızlık, haktanır ve yeterli ücret ve norm kadro ilkelerini etkiler.(12/d,e, 13/d,e 125.soru)" şeklindeki 1 nolu hipoteze ilişkin varyans analizleri yapılarak, test edilmiştir.

**Tablo 75- 25.Sorunun Genel Ortalamaları
Bilgi Teknolojilerinin KPY İlkelerinin Uygulanmasına Olumlu Etkisi**

Kamu Personel Yönetimi İlkeleri	X ⁵	S
102-yeterlilik ilkesi	2,54	1,08
103-kariyer ilkesi	2,63	1,09
104-sınıflandırma ilkesi	2,61	1,02
105-eşitlik ilkesi	2,72	1,17
106-güvence ilkesi	2,82	1,18
107-yansızlık(tarafsızlık) ilkesi	2,81	1,24
108-haktanır ve yeterli ücret ilkesi	3,19	1,29
109-norm kadro ilkesi	2,7	1,08

BT kullanımının KPY ilkelerine olumlu etkisinin genel ortalamaya olarak "oldukça çok" ölçüde olduğu görülmüştür. Yalnızca "haktanır ve yeterli ücret ilkesi"ne BT etkisinin, "bir

⁵ N-sayı; X-geneel ortalamaya; S-standart sapma

ölçüde" olduğu sonucu ile karşılaşmıştır. BT'nin kamu personel yönetimi ilkelerinin uygulanmasına olumlu ve oldukça çok ölçüde etki yaptığı sonucuna ulaşılabilir. Bu durum frekans analizlerinde de aynı çıkmıştır. Bu sonuçlar hipotezimizi doğrular niteliktedir.

Tablo 76- 12 ile 25.Soruların Varyans Analizi
Birimde BT Kullanma Süresi ile Kamu Personel Yönetimi İlkeleri İlişkisi

Kamu Personel Yönetimi İlkeleri	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl		F	P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S		
102-yeterlilik ilkesi	2.25	1.26	2.63	1.1	2.43	1.1	2.31	.63	2.78	1.09	.487	.745
103-kariyer ilkesi	2.25	1.26	2.72	1.07	2.57	1.17	2.42	.51	3	1.41	.577	.68
104-sınıflandırma ilkesi	2	.82	2.97	.91	2.3	1.1	2.31	.63	2.89	1.27	2.813	.03
105-eşitlik ilkesi	2	.82	2.97	1.1	2.62	1.4	2.69	.85	2.44	1.13	.999	.412
106-güvence ilkesi	2.25	1.26	3.22	1.15	2.52	1.18	2.92	1.04	2.44	1.13	2.11	.085
107-yansızlık(tarafsızlık) ilkesi	2	.82	3.26	1.11	2.62	1.45	2.85	1.07	2.11	.78	2.786	.031
108-haktanır ve yeterli ücret ilkesi	2	.82	3.72	1.3	3	1.41	2.69	.75	3	1.12	3.281	.015
109-norm kadro ilkesi	1.7	.58	3.08	1.05	2.62	1.18	2.46	.78	2	.76	3.75	.007

Birimde BT kullanma süresinin KPY ilkeleri üzerinde etkisi tek yönlü varyans analizi kullanılarak araştırılmıştır. Varyans analizi sonuçları tablo 76'da gösterilmiştir. Tablo 76'dan birimde BT kullanma süresinin "güvence"(F:2.11, P:.08), yansızlık(F:2.79, P:.03); "haktanır ve yeterli ücret"(F:3.28, P:.01) ile "norm kadro ilkeleri"nin(F:3.75, P:.007) uygulanması üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre birimde 1 yıldan daha az BT kullananların bu ilkeleri daha çok uyguladıkları söylenebilir. Diğer yandan görevi sırasında BT kullanımının ise güvence(F:2.03, P:.09) ve yansızlık(F:2.63, P:.04) ilkelerinin uygulanması üzerinde az da olsa etkili olduğu söylenebilir.(Bkz.; tablo 77)

Tablo 77- 13 ile 25.soruların Varyans Analizi
Görev Sırasında BT Kullanımının Kamu Personel Yönetimi İlkelerine Üzerine Etkisi

Kamu Personel Yönetimi İlkeleri	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl		F	P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S		
102-yeterlilik ilkesi	2.89	.93	2.55	1.14	2.48	1.05	2.3	.67	2	.-	.458	.766
103-kariyer ilkesi	2.57	1.24	2.76	1.1	2.56	1.23	1.5	.53	2	.-	.405	.805
104-sınıflandırma ilkesi	2.43	.98	2.71	1	2.61	1.23	2.4	.7	2.5	.71	.281	.889
105-eşitlik ilkesi	2.89	1.17	2.82	1.21	2.5	1.22	2.8	.92	3	.-	.45	.772
106-güvence ilkesi	3.33	1	3.02	1.27	2.33	1.01	2.8	.92	2	.-	2.025	.098
107-yansızlık(tarafsızlık) ilkesi	3.22	1.09	3.1	1.27	2.21	1.14	2.7	1.06	2	.-	2.625	.04
108-haktanır ve yeterli ücret ilkesi	3.67	1.12	3.31	1.42	3.04	1.3	2.8	.63	2	.-	.909	.463
109-norm kadro ilkesi	4.89	1.17	2.74	1.12	2.5	1.19	2.78	.67	2	.-	.371	.829

11-BT Kullanımının Birimdeki Personelin Görev Yeri ve Unvan Değişikliğine Etkisi

Aşağıda tablo yardımıyla BT kullanımının birimdeki personelin görev yeri ve unvan değişikliğine etkisi sunulmuştur:

Tablo 78- BT Kullanımının Birimdeki Personelin Görev Yeri ve Unvan Değişikliğine Etkisi

ifadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Personelin görev yeri	4-3,3	5-4,1	49-40,5	22-18,2	20-16,5	21-17,4	121-100,0
Personelin görev unvanı	8-6,6	15-12,4	46-38,0	16-13,2	16-13,2	20-16,5	121-100,0

“Biriminizde BT kullanımının artmasıyla personelin görev yerinde ne ölçüde değişim oldu?” şeklindeki 26.soruya verilen yanıtlar; %3,3 ile çok; %4,1 ile oldukça çok; %40,5 ile bir ölçüde; toplamda %47,9’dur. “Biriminizde BT kullanımının artmasıyla personelin görev unvanında ne ölçüde değişim oldu?” sorusuna verilen yanıtlar; %6,6 ile çok; %12,4 ile oldukça çok; %38 ile bir ölçüde; toplamda %57’dir. O halde BT kullanımı; personelin görev yeri ve unvan değişikliği üzerine etki etmiştir denebilir.

12-Kuruluşlarda Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Önem Kazanan Birimler

“Sizce kuruluşunuzda bilgi teknolojileri kullanımıyla aşağıdaki birimlerin önemi ne ölçüde artmaktadır?” şeklindeki 27.soruya verilen yanıtlar, birimler itibarıyla aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 79- Kuruluşlarda Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Önem Kazanan Birimler

ifadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Fikrim yok N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Bilgi işlem	57-47,1	35-28,9	4-3,3	7-5,8	-	18-14,9	121-100,0
Muhasebe	23-19,0	46-38,0	6-5,0	10-8,3	6-5,0	30-24,8	121-100,0
Personel ve özlük işleri	27-22,3	51-42,1	2-1,7	14-11,6	3-2,5	24-19,8	121-100,0
Halkla ilişkiler	14-11,6	31-25,6	15-12,4	28-23,1	2-1,7	31-25,6	121-100,0
Arşiv ve dokümantasyon	29-24,0	46-38,0	6-5,0	13-10,7	3-2,5	24-19,8	121-100,0
Eğitim hizmetleri	16-13,2	48-39,7	10-8,3	13-10,7	7-5,8	27-22,3	121-100,0
APK	20-16,5	40-33,1	8-6,6	13-10,7	10-8,3	30-24,8	121-100,0

Katılımcılar bilgi işlem biriminin öneminin %47,1 ile çok; %28,9 ile oldukça çok; %5,8 ile az ölçüde, toplamda %76 arttığını belirtmiştir. Muhasebe biriminin öneminin ise katılımcıların %19'u çok; %38'i oldukça çok; %8,3'ü az ölçüde, toplamda %57 arttığını belirtmiştir. Personel ve özlük işlerinin öneminin ise katılımcılar %22,3 ile çok; %42,1 ile oldukça çok; %11,6 ile az ölçüde, toplamda %64,5 arttığını belirtmiştir. Halkla ilişkiler biriminin önemi konusunda katılımcıların %11,6'sı çok; %25,6'sı oldukça çok; %23,1'i az ölçüde, toplamda ise %37,2 arttığını ifade etmiştir. Arşiv ve dokümantasyon biriminin öneminin katılımcıların %24'ü çok; %38'i oldukça çok; %10,7'si az; toplamda %62'si arttığını belirtmiştir. Eğitim hizmetleri bölümünün önemi konusunda katılımcılar; %13,2 ile çok; %39,7 ile oldukça çok; %10,7 ile az ölçüde; toplamda %52,9 artış olduğu kanısındadır. Araştırma planlama ve koordinasyon biriminin önemini katılımcılar %16,5 ile çok; %33,1 ile oldukça çok; %10,7 ile az; toplamda %49,6 artma biçiminde değerlendirmiştir. Sonuç olarak BT kullanımıyla en çok önem kazanan birimler; bilgi işlem, personel ve özlük işleri, arşiv ve dokümantasyon, muhasebe, eğitim hizmetleri olarak sıralanmıştır.

13-Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Personel İhtiyacı

"Sizce biriminizde BT kullanımının artmasıyla aşağıdaki personele ihtiyaç nasıl şekillenecek?" biçimindeki 28.soruya yanıtlar aşağıda değerlendirilmiştir:

Tablo 80- Bilgi Teknolojileri Kullanımıyla Personel İhtiyacı

İfadeler	Artacak N-%	Azalacak N-%	Değişmeyecek N-%	Kestiremiyorum N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Yönetici	11-9,1	33-27,3	50-41,3	5-4,1	22-18,2	121-100,0
Memur	5-4,1	60-49,6	33-27,3	2-1,7	21-17,4	121-100,0
Sekreter	4-3,3	28-23,1	57-47,1	5-4,1	27-22,3	121-100,0
İşçi	-	34-28,1	33-27,3	21-17,4	33-27,3	121-100,0
Sözleşmeli personel	22-18,2	27-22,3	27-22,3	11-9,1	34-28,1	121-100,0
Geçici personel	6-5,0	38-31,4	25-20,7	16-13,2	36-29,8	121-100,0
Temizlik görevlisi	3-2,5	11-9,1	66-54,5	9-7,4	32-26,4	121-100,0
Güvenlik görevlisi/bekçi	3-2,5	15-12,4	61-50,4	9-7,4	33-27,3	121-100,0
Odacı	2-1,7	25-20,7	54-44,6	9-7,4	31-25,6	121-100,0
Çaycı	2-1,7	9-7,4	64-52,9	14-11,6	32-26,4	121-100,0

Katılımcılar BT'nin artması ile;

Yönetici personele ihtiyacın %9 ile artacağını; %27 ile azalacağını; %41 ile değişmeyeceğini belirtirken; %4,1'i kestiremediğini ifade etmiştir. Memurlara ihtiyacın %4,1 ile artacağını; %49,6 ile azalacağını; %27,3 ile değişmeyeceğini belirtirken; %1,7'si kestiremediğini ifade etmiştir. Sekretere ihtiyacın %3,3 ile artacağını; %23,1 ile azalacağını; %47,1 ile değişmeyeceğini belirtirken; %4,1'i kestirememiştir. İşçi personele ihtiyacın %28,1 ile azalacağını; %27,3 ile değişmeyeceğini belirtirken; %17,4 ile kestiremediğini ifade etmiştir. Bu konuda artma yönünde yanıt verilmemiştir. Sözleşmeli personele ihtiyacın %18,2 ile artacağı; %22,3 ile azalacağını ve değişmeyeceğini belirtirken; %9,1'i kestiremediğini ifade etmiştir. Geçici personele ihtiyacın %5 ile artacağını; %31,4 ile azalacağını; %20,7 ile değişmeyeceğini belirtirken; %13,2'si

kestiremediğini ifade etmiştir. Temizlik görevlisine ihtiyacın %2,5 ile artacağını; %9,1 ile azalacağını; %54,5 ile değişmeyeceğini; %7,4 ile kestiremediğini ifade etmiştir. Güvenlik görevlisi/bekçiye ihtiyacın %2,5 ile artacağını; %12,4 ile azalacağını; %50,4 ile değişmeyeceğini belirtirken; %7,4'ü kestirememiştir. Odacılara ihtiyacın %1,7 ile artacağını; %20,7 ile azalacağını; %44,6 ile değişmeyeceğini; çaycılara ihtiyacın ise %1,7 ile artacağını; %7,4 ile azalacağını; %52,9 ile değişmeyeceğini belirtmiştir.

Tablo 80 değerlendirilirse yönetici, memur, sekreter, işçi, geçici personele ihtiyacın azalacağı düşünülmektedir. Sözleşmeli personel konusunda artma-azalma-değişmeme ile ilgili eşit oranlı dağılım çıktığından yorum yapılamamaktadır. Temizlik görevlisi, güvenlik görevlisi/bekçi, odacı ve çaycıya ihtiyacın ise değişmeyeceği düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Alandaki bu sonuçlar; teorik kısımdaki fikirlerle uyumlu biçimde çıkmıştır. Diğer bir deyişle teorik kısımda da yönetici, memur, sekreter, işçi, geçici personele ihtiyacın azalacağı belirtilmişti. Unutulmaması gereken nokta ise tarafımızdan gerçekleştirilen bu alan araştırması ve istatistikî analiz değerlendirmelerinin başka bir örgüt yapısı üzerinde, başka bir zamanda, başka bir işkolunda farklı sonuçlar verecek oluşudur. Bu sosyal bilimlerde araştırmanın özelliği ve kısıtlılıklarındandır.

14- Kamuda Personel Biriminin Bilim ve Teknoloji Kuruluşlarıyla İlişkisi

"Biriminiz aşağıdaki kamu örgütleri ile ne ölçüde ilişki içindedir?" 29.soruya kurumlar itibarıyla verilen cevaplar sırası ile belirtilmiştir:

Tablo 81-Kamuda Personel Biriminin Bilim ve Teknoloji Kuruluşlarıyla İlişkisi

İfadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
TUBİTAK	4-3,3	3-2,5	11-9,1	19-15,7	17-14,0	67-55,4	121-100,0
TAEK	-	1-0,8	9-7,4	10-8,3	20-16,5	81-66,9	121-100,0
TTGV	1-0,8	4-3,3	10-8,3	11-9,1	21-17,4	74-61,2	121-100,0
TUBA	1-0,8	2-1,7	13-10,7	5-4,1	22-18,2	78-64,5	121-100,0
BTSTP	1-0,8	2-1,7	10-8,3	5-4,1	22-18,2	81-66,9	121-100,0
UBTYK	2-1,7	3-2,5	5-4,1	6-5,0	23-19,0	82-67,8	121-100,0
diğer	5-4,1	-	3-2,5	-	-	113-93,4	121-100,0

Katılımcılar kendi birimleri ile;

Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunun %3,3 ile çok; %2,5 ile oldukça çok; %9,1 ile bir ölçüde; %15,7 ile az ölçüde; toplamda %14,9 oranında ilişkili; %55,4'ü hiç ilişkili olmadığını belirtmiştir. Türkiye Atom Enerjisi Kurumunun %0,8 ile oldukça çok; %7,4 ile bir ölçüde; %8,3 ile az ölçüde; toplamda %8,3 oranında ilişkili olduğunu; %66,9'u hiç ilişkileri olmadığını ifade etmiştir. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfının %0,8 ile çok; %3,3 ile oldukça çok; %8,3 ile bir ölçüde; %9,1 ile az ölçüde; toplamda %12,4 oranında ilişkili olduğunu; %61,2'si hiç ilişkileri olmadığını söylemiştir. Türkiye Bilimler Akademisinin %0,8

ile çok; %1,7 ile oldukça çok; %10,7 ile bir ölçüde; %4,1 ile az ölçüde; toplamda %13,2 oranında ilişkili olduğunu; %64,5'i hiç ilişkili olmadığını ifade etmiştir.

Türkiye Bilim Teknoloji Sanayi Tartışmaları Platformunun %0,8 ile çok; %1,7 ile oldukça çok; %8,3 ile bir ölçüde; %4,1 ile az ölçüde; toplamda %10,7 oranında ilişkili olduğunu; %66,9'u hiç ilişkileri olmadığını belirtmiştir. Türkiye Ulusal Bilim Teknolojileri Yüksek Konseyinin %1,6 ile çok; %2,5 ile oldukça çok; %4,1 ile bir ölçüde; %4,9 ile az ölçüde; toplamda %8,3 oranında ilişkili olduğunu; %67,2'si hiç ilişkileri olmadığını ifade etmiştir. Tablo 81 genel olarak değerlendirildiğinde; en çok ilişki içinde bulunan kurumlar TÜBİTAK; TÜBA, TTGV ve BTSTP olarak sıralanabilir. Fakat araştırmaya katılan kuruluşlarla; tablo 81'de belirtilen kurumlar arasında hiç ilişkili olmama oranının çok yüksek çıkması üzüntü verici olduğu kadar; ülkemizdeki kamu örgütleri arasındaki iletişim ve koordinasyon kopukluğu sorununu da açıkça ortaya koymaktadır. İletişimle ilgili olarak aşağıda daha başka sorularda da bu durum bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

15- BT Kullanımıyla Birim İletişim Akışında Değişme

Diğer yandan "Sizce biriminizde bilgi teknolojileri kullanımına bağlı olarak, aşağıdakilerle iletişiminizde nasıl bir değişme oldu?" biçimindeki 30.soruya verilen yanıtlar aşağıda belirtilmiş ve değerlendirilmiştir:

Tablo 82- BT Kullanımıyla Birim İletişim Akışında Değişme

İfadeler	Arttı N-%	Değişme olmadı N-%	Azaldı N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Amirler	9-7,4	90-74,4	9-7,4	13-10,7	121-100,0
İş arkadaşları	18-14,9	77-63,6	13-10,7	13-10,7	121-100,0
Astlar	17-14,0	72-59,5	13-10,7	19-15,7	121-100,0
Diğer kamu kuruluşları	24-19,8	65-53,7	10-8,3	22-18,2	121-100,0
Vatandaşlar	20-16,5	60-49,6	13-10,7	28-23,1	121-100,0

Katılımcıların; %7,4'ü amirlerle ilişkilerin arttığını; %74,4'ü değişme olmadığını; %7,4'ü azaldığını; %14,9'u iş arkadaşları ile ilişkilerin arttığını; %63,6'sı değişme olmadığını; %10,7'si azaldığını belirtmiştir. %14'ü astlarla ilişkilerin arttığını; %59,5'i değişme olmadığını; %10,7'si azaldığını; %19,8'i diğer kamu kuruluşları ile ilişkilerin arttığını; %53,7'si değişme olmadığını; %8,3'ü azaldığını belirtmiştir. %16,5'i vatandaşlarla ilişkilerin arttığını; %49,6'sı değişme olmadığını; %10,7'si azaldığını belirtmiştir. Sonuç olarak BT kullanımıyla katılımcıların, tablo 82'de belirtilenlerle iletişimde değişme olmadığı düşüncesi hakim çıkmıştır. Teoride belirtilenler, alan araştırmasında tersi/farklı biçimde gerçekleşmiş ve beklenen çıkmamıştır. Dolayısıyla bu konuyla ilgili hipotez 8 ve 9 için istatistiksel analiz yapılamayacağı kanaatine varılmıştır.

"Hipotez 8-Daha uzun süre BT'ni kullanan personel yöneticilerinin, diğerlerine kıyasla iletişimde artış beklenir. (12, 13/d,e ile 29, 30'un şıkları)"

"Hipotez 9-İşlerini sadece BT kullanarak yürüten personel yöneticilerinin iletişimi, diğerlerine kıyasla artış gösterir.(14/c ile 29 ve 30) (14/a,b olmayanlar ile 29, 30)" şeklinde kurulmuştur.

16- Personel Yönetiminde Web ile İletişim

Bu konuyu araştırmak için sorulan sorulara alınan yanıtlar, 2 tablo ile sunulmuştur:

Tablo 83- Web Adresine e-mail Gelmesi

	N	%
Çok	4	3,3
oldukça	9	7,4
Orta	11	9,1
Az	25	20,7
Hiç	47	38,8
cevapsız	25	20,7
Toplam	121	100,0

"Biriminizin internetteki web adresine ne ölçüde e-mail gelmektedir?" şeklindeki 31.soruya katılımcıların yanıtı %3,3 ile çok; %7,4 ile oldukça çok; %9,1 ile orta; %20,7 ile az ölçüde olup; toplamda 10,7 ile çok düşük oranda e-mail geldiği anlaşılmıştır. %38,8'i hiç e-mail gelmediğini ifade etmiştir.

Tablo 84- e-mail Cevaplaması

	N	%
çoğunu	8	6,6
oldukça çoğunu	8	6,6
bir kısmını	14	11,6
çok azını	15	12,4
hiç birisini	41	33,9
cevapsız	35	28,9
toplam	121	100,0

Katılımcıların web adresine gelen e-mailleri cevaplaması; %6,6 ile çoğunu ve oldukça çoğunu; %11,6 ile bir kısmını biçiminde olmuştur. Bu toplamda %37,2 ile düşüktür. Hiç birisini diyenler %33,9'dur. Kanaatimizce kamu örgütlerinde internet ve web adresleri ile iletişim/bilgi alışverişi bilinçli bir yönetim politikası olarak çok düşük düzeyde tutulmaktadır. Kamu personeli, yönetilenlere karşı kendini sorumlu hissetme sınırını, BT yoluyla iletişimde düşüklüğü tercih etmekle engellemektedir. Böylece web adresine e-mail gelmesi oranı çok düşük kaldığı kadar, gelenleri cevaplama da yine çok düşük tutulmaktadır. Çünkü kamu personeli, kendisine yeni bir iş akışı yolu açmak istememekte ve bu nedenle BT yoluyla iletişimde gizlilik, yasallık, yetki devri vb. nedenleri öne sürerek, çekingen davranmaktadır.⁶

17- BT'ni Konu Edinen Hizmet İçi Eğitimin Algılanışı

Hizmet içi eğitime katılma, bu programın düzenlenmesi ve uygulanması sırasında BT kullanımına ilişkin sorulan 33-35.sorulardan alınan yanıtları şöyle açıklayabiliriz:

⁶Tarafımızdan gerçekleştirilen alan araştırması anket çalışması için kamu örgütleri ile web ve e-mail adresleri üzerinden yazışma girişimlerim, tamamen yanıtız kalmıştır. Kaldı ki bu bir bilimsel çalışmadır; kamu yönetimi ile ilgilidir ve arkasında bilim insanları desteği ve çalışma birlikteliği-isteği bulunmaktadır. Bakanlık, bağlı ve ilgili kuruluşlara gönderdiğim 100'ün üzerindeki e-maillerin hiç birisinin kamu örgütlerince yanıtlanmaması bu konudaki gerçeği ortaya koymaktadır. Daha sonra ilgili kamu örgütlerinin adresleri yazılı, basılı kaynaklardan tespit edilmiştir ve kaynağın basım tarihinden bu yana adres, telefon değişikliği olması, anketlerin yanlış adreslere gönderilmesine/ulaşamamasına neden olmuş, bu da araştırma adına sınırlılık getirmiştir. Ülkemiz 21.yüzyılın BT'si karşısında bu gibi durumları artık aşmak durumundadır.

Tablo 85- Hizmetiçi Eğitime Katılma

	N	%
Evet	23	19,0
Hayır	92	76,0
Cevapsız	6	5,0
toplam	121	100,0

33.sorunun frekans tablosuna göre katılımcıların %19'u son 1 yıl içinde BT'ni konu edinen bir hizmet içi eğitim programına katıldığını; %76'sı ise katılmadığını belirtmiştir. Teoride geçen "hizmet içi eğitim programı uygulanmadığı" şeklindeki kanaatimiz, alandaki araştırmadan çıkan sonuçla desteklenir niteliktedir. Eğitime katılan insan sayısı azdır.

Tablo 86-Eğitimin Kimler Tarafından Düzenlendiği

	N	%
Eğitim danışmanları	7	30,4
Akademisyenler	7	30,4
Kuruluşun üst düzey yöneticileri	2	8,8
Kuruluşun eğitim yöneticileri	7	30,4
toplam	23	100,0

"Cevabınız –evet- ise bu hizmet içi eğitimi kim verdi?" şeklindeki 34.soruya verilen yanıtlar; %30,4 oranları ile eğitim danışmanları, akademisyenler ve kuruluşun eğitim yöneticileri; %8,7 ile kuruluşun üst düzey yöneticileri; şeklinde gelmiştir.

Tablo 87- Eğitimde Hangi Bilgi Teknolojileri Kullanıldı?

	N	%
tepegöz	11	47,8
power point data show	6	26,2
slayt makinesi	1	4,3
harita	2	8,7
şekil çizimi	2	8,7
film gösterimi	1	4,3
toplam	23	100,0

"Size verilen bu hizmet içi eğitimi sırasında aşağıdakilerden hangisi/hangileri kullanılmıştır?" şeklindeki 35.soruya verilen yanıtlar %47,8 ile tepegöz; %26,2 ile power point data show; %4,3 ile slayt makinesi; %8,7 ile harita ve şekil çizimi şıkları; %4,3 ile film gösterimi şeklindedir. Son 1 yıl içinde eğitime katılan sayısının azlığı ve hizmetiçi eğitim programlarının uygulamada olmaması nedeniyle sağlıklı bilgiye ulaşamamış ve bu konuda oluşturulan 6 nolu hipotez de analiz edilememiştir.

"Hipotez 6-Bilgi teknolojileri kullanımının yaygınlaşmasına paralel olarak, kamu örgütlerinde hizmet içi eğitim programlarında artış görülür.(12, 13,14 ile 33)" şeklinde kurulmuştur.

18- İşyeri Sağlığını Algılama

Burada 36.sorudan alınan yanıtlar açıklığa kavuşturulmak istenmiştir:

Tablo 88-Stresle Karşılaşma

	N	%
Çok	1	,8
oldukça	3	2,5
bir ölçüde	34	28,1
Az	44	36,4
Hiç	24	19,8
cevapsız	15	12,4

toplam	121	100,0
--------	-----	-------

36.soruya verilen yanıtta, birimlerinde BT'ni kullanmanın katılımcılarda %0,8 ile çok; %2,5 ile oldukça çok; %28,1 ile bir ölçüde; %36,4 ile az ölçüde strese yol açtığı belirtilmiş; %19,8 ile hiç yol açmadığını ifade etmişlerdir.

19- Personelin Sağlığı ile İlgili Sorunlar

Burada ise 37.sorunun yanıtları ve analizleri sunulmuştur:

Tablo 89- Personelin Sağlığı ile İlgili Sorunlar

	N	%
kamburluk/duruş bozukluğu	45	37,2
göz rahatsızlığı	44	36,4
duyuda azalma	1	,8
stres/bunalım	3	2,5
yalnızlık isteği	2	1,7
az konuşma hali	1	,8
bilekte sıkışma	1	,8
Hiçbiri	7	5,8
Cevapsız	17	14,0
toplam	121	100,0

"Biriminizde bilgi teknolojilerinin kullanılması, personelin sağlığı ile ilgili aşağıdaki hangi sorunları ortaya çıkarmaktadır?" biçimindeki 37.soruya katılımcıların %37,2'si kamburluk/duruş bozukluğu; %36,4'ü göz rahatsızlığı ile en yüksek oranlı sorunları oluşturmuştur. %0,8'i duyuda azalma; %2,5'i stres; %1,7'si yalnızlık isteği; %0,8'i az konuşma hali; yine %0,8'i vücutta ağrılar; toplamda %80,2'si sorun olduğunu belirtmiştir. "Stres" faktörü burada kontrol amaçlı soru olarak tekrar sorulmuştur. Bu konuyla ilgili hipotezler şöyledir:

"Hipotez 11-Kamu örgütlerinde bilgi teknolojileri kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir."

"Hipotez 12-Personelin görevi sırasında BT kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir."

Bu konuda varyans analizleri yapılmıştır.

Tablo 90- 12 ile 36.Soruların Varyans Analizi
Birimde Bilgi Teknolojileri Kullanma Süresi ile Stres İlişkisi

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl		F	P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S		
Strese yol açma	4,25	.96	3,8	.82	3,84	.73	3,87	.83	3,56	1,13	F: .517	P: .723

Tablo 91- 13 ile 36.Soruların Varyans Analizi
Görevi Sırasında Bilgi Teknolojileri Kullanma Süresi ile Stres İlişkisi

	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-+ yıl		F	P
	X	S	X	S	X	S	X	S	X	S		
Strese yol açma	3,5	.76	3,85	.83	3,92	.93	3,8	.79	4	.0	F: .413	P: .799

Tablo 90 ve 91 incelendiğinde ise gerek birimde, gerekse görevi sırasında BT kullanımının çalışanlarda strese yol açmadığı söylenebilir.

20-Görev Sırasında Teknolojiden Zarar Görme

38.soru olan "Görevinizi yerine getirirken aşağıdakilerden ne ölçüde zarar gördüğünüz kanısındasınız?" a verilen yanıtlar aşağıda açıklanmıştır.

⁷ F-katsayı, P-anlamlılık, önem düzeyi

Tablo 92- Görev Sırasında Teknolojiden Zarar Görme

ifadeler	Çok N-%	Oldukça N-%	Bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Bilgisayar ekranı	27-22,3	26-21,5	25-20,7	12-9,9	16-13,2	15-12,4	121-100,0
Klima	2-1,7	9-7,4	20-16,5	16-13,2	36-29,8	38-31,4	121-100,0
Cep telefonu	8-6,6	12-9,9	13-10,7	17-14,0	38-31,4	33-27,3	121-100,0
Printer sesi	9-7,4	15-12,4	19-15,7	24-19,8	29-24,0	25-20,7	121-100,0
Radyo-TV	-	3-2,5	13-10,7	24-19,8	47-38,8	34-28,1	121-100,0
Klavye	1-0,8	4-3,3	11-9,1	20-16,5	54-44,6	31-25,6	121-100,0
Florasın ışığı	4-3,3	10-8,3	17-14,0	31-25,6	35-28,9	24-19,8	121-100,0

Katılımcılar;

Bilgisayar ekranından zarar görmeyi %22,3'ü çok; %21,5'i oldukça çok; %20,7'si bir ölçüde; toplamda %64,5 ile açıklamıştır. Klimadan zarar görmeyi ise %1,7'si çok; %7,4'ü oldukça çok; %16,5'i bir ölçüde; toplamda ise %25,6 ile açıklamıştır. Cep telefonundan zarar görmeyi %6,6'sı çok; %9,9'u oldukça çok; %10,7'si bir ölçüde; toplamda %27,3 oranında açıklamıştır. Printer sesinden zarar görmeyi %7,4'ü çok; %12,4'ü oldukça çok; %15,7'si bir ölçüde; %19,8'i az ölçüde; toplamda %35,5 oranında açıklamıştır. Radyo-TV sesinden zarar görmeyi %2,5'i oldukça çok; %10,7'si bir ölçüde; %19,8'i az ölçüde; toplamda ise %13,2 oranında açıklamışlardır. Klavyeden zarar görmeyi %0,8'i çok; %3,3'ü oldukça çok; %9,1'u bir ölçüde; %16,5'i az ölçüde; toplamda ise %13,2 oranında açıklamışlardır. Florasan ışığından zarar görmeyi %3,3'ü çok; %8,3'ü oldukça çok; %14'ü bir ölçüde; %25,6'sı az ölçüde; toplamda %25,6 oranında açıklamışlardır. Genel olarak değerlendirilirse kamu personeli görevi sırasında en çok bilgisayar ekranı ve printer sesinden zarar gördüğünü belirtmiştir. Cep telefonu, klima ve florasın ışığından zarar görme de bunları takip etmiştir. Genelde hiç zarar görmeme oranlarının yüksek olması, ülkemizde BT kullanımının çok yoğun ve tam kapasiteli olmaması nedeniyle; bu tür sorunlarla henüz karşılaşılmadığını ortaya koymaktadır.

21-BT Uygulamasında Karşılaşılan Teknik Sorunlar ve Korunma Yolları

Tablo 93'de "Sizce bilgi teknolojilerini kullanmak yararları yanında ne tür sorunlar ortaya çıkarmaktadır?" biçimindeki 39.soruya verilen yanıtlar şöyle değerlendirilebilir.

Tablo 93-BT Kullanımıyla Ortaya Çıkan Sorunlar

	N	%
internette bağlantı sorunu	26	21,5
elektrik kesintilerinden bilgisayarın olumsuz etkilenmesi	30	24,8
virüs girmesi	18	14,9
virüslerin e-mesajları bloke etmesi	3	2,5
iş yoğunluğunda artış	2	1,7
diğer	2	1,7
cevapsız	40	33,1
toplam	121	100,0

Katılımcıların %21,5'i internette bağlantı sorunu; %24,8'i elektrik kesintilerinden bilgisayarın olumsuz etkilenmesi; %14,9'u virüs girmesi; %2,5'i virüslerin e-mesajları bloke etmesi; %1,7'si iş yoğunluğunda artış olduğu şeklinde yanıt vermiştir. İnternette bağlantı sorunu şikâine yanıtın yüksek oranda olmasının nedeni, kanımızca

katılımcıların mevcut internete bağlanamama sorununu dile getirmeye çalışmalarıdır. Yoksa internet kullanımı KPY'nde yaygın çıkmamıştır.

"Göreviniz sırasında bilgi teknolojilerinin olumsuz etkilerinden korunmak için aşağıdakilere ne ölçüde dikkat ediyorsunuz?" biçimindeki 40.soruya verilen yanıtlar şu şekildedir.

Tablo 94- BT'nin Olumsuz Etkilerinden Korunma Yolları

	çok	oldukça	bir ölçüde	az	hiç	cevapsız	toplam
Cep telefonunu uzakta tutma	7-5,8	23-19,0	31-25,6	10-8,3	19-15,7	31-25,6	121-100,0
Bilgisayar ekranına yakın oturmama	5-4,1	31-25,6	30-24,8	15-12,4	12-9,9	28-23,1	121-100,0
Bilgisayar ekran filtresi kullanma	25-20,7	20-16,5	9-7,4	5-4,1	35-28,9	27-22,3	121-100,0
Kuruluş içindeki elektrik dağıtım/iletim ünitelerinden uzak durma	15-12,4	14-11,6	24-19,8	11-9,1	25-20,7	32-26,4	121-100,0
Bilgisayar ışıklarını fazla açmama	14-11,6	21-17,4	34-28,1	13-10,7	11-9,1	28-23,1	121-100,0
Taşıtlarda cep telefonunu kapatma	37-30,6	24-19,8	16-13,2	5-4,1	11-9,1	28-23,1	121-100,0
Elektronik araçlar arasında uzun süre bulunmama	12-9,9	16-13,2	30-24,8	16-13,2	16-13,2	31-25,6	121-100,0

Katılımcılar;

"Cep telefonunu uzağımda tutarım."ifadesine %5,8'i çok; %19'u oldukça; %25,6'sı bir ölçüde; toplamda %50,4'ü katılmıştır. "Bilgisayar ekranına çok yakın oturmam."ifadesine %4,1'i çok; %25,6'sı oldukça; %24,8'i bir ölçüde; %12,4'ü az ölçüde; toplamda %54,5 ile katılmıştır. "Bilgisayar ekran filtresi kullanırım."diyenlerin %20,7'si çok; %16,5'i oldukça; %7,4'ü bir ölçüde; %4,1'i az ölçüde; toplamda %44,6 ile katılmıştır. "Kuruluş içindeki elektrik dağıtım ve iletim ünitelerinden uzak dururum."ifadesine %12,4'ü çok; %11,6'sı oldukça; %19,8'i bir ölçüde; toplamda %43,8 ile katılmıştır. "Bilgisayarın ışıklarını fazla açmam."ifadesine %11,6'sı çok; %17,4'ü oldukça; %28,1'i bir ölçüde; %10,7'si az ölçüde; toplamda %57 ile katılmıştır. "Otomobil, otobüs vb. taşıtlarda cep telefonunu kapatırım."ifadesine %30,6'sı çok; %19,8'i oldukça; %13,2'si bir ölçüde; %4,1'i az ölçüde; toplamda %63,6 ile; "Elektronik araçlar arasında uzun süre bulunmam."ifadesine ise %9,8'i çok; %13,1'i oldukça; %24,6'sı bir ölçüde; toplamda %47,9 oranında katılmıştır. Görüldüğü üzere, BT'nin olumsuz etkilerinden korunmak için kamu personeli önlemler alma yolundadır.

22- Birimde Bilişim Suçlarıyla Karşılaşma

41.sorudaki "Biriminizde aşağıdaki bilişim suçları ile ne ölçüde karşılaşılmaktadır."ifadesine katılımcılar alt şıkları itibarıyla şu şekilde cevap vermişlerdir.

Tablo 95- Birimde Bilişim Suçlarıyla Karşılaşma

	Çok N-%	oldukça N-%	bir ölçüde N-%	Az N-%	Hiç N-%	Cevapsız N-%	Toplam N-%
Kanunların ihlali	1-0,8	8-6,6	6-5,0	8-6,6	58-47,9	40-33,1	121-100,0
Bilgisayar kayıtlarına yetkisizce girilmesi	3-2,5	3-2,5	13-10,7	17-14,0	47-38,8	38-31,4	121-100,0
e-mesajların okunması/incelenmesi	3-2,5	2-1,7	8-6,6	7-5,8	61-50,4	40-33,1	121-100,0
Giren/çıkan bilgi/programların yetkisizce	-	6-5,0	10-8,3	9-7,4	59-48,8	37-30,6	121-100,0

kullanılması							
Bilgisayardaki kayıtların yasal olmayan şekilde değiştirilmesi	1-0,8	4-3,3	2-1,7	8-6,6	68-56,2	38-31,4	121-100,0
Verilerin yetki dışı durdurulması	-	2-1,7	5-4,1	10-8,3	66-54,5	38-31,4	121-100,0
Bilgisayardaki kayıtların silinmesi	-	1-0,8	17-14,0	13-10,7	56-46,3	34-28,1	121-100,0
Bilgisayardaki donanım/dosya/kayıtların çalınması	-	-	7-5,8	6-5,0	71-58,7	37-30,6	121-100,0
Sahtekarlık	-	1-0,8	4-3,3	2-1,7	1-0,8	75-62,0	121-100,0
Sabotaj	-	1-0,8	4-3,3	5-4,1	73-60,3	38-31,4	121-100,0
Zimmete geçirme	-	-	2-1,7	3-2,5	74-61,2	42-34,7	121-100,0

Katılımcılar;

"Bilişim suçlarına karşı koruma ile ilgili kanunların ihlali" ile %0,8'i çok; %6,6'sı oldukça; %5'i bir ölçüde; toplamda %19 oranında karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Hiç karşılaşmama %47,9'dur. "Bilgisayar sistemi/kayıtlarına yetkisizce girilmesi" ile %2,5'i çok ve oldukça çok; %10,7'si bir ölçüde; toplamda %29,8 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %38,8'dir. "e-mesajların okunması/incelenmesi" ile %2,5'i çok; %1,7'si oldukça çok; %6,6'sı bir ölçüde; toplamda %16,5 ile karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %50,4'tür. "Giren/çıkan bilgi ve programların yetkisizce kullanılması" ile %5'i oldukça çok; %8,3'ü bir ölçüde; %7,4'ü az; toplamda %20,7 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %48,8'dir.

"Bilgisayardaki kayıtların yasal olmayan şekilde değiştirilmesi" ile %0,8'i çok; %3,3'ü oldukça çok; %1,7'si bir ölçüde; %6,6'sı az; toplamda %12,4 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %56,2'dir. "Verilerin yetki dışı durdurulması" ile %1,6'sı oldukça çok; %4,1'i bir ölçüde; %8,2'si az ölçüde; toplamda %14,8 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %54,1'dir.

"Bilgisayardaki kayıtların silinmesi" ile %0,8'i oldukça çok; %14'ü bir ölçüde; %10,7'si az; toplamda %25,6 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %46,3'tür. "Bilgisayardaki donanım/dosya/kayıtların çalınması" ile %5,8'i bir ölçüde; %5'i az; toplamda %10,7 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %58,7'dir. "Sahtekarlık" ile %0,8'i çok; %3,3'ü oldukça çok; %1,7'si bir ölçüde; %0,8'i az; toplamda %6,6 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %62'dir. "Sabotaj" ile %0,8'i oldukça çok; %3,3'ü bir ölçüde; %4,1'i az; toplamda %8,3 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %60,3'tür. "Zimmete geçirme" ile %1,7'si bir ölçüde; %2,5'i az; toplamda 4,1 oranında karşılaşmışlardır. Hiç karşılaşmama %61,2'dir. Görülmektedir ki, kamu personel yöneticilerinin yarısından fazlası henüz bilgisayar/bilişim suçları ile hiç karşılaşmamıştır. Ülkemiz bu sonuca göre, belki de gelişmiş ülkelerin kamu yönetimi örgütlenmesi ve yapılanmasına göre daha korunur bir durumdadır. Personel yönetimi birimlerinde bilişim suçlarıyla karşılaşmadığı anlaşılmıştır. Kanaatimizce BT'nden tam kapasite ile faydalanmama/bilmeme, bilişim suçları ile karşılaşmama sonucu ile doğru orantılıdır.

23- Esnek Çalışma Saatleri/Yöntemleri, Sendikalaşma ve Rejimde Reform İhtiyacı Konularını Algılama

Çalışmanın bu kısmında esnek çalışma saatleri ve yöntemleri; sendikalaşma ile rejimde reform ihtiyacı konularına ilişkin algılayışlara yer verilmiştir. 42.soru olan "Kuruluşunuzda aşağıdaki esnek çalışma saatleri uygulanabilir mi?" sorusuna alt şıkları itibarıyla verilen yanıtlar aşağıda değerlendirilmiştir.

Tablo 96- Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasına İlişkin Tutumlar

	evet	bir ölçüde	hiç uygulanmaz	cevapsız	toplam
Kısmi süreli çalışma	20-16,5	31-25,6	38-31,4	32-26,4	121-100,0
İş paylaşımı	55-45,5	31-25,6	7-5,8	28-23,1	121-100,0
Evde çalışma	11-9,1	14-11,6	63-52,1	33-27,3	
Kaygan çalışma	3-2,5	12-9,9	64-52,9	42-34,7	121-100,0
Çağrı üzerine çalışma	17-14,0	25-20,7	47-38,8	32-26,4	121-100,0
Sıkıştırılmış çalışma haftası	15-12,4	33-27,3	38-31,4	35-28,9	121-100,0
Gece vardiyası	12-9,9	23-19,0	52-43,0	34-28,1	121-100,0
Mobil çalışma	8-6,6	16-13,2	52-43,0	45-37,2	121-100,0

Katılımcıların;

%16,5'i kısmi süreli çalışma saatlerinin uygulanabileceği; %25,6'sı bir ölçüde uygulanabileceği; %31,4'ü hiç uygulanamayacağını belirtmiştir. %45,5'i iş paylaşımının uygulanabileceği; %25,6'sı bir ölçüde uygulanabileceği; %5,8'i hiç uygulanamayacağı yönünde yanıt vermiştir. %9,1'i evde çalışmanın uygulanabileceği; %11,6'sı bir ölçüde uygulanabileceği; %52,1'i ise hiç uygulanamayacağını belirtmiştir. %2,5'i kaygan çalışma saatlerinin uygulanabileceği; %9,9'u bir ölçüde uygulanabileceği; %52,9'u hiç uygulanamayacağı yönünde yanıt vermiştir. %14'ü çağrı üzerine çalışma yönteminin uygulanabileceği; %20,7'si bir ölçüde uygulanabileceği; %38,8'i hiç uygulanamayacağını belirtmiştir. %12,4'ü sıkıştırılmış çalışma haftası yönteminin uygulanabileceği; %27,3'ü bir ölçüde uygulanabileceği; %31,4'ü hiç uygulanamayacağını ifade etmiştir. %9,9'u gece vardiyası yönteminin uygulanabileceği; %19'u bir ölçüde uygulanabileceği; %43'ü hiç uygulanamayacağını belirtmiştir. %6,6'sı mobil çalışma yönteminin uygulanabileceği; %13,2'si bir ölçüde uygulanabileceği; %43'ü hiç uygulanamayacağını söylemiştir. Tablo 96 değerlendirilirse, en çok iş paylaşımı, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamasına ılımlı bakıldığı görülmektedir. Türkiye'de tam zamanlı çalışma hakim olup; burada da yöneticilerin bunu korumak istediği ileri sürülebilir.

Tablo 97- Kamu Personelinin Sendikalaşmayı Benimsemesi

	N	%
Çok	43	35,5
oldukça	24	19,8
bir ölçüde	20	16,5
Az	8	6,6
Hiç	8	6,6
cevapsız	18	14,9
toplam	121	100,0

43.sorunun frekans tablosuna göre katılımcıların %35,5'i ülkemizde kamu personelinin sendikalaşma taleplerine çok; %19,8'i oldukça çok; %16,5'i bir ölçüde; %6,6'sı az ölçüde katılmıştır. Toplamda %55,4'tir. Diğer bir deyişle personel yöneticileri; kamu görevlilerinin sendikalaşma taleplerini olumlu karşıladığını belirtmiştir. Reform ihtiyacına yönelik soruların değerlendirilmesi aşağıdadır:

Tablo 98- Köklü Bir Reforma Duyulan İhtiyaç

	N	%
Evet	92	76,0
Hayır	8	6,6
Fikrim yok	3	2,5
cevapsız	18	14,9
Toplam	121	100,0

"BT'ne geçiş sürecinde ülkemiz KPY sisteminin köklü bir reforma ihtiyacı olduğunu düşünüyor musunuz?" şeklindeki 44.soruya katılımcılar %76 ile evet; %6,6 ile hayır; 2,5 ile fikrim yok biçiminde yanıt vermiştir.

Tablo 99- Kamu Personel Yönetimi Sisteminin Reforma Hazır Olma Durumu

	N	%
Tamamen	3	3,2
Oldukça	26	28,2
Kismen	40	43,5
Az	18	19,6
Hiç	5	5,5
Toplam	92	100,0

"Cevabınız –evet- ise KPY sisteminin bu reforma ne ölçüde hazır olduğunu düşünüyorsunuz?" şeklindeki 45.soruda ise katılımcıların %3,2'si tamamen; %28,2'si oldukça; %43,5'i kısmen; %19,6'sı az ölçüde hazır olduğunu belirtmiştir. Bu konu ile ilgili hipotezin varyans analizi(anova testi) ile testi yapılmıştır. "Hipotez 7-Örgütünde BT kullanılması sırasında/sonrasında sorunlarla karşılaşan personel yöneticileri, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi sisteminde bir reform isterler.(17'nin şıkları ile 44/a) şeklinde idi.

Tablo 100- 17 ile 44.Soruların Varyans Analizi- BT Kurulması Sırasındaki Sorunlar ile Köklü Bir Reforma İhtiyaç İlişkisi

	evet		hayır		fikrim yok		F	P
	X	S	X	S	X	S		
BT kurulması ile karşılaşılan sorunlar	X	S	X	S	X	S	F	P
16-Donanım yetersizliği	2.34	1.2	3	.58	4	.0	F:2.483	P:064
17-Yeni yazılım ihtiyacı	2.01	.99	3.13	1.13	2	.0	F:4.562	P:013
18-Bilgi teknolojileri yönlü örgütlenme	2.67	1.1	3.43	.98	3	.0	F:1.611	P:206
19-Bilgi teknolojileri yönlü yasal düzenlemeler	3.14	1.38	3.86	1.07	4	1.41	F:1.163	P:318
20-Kalifiye personel ihtiyacı	2.22	1.02	3	1.31	2.33	1.53	F:1.989	P:143
21-Sistemlerle ilgili bakım ve destek eksikliği	2.61	1.24	3.29	1.11	3.33	1.15	F:1.359	P:263
22-Üst yönetimden destek sağlanamaması	2.95	1.21	3.57	1.27	4	1	F:1.837	P:166
23-Personelin bilgi ve tecrübe eksikliği	2.44	.96	2.75	1.04	2	1	F:714	P:493
24- İnternet ve veri aktarımında yetersizlik	2.75	1.31	3.5	1.64	2.67	1.53	F:894	P:413
25-Ar-ge teşviklerinin azlığı	2.98	1.52	3.43	1.27	-	-	F:271	P:763
26-Personelin olumsuz tavrı	3.63	1.11	4.29	.76	4.33	.58	F:1.681	P:193

Tablo 100; BT kurulması sırasında yaşanan sorunların köklü bir reforma ihtiyaca yol açması üzerindeki etkisine ilişkin varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 100 incelendiğinde, "donanım yetersizliği" ve "yeni yazılım ihtiyacı" dışında kalan sorunların köklü bir reform yapılması ihtiyacı üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Donanım yetersizliği(F:2.48, P:.06) ve yeni yazılım ihtiyacının(F:4.56, P:.01) ise çok az etkisi olduğu söylenebilir. N;92'dir.

B-BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASININ SONUÇLARI

Aşağıda hipotezler tekrar belirtilerek, doğrulanma durumu ve test edilip edilmediği belirtilmiştir: Hipotez 1-Kamu örgütlerinde uzun süreli BT'nin uygulanması, kamu personel rejiminin yeterlilik(liyakat), kariyer, sınıflandırma, eşitlik, güvence, yansızlık, haktanır ve yeterli ücret ve norm kadro ilkelerini etkiler.(12/d,e, 13/d,e ile 25.soru) **DOĞRULANMIŞTIR.**

Hipotez 2-BT'nin daha uzun süreli uygulanması, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi faaliyetlerini etkiler. (12, 13, 14 ile 20.soru) **KISMEN DOĞRULANMIŞTIR.**

Hipotez 3-BT'nin yaygınlaşmasıyla, kamu personel yönetimi ile ilgili sonuçların iyileşeceği/geliştirileceği düşünülmüştür. BT'ni uzun süreli kullananlar, kullanmayanlara kıyasla.(12,13,14 ile 21.soru) **KISMEN DOĞRULANMIŞTIR.**

Hipotez 4-BT politikaları ile ilgili bir Bakanlık kurulmasını düşünenler, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi sisteminin köklü bir reforma ihtiyacı olduğunu düşünmektedirler. (10/a,b ile 44/a) **KISMEN DOĞRULANMIŞTIR.**

Hipotez 5-Örgütünde bilişim suçları ile karşılaşan personel yöneticileri, diğerlerine kıyasla, daha çok stres altındadırlar. (41 ile 36/a,b) **TEST EDİLEMEMIŞTİR.**(Araştırma sonuçlarında bilişim suçları ile karşılaşma oranı çok düşüktür. Ayrıca varyans analizlerinde stresin BT ile ilişkili olmadığı anlaşılmış ve sonuçta bu hipotezin, bir başka araştırmada test edilebileceği anlaşılmıştır.)

Hipotez 6-BT'ni kullanımının yaygınlaşmasına paralel olarak, kamu örgütlerinde hizmet içi eğitim programlarında artış görülür.(12, 13,14 ile 33) **TEST EDİLEMEMIŞTİR.** (Hizmetiçi eğitime katılımın sadece %19 oranında olması nedeniyle.)

Hipotez 7-Örgütünde BT kullanılması sırasında/sonrasında sorunlarla karşılaşan personel yöneticileri, diğerlerine kıyasla, kamu personel yönetimi sisteminde bir reform isterler.(17'nin şıkları ile 44/a) **DOĞRULANMIŞTIR.**

Hipotez 8-Daha uzun süre BT'ni kullanan personel yöneticilerinin, diğerlerine kıyasla iletişimde artış beklenir. (12, 13/d,e ile 29, 30'un şıkları) **TEST EDİLEMEMIŞTİR.** (İletişimin düşük oranda çıkması nedeniyle.)

Hipotez 9-İşlerini sadece BT kullanarak yürüten personel yöneticilerinin iletişimi, diğerlerine kıyasla artış gösterir.(14/c ile 29 ve 30) (14/a,b olmayanlar ile 29, 30) **TEST EDİLEMEMIŞTİR.** (İletişimin düşük çıkması nedeniyle.)

Hipotez 10-Kamu örgütlerinde BT kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir.(12 ile 36) **DOĞRULANAMAMIŞTIR.**

Hipotez 11-Personelin görevi sırasında BT kullanma süresinin artmasıyla streste artış beklenir.(13 ile 36) **DOĞRULANAMAMIŞTIR.**

Görüldüğü üzere 5 hipotez doğrulanırken, 2 hipotez doğrulanamamış ve 4 hipotez de test edilememiştir. Buraya kadar olan değerlendirmelere göre teoride geçen ve tarafımızdan da savunulan düşünceler ile hipotezlerin genelde doğrulandığı dikkati çekmiş olup; doğrulanmayanlar da olmuştur. Bunlar yukarıda belirtilmiştir. Kısacası;

BT'nin kullanım süresine bağlı olarak(süre ne olursa olsun); KPY işlevleri ile örgütsel-toplumsal sonuçlarını etkilemediği yani aralarında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle kamu personel yönetimi işlevleri ve sonuçlarını etkileyen kurumsal/personel yönlü yada çevresel/yönetimsel faktörler vb. daha başka faktörlerin olduğu düşünülmektedir. Araştırma ve analiz sonuçlarına göre Türk kamu personel yönetiminde bürokratik, merkeziyetçi, gizlilikten yana olan, yetki devri, katılım ve iletişime olumlu bakmayan bir bürokratik yapılanma halen vardır ve bu kolay kolay kırılmak istenmemektedir. Bu yapının statikliği karşısında, dinamik bir faktör olan BT'nin KPY işlevleri ve politikalarını etkilemediği düşünülmektedir. BT artık bir şekliyle sisteme girmişse de; hızla bürokratik merkeziyetçi personel yönetimi yapısına uygun bir şekle dönüşmüştür. Yani araştırmadan BT yapılanması ve kullanımının; bürokratik yapı ve kurallara uydurulduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Diğer ülkeler BT'ne daha önce geçmiş ve yönetimsel yapıları da dinamik ve modern yönetim düşüncesini(yönetişim/açık yönetim vb.) yansıtır olduğundan BT'den daha hızlı ve etkin/verimli biçimde etkilenmiştir. Ülkemizde ise bankacılık sektörü ile özel sektörün kamuya göre BT'den daha çok etkilenmekte olduğu dikkati çekmektedir. Alanda karşılaştığımız ve hipotezlerde de geçen "kamu yönetiminde reform, KPY işlevlerinin etkileri, KPY işlevlerinin uygulanma sonuçları ve KPY ilkeleri" üzerindeki sonuçlar; teorideki anlatımlarla paralellik göstermektedir. Tarafımızdan gerçekleştirilen bu alan araştırması ve istatistikî analiz değerlendirmelerinin başka bir örgüt yapısı üzerinde, başka bir zamanda, başka bir işkolunda farklı sonuçlar vereceği unutulmamalıdır. Bu sosyal bilimlerde araştırmanın özellikleri ve kısıtlılıklarındandır.

SONUÇ ve GENEL DEĞERLENDİRMELER

Girmiş bulunduğumuz 21.yüzyıl, "bilgi çağı", "bilgi toplumu", "uzay çağı", "elektronik çağ" vb. isimlerle nitelendirilmektedir. Dünyada iktisadi açıdan tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş 200 yüzyıllık uzun bir zamanı kapsamıştır. Oysa sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş 10-25 yılı almıştır. Gelişmemiş toplumlar başta olmak üzere tüm toplumların, bu sürece geçiş için fazla zamana bulunmamaktadır. Ayrıca son dönemlerde dünyada küreselleşme, bölgeselleşme, insan kaynakları yönetimi, modern yönetim anlayışına geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu süreçle birlikte kuzey-güney yarım küre ülkeleri, doğu-batı bloğu, komünist-kapitalist rejimler, zengin-fakir milletler ayrımı ortadan kalkmaktadır. Bunda en büyük etken BT yoğun bir yaşam/çalışma yaşamına geçiştir. İletişim, telekomünikasyon, mikro elektronik, robot teknolojisi, uydu teknolojileri, uzay teknolojisi, internet vb. BT etkenleri; dünyayı adeta birbiriyle iletişim haline getirmekte ve "dünya vatandaşlığı"nı ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan gelişmiş ülkeler kamu yönetiminde yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası, uluslar üstü bir yapılanmaya gitmektedir. Ayrıca BT'nin kullanımı ve bilgi toplumuna geçiş görevi uluslararası anlaşmalarla Devletlere(kamu yönetimlerine) verilmiştir. Oysa Türk kamu yönetiminin, BT'ne geçiş için gerekli ve sorumlu olduğu görevi yerine getiremediği düşünülmektedir. Çünkü bilgisayar kullanımı, kamu personelinin BT konusunda hizmet içi ve uzmanlık yönlü eğitimi, yazılım, donanım, programlama, altyapı hazırlığı, kadroların yetiştirilmesi vb. konularında gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kalmıştır. Özel sektör ise bu konuda başarılı atılımlarda bulunabilmiştir.

Kanımızca kısa sürede Türkiye'de esnek üretim, esnek otomasyon teknolojileri, mikro elektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri, ileri malzeme teknolojileri, yarı iletkenler, optik ve karbon lifler, yüksek seramik malzemeler, biyo-medikal malzemeler, kompozitler, biyo-teknoloji, ileri malzeme ve ürün tasarımı, nükleer enerji, yeni malzemeler, teknoparklar, tıp, çevre, robot teknolojisi, deniz bilimleri teknolojisi alanlarında yatırım yapılmalı ve hızla uygulamaya geçilmelidir. Yani BT niteliğinde mal ve hizmetleri satın alan değil, bunları üreten hatta satabilen bir ülke konumuna geçilmesi gereği bulunmaktadır. Diğer yandan BT; fakir ülkeleri, zengin ülkelerin refah düzeyinden görsel olarak da haberdar etmektedir. Eğer güney yarım küredeki fakir ülkeler BT yazılımı ve donanımında atılım yaparlarsa ise, hızla gelişmiş ülkelerle rakip olma gibi bir sürprizi gerçekleştirebilirler ve bu beklenmelidir. Bugünkü durumu nedeniyle güney yarım küre, savaş açan potansiyel grup olma tehdidini sürdürebilir ve gelecekte savaşlar BT ağırlıklı araçlarla olabilir. Bilgisayar ve uydu sistemlerinin iletişim alanında kullanılması ile 1980-1990 yılları arasında BT'nin temeli atılmıştır. Yakında mikro işlemciler ve tümeleşik devreler teknolojisinin, bilgi tabanlı otomasyon teknolojisinin yerine geçmesi beklenebilir.

21.yüzyılda en hızlı, en güçlü tümeleşik devreyi, en ucuz fiyatla üreten ülkeler etkin olacaktır. Ayrıca iletişim teknolojileri, BT'nden daha uzun geçmişe sahiptir. Ancak hiç birisi bilgisayar teknolojilerinin karşılaştığı ölçüde, toplumsal dirençle karşılaşmamıştır. Bilgi ağları altyapısı, devletin işlemesi yöntemlerini değiştirebilir. Kamu yönetiminde BT'ne geçiş çalışmaları plansız, düzensiz ve yetersizdir. Bu arada yeni teknolojilerin enerjiye bağılılığı hızla azalmaktadır. Oysa dünyada elektronik bilgisayarların yerini hızla yarı iletkenlere dayalı optik bilgisayarların alacağı; elektronikte ışığın kullanılması sonucu opto-elektronik devrinin başladığı belirtilebilir. Bu bağlamda ülkemizde bu konuda kararlı ve etkin bir politika oluşturulmadığı düşünülmektedir.

Diğer yandan çalışmaya ilişkin sonuçlar ve öneriler, aşağıdaki iki başlık altında gruplandırılarak açıklanmıştır:

- I-Teoriye ve modele ilişkin sonuçlar ve öneriler
- II- Alan araştırmasına ilişkin sonuçlar ve öneriler
- III-Araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler

I-TEORİYE VE MODELE İLİŞKİN SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmamızda ve modelde de görüldüğü gibi KPY, küreselleşme, BT, yönetim bilimi, hukuk, iktisat ve siyaset bilimleri, ergonomi hatta çevre yönetimi ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla KPY üzerine BT etkisi incelenirken, adı geçen etkenler ve bilimsel kavramlarından da uzak durulamamış, birbirleriyle bağlantılı olarak; BT etkisinde yeni bir KPY modeline geçilmesi gerekliliği söz konusu olmuştur.

Aşağıda tezin teorik kısımları, model ve modelden yola çıkılarak hazırlanıp uygulanan alan araştırması ile hipotezler ve istatistiki analiz çalışmaları ışığında sonuçlar ortaya konarak, genel değerlendirmeler yapılmış ve öneriler sunulmuştur. Tez çalışması modelinin sunulduğu 4.bölümde de görüldüğü üzere Türkiye'nin Bilgi Teknolojileri Etkisinde Kamu Personel Yönetimi Modelini etkileyen çevresel faktörlerin başında Türkiye'deki kurum/kuruluşlar gelmektedir. Bunlar; ETKK, TTGV, BTSTP, UBTYK, BTYK, DPB, DPT, MB, KAMU-NET, TUBİTAK, TUBA, Üniversiteler, TÜBA vb.dir. Yasalar da bir çevresel faktör olup; Anayasa, uluslararası Anlaşmalar, DMK ve ilgili mevzuat, İş K., Sosyal Güvenlik K., FSEK, TCK vb.dir. Sendikalar(KESK, MESS, TURK-İŞ, EĞİTİM-SEN, BEL.BİR.SEN. vb.) ile ekonomik koşullar(Dünyada ve Türkiye'deki ekonomik istikrarsızlıklar, kalkınma/büyüme sorunları) modelin diğer çevresel faktörleri olarak belirtilmiştir. Bir de teknolojik değişiklikler belirtilmiştir ki bunlar; analog tekn.—sayısal tekn.—BT.—enformasyon tekn.—robot teknolojilerine doğru gelişim izlemiştir. Aşağıda KPY'nin işlev ve faaliyetleri ile ilgili sonuçlar ve önerilere yer verilmiştir.

A-KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN İŞLEV VE FAALİYETLERİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Modern yönetim anlayışı aslında, yalın yönetim anlayışı da denilen doğal ortamla iç içe bir yaşam/iş yaşamını öngörmekte olup, yüksek teknolojik(hi-tech) araç ve teçhizat kullanımını ön plana çıkarmaktadır. İnsanların esnek çalışma yöntemleri ve saatleri içinde çalışacakları; çalışma saatlerinin azaltılacağı, eğlence, kültür, ailevi/arkadaşlık ilişkilerine daha çok zaman ayrılacağı ve beden işçiliğinin öneminin azalacağı beklenebilir. Fakat ücretin belirlenmesinde tele-iş(virtual job) nedeniyle sorunlar çıkabilir ve üstlerin astları yönetimi ve denetiminde problem yaşanabilir. Bununla beraber küreselleşen, BT ile iletişim içine giren dünyanın gelişmiş ülkelerinin çok yakında BT'ni kullanan, uzman, kalifiye personele ihtiyacı daha da artacaktır. Bu bağlamda ülkemizdeki genç, dinamik ve kalifiye lise/üniversite mezunu kişiler, tele çalışma yöntemleri ile uluslararası iş ilişkileri gerçekleştirebilirler.

Diğer yandan geleceğin gözde meslekleri medya, matematik mühendisliği, malzeme uzmanlığı, finans, bilgisayar, genetik, makine, endüstri, elektronik, elektrik, tıp, gıda mühendislikleri ile tekstil mühendisliği, çevre mühendisliği gibi başlıklarda toplanabilir. Mühendislik bilgisi, analiz etme yeteneği geleceğin yöneticisi için çok gerekli olacaktır. Geleceğin yöneticilerinin yönetim bilgi sistemlerini kullanan, analiz, kavrama, karşılaştırma yeteneği güçlü, stratejik kararlar verebilen kişiler olması gereği vardır. Türkiye'de kalifiye olup işsiz konumunda olabilen iktisat, işletme, kamu yönetimi, ziraat, endüstri mühendisliği, peyzaj mimarlığı vb. bölüm mezunları; yabancı dil, bilgisayar kullanımı, yöneticilik master/uzmanlık programı eğitimi sonucunda, hem AB, hem Türkiye, hem de dünya BT

yönetim ve çalışma yaşamında aranan işgücü potansiyelini oluşturabilir. Uzmanlık nedeniyle gelecekte ücretlerin yükselmesi ve işsizlik sigortasının etkin olarak işlemesi beklenebilir. Diğer yandan siyasi yolsuzluklar, torpil, KPY'nde kıdem ve liyakate önem verilmemesinin önündeki engel hep "gizlilik" kavramıdır. Bu bağlamda başarımların değerlendirilmesinde çağdaş ve objektif, açık personel/performans değerlendirilmesi anlayışı çok önemlidir. Emeklilik yaşı da Türk insanının ortalama ömrüne ve yıpranmışlığına göre yeniden belirlenmelidir.

Ayrıca sendikalar, çalışma saatlerinin azaltılması, fazla mesai ücreti, ücretli tatil, emekli aylığı bağlanması, grev-lokavt uygulamaları vb.nde etkili ve başarılı olmuşlardır. Eleştirilmekle birlikte sendikalar, BT'nde çalışan uzman personelin çalışma süreleri, ücret, görev aylığı vb. üzerinde de çalışmalarını sürdürecektir. Fakat işçi-işveren arasındaki anlaşmazlıkların, BT ve iletişim etkeni nedeniyle ortadan kalkacağı da bazı uzmanlarca belirtilmektedir. Birde "Kamu Personel Yönetimi" kavramı, "İnsan Kaynakları Yönetimi" kavramına dönüşebilir. Çünkü geleceğin yönetim anlayışında "insan" en önemli unsurdur. BT'ni kullanan yine insandır, dolayısıyla BT'nde de insanın önemi fazladır ve BT kadar önemini koruyacaktır. Özel-kamu-uluslararası sektörler arasında bilgi, hizmet, işlem hızı ve alışverişi BT etkisiyle hızla artacaktır. Ayrıca Türk kamu yönetimindeki personel sayısı, zannedildiği gibi sayısal açıdan fazla değildir ve ülkemizde bölgesel, sektörel ve kurumsal dengesizlik vardır.

Bununla birlikte uzman personelin ikinci bir görevde çalışması, yasal ve uygulanır hale getirilebilir. Kanımızca KPY'nde e-engineering yapılmalı, uygulanmakta olan Türk kamu personel rejimi bir kenara bırakılmalı ve AB ve BT ağırlıklı özellikleriyle, kararlı bir personel politikası stratejisi geliştirilerek yeniden düzenlenmelidir. Modelde belirtilen KPY ile ilgili yeni kavramlarla zenginleştirilmiş ve tümüyle yeniden kamu personeline ilişkin yasal düzenlemelere gidilmeli ve kamu yönetimi politikaları tespit edilmelidir. Burada AB'ye giriş süreci aslında bir şanstır. Mikro elektronik, uydu teknolojisi ve telekomünikasyondaki gelişmeler kamu yönetiminde uygulanabilir duruma getirilmelidir.(Donanım, yazılım, altyapı, uzman kadro temini vb.) Diğer bir ifadeyle AB'ye girişte zaten kamu yönetimi ve KPY'nde düzenlemeler yapılması gereği bulunmakta idi. Şimdi BT ışığında bu konuda yasal düzenleme ve yönetim uygulamaları daha da önemlidir ve bunun yasal/yönetimsel hazırlığı hızla tamamlanmalıdır. Yasama, yürütme erkinde görev alan siyasetçiler, bürokratlar, kamu personeli hatta yargı organı mensupları, "sorumlu yöneten/vatandaş" anlayışıyla hareket ederek, yarının BT'ni ülkeye, örgütlenme, yönetim, denetim vb. süreçlerine kazandıran bir çalışma isteğinde ve kararlılığında olmalıdır. Çünkü Türkiye'de kamu yönetimi ve KPY; sistem/uygulamalar itibarıyla işlemez duruma gelmiştir. Kıdem ve ilerlemede başarımların esas olması; sübjektif nedenlere bağlı işten çıkarmalar önlenmelidir. Günümüzde personeli işe alma ve işten çıkarma prosedürleri zorlaşmaktadır. BT kullanımını sonucu kamu personeli üzerinde sağlık sorunları da ortaya çıkabilir ve insan sağlığı açısından manyetik alanlar zararlıdır.

Geliştirilen "BT etkisinde kamu personel yönetimi modeli" dikkate alınarak DMK ve ilgili mevzuat, içtihatlar ve şerhler üzerine yapılan içerik analizi biçimindeki incelemede; Türkiye'de BT/teknolojinin KPY üzerine etkisine dikkati çeken yasal düzenlemelere gidilmemiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine içerik analizi biçiminde TC. dönemindeki bilimsel araştırmalar, raporlar, makaleler ve incelemeler tarandığında ise; aylık, ücret düzenlemeleri, ek göstergeler, tazminatlar, zam gibi mali haklar, kademe ilerlemesi, derece yükselmesi, işten çıkarma, disiplin cezası verme vb. birkaç alt başlıkta toplanabilecek yönde araştırmalar ve eserler verildiği görülmüştür.

ortaya çıkan hizmet ve görev yönlü iş tatmininin düşüklüğü vb. nedenlerle iş motivasyonu düşüktür.

Tarafımızdan hazırlanan modelin Türkiye’de KPY üzerinde uygulanması halinde kanımızca şu olumlu sonuçların gerçekleşmesi beklenmektedir: İşgücü pazarı, meslekler, örgütler ve üretimde değişimin olacağı; personel planlaması ve seçiminde internet ve BT kullanımının öneminin artacağı ve insan faktörünün önem kazanacağı düşünülmektedir. Diğer yandan eski ismi zat işleri olan personelle ilgili birimin geçen süre içinde sicil, özlük işleri, personel bölümü, beşeri kaynaklar bölümü, İKY bölümü şeklinde isim değişikliğine uğradığı ileri sürülebilir. Sınavların merkezi sistemle yapılması önemlidir ve jürinin siyasi/kişisel subjektif davranışlarının önlenmesi açısından bir süre uygulanmasında fayda vardır. Kanımızca BT’nin KPY birimleri ve işlevlerini etkilemesinin olumlu sonuçlarından bir diğeri norm kadro, iş analizi, görev tanımları ve iş değerlemesi sırasında teknoloji/BT uygulamalarına yönelmedir. Liyakat ve sınıflandırma ilkeleri; uygulamalarda önem kazanacaktır ve işe göre personel alımı politikalarına geçiş olabilir.

Diğer taraftan rasyonel ve objektif performans ve personel başarımlarını değerlendiren uygulamaları önem kazanmalı ve başarımlarını değerlendirmede çağdaş yöntemler tatbik edilmeli; böylece açıklığa yönelinmelidir. Kariyer ilkesinin uygulanması ülkemiz personel sistemi açısından çok önemlidir. Bir de e-üniversite; e-eğitimde gelişmeler olmalıdır. Veri güvenliği; web tarayıcı güvenlik uyarı sistemine geçiş; kriz yönetiminde BT etkisi; modelimizde belirtilen diğer olası beklentilerdir. Derece yükselmesi/kademe ilerlemesi uygulamalarında BT kullanımının önem kazanması beklenebilir. Maaş ve ücret yönetiminde internet kullanımının yaygınlaşması ile ATM, bireysel bankacılık gibi konularda BT kullanımına dikkat çekilmiştir. Bu model uygulandığı takdirde kamu personelinin ücretlerinde hızlı ve adil biçimde bir artış olması mümkündür.

Modele göre uzmanlık, lider yöneticilik; stratejik karar verme gereği; MIS, DIS uygulamaları vb. konularda iyileşme/gelişme beklenmektedir. İş ve sosyal güvenlik kanunlarında değişiklik gereğine inanılmaktadır. İşçi sendikaları ile ilişkilerde ve işçi-işveren iletişimde BT etkisi ile bir gelişme olabilir. Esnek çalışma süreleri ve yöntemlerine geçiş yanında izin süreleri ve çalışma saatlerinde değişiklik beklentisi vardır. Oysa araştırma sonuçları, personel yöneticilerinin; çalışmamızda adı geçen esnek çalışma yöntemleri ve saatleri uygulamalarına sıcak bakmadığını göstermiştir. Yine modele göre KPY ile ilgili maddi/manevi ödül, teşvik, yükseltme, kıdem vermede objektifliğe geçiş görülebilir. BT ile emeklilik talebi dilekçesi verilebilir ve BT’den maaşı öğrenme ve alma sözkonusu olabilir. Tüm KPY ile ilgili rejimin; bu çalışmada içerik analizi ile rejim üzerinde yaptığımız çalışmalar ve öneriler dahilinde, BT yönlü değişikliği gereği bulunmaktadır. BT etkisi sonucu disiplin kovuşturması ve yargılamada hız artabilir; disiplin soruşturmasında BT ile savunma ve itiraz hakkı ortaya çıkabilir. Kıyafet yönetmeliği ile ilgili bazı hükümler uygulamadan kaldırılabilir. Diğer bir deyişle izin hakkı, sendika kurma hakkı, siyaset yapma yasağı, basına bilgi verme, ticari girişimde bulunma, grev yasağı, toplu müracaat, şikayet ve dilekçe verme yasağı, hizmetiçi eğitim, disiplin soruşturma ve kovuşturması, emeklilik yaşı ve süresi, mal bildiri vb. DMK ve bağlı tüm KPR’nin hükümlerinin BT etkisiyle değiştirilmesi gereği bulunabilir. KPY; motivasyon, liderlik, esnek çalışma saatleri, internet üzerinden personel alımı, iş başvuruları, sınavlar, sınav sonuçlarının duyurulması, atama, emeklilik işlemleri, microsoft outlook programı

yardımla randevu, iş akışı imkanları, kapalı devre kamera ile korunma vb. dolayısıyla yeni kavramlarla zenginleşmek durumundadır.

Modelde BT'nin KPY üzerindeki olumsuz sonuçları şöyle belirtilmiştir: Elektromanyetik alanlar, waplı cep telefonu, bilgisayar kullanımı, yüksek gerilim hatları personelin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler gösterebilir. Ülkemizde işten çıkarmaların-kısa vadede artsa da- orta ve uzun vadede azalacağı düşünülmektedir. Diğer yandan vasıfsız işsizlikte artma beklentisi vardır. Gelecekte BT kullanımının artmasına bağlı olarak BT ile suç işleme yöntemleri ve oranında bir artış olabilir. Hatta BT ile sözlü/yazılı taciz görülebilir. Bu bağlamda bilişim hukukunun oluşturulması gereği vardır.

B-KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI VE ÖNERİLER

Ülkemizin kamu yönetimi örgütlenme modeli incelendiğinde, bakanlıklar ve kamu kurumlarının BT yönlü dijital, sayısal teknoloji, e-bakanlık/e-hizmet/e-engineering anlayışı biçiminde örgütlenemedikleri görülmektedir. Yani kamu yönetimi sorumluluklarını yerine getirememiş, BT yönlü politika ve uygulamalarına geçememiştir. Diğer yandan özel sektör e-ticaret, BT, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi, e-engineering, açık yönetim, öğrenen örgüt hatta benchmarking anlayışına geçmiştir. Ayrıca BT etkisindeki kamu yönetiminde denetim, iletişim, psikolojik danışmanlık, insan kaynakları yönetimi bölümleri ile ar-ge, arşiv, halkla ilişkiler birimleri ve eğitim biriminin, örgütlerde çok büyük önem kazanması beklenebilir.

Geniş yönetim anlayışı, ad-hoc(yatık) örgütlenme, denetim alanının genişlemesi, merkezcilik, yetki devrine gerek kalmaması, e-government, e-engineering vb. ne geçilebilir. Yakın gelecekte şehrin merkezinde sadece iş/örgüt merkezleri olurken, sanal ofislerden iş akışı gerçekleşebilir. Böylece iletişim, açık yönetim ve denetim anlayışı egemen olurken; BT, kamu yönetimini etkileyecektir. Gelişmiş ülkelerde e-engineering anlayışıyla kamu yönetiminde yeni bir yapılanmaya gidilmektedir. Ülkemiz, hem sanayileşme hem de BT'ne geçiş sürecini birlikte ve aynı zamanda geçmek durumundadır. Fakat araştırmacı ve uzmanların yorumlarına göre, Türkiye BT'ne geçiş için gereken şans ve aşamayı kaçırmak üzeredir ve bilimsel araştırmalar, araştırmacı sayısı, ar-ge oranı vb. de çok düşüktür.

Modern yönetimde yöneticilerin konuları; teknolojinin etkileri, eğitim, sosyo-ekonomik sistem, organizasyonel eğitim, işgücü olarak sıralanabilir. Kanımızca esnek çalışma yöntemleri uygulamaları sonucunda maliyetler düşecek, çalışma biçimleri esnek olacak; üretkenlik artacak, nitelikli personel istihdamına olanak sağlanacak, BT kırsal kalkınmaya yardımcı olacak ve hatta trafik sorunları azalacaktır. Olumsuzluklar ise izole ortam, marjinallik, örgütün geniş coğrafi alanda işgücünü izleme, denetleme, motive etme, örgüt kültürü, informel ilişkiler, hiyerarşik yapılanma, iletişim engelleri olarak sıralanabilir.

Türkiye'de kamu yönetiminde, BT yönlü örgütlenme yönüyle göstermelik/yüzeysel bir çalışma yapıldığı düşünülmektedir. Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları web sayfalarını açmışlarsa da, burada güncelleştirmenin geciktiği, e-maillere yanıt verilmediği, web sayfalarında kelimeye dayalı basit aramaların bile yapılamadığı, istenilen konuda bilginin çok zor bulunduğu, internet bağlantısının yavaş işlediği dikkati çekmektedir. Bilgi Teknolojileri Yüksek Kurulu, TÜBİTAK, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı, İnternet Ust Kurulu vb. örgütlenmelere gidilmiş, hatta Bilgi Bakanlığının Kuruluşu yönündeki yasal çalışmalarda bulunulmuştur. Fakat ülkenin tüm hükümet programları incelendiğinde, geçmişte Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının icraatlerde bulunup, faaliyet gösterdiği; fakat uzun yıllardır "teknoloji" ismini taşıyan bir

Bakanlık bile olmadığı görülmüştür. Yukarıda adı geçen kurul ve kuruluşlarsa, merkezi düzeyde birkaç kez toplanıp karar almış olup, hem bu kararların uygulamaya geçirilip sonuçlandırılmadığı, hem de periyodik olarak toplantı ve müzakerelerde bulunmadıkları hatta karar alma ve uygulama azminin olmadığı dikkati çekmiştir. Bilim ve teknoloji politikaları oluşturma yönünde yasal düzenlemelere gidilmişse de, kamu yönetiminde bir sorun olan "yasal mevzuatı uygulamaya geçirmeme"nin, genelde olduğu gibi, KPY ve BT politikaları için de geçerli olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan modelin ülkemizde uygulanmasıyla örgütsel amaç ve sonuçlar konusunda olası beklentiler şöyle belirtilebilir: Modele göre etkinlik ve verimlilikte bir artış beklentisi hakimdir. Bu durum kendisini yüksek başarımlı, düşük düzeyde devamsızlık; düşük düzeyde personel devri (ki burada personelin kamudan özel sektöre geçişi ve beyin göçünün duracağı varsayılmıştır.) ve nitelikli personel istihdamı politikalarının uygulanması biçiminde gösterecektir. Çalışma yaşamı kalitesi konusundaki beklentiler; yüksek düzeyde doyum, düşük düzeyde stres, düşük düzeyde kaza ve hastalıklar ile yüksek düzeyde işe ve örgüte bağlılık olarak tespit edilmiştir. Yasalara uygunlukla ilgili faktörler modelde; yasal anlaşmazlıklar ile tazminat ve cezaların en aza indirilmesi; örgütsel tanınma ve kamuoyu imajı olarak sıralanmıştır. Yine modelde büro içi yerleşim ve ergonomide bir değişim ile etkinlik ve hizmet kalitesinde bir artış beklenmektedir. Öğrenen örgütler, takım çalışması, katılımlı toplantı teknikleri gibi yeni kavram ve uygulamaların kamu örgütleri ve KPY'ne de gireceği varsayılmıştır. Yönetim fonksiyonlarının BT ile etkin kullanımı gerçekleşirken, ağ ve networks örgütlenmeye geçiş sağlanabilecektir. APK, BIM, arşiv ve dokümantasyon, halkla ilişkiler, İKY bölümlerinin öneminin artacağı, merkezileşme/yerelleşme, otorite ve kontrol, denetim alanı, örgütsel düzey sayısı ve bölüm yapısında değişim, e-engineering/ reengineeringe geçiş gibi konularda kamu yönetiminde değişim yaşanacağı varsayılmaktadır. Bu modeller olumsuz sonuçlar olarak; bilişim suçlarının KPY'ne etkilerinin olacağı, sosyal izolasyonun yaşanabileceği düşünülmüştür.

C- BEKLENEN TOPLUMSAL SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Kamu yönetimi ve KPY; 1960'lardan bugüne değin yapılan re-organizasyon amaçlı reform çalışmaları, MEHTAP, KAYA projeleri, 5 yıllık kalkınma planlarına karşın, kamu personel rejimi ve yönetim politikaları yönüyle sorunlar içindedir. Artık yasama ve yürütme organlarının yasal düzenleme yapma çabaları da, kamu yönetimi ve KPY'ni düzeltmemektedir. BT'nde ABD, Japonya, Almanya, İngiltere ilerlemiş durumdadır. Dolayısıyla modern yönetim anlayışında bu ülkelerin kamu yönetimi örgüt ve yönetim yapıları etkili olacaktır. Türkiye'nin KPY sistemi; iletişim ve BT'nin gereği olarak ABD, Japonya gibi BT ağırlıklı kamu yönetimi anlayışına yaklaşmak durumundadır.

Modelin uygulanması ile beklenen toplumsal sonuçlar kısaca şöyle ifade edilebilir: Kanımızca sanal kitaplar, karatahtasız okullar, e-üniversite, e-eğitim, e-kütüphane, yaygın eğitim programlarına geçiş görülebilir. Açıklık ilkesine geçiş ve tüm personel/vatandaşların kararlara katılımı sözkonusu olacak, e-devlet anlayışına yaklaşabilecektir. Küçük ve orta ölçekli sanayi önem kazanacak; kentlerde çalışma yaşamında değişim görülecektir. Kamu yönetimi internet siteleri etkin/verimli işleyecek ve KPY'nde geri bildirim sağlayacaktır. Böylece bilgi toplumuna yaklaşımdan ülkemizde de söz edilebilir. Dünyada evrensel hukuka gidiş sürecinde Türkiye'de de bu konuda atılımlar hızlanmış olacak; bu gelişme AB'ye giriş ve uyum politikaları ile birlikte sürdürülecektir. Küreselleşme ve AB'ye entegrasyonda Türkiye, daha hızlı girişimler ve atılımlar içinde bulunabilecektir. Demokratik yaşama doğru ilerlemeden söz edilirken; kamu personelinin maaş ve ücretlerinde iyileştirmeler

yapılacaktır. Vasıflı işsizlikte azalma(orta vadede), çevre korumacı yönetim politikalarına geçiş beklentisi vardır. Kamu hizmetlerinde kalite ve hızlilik hakim olacaktır. Anayasa, DMK, tüm kamu personel rejimi, iş kanunu, sosyal güvenlik kanunu, TCK, FSEK vb.de BT yönlü değişiklikler gereği bulunacaktır. Coğrafi/kentsel,/ulusal/uluslararası BT sistemine geçiş ve güvenlik anlayışında değişiklik beklenmektedir. Kamu cari harcamalarında azalma(orta vadede) olabilir.

Olumsuz sonuçlar ise vasıfsız işsizlikte artış(kısa vadede) ile bilişim suçları etkisi ve denetimi sorunları biçiminde sıralanabilir. Bu bağlamda bilişim suçları son yıllarda kriminologların, hukukçuların, bilişim uzmanlarının, bilgisayar kullanıcılarının ilgisini çekmektedir. Gelecekte toplumlar, şimdikinden çok daha fazla bilgi işlem yapacaklardır. Keşif robotları, prototip üretim, konuşma tercüme, yangın ve hırsızlığa karşı denetim, güvenlik, uzaktan tanıma, ulusal savunma sistemleri(iletişim, benzetim, erken uyarı vb.), video teks, uydu, TV; elektronik posta, iş bulma sistemleri, problem çözücü sistemler, uzaktan tıbbi yardım, teşhis, telefon ansiklopedisi, bilgi bankaları, mikrobilgisayarlar, lastik havası, emniyet kemeri, hız sınırlaması, elektronik ödeme işlemleri; geleceğin kamu yönetiminde de kullanılabilir olmalıdır. Diğer yandan bilgisayarlar anlamsızlık, yabancılaşma duygusu gibi olumsuzluklar da oluşturmaktadır. BS'nin kötüye kullanılması sonucunda; hırsızlık, zimmete geçirme, sahtekarlık olaylarına rastlanmaktadır. Giren/çıkan bilginin yetkisizce kullanılması, terminaller vasıtasıyla bilişim sistemine yetki olmadan girilmesi, uygulama programlarının yetki dışı kullanılması, donanımın, dosyaların, çıkan bilginin çalınması, sabotaj, verilerin yetki dışı durdurulmasıyla karşılaşılabilir. Bu konuda kamu bilgi hürriyeti sorunları çözümlenmeli, halkın ve uzmanların eğitimi, öğretimine önem verilmeli, devlet desteği ile ar-ge çalışmaları artırılmalı; bilgisayar ve iletişim tesisleri geliştirilmeli; bilgisayar pazarındaki ulusal çabalar koordine edilmeli; yerli üretim için çaba harcanmalı; bilgisayar danışmanlık kuruluşları oluşturulmalı; kamusal bilişim sistemleri geliştirilmeli ve bilgi bankaları kurulmalıdır. Teknolojik yapıda merkezîyetçilik olgusu hızla bütün özel/kamu/sivil örgütlenmeler üzerinde kamu erki ve bürokratik bir baskı etkisi olmaktadır. Süper zekalılar(beyin avcıları), virüs üretmek, bilgi hırsızlığı vb. yöntemlerle BT'ne zarar vermektedir. Dünyada e-imza, e- ticaret devri başlamış olup, BT'ye geçiş için esnek ekonomi olmalıdır.

II- ALAN ARAŞTIRMASINA İLİŞKİN SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Aşağıda alan araştırması sonuçları ve hipotezlerin istatistikî analizleri ışığında; sonuç ve değerlendirmeler belirtilmiştir. Bu araştırmada;

-Bakanlıklar, bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşların personel yöneticilerinin demografik özellikleri açısından, orta yaş grubunda ve emekliliğe yakın yaş aralığında oldukları; erkek personel yöneticisi sayısının daha yüksek, kadın yöneticilerin oranı ile arasındaki farkın da çok fazla olmadığı ve çoğunluğunun 4 yıllık fakülte mezunları olduğu anlaşılmıştır. Katılımcılar; çoğunlukla personel müdürü ve şef pozisyonunda olup, terfi ile buldukları görev/pozisyona geçtikleri ve çoğunluğunun 16 yıl-+ toplam çalışma süresi olduğu görülmüştür.

-Katılımcılarca BT'ne yatırım yapılması gereğine inanılmakta, Türkiye'de BT'ne geçişte esas görev ve sorumluluğun devlet/kamu yönetimine ait olduğu düşünülmekte, bilim ve teknoloji yönetimi ve politikaları ile ilgili bir Bakanlık kurulması fikrine katılmaktadır. Araştırmada KPY ile ilgili birimlerin BT kullanımına geçtiği, kamu örgütlerinde ve personel tarafından BT kullanımı süresinin 1-10 yıllık olduğu; BT'nin kamu örgütlerinde uzunca bir süre kurulup/kullanıldığı; yöneticilerin BT'ni kullanma süresinin, birimin kullanma süresinden fazla olduğu ve bu göreve gelmeden önce de BT kullanıldığı

anlaşılmiştir. İşlerin yürütülmesinde BT kullanımı yüksektir. Yani kamu örgütlerinde geçmişteki daktilo ile yazma ve dosya/kağıda kayıt şeklindeki iş akışının artık, bilgisayarlarda yapıldığı ifade edilebilir. Yine alan araştırmasından çıkan bir sonuca göre kamu personelinin BT teriminden anladığı sadece bilgisayar ve printer kullanmaktır; e-mail, ICQ, mikrosoft outlook, mikrosoft access gibi diğer ayrıntılarda henüz bilgili/tecrübeli değildir. Diğer yandan "Kamu örgütlerinde ilk başta ve şimdilik BT; yöneticilerce bir statü-otorite sembolü olarak görülmüş ve hızla yöneticilerin odalarına kurulması için çalışılmıştır. Kısa bir süre sonra astların BT kullanım sıklığı ve oranı; yöneticiden daha fazla olacaktır; çünkü yönetici BT kullanma zahmetine girilmeyerek, bunu astlarına aktaracak ve BT'yi kullanan astlar zamanla işlerinin rutin ve sıradan olduğunu düşünecek ve stres vb. sorunlar yaşayacaktır. Yani BT kullanımında astlara doğru bir geri dönüş olacaktır." gibi bir düşünce de ileri sürülebilir. BT'nin yöneticilerin isteği ile kurulduğu; yani kararların üstler tarafından alındığı izlenimi edinilmiştir.

-Birimlerde faaliyetler yerine getirilirken bilgisayarın çok ölçüde kullanıldığı; cep telefonu kullanımının düşük olduğu, kablo TV kullanımının olmadığı, internetin yeni kullanılmaya başlandığı görülmüştür. Mikrosoft outlook; ICQ ve e-mail ise hiç kullanılmamaktadır. Cevapsızların yüksek olmasında "ICQ" sözcüğünün anlamını bilmemenin de etkisi olduğu düşünülmekte; personel yöneticilerinin; çoğunlukla bilgisayar; onu da daktilo yerine/bilgi saklama-evrak kayıt etme-saklama amacıyla kullandıkları dikkati çekmektedir. Bu anlamda kamu örgütlerinde tam olarak BT kullanıldığı söylenemez.

-Kamu örgütlerinde BT'nin kurulması ve yönetiminde karşılaşılan sorunlar daha çok; personelin bilgi ve tecrübe eksikliği, kalifiye personel ihtiyacı, yeni yazılım ihtiyacı, donanım yetersizliği, BT yönlü örgütlenme ve sistemlerle ilgili bakım ve destek eksikliği biçimindedir. Ayrıca ülkemizde kamu sektöründe iş güvenliği ve kariyer ilkesi uygulandığından BT kurulması ve kullanımıyla ilgili olarak personelin olumsuz tavrının olmadığı düşünülebilir.

-Literatürde ve çalışmamızın teorik kısmında değinilen KPY'ne ilişkin belirtilen ifadeler alanda yöneticilerce katılımın yüksek olduğu görülmüştür. En yüksek oranlı katılımın olduğu ifadeler; "Gençler mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir.", "Siyasiler, daha personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir.", "Aynı eğitim ve kıdeme sahip bireyler, farklı statülerde, farklı ücretlerle çalışmaktadır.", "Vasıfsız işsizlik, yakın gelecekte toplumsal barış ve güvenliği tehdit edecektir.", "Türkiye'nin bir istihdam politikası yoktur.", "Yönetimsel işlemler, normlara ve bürokratik işlemlere dayalıdır.", "Kuruluşların hiyerarşik basamaklarının yetki ve sorumlulukları, açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemiştir.", "KPY'ne yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır." "KPY'ne yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır." Genelde KPY'ne ilişkin literatürde geçen ve tezin önceki bölümlerinde de yer verilen ve geliştirilen fikirlere, personel yöneticilerinin de olumlu baktığı/katıldığı söylenebilir. Bir de "Siyasiler, daha çok personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir."; "Gençler mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir.", "Türkiye'nin bir istihdam politikası yoktur."a katılım yüksek olup; bu düşünce de alanda destek görmüştür. Yöneticilerin çoğunluğu, vasıfsız işsizliğin yakında toplumsal barış ve güvenliği tehdit edeceği fikrindedir.

-Yöneticilerin KPY ile ilgili ilke ve politikaların tespiti ve uygulanışı bakımından ilişki içinde bulunduğu en başarılı kamu örgütleri; Maliye Bak., DPB, Başbakanlık ve DPT çıkmıştır. En başarısızlar ise; milletvekilleri, MEB; siyasi partiler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Söz konusu 2 bakanlığın başarısızlar arasında değerlendirilmesi kanımızca; yeni vizyon ve politikalar gerekliliğine işaret olabilir.

Diğer yandan bakanlıklar, bağlı ve ilgili kamu kuruluşlarının personel yöneticileri; BT etkisinde bir KPR için eşgüdüm içinde düzenli çalışmalar yapabilirler.

-Birimlerde KPY'nde BT kullanımının daha çok terfi işlemleri, evrak hazırlama-kayıt-dağıtım, izin süreleri ve hakları, disiplin işleri, ücret ve maaş yönetimi, sınav-test, iş analizi, performans kontrolü ve sicil değerlemeleri; personelin eğitimi ile memuriyetin sona erme işlemleri üzerinde yoğunlaştığı dikkati çekmiş ve bunlar personel ile iş akışı yönlü işlevlerdir; dolayısı ile BT çoğunlukla bu işlevlerde kullanılmaktadır. BT'nin en az kullanıldığı işlevler ise; sendikalar ile ilişki kurma, kaliteli hizmet planlama, iş emirleri düzenleme ile sağlık taramaları biçiminde çıkmıştır.

-Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarına merkezi sistem sınavları ile personel alımı uygulamaları desteklenmiştir. Kamu görevliliğine giriş sınavlarının mesleki bilgiyi ve beceriyi çok ölçüde ortaya çıkardığı düşünülmektedir. İşe alma görüşmesi, kamu görevliliği için işe alma sürecinde önemlidir. Haktanır ve yeterli ücret ilkesi dışında diğer ilkeler BT kullanımından olumlu etkilenmektedir. Birimde BT kullanma süresinin "güvence", yansızlık, "haktanır ve yeterli ücret" ile "norm kadro ilkeleri"nin uygulanması üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

-BT kullanımı; personelin görev yeri ve unvan değişikliği üzerine etki etmiştir. BT kullanımıyla en çok önem kazanan birimler; bilgi işlem, personel ve özlük işleri, arşiv ve dokümantasyon, muhasebe ile eğitim hizmetleridir. Birimde BT kullanımının artmasıyla yönetici, memur, sekreter, işçi, geçici personele ihtiyacın azalacağı düşünülmektedir. Sözleşmeli personel konusunda artma-azalma-değişme ile ilgili eşit oranlı dağılım çıktığından yorum yapılamamıştır. Temizlik görevlisi, güvenlik görevlisi/bekçi, odacı ve çaycıya ihtiyacın ise değişmeyeceği düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Alandaki bu sonuçlar; teorideki kestirimleri destekler niteliktedir. Birimlerin kamu örgütleri ile en çok ilişki içinde bulunduğu kurumlar TÜBİTAK; TÜBA, TTGV ve BTSTP'dir. Kurumlar arasında hiç ilişkili olmama oranının çok yüksek çıkması kaygı verici olduğu kadar, ülkemizdeki kamu örgütleri arasındaki iletişim ve koordinasyon kopukluğu sorununu da ortaya koymaktadır.

-BT kullanımıyla katılımcıların iletişiminde değişme olmadığı görülmüştür. Teoride belirtilenler, alan araştırmasında farklı biçimde gerçekleşmiştir. Katılımcılar birimlerin internet web adresine, hiç e-mail gelmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların web adresine gelen e-mailleri cevaplaması da düşüktür. Kanaatimizce kamu örgütlerinde internet ve web adresleri ile iletişim/bilgi alışverişi bilinçli bir yönetim politikası olarak düşük düzeyde tutulmaktadır. Kamu personeli, yönetilenlere karşı kendini sorumlu hissetme sınırını şimdilik, BT yoluyla iletişimde düşüklüğü tercih etmekle engellemektedir. Böylece web adresine e-mail gelmesi oranı çok düşük kaldığı kadar, gelenleri cevaplama da yine çok düşük tutulmaktadır. Çünkü kamu personeli, kendisine yeni bir iş akışı yolu açmak istememekte ve bu nedenle BT yoluyla iletişimde gizlilik, yasallık, yetki devri vb. nedenleri öne sürerek, çekingen davranmaktadır.

-Son 1 yıl içinde BT'ni konu edinen bir hizmet içi eğitim programına katılım çok düşüktür ve kamu örgütleri hizmetiçi eğitim uygulamalarına çok önem vermelidir. Bu eğitimi verecek akademik personel, eğitimciler ve tecrübeli yöneticilerimizin mevcut olduğu unutulmamalıdır. Kamu yönetiminde verimlilik ve etkinlik açısından hizmetiçi eğitim uygulamaları çok önemlidir.

-Birimlerde BT kullanılması, personelin sağlığı ile ilgili sorunlar için katılımcılar, kamburluk/duruş bozukluğu; göz rahatsızlığına dikkat çekmiştir. BT kullanım süresi ile stres arasında bir ilişki olmadığı ve strese yol açan daha başka faktörlerin(örgütsel, çevresel, personel arasındaki iletişimden kaynaklanan vb.) olduğu anlaşılmıştır. Gerek birimde, gerekse görevi sırasında BT kullanımının çalışanlarda strese yol açmadığı söylenebilir. Kamu personeli görevi sırasında en çok bilgisayar ekranı ve printer sesinden zarar gördüğünü belirtmiş; cep telefonu, klima ve florasan ışığından zarar görme bunları takip etmiştir. Genelde hiç zarar görmeme oranlarının yüksek olması, ülkemizde BT kullanımının çok yoğun ve tam kapasiteli olmaması nedeniyle; bu tür sorunlarla henüz karşılaşmadığını ortaya koymaktadır.

-BT'nin olumsuz etkilerinden korunmak için kamu personeli önlemler almaya çalışmaktadır. Yöneticiler; henüz bilgisayar/bilişim suçları ile hiç karşılaşmadığını belirtmiştir. Ülkemiz bu sonuca göre, belki de gelişmiş ülkelerin kamu yönetimi örgütlenmesi ve yapılanmasına göre daha korunmaktadır ve personel yönetimi birimlerinde bilişim suçlarıyla karşılaşmadığı anlaşılmıştır. Kanaatimizce BT'nden tam kapasiteyle faydalanmama/bilmeme, bilişim suçları ile karşılaşmama sonucu ile ilişkilidir. Kamu örgütlerinde esnek çalışma saatleri uygulanması ile ilgili olarak en çok iş paylaşımı, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamasına ılımlı bakılmıştır. Türkiye'de tam zamanlı çalışma hakim olup; burada da yöneticilerin bunu korumak istediği görülmektedir. Katılımcıların çoğu ülkemizde kamu personelinin sendikalaşma taleplerine ve BT'ne geçiş sürecinde KPY sisteminin köklü bir reforma ihtiyacı olduğu fikrine katılmış ve KPY sisteminin bu reforma hazır olduğu düşünülmüştür. Dolayısıyla kamu personel yöneticileri; bu konularda etkin ve kararlı adımlar atmalıdır.

III-ARAŞTIRMACI VE UYGULAMACILAR İÇİN ÖNERİLER

Çalışmayı sona erdirirken alan araştırmamızın, araştırmacılar ve kamu yöneticileri açısından taşıdığı öneme ilişkin düşünceler de şöyle özetlenebilir:

A- ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

-Ülkemiz kamu yönetiminde BT kullanımı arttıkça çağdaş personel yönetimi ilkelerinin uygulanması ve BT'nin bu ilkelere etkisi artacaktır.

-BT'nin kullanılmasıyla KPY ile ilgili işlev/faaliyetler olumlu yönde etkilenmektedir.

-BT'nin yaygın kullanımı ile KPY üzerindeki işlevsel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarda iyileştirilme/geliştirilme beklenebilir.

-Türk kamu personel yönetiminde köklü bir reforma ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Örgütlerinde BT kurulması sırasında ve sonrasında sorunlarla karşılaşan personel yöneticileri, KPY'nde köklü bir reform talebi içindedirler. Hatta kanımızca re-engineering yapılmalıdır.

-Ülkemizde AB'ye giriş sürecinde başarılı ve kararlı kamu yönetimi/KPY politikalarının oluşturulup, uygulanması ile BT'ne de yaklaşmanın hatta yakalamanın yolları açılabilir.

-Kamu örgütlerinde yöneticilerin; astlar, üstler, diğer kurum ve kuruluşlarla iletişim/ilişkilerinde yetersizlik sözkonusudur. Kurum içi yada kurumlar arasında

internet, web adresleri, e-mail, ICQ vb. kullanımı çok yetersizdir. Bu da çağdaş yönetsel anlamda eşgüdüm/koordinasyon sorunlarını artırmaktadır.

-Kamu örgütlerinde BT kullanımına bağlı olarak henüz stres faktörünün etkisi görülememiştir. Stresin örgüt içi yada örgüt dışı diğer kişi/etkenlerle ilişkisi olduğu düşünülmektedir.

-Esnek çalışma saatleri uygulamaları henüz ülkemiz kamu yönetiminde uygulanmamaktadır.

-Kamu yönetiminde iletişim ve eşgüdümdede yetersizlik kadar önemli bir sorun da BT kullanımına ilişkin yasal boşlukların ve denetim yetersizliğinin olmasıdır. Bu durum, yakın gelecekte kamu yönetimi bilişim sistemini olumsuz biçimde etkisi altına alabilir. Çünkü çağdaş dünya ülkelerinde bu sorunları aşma yolları aranmaktadır.

Diğer ülkeler BT'ne daha önce geçmiş ve yönetsel yapıları da dinamik ve modern yönetim düşüncesini(yönetişim/açık yönetim vb.) yansıtır olduğundan BT'den daha hızlı ve etkin/verimli biçimde etkilenmiştir. Alanda karşılaştığımız ve hipotezlerde de geçen "kamu yönetiminde reform, KPY işlevlerinin etkileri, KPY işlevlerinin uygulanma sonuçları ve KPY ilkeleri" üzerindeki sonuçlar; teorideki anlatımlarla paralellik göstermektedir.

Bu alan araştırması ve istatistiki analiz değerlendirmelerin başka bir örgüt yapısı üzerinde, başka bir zamanda, başka bir işkolunda farklı sonuçlar verebileceği unutulmamalıdır. Bu sosyal bilimlerde araştırmanın özellikleri ve kısıtlılıklarındandır. Tarafımızdan gerçekleştirilen bu alan araştırması sonuçları; bizden sonra bu konularda araştırma yapacak kişileri aydınlatarak, yardımcı olabilir. Anket sorularına yenileri eklenebilir ve geliştirilebilir; hatta analize tabi tutamadığımız bazı sorular, bir başka araştırmada test edilebilir. Modelimizin eksik/fazla yönlerinin olması mümkündür. Dolayısıyla modelimiz de geliştirilebilir ve KPY uygulayıcıları için yeni çalışmalar da üretilmiş olur.

B- KAMU YÖNETİCİLERİNE ÖNERİLER

Türkiye henüz sanayileşme eşliğini aşmamış ülkeler arasında kendi deneyimini değerlendirerek, geleceğin enformatik altyapısını inşa etme konusunda başarılı bir atılım yapabilme şansına sahip bulunan pek az ülkeden biridir. Bu anlamda umutlu olmak gerekir. 2020 yılında entegre dünya sistemine ve ağlar arası bağlantıya geçilecektir. Türkiye buna ulaşabilir. BT'ndeki ulusal pay en yüksek düzeye ulaştırılmalıdır. BT ve ET üreticisi olma hedefi kamusal ve personel yönlü politikalarda birinci sıraya çekilmelidir. Buraya kadar olan değerlendirmelere göre teoride geçen ve tarafımızdan da savunulan düşünceler ile hipotezlerin genelde doğrulandığı dikkati çekmiş olup; doğrulanmayanlar da olmuştur. Bunlar yukarıda belirtilmiştir. Kısacası; BT'nin kullanım süresine bağlı olarak(süre ne olursa olsun); KPY işlevleri ile örgütsel-toplumsal sonuçlarını etkilemediği yani aralarında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle KPY işlevleri ve sonuçlarını etkileyen kurumsal/personel yönlü yada çevresel/yönetsel faktörler vb. daha başka faktörlerin olduğu düşünülmektedir.

Araştırma ve analiz sonuçlarına göre Türk KPY'nde bürokratik, merkezîyetçi, gizlilikten yana olan, yetki devri, katılım ve iletişime olumlu bakmayan bir bürokratik yapılanma halen vardır ve bu kolay kolay kırılmak istenmemektedir. Bu yapının statikliği karşısında, dinamik bir faktör olan BT'nin KPY işlevleri ve

politikalarını etkilemediği düşünölmektedir. BT artık bir şekliyle sisteme girmişse de; hızla bürokratik merkezietçi personel yönetimi yapısına uygun bir şekle dönüşmüştür. Yani araştırmadan BT yapılanması ve kullanımının; bürokratik yapı ve kurallara uydurulduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın; BT etkisindeki KPY modelimizin ve alan araştırmasının istatistiki sonuçları ile önerilerimizin KPY uygulayıcıları ve siyasiler tarafından inceleneceği ve dikkate alınacağını umuyoruz. Bu tez çalışması ve alan araştırması sonuçları ile önerilerin; ölkemiz KPY sistemine ve rejimine ışık tutacağı; KPY'nde yeni ve çağdaş faaliyetlere rehberlik edeceği kanaatini taşımaktayız.



EK 1- ALAN ARAŞTIRMASI ANKET SORULARI VE ANALİZ ÇALIŞMASI NUMARALARI

Personel Genel Müdürlüğü'ne;

Ankara, 28/6/2001

Sayın Yönetici;

"Bilgi Teknolojilerinin Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri" başlığı ile Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı'nda bir "doktora tezi" hazırlamaktayım. Tez danışmanım Prof. Dr. Alpay Ataol'dur. Tez İzleme Komitesi Üyeleri; Prof. Dr. Alpay Ataol, Prof. Dr. Erol Akı, Prof. Dr. Zerrin Toprak Karaman, Yrd. Doç. Dr. Cemile Gürçay'dır.

Aşağıda tarafımızdan hazırlanan bir soru formu bulunmaktadır. Bu anketle, evrensel açıdan "bilgi toplumu" olarak nitelendirilen 21. yüzyılda Türkiye'de kamu personel rejimi ile ilgili yasal mevzuatı uygulayan ve kamu personel yönetiminde ilkelerin belirlenmesi ve karar alınmasında etkisi bulunan siz hizmet bakanlıkları ile devlet bakanlıklarının bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşlarında görevli ve yetkili bulunan "Personel Genel Müdürü, Personel Dairesi Başkanı, Personel Genel Müdür Yardımcısı ve Personel Şefleri"nin, "Bilgi Teknolojilerinin Kamu Personel Yönetimi Üzerine Etkileri"ne ilişkin düşüncelerini öğrenmek ve ülkemiz kamu personel yönetimindeki mevcut durumu tespit etmek amaçlanmıştır.

Aşağıda ekli bulunan soru formlarının; Bakanlığınızdaki Personel Genel Müdürü, Personel Genel Müdür Yardımcıları, Personel Dairesi Başkanları, Personel Bölümü Şefleri gibi kamu personel yönetiminde görevli ve yetkili bulunan üst düzey yöneticiler tarafından doldurulması gereği vardır. Bu nedenle ekteki formların, biriminizce yukarıda belirtilen kişilere iletilmesi; formların sayıca yetersiz kalması durumunda kurumunuzca fotokopi ile çoğaltılarak doldurulmasının sağlanması tez çalışmam açısından çok önemlidir.

Bu nedenle aşağıda sunulan soru formunun doldurulması için zaman ayırmanızı ve doldurmuş olduğunuz tüm formların ekteki zarfın içine konularak, adresime en kısa zamanda postalanmasını arz ederim.

Saygılarımla.



Araş. Gör. Ayşe YILDIZ
DEÜ. İİBF. Kamu Yönetimi Bölümü
Yönetim Bilimleri ABD. Öğretim Elemanı

Araş. Gör. Ayşe YILDIZ.
İş: 0-232-420 41 80/2089 - Buca-İzmir
Faks: 0-232-420 17 89
Cep: 0-535- 823 60 03
e-mail: ayse.yildiz@deu.edu.tr

ALAN ARAŞTIRMASI SORULARI1-Hangi yaş aralığında bulunmaktasınız?(1)

a-26-35 b-36-45 c-46-55 d-56+

2-Cinsiyetiniz (2)

a-Erkek b-Kadın

3-Eğitim durumunuz(en son bitirdiğiniz okul) (3)a-lise b-yüksekokul(2 yıllık) c-fakülte(4 yıllık)
d-yüksek lisans e-doktora f-diğer(lütfen belirtiniz):...4-Görev unvanınız: (4)5-Şimdiki görevinize geçiş biçiminiz: (5)a-ilk atama b-görev yeri değişikliği c-sınıf değiştirme d-terfi
e-nakil f-üst kademe yöneticiliğe yükseltme g-Diğer(Lütfen belirtiniz):...6-Çalışma yaşamındaki toplam süreniz: (6)

a-6-10 yıl b-11-15 yıl c-16-20 yıl d-21-25 yıl e-26-+ yıl

7-Şimdiki görevinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (7)

a-1 yıldan az b-1-5 yıl c-6-10 yıl d-11-15 yıl e-16-20 yıl f-21-+

8-Sizce Türkiye'de bilgi teknolojilerine ne ölçüde yatırım yapılmalıdır? (8)

a-çok b-oldukça c-bir ölçüde d-az e-hiç

9-Sizce Türkiye'de bilgi teknolojilerine geçişte esas görev ve sorumluluk aşağıdakilerden hangisindedir? (9)a-uluslar arası örgütler b-devlet/kamu yönetimi c-işletmeler
d-sivil toplum kuruluşları e-fikrim yok f-diğer(lütfen belirtiniz):...10-Ülkemizde bilim ve teknoloji yönetimi ve politikaları ile ilgili bir Bakanlık kurulması fikrine ne ölçüde katılıyorsunuz? (10)

a-kesinlikle katılıyorum b-katılıyorum c-fikrim yok d-kısmen katılıyorum e-kesinlikle katılmıyorum

11-Biriminizde bilgisayar ve bilgi teknolojileri kullanıyor musunuz? (11)

a-evet b-hayır

12-Cevabınız "evet" ise, biriminizde ilk bilgi teknolojileri kaç yıl önce kullanılmaya başlanmıştır? (12)a-1 yıldan az b-1-5 yıl c-6-10 yıl d-11-15 yıl e-16-20 yıl
f-21-+13-Siz göreviniz sırasında, kaç yıldır bilgisayar ve bilgi teknolojileri kullanmaktasınız? (13)

a-1 yıldan az b-1-5 yıl c-6-10 yıl d-11-15 yıl e-16-20 yıl f-21-+

14-Biriminizde bilgi teknolojileri ile ilişkili olarak işler, ne şekilde yürütülmektedir? (14)a-Bilgi teknolojileri kuruldu, fakat işler elle yürütülmekte
b-İşler hem elle, hem de bilgi teknolojileri kullanılarak yürütülmekte
c-İşler sadece bilgi teknolojileri ile yürütülmekte
d-Diğer(Lütfen belirtiniz):...15-Biriminizde bilgi teknolojileri, aşağıdaki hangi kişilerin isteği ile kurulmuştur? (15)a-Bakan b-siyasiler c-genel müdür, daire başkanı, bölge müdürü vb. üst düzey yöneticiler
d-müdür, şef vb. orta düzey yöneticiler e-bilgi işlem birimi uzmanları f-danışmanlar(kurum dışı)
g-danışmanlar(kurum içi) i-memurlar j-diğer(Lütfen belirtiniz):...16-Biriminizde faaliyetler yerine getirilirken, aşağıdaki araç ve programlar ne ölçüde kullanılmaktadır?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-bilgisayar					
2-cep telefonu					
3-kablo TV					
4-Mikrosoft Outlook Programı					
5-internet					
6-e-mail					
7-ICQ					
8-diğer (Lütfen belirtiniz):...					

17-Biriminizde bilgi teknolojilerinin kurulması ve yönetiminde; aşağıdaki sorunlarla ne ölçüde karşılaşmıştır?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-Donanım yetersizliği (16)					
2-Yeni yazılım ihtiyacı (17)					
3-Bilgi teknolojileri yönlü örgütlenme (18)					
4-Bilgi teknolojileri yönlü yasal düzenlemeler (19)					

5-Kalifiye personel ihtiyacı (20)					
6-Sistemlerle ilgili bakım ve destek eksikliği (21)					
7-Üst yönetimden destek sağlanamaması (22)					
8-Personelin bilgi ve tecrübe eksikliği (23)					
9-İnternet ve veri aktarımında yetersizlik (24)					
10-Ar-ge teşviklerinin azlığı (25)					
11-Personelin olumsuz tavrı (26)					
12-Diğer(Lütfen belirtiniz.):...					

18-Türkiye'de kamu personel yönetimine ilişkin aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, ölçeği dikkate alarak belirtiniz.)

1-kesinlikle katılıyorum	2-oldukça katılıyorum	3-kısmen katılıyorum	4-az katılıyorum	5-hiç katılmıyorum
--------------------------	-----------------------	----------------------	------------------	--------------------

- ()-Kamu kuruluşlarının örgüt yapıları hızla değişmektedir. (27)
 ()-Yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici olduğundan, yetenekli ve başarılı kamu personeli kısa sürede üst basamaklara geçememektedir. (28)
 ()-Aynı eğitim ve kıdeme sahip bireyler, farklı statülerde, farklı ücretlerle çalışmaktadır. (29)
 ()-Yönetmelikler normlara ve bürokratik işlemlere dayalıdır. (30)
 ()-Kuruluşların hiyerarşik basamaklarının yetki ve sorumlulukları açık ve ayrıntılı biçimde belirtilmemiştir. (31)
 ()-İş analizi, iş sınıflandırması, iş tanımı ve tespitleri yapılmamıştır. (32)
 ()-Üstler yetki devrinde kiskanç davranmakta olup, yetki devredilen astlara yetkiyi kullanmada isteksizdir. (33)
 ()-Kamu personel rejimine yönelik çalışmalar, ek ödeme ve zamlar üzerinde yoğunlaşmıştır. (34)
 ()-Siyasiler, daha çok personel atanması ve yer değiştirilmesi ile ilgilenmektedir. (35)
 ()-Gençler, mezun oldukları meslekte istihdam edilememektedir. (36)
 ()-Türkiye'nin bir istihdam politikası yoktur. (37)
 ()-Vasıfsız işsizlik, yakın gelecekte toplumsal barış ve güvenliği tehdit edecektir. (38)
 ()-Diğer (Lütfen belirtiniz.):...

19-Sizce ilişki içinde bulunduğunuz aşağıdaki kişi ve kuruluşların kamu personel yönetimi ile ilgili ilke ve politikaların tespiti ve uygulanışı bakımından ne ölçüde başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

	a-çok	b-oldukça	c-kısmen	d-az	e-başarısız
1-Devlet Personel Başkanlığı					
2-Maliye Bakanlığı					
3-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı					
4-Başbakanlık					
5-Millî Eğitim Bakanlığı					
6-Siyasi Partiler					
7-Milletvekilleri					
8-Devlet Planlama Teşkilatı					
9-Diğer(Lütfen belirtiniz.):.....					

20-Biriminizde bilgi teknolojilerinin, aşağıdaki kamu personel yönetimi ile ilgili faaliyetlerde ne ölçüde kullanıldığını ölçeği dikkate alarak belirtiniz?

1-çok	2-oldukça	3-bir ölçüde	4-az	5-hiç
-------	-----------	--------------	------	-------

- ()-iş analizi (39)
 ()-aday toplama işlemleri (40)
 ()-iş emirleri düzenleme (41)
 ()-sınav-test (42)
 ()-işe alma görüşmesi (43)
 ()-personelin planlaması, seçimi (44)
 ()-evrak hazırlama-kayıt-dağıtım (45)
 ()-sağlık taramaları (46)
 ()-performans kontrolü ve sicil değerlemeleri (47)
 ()-ücret ve maaş yönetimi (48)
 ()-personelin eğitimi (49)
 ()-sendikalar ile ilişki kurma (50)
 ()-diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma (51)
 ()-hiyerarşik denetim (52)
 ()-kaliteli hizmet planlama (53)
 ()-büro içi yerleşimi planlama (54)
 ()-terfi işlemleri (55)
 ()-yeni birim kurma (56)
 ()-kariyer geliştirme (57)
 ()-personelin güvenliği (58)
 ()-çalışma yöntemi ve süreleri (59)
 ()-özendirme ve ödüllendirme (60)
 ()-memuriyetin sona erme işlemleri (61)
 ()-izin süreleri ve hakları (62)
 ()-disiplin işleri (63)

21-Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, ölçeği dikkate alarak belirtiniz ?

1-kesinlikle katılıyorum	2-oldukça katılıyorum	3-kısmen katılıyorum	4-az katılıyorum	5-hiç katılmıyorum
--------------------------	-----------------------	----------------------	------------------	--------------------

Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi teknolojilerinin kullanılması ile:

- ()-Kalifiye personel ihtiyacı artmaktadır. (64)
 ()-Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır. (65)
 ()-İş akışı hızlanmaktadır. (66)
 ()-İşin niteliğinde iyileşme olmaktadır. (67)
 ()-İş motivasyonu artmaktadır. (68)
 ()-Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır. (69)
 ()-Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır. (70)
 ()-Yönetim politikalarında etkinlik sağlanmaktadır. (71)
 ()-Karar alma hızı artmaktadır. (72)
 ()-Karar almaya tüm personel katılmaktadır. (73)
 ()-Kararlarda istatistiksel modeller uygulanmaktadır. (74)

- (-)Kararlarda ölçülebilirlik ve objektiflik hakim olmaktadır. (75)
 (-)Uzmanlaşma önem kazanmaktadır. (76)
 (-)Yönetimsel verimlilik artmaktadır. (77)
 (-)İş ortamı çekicilik kazanmaktadır. (78)
 (-)Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır. (79)
 (-)Hizmet kalitesi artmaktadır. (80)
 (-)Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır. (81)
 (-)Zaman etkin kullanılmaktadır. (82)
 (-)Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir. (83)
 (-)Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır. (84)
 (-)Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır. (85)
 (-)Bilgi teknolojileri destekli yönetici bilgi sistemleri/yöntemleri uygulanmaktadır. (86)
 (-)Açıklık(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır. (87)
 (-)Yetki-kontrol çizgisi belirsizleşmektedir. (88)
 (-)Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır. (89)
 (-)İdari personel sayısı azalmaktadır. (90)
 (-)Hizmet içi eğitim ihtiyacı artmaktadır. (91)
 (-)Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır. (92)
 (-)Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır. (93)
 (-)Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır. (94)
 (-)Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır. (95)
 (-)Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır. (96)
 (-)Maliyetler azalmaktadır. (97)

22-Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarına merkezi sistem sınavları ile personel alımı uygulamalarını ne ölçüde desteklemektesiniz? (98)

a-çok b-oldukça c-fikrim yok d-az e-hiç

23-Kamu görevliliğine giriş sınavlarının aşağıdakileri ne ölçüde ortaya çıkardığını düşünüyorsunuz?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-mesleki bilgi (99)					
2-mesleki beceri (100)					

24-Sizce işe alma görüşmesi(mülakat), kamu görevliliği için işe alma sürecinde ne ölçüde önemlidir? (101)

a-çok b-oldukça c-bir ölçüde d-az e-hiç

25-Bilgi teknolojileri kullanımının aşağıdaki kamu personel yönetimi ilkelerinin uygulanmasını ne ölçüde olumlu etkilediğini düşünüyorsunuz?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-Yeterlilik(liyakat) ilkesi (102)					
2-Kariyer ilkesi (103)					
3-Sınıflandırma ilkesi (104)					
4-Eşitlik ilkesi (105)					
5-Güvence ilkesi (106)					
6-Yansızlık(tarafsızlık) ilkesi (107)					
7-Haktanır ve yeterli ücret ilkesi (108)					
8-Norm kadro ilkesi (109)					

26-Biriminizde bilgi teknolojileri kullanımının artmasıyla, aşağıdakilerde ne ölçüde bir değişim oldu?

	a-çok	b-oldukça çok	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-personelin görev yeri					
2-personelin görev unvanı					

27-Sizce kuruluşunuzda bilgi teknolojilerinin kullanımıyla aşağıdaki birimlerin önemi ne ölçüde artmaktadır?

	a-çok	b-oldukça	c-fikrim yok	d-az	e-hiç
1-bilgi işlem (110)					
2-muhasebe (111)					
3-personel ve özlük işleri (112)					
4-halkla ilişkiler (113)					
5-arşiv ve dokümantasyon (114)					
6-eğitim hizmetleri (115)					
7-araştırma planlama koordinasyon (116)					
8-diğer(Lütfen belirtiniz.):...					

28-Sizce birimizde bilgi teknolojileri kullanımının artması ile aşağıdaki personele ihtiyaç nasıl şekillenecek?

	a-artacak	b-azalacak	c-değişmeyecek	d-kestiremiyorum
1-yönetici				
2-memur				
3-sekreter				
4-işçi				
5-sözleşmeli personel				
6-geçici personel				

7-temizlik görevlisi				
8-güvenlik görevlisi/bekçi				
9-odacı				
10-çaycı				
11-diğer (Lütfen belirtiniz.):...				

29-Biriminiz, aşağıdaki kamu örgütleri ile ne ölçüde ilişki içindedir?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-Türkiye Bilimsel Araştırma Kurumu(TÜBİTAK)					
2-Türkiye Atom Enerjisi Kurumu(TAEK)					
3-Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı(TTGV)					
4-Türkiye Bilimler Akademisi(TÜBA)					
5-Bilim Teknoloji Sanayi Tartışmaları Platformu(BTSTP)					
6-Ulusal Bilim Teknolojileri Yüksek Konseyi(UBTYK)					
7-Diğer (Lütfen belirtiniz.): ...					

30-Sizce biriminizde bilgi teknolojilerinin kullanımına bağlı olarak; aşağıdakilerle iletişiminizde nasıl bir değişme oldu?

	a-arttı	b-değişme olmadı	c-azaldı
1-amirler (117)			
2-iş arkadaşları (118)			
3-aştlar (119)			
4-diğer kamu kuruluşları (120)			
5-vatandaşlar (121)			
6-diğer(Lütfen belirtiniz.):...			

31-Biriminizin internetteki web adresine ne ölçüde "e-mail" gelmektedir?

a-çok b-oldukça c-orta d-az e-hiç

32-Web adresinize gelen bu e-mail'lerin ne kadarını cevaplamaktasınız?

a-çoğunu b-oldukça çoğunu c-bir kısmını d-çok azını e-hiç birisini

33-Son 1 yıl içinde bilgi teknolojilerini konu edinen bir hizmet içi eğitim programına katıldınız mı?

a-evet b-hayır

34-Cevabınız "evet" ise, size bu hizmet içi eğitimi aşağıdakilerden kimler verdi?

a-Eğitim danışmanları b-Akademisyenler
c-Kuruluşun üst düzey yöneticileri d-Kuruluşun eğitim yöneticileri e-Diğer(Lütfen belirtiniz.):...

35-Size uygulanan bu hizmet içi eğitimi sırasında aşağıdakilerden hangisi/hangileri kullanılmıştır?

a-tepegöz b-power point data show c-slayt makinesi d-harita
e-şekil çizimi f-film gösterimi g-diğer(Lütfen belirtiniz.):...

36-Biriminizde bilgi teknolojilerini kullanmak, ne ölçüde strese yol açmaktadır? (122)

a-çok b-oldukça c-bir ölçüde d-az e-hiç

37-Biriminizde bilgi teknolojilerinin kullanılması, personelinizin sağlığı ile ilgili aşağıdaki hangi sorun/sorunları ortaya çıkarmaktadır?

a-kamburluk/duruş bozukluğu b-göz rahatsızlığı c-duyuda azalma d-stres/bunalım
e-yalnızlık isteği f-kanser, tümör vb. hastalıklar g-parmaklarda eğrilik h-az konuşma hali
bilekte sıkışma i-vücutta ağrılar j-hiçbiri k-diğer (Lütfen belirtiniz.):

38-Görevinizi yerine getirirken aşağıdakilerden ne ölçüde zarar gördüğünüz kanınsındasınız?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-bilgisayar ekranı					
2-klıma					
3-cep telefonu					
4-printer sesi					
5-radyo-TV sesi					
6-klavye					
7-florasan ışığı					
8-diğer(Lütfen belirtiniz.):...					

39-Sizce bilgi teknolojilerini kullanmak; yararları yanında, ne tür sorunlar ortaya çıkarmaktadır?

a-internette bağlantı sorunu b-elektrik kesintilerinden bilgisayarın olumsuz etkilenmesi
c-virüs girmesi d- virüslerin, e-mesajları bloke etmesi
e- iş yoğunluğunda artış f-diğer (Lütfen belirtiniz.):...

40-Göreviniz sırasında bilgi teknolojilerinin olumsuz etkilerinden korunmak için aşağıdakilere ne ölçüde dikkat ediyorsunuz?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-Cep telefonunu uzağımda tutarım.					
2-Bilgisayar ekranına çok yakın oturmam.					
3-Bilgisayar ekran filtresi kullanırım.					
4-Kuruluş içindeki elektrik dağıtım ve iletim ünitelerinden uzak dururum.					
5-Bilgisayarın ışıklarını fazla açmam.					
6-Otomobil, otobüs vb. taşıtlarda cep telefonunu kapatırım.					
7-Elektronik araçlar arasında uzun süre bulunmam.					
9-Diğer (Lütfen belirtiniz): ...					

41-Biriminizde aşağıdaki bilişim suçları ile ne ölçüde karşılaşılmaktadır?

	a-çok	b-oldukça	c-bir ölçüde	d-az	e-hiç
1-bilişim suçlarına karşı koruma ile ilgili kanunların ihlali					
2-bilgisayar sistemi/kayıtlarına yetkisizce girilmesi					
4-e-mesajların okunması/incelenmesi					
5-giren-çıkan bilgi/programların yetkisizce kullanılması					
6-bilgisayardaki kayıtların yasal olmayan şekilde değiştirilmesi					
7-verilerin yetki dışı durdurulması					
8-bilgisayardaki kayıtların silinmesi					
9- bilgisayaradaki donanım/dosya/kayıtların çalınması					
10-sahtekarlık					
11-sabotaj					
12-zimmete geçirme					
13-diğer(Lütfen belirtiniz):...					

42-Kuruluşunuzda aşağıdaki esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir mi?

	a-evet, uygulanabilir	b-bir ölçüde uygulanabilir	c-hiç uygulanamaz
1-kısmi süreli çalışma			
2-iş paylaşımı			
3-evde çalışma			
4-kaygan çalışma			
5-çağrı üzerine çalışma			
6-sıkıştırılmış çalışma haftası			
7-gece vardiyası			
8-mobil çalışma			

43-Ülkemizde kamu personelinin sendikalaşma taleplerine ne ölçüde katılıyorsunuz? (123)

a-çok b-oldukça c-bir ölçüde d-az e-hiç

44-Bilgi teknolojilerine geçiş sürecinde ülkemiz kamu personel yönetimi sisteminin, köklü bir reforma ihtiyacı olduğunu düşünüyor musunuz? (124)

a-evet b-hayır c-fikrim yok

45-Cevabınız "evet" ise, kamu personel yönetimi sisteminin bu reforma ne ölçüde hazır olduğunu düşünüyorsunuz? (125) a-tamamen b-oldukça c-kısmen d-az e-hiç

Soru formunu yanıtladığınız için, çok teşekkür ederim.

Araş.Gör. Ayşe YILDIZ.

EK 2- 64-97.SORULAR-KPY UYGULAMALARI SONUÇLARI ÜZERİNE FAKTÖR ANALİZİ

Personel Yönetimi Sonuçları	1.faktör	2.faktör	3.faktör			
Personel Yönetimi Sonuçları				80- Hizmet kalitesi artmaktadır.	.734	
İş personeli ihtiyacı artmaktadır.				81- Katılımlı toplantı teknikleri uygulanmaktadır.	.530	
Fiziksel engelli personelin istihdamı kolaylaşmaktadır.			.423	82- Zaman etkin kullanılmaktadır.	.790	
İş hızlanmaktadır.	.625		.611	83- Kuruluşun imajı iyileştirilmektedir.	.780	
İş niteliğinde iyileşme olmaktadır.	.711		.414	84- Kuruluşta eşgüdüm/koordinasyon artmaktadır.	.807	
Motivasyonu artmaktadır.	.772			85- Hiyerarşik kademelenme azalmaktadır.	.502	.633
Personel kayıtları güncellik kazanmaktadır.	.598			86- Bilgi teknolojileri destekli yönetici bilgi sistemleri/yöntemleri uygulanmaktadır.	.695	.436
Personel kayıtlarında istatistiksel analizler yapılmaktadır.	.648			87- Açıklık(şeffaf yönetim) önem kazanmaktadır.	.625	.519
İmaj politikalarında etkinlik sağlanmaktadır.	.738			88- Yetki-kontrol çizgisi belirsizleşmektedir.		.523
İş alma hızı artmaktadır.	.791			89- Bazı mesleklerde istihdam ve iş güvencesi azalmaktadır.		.646
İş almaya tüm personel katılmaktadır.	.679			90- İdari personel sayısı azalmaktadır.		.740
İstatistiksel modeller uygulanmaktadır.	.780			91- Hizmetçi eğitim ihtiyacı artmaktadır.		.609
İstatistiksel ölçülebilirlik ve objektiflik hakimdir.	.747			92-Üst düzey yönetimin denetim alanı daralmaktadır.		
İş anlaşma önem kazanmaktadır.	.815			93- Orta düzey yöneticilere ihtiyaç azalmaktadır.	.715	
İstatistiksel verimlilik artmaktadır.	.716			94- Geçici gruplar ve proje grupları oluşturulmaktadır.		.785
İş tamamlama geciklik kazanmaktadır.	.852			95- Özerk kuruluşlara geçiş olmaktadır.	.821	
Personel diğer örgütlere geçiş yapmamaktadır.				96- Elektronik mesajlaşma önem kazanmaktadır.	.491	.404
				97- Maliyetler azalmaktadır.		.480

faktör:	1.faktör	2.faktör	3.faktör
1- iş akışı 2- işin niteliği 3- iş motivasyonu 4- personel kayıtlarını iyileştirme 5- personel kayıtlarında istatistiksel analiz 6- yönetim politikalarında etkinlik 7- karar almada etkinlik 8- kararlara personelin katılımı 9- kararlarda istatistiksel modeller	75-kararlarda ölçülebilirlik 76-uzmanlaşma 77-yönetimsel verimlilik 78-iş ortamında çekicilik 80-hizmet kalitesi 81-katılımlı toplantı 82-zaman yönetimi 83- imaj yönetimi 84-eşgüdüm 86-MİS 87-açıklık İŞ YÖNLÜ	85-hiyerarşik kademelenmede azalma 88-yetki kontrol çizgisinde belirsizlik 89-istihdam ve iş güvencesinde azalma 90-idari personel sayısında azalma 93-orta düzey yöneticilere ihtiyacın azalması 94-geçici/proje grupları oluşturma 95-özerk kuruluşlara geçiş 96-e-mesajlaşmanın önem kazanması YÖNETİM ANLAYIŞI YÖNLÜ	65-fiziksel engelli personelin istihdamı 91-hizmet içi eğitim ihtiyacında artış 97-maliyetlerde azalma

39-63. SORULAR- KPY İŞLEMLERİ ÜZERİNE FAKTÖR ANALİZİ (güvenirlilik:.9480, 25 soru)

Personel Yönetimi İşlemleri	1.faktör	2.faktör	3.faktör		1.faktör	2.faktör	3.faktör
Personel Yönetimi İşlemleri							
İş analizi	.700			51-Diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma	.402		.564
İş toplama işlemleri	.644			52-Hiyerarşik denetim	.751		
İş emirleri düzenleme	.708			53-Kaliteli hizmet planlama	.735		
İş test			.650	54-Büro içi yerleşimi planlama	.798		
İş görüşmesi	.408		.634	55-Terfi işlemleri		.723	
İş planlaması ve seçimi	.530		.536	56-Yeni birim kurma			.535
İş hazırlama, kayıt-dağıtım	.669			57-Kariyer geliştirme	.575		.533
İş taramaları	.482	.487		58-Personelin güvenliği		.625	.435
İş performans kont. ve sicil değerlemeleri		.784		59-Çalışma yöntemi ve süreleri	.698		
İş ve maaş yönetimi			.434	60-Özendirme ve ödüllendirme	.466		.534
İş personelin eğitimi			.653	61-Memuriyetin sona ermesi işlemleri		.756	
İş ilişkiler ile ilişki kurma			.725	62-İzin süreleri ve hakları		.811	
				63-Disiplin işleri		.891	

faktör:	2.faktör	3.faktör
9- iş analizi 10- aday toplama işlemleri 1- iş emirleri düzenleme 5- evrak hazırlama, kayıt-dağıtım 2- hiyerarşik denetim 3- kaliteli hizmet planlama	46- sağlık taramaları 47- performans kontrolü ve sicil değerlemeleri 55- terfi işlemleri	42- sınav-test 43- işe alma görüşmesi 44- personel planlaması ve seçimi 48- ücret ve maaş yönetimi 49- personelin eğitimi 50- sendikalar ile ilişki kurma
4- büro içi yerleşimi planlama 7- kariyer geliştirme 9- çalışma yöntemi ve süreleri Ş YÖNLÜ(9 soru, %24, güvenirlik: .91)	61- memuriyetin sona erme işlemleri 62- izin 63- disiplin PERSONEL YÖNLÜ (7 soru, %20, güvenirlik:.8997)	51- diğer kişi ve kuruluşlarla iletişim kurma 56- yeni birim kurma 60- özendirme/ödüllendirme PERSONEL YÖNLÜ (17 SORU, Güvenirlik:.8649, %17)

KAYNAKÇA

I- KİTAPLAR:

- AKARTÜRK, Ali Ekrem, **1995 Anayasa Değişikliği Işığında Memurların Sendikal Hakları**, Alkım Yay., İstanbul, 1998.
- ALDEMİR Ceyhan; ATAOL Alpay; BUDAK Gönül, **Personel Yönetimi**, Barış Yay., Fakülteler Kitabevi, III. Baskı, İzmir, 1998
- AR A.Fikret, **Büro Yönetim Teknikleri**, Yargı Yay., 6.baskı, Ankara, 1999
- ARON Raymond, **Demokrasi ve Totalitarizm**(Çev.V.Hatay), Kültür B. Kültür Eserleri 3, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1976
- ATAOL, Alpay, **Kariyer Yönetimi**, Hava Teknik Okullar Komutanlığı Yayını, İzmir, 1989.
- ATAOL, Alpay; AKI, Erol; YILDIZ Ayşe, **DEÜ. İİBF.Kamu Yönetimi Bölümü Mezuniyet Sonrası Meslek Seçimi ve İşe Giriş Rehberi**, DEÜ. İİBF Yayını, İzmir, 2001.
- Avrupa Komisyonu, **Growth, Competitiveness, Employment, The Challenges and Ways Forward into the 21st Century**, 1994
- AYDIN, Emin Doğan, **Bilişim Suçları ve Hukukuna Giriş**, Doruk Yay., Ankara, 1992
- BASALLA, George, **Teknolojinin Evrimi**(Çev.Cem Soydemir), TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 6.basım, Ankara, 1998
- BAŞOL, Koray, **Türkiye Ekonomisi**, Anadolu Üniv. Yay., 2.baskı, Eskişehir, 1996
- BELEK İlker, **Post Kapitalist Paradigmalar**, Sorun Yay., İstanbul 1997,
- BENIGER James, **The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society**, Harvard Universty Press, 1986.
- BENSGHIR Türksel Kaya, **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**, TODAİE yay., I.baskı, Ankara, 1996.
- BİLGİN, Kamil Ufuk, **Kamu Personel Yönetimi**, İmaj Yay., Ankara, 1997.
- BİNGÖL Dursun, **Personel Yönetimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1996.
- BLACK C.E, **Çağdaşlaşmanın İtici Güçleri**(Çev.M.F.Gümüş), V.Yay., Ankara, 1989.
- BRAVERMAN Harry, **Labour And Monopoly Capital**, Monthly Review Press, Newyork, 1974.
- BREZEZINSKI, Zbigniew, **Büyük Çöküş**, Ankara, T.İş Bankası Yay., 1990
- Broadband Services Expert Group, **Networking Australia's Future**, Avustralya, Temmuz, 1994.
- CAN Halil vd., **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, 2.baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara 1995.
- CANMAN A.Doğan, **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yay., Ankara, 1995.
- CANMAN A.Doğan, **Personel Değerlendirmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, TODAİE, Ankara, 1993
- CASTELLS Manuel; HALL Peter, **Technopoles of the World**, Routledge, London&New York.
- CCTA, **Information Superhighways: Opportunities for Public Sector Applications in the UK**, UK, May 1994.
- CEYHUN Yurdakul, ÇAĞLAYAN, M.Ufuk, **Bilgi Teknolojileri Türkiye İçin Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta**, T. İş Bankası Kültür Yay., Ankara 1997
- CLINTON William J.; GORE Albert, Jr., **Technology for America's Economic Growth, A New Direction to Build Economic Strength**, ABD, February 1993.
- Commission of the European Communities, **Research and Technological Development, Achiving Through Cooperation**, COM (94) 438 final/2, Brussels, de JONG, W.A., 1994.
- Communications Development and Planning Branch, **Privacy and the Canadian Information Highway**, Kanada, Ekim 1994.
- CRAWFORD, R., **In The Era Of Human Capital**, USA, Harper Business, 1991.
- CUNNIGNHAM Paul; BRENDAN Barker.(Edt.), **World Technology Policies**, Longman Ind. and Public Service Management., Essex, U.K, 1992.
- DE ANDRES Maria del Carmes, "Technology Policies in Spain: Key Issues and State of the Art", **Int. J. Technology Management**, Volume 8, No: 6/7/8, 1993.
- DEFAY Jacques, **Scientific and Technological Information for Devolpment**, New York, U.N. Publ. 1985
- DEMİR Fevzi; SÖZER Ali Nazım; KARAMAN Zerrin Toprak; BAŞARGAN Nükhet, **İzmir Yerel Gündem 21 İşbirliğinde Sendikalar**, Eylül 2000, İzmir Yerel Gündem 21 Yayını
- Devlet Bakanlığı, **BYKP'ları; Yıllık Programlar**, 1989.
- Devlet Bak., **BYKP'ları, Yıllık Programlar, Türkiyenin Bilim Politikası(1983-2003)**, TODAİE, Ankara, 1992.
- DİCLE Ülkü, **Yönetimsel Başarının Değerlemesi-Türkiye Uygulaması**, ODTÜ. İİBF. Yay., Ankara 1982
- DONALD C.Reward, **Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Bürokrasilerin Karşılaştırılması** (Çev.Refik Çiçek), DPB, Ankara, 1991.
- DRUCKER Peter F., **Gelecek İçin Yönetim, 1990'lar ve Sonrası**(Çev.Fikret Üçcan), T.İş Bankası Kültür Yay., 1998.
- DRUCKER Peter F., **Devlet ve Politika Alanında, Ekonomi Bilim ve İş Dünyasında, Toplumda ve Dünya Görüşünde Yeni Gerçekler**(Çev.B.Karanakçı), 6.baskı, İş Bank.Kültür Yay, Ankara, 1998.
- DRUCKER Peter F., **Kapitalist Ötesi Toplum**, İstanbul, İnkılap Kitabevi, 1994.
- DRUCKER Peter F., **Gelecek İçin Yönetim**(Çev.F.Üçcan), İş Bank. Yay., Ankara, 1994
- DRUCKER Peter F., **Etkin Yöneticilik**(Çev.A.Özden, N.Tunalı), Eti Kitaplar, yersiz, 1992

- EDWARDS Terry, **Fiber-Optic Systems: Network Applications**, NewYork; John Wiley&Sons Ltd., 1989.
- ERKAN Hüsnü, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Ankara, T.İş Bankası Yay., 1993
- ERKAN Hüsnü, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, İş Bankası Kültür Yay., 1994.
- ERYILMAZ, Bilal, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matb., İstanbul, 1999.
- ETO Hajime, 'Behaviour of Japanese R+D Organisations: Conflict and It's Resolution by Informal Mechanisms', in ETO, H., and MATSUI(editors), **R+D Management Systems in Japanese Industry**, Elsevier Science Publishers B.V., North Holland, 1984.
- Finland's Way To The Information Society The National Strategy, Ministry of Finance, Finlandiya, 1995.
- "France, Technology A L'avant Garde", **Special Advertising Supplement, Scientific American**, Newyork, March 1993.
- FREEMAN Christopher, "New Technology and Catching Up", **The European Journal of Development Research**, June, 1989
- Government Commission on Information Technology, Prime Minister's Office, **Information Technology: Wings to Human Ability**, İsveç, August 1994.
- GÖKER H.Aykuş, **Serbest Pazar Ekonomisi Ülkelerinde Sanayi(leşme)-Teknoloji(ye yetişme) Politikaları ve Devletin Rolü**, TMMOB, Ankara, 1993.
- GÖZE Ayferi, **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**, Beta Basım Yayın Dağ., İstanbul 1985.
- HERBERT G.Hicks, **Örgütlerin Yönetimi(Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından)**, I.cilt, 3.baskı, (Çev.O.Tekok, B.Aytek, B.Bumin), Turhan Kitabevi, Ankara, 1979
- HEPER Metin, **Bürokratik Yönetim Geleneği**, ODTÜ Yay.No. 23, Ankara, 1974.
- HUNT H.Allan(Edt.Monreo Beskowitz), **New Technologies And The Employment Of Disabled Persons**, ILO, Genova,1992.
- İLYASOĞLU Eyüp, **Türk BT ve Gümrük Birliği**, T.İş Bankası Kültür Yay., Ankara, 1997
- JIPDEC, Informatization White Paper, Japonya, 1993.
- JUSTIN G.; PRINGLE D.Charles, **Management**, Ohio, 1981.
- KALKANDELEN A.Hayrettin, **İşletmelerde ve Kamu Kuruluşlarında Norm-Kadro ve Reorganizasyon**, II.baskı, Önder Matbaa, Ankara, 1976.
- KARAMAN Zerrin Toprak, "Yerel Siyasetin Dinamikleri ve Yerel Gündem 21", **Siyasette Kadınlar ve Gençler**, Yerel Gündem 21 Yayını, İzmir 1998.
- KARAMAN Zerrin Toprak, **Çevre Yönetimi ve Politikası**, İzmir Yay., İzmir, 1998.
- KONGAR Emre, **21.Yüzyılda Türkiye, 2000'li Yıllarda Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998
- KORAY Meryem, TOPÇUOĞLU Alper, **Sosyal Politika**, Karınca Matbaacılık, İzmir, 1987.
- KORAY Meryem, **Endüstri İlişkileri**, Karınca Matb., İzmir, 1987
- KRAHMER F.Meyer, "Science and Technology in the Federal Republic of Germany", **Longman Guide to World Science and Technology**, Great Britain, 1990.
- LYON David, **The Information Society: Issues And Illusions**, Polity Press, Basil Blackwell, UK, 1990.
- MARTIN William J., **The Information Society**, London, Aslib, 1988.
- Ministry of Communications, **The Vision of Telecommunications in Korea**, Güney Kore, Eylül 1994.
- Ministry of International Trade and Industry, **Agency of Industrial Science and Technology**, Japan 1994.
- Ministry of Research and Information Technology, **From Vision To Action Info-Society 2000**, Danimarka, May 1995.
- MISES L.W., **Bürokrasi**(Çev.F.Ergin), İstanbul 1946
- NAISBITT John; ABURDENE Patrica, **Megatrend 2000(Büyük Yönelimler)**, İstanbul, Form Yay.,
- OECD, **Information Technology and Economic Perspectives**, Paris, OECD Yay., 1985.
- OECD, **Reviews of National Science and Technology Policy**, Italy, Paris, Cunnigham, Paul, Brendan Barker., Editors, 1992.
- ORTAYLI İber, **Türkiye İdare Tarihi**, TODAİE Yayını, Ankara, 1979.
- ÖRNEK Acar, **Kamu Yönetimi**, Metinler Matb., İstanbul, 1988.
- ÖZALP İnan; KOPARAL Celil; BEŞEROĞLU Güneş, **Yönetim ve Organizasyon**, Anadolu Ün. AÖF. Yay., Eskişehir 1996.
- ÖZTEKİN Ali, **Yönetim Bilimine Giriş**, Turhan Kitabevi, Ankara 1997.
- PEKER Ömer, **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**, TODAİE Yay., Ankara, 1995.
- PEKER Ömer , AYTÜRK Nihat, **Etkili Yönetim Becerileri**, Yargı Yay., Ankara, 2000.
- PINAR İbrahim, **Şerhli ve Açıklamalı DMK ve İlgili Mevzuat**, 7.baskı, Seçkin Yay, Ankara, 1999.
- PORTER Michael E., **The Competitive Advantage of Nations**, The Mac-Millan Press Ltd., London, 1990.
- POSTER Mark, **The Mode of Information: Poststructuralizm and Social Context**, Cambridge.
- ROBERTSON K.G., **Public Secrets, A Study of Government Secrecy**, St.Martin's Press, New York 1982
- SABUNCUOĞLU Zeyyat; TOKOL Tuncer, **İşletme I-II**, Örnek Kitabevi, Bursa 1987.
- SANKUR Bülent; TUĞBAY Nazan, **Çoğulortamalı Teknolojiler ve Uygulamalar**, TESİD, Ocak 1995.
- SARGUT A.Selami, **Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim**, Verso yay., I.baskı, Ankara, 1994
- SARILAR Halime İ., **Rekabette Başarının Yolu, Teknoloji Yönetimi**, Desnet Yay., İstanbul 1998.
- SAVAŞ Vural, **İktisadi Kalkınma**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2.baskı, Eskişehir, 1996

- ŞAYLAN Gencay, **Türkiye’de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji**, Verso Yay., Ankara, 1986.
- SCHILLER Herbert, **Zihin Yönlendirenler**, İstanbul, Pinar Yay., 1993
- Science and Technology Agency, Prime Minister’s Office, **Industrial Science and Technology Frontier Program**, Japan, **White Paper on Science and Technology**, July 1995.
- TEVRUZ Suna, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, T.Psikologlar Dern. ve KALDER ortak yay, 2.baskı, Ankara, 1997
- TODAİE, **Devlet Teşkilatı Rehberi**; TODAİE Yayını, Ankara, 1999.
- TODAİE, **Türk Bilim Politikası(1983-2003)**, TODAİE, Ankara, 1992.
- TODAİE, **Türk Bilim Politikası(1993-2003)**, TÜBİTAK, Ankara, 1993.
- TOFFLER Alvin, **Üçüncü Dalga**, İstanbul, Altın Kitaplar, 1981
- TOFFLER Alvin, **Şok-Gelecek Korkusu**, İstanbul, Altın Kitaplar, 1981.
- TOPRAK Zerrin; YILDIZ Ayşe; PEKTAŞ Ethem K.; ATAK Şermin; **21.Yüzyıla Girerken Belediye Zabıtası**, İzmir Yerel Gündem 21 Yayını, İzmir, 2000
- TORTOP Nuri, İSBİR Eyüp, AYKAÇ Burhan, **Yönetim Bilimi**, Yargı Yay., Ankara, 1993.
- TORTOP Nuri, **Personel Yönetimi**, Yargı Yay., Ankara, 1994.
- TOSUN Kemal vd., **İş İdaresi**, I.fasikül, AÖF.Yay.No 29, Eskişehir 1994.
- TUTUM Cahit, **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma**, TESAV Yay., Ankara, 1994.
- TÜBİTAK, **Türkiye Bilim ve Teknoloji Politikası ve TÜBİTAK’ın Misyonu**, TÜBİTAK, Ankara, 1997
- TÜREL Oktay, “İktisadi Gelişme Süreçleri, 1923-1998”, **Bilanço, 1923-1998, Ekonomi, Toplum, Çevre;** (TUBA, Türkiye Ek. ve Top. Vakfı, T.Sosyal Bil. Dern., TC’nin 75 Yılına Toplu Bakış, Uluslararası Kongresi, II.cilt, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, 10-12 Aralık 1998, Ankara), TTV. Yayını, İstanbul 1999.
- UĞURLU Nurer, **Tarih I**, Örgün Yay., No 65, İstanbul 1994.
- U.S.Congress, **Office of Technology Assessment, Competing Economies: America, Europe and the Pacific Rim**, OTA-ITE-498, October 1991.
- U.S.Council for International Business, **Policy Foundations for a National Information Infrastructure(NII)**, ABD, Temmuz 1994.
- U.S.Government Printing Office, **Global Information Infrastructure: Agenda For Cooperation**, ABD, 1995.
- WILSON James Q, **Bürokrasi**(Çev.S.Yalçındağ, D.Canman, Y.Ertekin), TODAİE Yay., Ankara 1996.
- WOLFEREN, Karel Van, **Japon Gücünün Sırrı**(Çev.Inci Kurmuş), T.İş Bankası Kültür Yay.No.308, 1988
- WALFORD, Robert B., **Information System and Business Dynamics**, New York, Addison-Wesley Pub. Comp.,1990.
- White House, **Technology for America’s Growth: A New Direction to Build Economic Strength**, ABD, 1993.
- YÖK, **Bilim, Teknoloji ve Üniversiteler**, Ankara, Şubat 1996.
- YAZICIOĞLU R.Yılmaz, **Bilgisayar Suçları(Kriminolojik, Sosyolojik ve Hukuki Boyutları ile)**, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997.
- YENERSOY Gönül, **Toplam Kalite Yönetimi(Mükemmelliği Arayış Yolculuğuna İlk Adım)**, Rota Yay., İstanbul, 1997.
- ZAMYETİN Yevgeni(Çev.Fusun Tülek), **Biz**, I.basım, Ayrıntı Kitabevi, İstanbul 1988.

II- MAKALELER, TEBLİĞLER, GAZETELER:

- AKTAN Coşkun Can, “Türk Şirketlerinin Devletin Önüne Geçmesi Yüzünden Ekonomi Tehlike Sinyalleri Veriyor, En Kötü Aile Şirketi Bile, Devletten İyi Yönetiliyor”.
- AKYELLİ Mehmet, “Siber Uzayda Hiper Patlama”, **Egevizyon**, Sayı 16, İzmir 1997.
- ALPAY Şahin, “Ciltlere Veda, CD-ROM İara Selam”, **Sabah**, 23.1.1994.
- AUGUSTINE A.Lado; GEORGE S.Vozikis,“Technology Transfer to Promote Entrepreneurship in Developing Countries: An Integration and Proposed Framework”, **Entrepreneurship Theory and Practice**, 21(2), 1998
- AŞKAR Atilla, “Bilgi Çağı, Yeni Ekonomik Model ve Matematiği”, İstanbul, **Milliyet**, 21.11.1991
- ATAOL Alpay, “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Üniversite Hayatına Yansımaları”, **İnkade**, İstanbul, 20.6.1997
- ATAOL Alpay, “Kamu Örgütlerinde Beşeri Kaynaklar Yönetimi(Bir Model Denemesi)”; **21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, İstihdam ve Kamu Sendikacılığı Grubu Bildirileri**, TODAİE, Ankara, 7-9.5.1997
- AYTAÇ Serpil, “Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler”, **Mercek**, MESS Yayını, İstanbul, Nisan 2000.
- BUZAN Tony, “Öğrenmeyen Ölmeye Mahkumdur.”, **Kariyer Dünyası**, sayı 8, Mayıs 1998.
- Byte, “Speech Recognition”, **Byte**, Ağustos-1994
- Carla Lipsig Mumme, “The Renaissance Of Homeworking In Developed Economies”, **Relations Industrials**, Vol. 38, No 3.
- CİLİV Süreyya, “Türk Bankacılığı Dijital Yönetimi Yakaladı.”, **Capital**, Nisan 1998, Sayı 4.
- Computer World**, Eylül 1993.
- CROW Michael M.; NATH Shrilata A., “Technology Strategy Development in Korean Industry: An Assesment of Market and Government Influences” **Technovation**, Vol.12 No 2, Elsevier Science Publishers Ltd., 1992
- **Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi**, 1.4.2000.

- DEFAY Jacques, **Scientific and Technological Information for Development**, New York, United Nations Publ., 1985.
- “Democracy And Tecnology”, **The Economist**, June 17th-23rd, s.21-23
- DURMUŞ H.Okan, “Ergonomik Bir Toplum Yaratmak”, MPM, **Kalkınmada Anahtar, Verimlilik**, Mart 2000, Yıl 11, Sayı 135.
- **Egevizyon**, ESİAD Yay., Sayı 16, İzmir, 1997.
- EKİN Nusret, “Teknolojik Dönüşüm ve Bilgi Çağı”; **Mercek**, MESS Yay., İstanbul, Nisan 2000 -**Ekostar**, “İş Ahlakı Sizlere Ömür”, 17.3.2000
- ERSAN Aysel, “Kamu Personel Rejimi Üzerine Düşünceler”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt XX, Sayı 193, Ocak, 1997
- FREEMAN Christopher, "New Technology and Catching Up", **The European Journal of Development Research**, June, 1989.
- Gazete Ege**, “Sosyal Güvenlikte Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 20.3.1999.
- GÖKER, H. Aykut, “Serbest Pazar Ekonomisi Ülkelerinde Sanayi(İleşme)-Teknoloji(ye yetişme) Politikaları ve Devletin Rolü”, TMMOB, Ankara,1993.
- GÖNÜLLÜ Kadir, “Mimaride İnsana Odaklı Teknoloji Devrimi Yaşanıyor”, **Kariyer Dünyası**, Aralık 97, Sayı 3.
- GÜRÇAY Cemile, “Verimlilik Kültürü”, **DEÜ.İİBF. Dergisi**, C.9, S.2, 1994
- GÜRÇAY Cemile, Barış Seçer, “İnternetin İnsan Kaynağı Seçim Sürecinde Aday Toplama Amacıyla Kullanımı”, **Mercek**, MESS Yayını, 2000.
- GÜRSES Levent, “İşte Çağdaş Yönetici”, **Teknoloji Dünyası**, **Milliyet**, 23.4.1994.
- HAMZAÇEBİ Coşkun, OFLUOĞLU Gökhan, “Bilgi Teknolojileri ve Eğitim”, MPM, **Kalkınmada Anahtar, Verimlilik**, Mart 2000, Yıl 11, sayı 135.
- Hürriyet**, “Seviyeli Sohbet”, 4.7.1998.
- Hürriyet**, “Geleceğin İletişimi 32 trilyona Tartışılıyor.”, **Ekonomi Sayfası**, 9.5.2000.
- Hürriyet**, “Türkiye, İletişimde Büyük Adım Atacak.”, **Ekonomi Sayfası**, 9.5.2000.
- Hürriyet**, Uçakta İnternet Dönemi Başlıyor, **Ekonomi Sayfası**, 9.5.2000.
- Hürriyet**, “Karaparacılar da interneti keşfetti.”, 11.10.1999.
- KARAMAN Zerrin Toprak, “Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler”, **Türk İdare Dergisi**, Mart 2000, Yıl 72, Sayı 426.
- KARAMAN Zerrin Toprak, ALTAY Asuman, “Yeni Dünya Düzeninde Global Yönetim”, **Yeni Türkiye**, Yıl 2, Sayı 9, Mayıs-Haziran 1996.
- KARAMAN Zerrin Toprak, “Global Governance Caused by New World Order”, Marmara Üniv. Avrupa Topluluğu Araştırma Merkezi Yayını.
- Kuhlmann, Stefan, "Patterns of science and technology policy evaluation in Germany", **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.
- KURAL K., “GATT, Uruguay Round ve Ar-Ge”, TMMOB-EMO Ankara Şubesi, **1.Çalışma Toplantısı Etkinlikleri**, 23-24.5.1995
- KURT Hasip, “2000’li yıllarda endüstriyel ilişkiler”, **Mercek**, MESS Yayını, Nisan 2000.
- Leyla Yekdane Tokman, llytokman@anadolu.edu.tr, 5.Türkiye’de İnternet Konferansı, Ankara Üniv., Ankara, 19-21.11.1999. MIT, Design Studio of Future(1998), <http://alberti.mit.edu/dsof>, Hong Kong Üniv., Sanal Tasarım Stüdyosu’96,(1998), <http://arch.hku.hk>,
- LODDING K., "Iconic Interfacing", **Computer Graphics And Applications**, 3(2).1983., R.Petterson, "Visual Information", Educational Technology Publications Inc., New Jersey., 1993.
- "Malaysia, Technological Competitiveness Towards 2020", **Special Advertising Section**, Scientific American, Newyork, April 1994.
- MASUDA Yoneji, “Managing in the Information Society”, **MASS**, Basil Blackwall, USA 1990.
- MEYBOORN P., “The Secretarial Profession In The Federal Public Service”, **Speece To National Secretaries Association**, 24.4.1981
- Milliyet**, “Sanal Banka Salgını Büyüyor.”, 1.4.2000.
- Milliyet**, “Torpili Kaldıran Bakan”, 12.12.1997.
- Milliyet**, “Üniversitelerde ar-ge düştü.”, 1.4.2000.
- Milliyet**, “Zamanda Yolculuk”, Sektör Bilişim, 29.4.1999.
- Milliyet**, "Bilgisayar Ansiklopedisi", 1991.
- Milliyet**, “İnternetçilere reklam yaramıyor.”, 10.4.2000.
- Milliyet**, “e-bakanlık”, 1.4.2000.
- MOEA, Introduction: Ministry of Economic Affairs, Taiwan, June 1995.
- MUTLUSU Faruk, “Yönetsel Yapıların Oluşumu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler”, **DEÜ.SBE. Dergisi**, Nisan 2001, İzmir
- NORTON Mike, “Where It May Not Build Jobs”, **Computing The Magazine**, 6.12.1995.
- OĞUZ Seda, “Özel sektöre transfer olan üst düzey bürokratlar, kamudan ayrılma nedenlerini anlattılar.”, **Kariyer Dünyası**, Aralık 1997, Sayı 3.
- ÖĞÜZHAN Türkan, “Kamu Personelinin Mali Hakları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 32, Sayı 2, Haziran 1999,
- TÜRKMEN Deniz, “Devletin Temeli Tamam: Devlet Siteleri”, **Startek**, 21.11.1999, Sayı 2.

- ÖMÜRGÖNÜLŞEN Uğur, "Türkiye'de Kadro Rejiminin Gelişimi", **Hacettepe Ün. İİBF. Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1-2, Ankara, 1987.
- ÖZAKTAŞ Haldun M., "Günlük Hayatta Elektromanyetik Alanlar ve İnsan Sağlığı, Bilim ve Teknik Dergisi'nden Haberler", **Cumhuriyet**, 1.4.2000.
- ÖZAKAT Ergün, "Teknoloji Seferberliği", **Egevizyon**, sayı 16, İzmir 1997.
- ÖZKAN Osman, "Kadrolu İşçi İstihdamı", **Yerel Gündem, Belediyeler İçin Aylık Mesleki Dergi**, Esen Matb., Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2000.
- ÖZMEN Ömür, "Yönetici Özellikleri ve Kadınlar", **Siyasette Kadınlar ve Gençler**, İzmir Yerel Gündem 21 Yay., İzmir, 1999
- PLOMPEN, A., "Research Management in the Netherlands: The Research Council Mechanism", **NATO Advanced Research Workshop**, Ankara, July 18-21, 1994.
- RAINHARDT Andy, "Building The Data Highway", **Byte**, Mart 1994.
- Sabah, 19 Ekim 1999.
- Sabah, "Bankacılık sektörü cuma günleri kıyafet rahatlığı yaşıyor. Uygulama daha çok bilgisayar başındakilere.", 8.4.2000.
- Sabah, Dizi-Araştırma, "İnternet Eşitlik Getirecek mi?", 21.8.2000.
- SAPANCALI Faruk, "Çalışanların Güdülenmesinde Özendirici Araçlar", **Verimlilik**, 1993, S.4
- Sky TV, 20:00 haberleri, 14.3.2001
- Star, "Emekliye evde maaş ekimde.", 25.9.1999.
- Star, 25.9.1999.
- Stargazete, "PTT'nin İnternet Hizmetleri Yaygınlaştırılıyor.", 7.7.2000
- SELEK Seha, "Bilgisayar Suçları ve İç Denetim Yöntemleri", **DEÜ.İİBF. Dergisi**, C.10, S.1, 1995
- ŞAYAKÇI Tolga, "Bilgi Çağı ve Türkiyem", **Egevizyon**, Sayı 16, İzmir, 1997.
- TC.Başb.Dış Ticaret Müst., **ETKK Raporları Özeti**, Mayıs 1998
- "Thailand, Open Society, Dynamic Economy", **Special Advertising Section**, Scientific American, Newyork, January 1994.
- "The Republic of China on Taiwan", **Special Advertising Section**, Scientific American, Newyork, October 1995.
- TINAR M.Yaşar, "Toplumsal Uzlaşmada Hollanda Modeli", **Mercek**, MESS Yayını, Nisan 2000
- TİMUR Hikmet, "Personel Başarım Değerlemesi ve Türk Adli Yargı Örneği", **Amme İdaresi Dergisi**, C.16, S.5, 1983
- TOKMAN Leyla Y., "Eğitimde İnternet Kullanımı, Eğitim ve Öğretimde Uzaktan Erişim", **5.Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri**, 19-21.11.1999
- TORTOP Nuri, "Sicil Yönetmeliğinin Getirdiği Yenilikler", **Amme İdaresi Dergisi**, Aralık 1986.
- TUBİTAK, "Technology Transfer from a Market Economy", **Nato Advanced Research Workshop**, Ankara, July 18-21, 1994.
- TUBİTAK, BTP 97/04, Ağustos 1997
- TULGA Şahin, "Türkiye Dijital Ekonomide Henüz Yolun Başında", **Capital**, Nisan 1998, S.4.
- **Türkiye**, 4.9.1999.
- TÜRKMEN Deniz, "Devletin Temeli Tamam:Devlet Siteleri", **Startek**, 21.11.1999.
- YAVAŞ Hikmet, "Doğal Afetlerde Kriz Yönetimi", **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, Şubat 2001.
- Kariyer Dünyası**, Hürriyet Dergi Grubu, Sayı 1, 1997
- Yeni Asır**, "Memura Sus Emri", 30.9.1997.
- Yeni Asır**, 5.10.1998.
- Yeni Asır**, "Memurlar Bordro Yaktı", 17.6.1999.
- Yeni Asır**, "Meral: Yasa Umutları Kırdı", **Ekonomi**, 9.9.1999.
- Yeni Asır**, "KİT'ler bitkisel hayatta.", **Ekonomi**, 5.10.1998.
- Yeni Asır**, 6.7.1999.
- Yeni Asır**, "Emekli SSK'yı mahkemeye verdi.", 5.10.1998.
- Yeni Asır**, "En ucuz sağlık hizmeti SSK'da", 5.10.1998
- Yeni Binyıl**, 10.5.2000, s.13.
- Yeni Binyıl**, "İnternet idare eder mi?", 11.5.2000.; Timur.sirt@PCweek.com.tr
- Yeni Binyıl**, "Dijital Fotoğrafçılar", 11.5.2000.
- Yeni Binyıl**, "Korunmanın Bedeli 20 \$", 11.5.2000.
- Yeni Binyıl**, "TNT Şifreleme Sistemi", 11.5.2000.
- Yeni Binyıl**, "Bu Nasıl Soruşturma", 10.5.2000.
- Yeni Binyıl**, "Cep telefonu çocuklara zararlı", 11.5.2000.
- YILDIZ Ayşe, "Kamu Yönetiminde Gizlilik Yönüyle Personel Başarım Değerlemesi", **Türk İdare Dergisi**, sayı 418, Mart 1998
- YILDIZ Ayşe, "Son Değişiklikler Işığında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu", **İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmetiçi Eğitimi**(Edt.Z.Toprak, A.Yıldız), EGE-ZAV Yay., İzmir, 2000.
- YILDIZ Ayşe, "Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlama Süreci, Politikaları ve Kariyer Danışmanlığı", **Mercek**, MESS, Yay., İstanbul, Nisan 2000
- YILMAZ Mesut, "Anavatan Partisi Türkiye Sözleşmesi: Bu sözleşme, iktidara gelmesi halinde Anavatan Partisi'ni sorumlu tutan, hesap vermeye yükümlü kılan bir akittir.", **Hürriyet**, 5.3.1999
- YONEJI Masuda; "Managing in the Informatin Society", **Mass.**, USA, Basil Blackwall, 1990.

-; "Cep Devrimi Start Alıyor.", **Capital, Aylık Ekonomi Dergisi**, Nisan 1998, Sayı 4.
-;"Uyduyla İletişim" **Capital**, Sayı 4, Nisan 1998.
-;"Televizyon-İnternet Evliliği", **Capital**, Sayı 4, Nisan 1998.
-; "Aile Şirketleri Dijital Devrimi Anlamıyor.", **Capital**, Nisan 1998, Sayı 4.
-;"Yönetimde Dijital Devrim", **Capital**, Nisan 1998, Sayı 4.
-;"Cep telefonu kullananlar, aşağıdaki önlemlerle zararlarını azaltabilirler." **Cumhuriyet Bilim ve Teknik**, 1.4.2000.
-; "Sakatlıklara karşı ergonomik klavye", **Cumhuriyet, Bilim ve Teknik**, 1.4.2000.
- **Egevizyon**, Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Sayı 16, İzmir, 1997
-; "21.Yüzyıla Taşınma Sözleşmesi", **Egevizyon**, ESIAD Yay., sayı 25, Nisan 1998, s.7
-;"Cep telefonlarında yeni bir teknoloji var. Wap nedir? Ne yapılabilir? Ne işe yarar?", **Ekonomik Vizyon**, İzmir Ticaret Odası, Yıl 71.
-;"Türkiye'nin İlk Sanayi Robotu, HSR-4", **Future's Technologies**, Mayıs, C.2, İstanbul, 1994.
-;"İşyerinden Cinsel Tacizi Nasıl Temizlersiniz." **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998.
-;Avrupa Birliği Veri Tabanı Rehberi, **Kariyer Dünyası**, sayı 1, 1997.
-;"1998 İletişimde Etik Yılı", **Kariyer Dünyası**, Hürriyet Dergi Grubu, Sayı 4, Ocak 1998.
-;"İş Dünyasında İstihbarat", **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998.
-;"İşyerinde Verimliliğin Sırrı: İletişim ve Motivasyon, Yüksek Ücret Yetmiyor, Çalışanlar Övgü Bekliyor." **Kariyer Dünyası**, sayı 1, 1997.
-;"İş Bulmak Kolay da, İş Sevme Zor", **Kariyer Dünyası**, Aralık 1997, sayı 3.
-;"Yetenek Yetmezliği", **Kariyer Dünyası**, S.8, Mayıs 98.
-;"Kantarcı Sabancı Grubundaki Toplam Kalite Yaklaşımını Anlattı:İşçiyle Barış, Kaliteye Ulaş" **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998.
-;"Dinle, Anla ve Müşteriye Yanıt Ver." **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998.
-;"Radyoda Değişim ve Yönetim Programı", **Kariyer Dünyası**, Kasım 97.
-;"Çözümlemeden Algılamaya Yeni Dünya Görüşü"
-;"21.Yüzyıla Girerken Değişen Doğrular", **Kariyer Dünyası**, Sayı 1, 1997.
-;"Emekliler çok da genç değil.", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-; "Pazarlama Neydi Ne Oldu?, Bilgi Çağının Gereklileri", **Kariyer Dünyası**, Sayı 1, 1997.
-;"Daha kaliteli ve hızlı bir üretim için ruh sağlığı şart, verimi artıran psikologlar" **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-;"Günü Kurtaran Yalın Düşünemez." **Kariyer Dünyası**, sayı 8, Mayıs 1998.
-; "Diplomalarını Atıp Yeniden Başladılar. Kariyer Dünyasının İlginc Araştırması", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997,
-; "Buzdolapları bilgisayar sayesinde artık evlerin merkezi olacak:Akıllı buzdolabı geliyor.", 9.4.2000.
-;"Yabancı Sermaye, Yerli Örgütleri Ücret Analizine Zorlamaktadır.", **Kariyer Dünyası**, Sayı 1,1997
-;"100 Kişiden 91'i Sigortalı", **Kariyer Dünyası**, Temmuz, 2000
-;"Geleceğin Meslekleri", **Kariyer Dünyası**, Sayı 4, Ocak 1998, Hürriyet Dergi Grubu.
-;"İşin Başındakiler Ne Yapmalı", **Kariyer Dünyası**, Sayı 4, Ocak 1998, Hürriyet Dergi Grubu.
-;"İş Görüşmesinde Kendiniz Gibi Olun", **Kariyer Dünyası**, Kasım 97, Hürriyet Dergi Grubu.
-;"Kariyerinizi Planlayın", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-; 21.Yüzyıla Zıplayıyoruz" **Kariyer Dünyası**, Sayı 8, Mayıs 1998.
-;"Komili Su Ofislerde", **Kariyer Dünyası**, Hürriyet Dergi Grubu, Aralık 1997, Sayı 3.
-;"Stresli insan gelişemez", **Kariyer Dünyası**, Aralık 1997, Sayı 3.
-;"Türkiye'nin Yatırım Yapacağı Alanlar", **Kariyer Dünyası**, Sayı 1, 1997.
-; "Personel Eğitimi ise Verimlilikte Yüksek", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-;"İş dünyasıyla geç tanıştılar.", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-; "İşten çıkarmanın adı yok.", **Kariyer Dünyası**, sayı 6, Mart 1998.
-; "Yabancılarla Göre Türk Yöneticiler", **Kariyer Dünyası**, sayı 6, Mart 1998.
-; "İşsizlikte ikinci kriz", **Kariyer Dünyası**, Aralık 1997, Sayı 3.
-;"Radyoda Değişim ve Yönetim Programı", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1999.
-; "Sanal Ofislerin Özgür Patronları", **Kariyer Dünyası**, Kasım 1997.
-;"Çalışma Hayatında Cinsel Taciz Sorunu ve Çözüm Yolları(Almanya Örneği)", **Mercek**, MESS Yayını.
-; "İşgücü Planlaması"(Çev.Aşkın Keser), **Mercek**, MESS Yayını, İstanbul, Nisan 2000.
-; "Avrupalı emekli olduktan sonra tatile çıkarken, Türk insanı emekli olduğunda bunalıma giriyor-Emeklilik intihar ettiriyor." **Posta**, 15.2.1998.
-; "Silikon Vadisinde Uyku Zamanı", **Startek, Bilgisayar ve Teknoloji Dergisi**, 21.11.1999, Sayı 2.

III- TEZLER, BROŞÜRLER, RAPORLAR:

- AVCI Nabi vd., "Enformasyon Toplumu ve Eğitim Sistemlerine Etkileri", **MEB Araştırma Raporu**, Ankara, MEB Yay., 1992
- BTSTP, Enformatik Alanına Yönelik Bilim ve Teknoloji Politikaları Çalışma Grubu, "Enformatik Alanında Düzenleyici Kuruluşlar ve Yeni Politikalar", **Grup Raporu**, Ekim 1995.
- BTSTP, İleri Malzeme Alanına Yönelik Bilim ve Teknoloji Politikaları Çalışma Grubu, **Grup Raporu**, "Türkiye İçin Strateji ve Politika Önerileri", Eylül 1995.

- BTSTP, Genetik-Gen Mühendisliği-Biyoteknoloji Alanına Yönelik Politikalar Çalışma Grubu, "Türkiye için Moleküler Biyoloji-GenTeknolojisi-Biyoteknoloji Alanına Yönelik Politika Önerisi", **Grup Raporu**, Ekim 1995.
- BTSTP, Araştırma-Geliştirme ve Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Teşvikine Yönelik Politikalar Çalışma Grubu, **Grup Raporu**, "Araştırma-Geliştirme Sistemi Yapısı ve Çerçevesi", Mart 1996.
- BTSTP, Avrupa Birliği'nin Bilim-Teknoloji-Mühendislik Alanlarına İlişkin Akreditasyon Kural ve Kurumları Çalışma Grubu, **Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Alt Grubu Raporu**, Şubat 1996.
- BTSTP, Çevreye Karşı Duyarlı Teknolojiler Alanına Yönelik Politikalar Çalışma Grubu, **Grup Raporu**, Mart 1996.
- DİE, **Haber Bülteni**, 16.08.1995, Sayı:B.02.1.DEI.0.15.00.01.906-99.
- DPT, **Türkiye'nin VII.BYKP. 1996-2000**, Ankara, 1995.
- DPT, "Bilim ve Teknoloji", **7.BYKP Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT Yay., 1994.
- European Commission, **The European Report on Science and Technology Indicators 1994**, Report EUR 19897 EN, Oct. 1994.
- FORSBERG, Hans G., "Swedish Personnel and Leadership Experiences in Technology Transfer" **NATO Advanced Research Workshop**, Ankara, July 18-21, 1994
- GÜNAY Ömer Faruk; "Vali Atamalarına İlişkin Yeni Bir Model" **DEÜ.SBE. Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Tezi**, (Sivas, Mart 1999'da basılmıştır.)
- İnternet Üst Kurulu, "Türkiye'de İnternet Altyapısı Üzerine Görüşler", **İnternet Üst Kurulu Altyapı Teknik Komitesi Raporu**, 11.3.1998.
- KOSEF, **1995 Data Book and S+T Indicators**, Korea Science and Engineering Foundation., Korea, 1995.
- LAREDO Philippe; MUSTAR Philippe, "France, the guarantor model and the institutionalisation of evaluation", **Research Evaluation**, vol. 5, number 1, April 1995, AdmiNet-the French government
- Ministry of Science and Technology(1995), **Science and Technology in Korea**
- OECD, **Main Science and Technology Indicators**, Paris, 1995
- OECD, Meeting of the Committee for Scientific and Technological Policy at Ministerial Level, Science and Technology Indicators, Paris, 1995
- OECD, **Main Science and Technology Indicators**, Paris, OECD, 1998.
- ÖZDEMİR Önder, TURGAY Tolga, "Türkiye'de İnternet Altyapısı Üzerine Görüşler", **İnternet Üst Kurulu Altyapı Teknik Komitesi Taslak Raporu**, 11.3.1998
- Republic of Korea; **Kore Bilim ve Mühendislik Vakfı'nı(KOSEF) Tanıtın Doküman**, 1995.
- RIP, Arie, BAREND J.R. van der Meulen, "The patchwork of the Dutch evaluation system", **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.
- SANZ-MENENDEZ, Luis, "Research Actors and The State: Research Evaluation and Evaluation Of Science and Techology Policies In Spain", **Research Evaluation**, volume 5, number 1, April 1995.
- Scientific American, January 1993
- Scientific American, "The Republic of China on Taiwan" **Special Advertising Section**, Newyork, October 1995
- "Sweeden, Technology for World Markets", **Special Advertising Section**, **Scientific American**, Newyork, January 1993.
- Tarım ve Köyşleri Bak., Tarımsal Araştırmalar Genel Müd., **Tarımsal Araştırma Projesi, Araştırma Master Planı**, 1995, Ankara, www.tubitak.gov.tr
- TC B.Dış Ticaret Müst. Elektronik Ticaret Koordinasyon Kurulu Rapor Özeti, Mayıs 1998
- TOKMAN Leyla Y., "Bilgisayar Teknolojisinin Mimarlık Lisans Öğretimine Etkilerinin Araştırılması", Bilgisayar Ortamında Mimarlık B.D., **Yıldız Teknik Ün. FBE. Devam Eden Doktora Tezi**, İstanbul, 1999.
- TÜBA-TÜBİTAK-TTGv, Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu, "Enformatik Alanına Yönelik Bilim, Teknoloji ve Sanayi Politikaları", **Çalışma Grubu Raporu**, Mayıs 1995.
- TÜBİTAK BTP 97/04, Ağustos 1997.
- TÜBİTAK, **Bilim ve Teknoloji Göstergeleriyle Türkiye**, Ankara, 1998.
- Ulaştırma Bak., "TUENA, Durum Saptaması, Teknolojik Yaygınlık/Etki Saptaması Raporu", **www.ulastirma.gov.tr**
- UNESCO, **Statistical Yearbook**, Paris, 1994.
- World Bank, **World Development Indicators**, 1997.
- YPK'nca VII.BYKP Döneminde Öncelikle Ele Alınması Öngörülen Temel Yapısal Değişim Projeleri Kapsamındaki Bilim ve Teknolojide Atılım Projesi Çalışma Komitesi Raporu(24.2.1995), **Bilim ve Teknoloji Strateji ve Politika Çalışmaları**, TÜBİTAK BTP 95/02, Nisan 1995.
- YILDIZ, Ayşe; **Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı(2000-2003) Hakkında Görüş Raporu**, DPT'ye gönderilmiştir. 10.5.2001
- YILDIZ Ayşe; "Türkiye'nin Çevre Yönetimi ve Politikasında Özel Çevre Koruma Kurumu Kararlarının Rolü" **DEÜ. SBE. Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Tezi-1995(Danışman, Doç.Dr.Zerrin Toprak Karaman)Basılmamıştır.**

IV- MEVZUAT ve ANLAŞMALAR:

- Alt Komisyon Taslak Konsey Önerisi, TC.B. Personel ve Prensipler Genel Müd. Ulusal Bilgi Teknolojileri Konseyi, **Genelge 1997/XX**

- DMK, md.226
-Değişiklik:30.5.1974-KHK12/1md.; Aynen kabul 15.5.1975-1987/1 md.
- "Ekonomiden Sosyal Hayata Yeniden Yapılanma V.bölüm, Ekonomiden Sosyal Hayata Değişim Programı:Türkiye Geleceğe Hazırlanacaklar", DYP Tüzüğü(24.11.1990)
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezli Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar(Tebliğ)(17.6.2000 tarih, 24082 sayılı RG)
-PİNAF İbrahim, Son Değişikliklerle 657 Sayılı DMK, Yükseköğretim Personel Kanunu, Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında 270 sayılı KHK, Memurun Mühakemati Hakkında Kanun, Kit Personel İle Diğer Sözleşmeli Personel Mevzuatı, 11.baskı, Seçkin Yay., Ankara, 1998
-Türkiye'de Bilim ve Teknoloji İle İlgili Mevzuat, TTGV, Ankara, 1995
-Uruguay Turu Nihat Senedi
-Ulusal Bilim Teknolojileri Yüksek Konseyi Oluşturulmasına İlişkin Gereke
-WTO Kuruluş Anlaşması ekindeki Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Hakkında Anlaşması
-WTO Kuruluş Anlaşması ekindeki Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Hakkında Anlaşması
-7.11.1982 tarih, 2709 sayılı 1982 Anayasası (RG: 17863 Mük-9.11.1982)
-25.8.1999, 4447 Sayılı İstisna Kanunu(RG 8.9.1999, Sayı 23810),
-657 sayılı, 14.7.1965 tarihli(RG:23.7.1965-12056) DMK.
-Değişiklik:2312.1972-KHK2/1md., md.2
-DMK, md.3-Sınıflandırma, A) (Değişiklik: 31.7.1970-1327/2 Md), B, C
-DMK, md.12 (Değişiklik: 12.5.1982-2670/5md.)
-BKK: 27.6.1983, No: 83/6510; Dayandığı Kanun:14.7.1965, No: 657; RG:13.8.1983, No:18 134(201)
-19.4.1990 tarih ve 3628 sayılı Kanun(RG:4.5.1990-20508)
-BKK:10.8.1990, No:90/748(19.4.1990, No:3628; RG:15.11.1990 No:20696)
- (Değişiklik:12.5.1982-2670/7 Md.),md.15
- (Değişiklik:12.5.1982-3670/8,md.), md.16
-md.21-(Değişiklik: 12.5.1982-2670/9 md.)
- (BKK: 28.11.1982, No:8/5743; Kanun 14.7.1965, No:657; RG:12.1.1983, No:17926)
- (Mülga 23.12.1972-KHK 2/5 Md.), (Yen.Düz. 12.6.1997-4575/1 md.), md.22, Sendika kurma
-md.26-(Değişiklik:12.5.1982-2670/10,md.)
-md.28-(Değişiklik:30.5.1974-KHK/12; Değişiklikler Kabul: 15.5.1975-1897/1 md.)
-Gizli Bilgiler Açıkama Yasası, md.31-(Değişiklik:12.5.1982-2670/11 md.)
-Kısmi İİ, Sınıflandırma, md.32-(Mülga:30.5.1974-KHK 12/7 md.;Aynen Kabul:15.5.1975-1897/7 md.)
-DPB, Kamu Personel Reformu, Ankara, 1998
-Kadro Çevelleri, md.35-(Değişiklik:31.7.1970-1327/8 md.)
- (12.12.1983, No:190; Yetki Kanunu:17.06.1982 No:2680; RG: 14.12.1983, No:1825)
- (BKK:27.4.1984, No:84/8029), Day.Kanun:13.12.1983, No:KHK 90, RG:13.5.1984, No:18 400)
-md.36-(Değişiklik:30.5.1974-KHK-12/7md.; Değ. Kabul: 15.5.1975-1897/1,md.)
-md.37-(Yen.Düz.29.11.1984-KHK-243/3 md.)
-Memurların Gönüllü Yaş, md.40-(Değişiklik:31.7.1970-1327/11 md.)
-md.41-(Değişiklik:30.5.1974-KHK 12/1 md.; aynen kabul:15.5.1975-1897/1 md.)
-Gösterge, md.43-(Değişiklik:12.2.1982-2595/1md.)
-md.44-(Mülga:31.7.1970-1327/15 md.)
-md.45-(Değişiklik:30.5.1974-KHK 12; Aynen Kabul:15.5.1975-1897/1)
- (Değişiklik:12.2.1982-2592/2 md.)
-md.46-(Değişiklik: 12.5.1982-2670/2 md.)
-Duyuma, md.47-(Değişiklik:12.5.1982-2670/13 md.)
-md.48-(Değişiklik:12.5.1982-2670/14 md.)
-md.49-(Yen.Düzenleme: 12.5.1982-2670/15 md.) (Değişiklik:29.11.1984-KHK 243/5 md.)
-md.50- Değişiklik:29.11.1984-KHK 243/6 md.)
-md.51-(Değişiklik: 29.11.1984-KHK 243/7 md.)
-md.52-(Değişiklik:12.5.1982-2670/18 md.)
- (30.5.1997-KHK, 572/15 md.)
-md.53-(Yen.Düz.:12.2.1982-2595/3 md.)
- (Ek:30.5.1997 KHK 572/15 md.)
-www.basbakanlik-dpb.gov.tr Genelge(2000/1)
-BKK: 6.12.1985 No:85/10260 Day.Kanun(14.7.1965 No:657; RG: 30.1.1986 No:19004)
-md.18-(Değişiklik: 28.5.1988 - 88/13020 K.)
-md.54(Değişiklik:12.5.1982-2670/19,md.)
-md.55-(Değişiklik 12.5.1982-2670/20 md.)
- (BKK: 21.2.1983 No:83/6061; Day.Kanun:14.7.1965 No:657; RG:27.6.183 No:18090).
- (Ek: 9.4.1990-KHK-418/4 md.)
-md.66-(Değişiklik:26.6.1984-KHK 241/3 md.)
- (Değişiklik:12.2.1982-2592/2 md.)

- (Değişik:26.6.1984-KHK 241/2 md.)
- (Ek fıkra 26.8.1993-KHK501/1 md. İptal; Any. Mah. 6.10.1993 T., E.1993/32, K.1993/32), (Değişik: 27.6. 1989-KHK-357/7 md.)
- (Değişik: 4.5.1984-KHK 199/1 md.)
- (BKK:15.3.1999 No:99/12 647 Yay. RG:18.4.1999-23670)
- md.72- (Değişik:12.5.1982-2670/25 md.)
- (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul: 15.5.1975-1897/1 md.), md.73
- (Değişik 1.fıkra:18.5.1994-KHK-527/6 md.)
- md.83 (Değişik:12.5.1982-2670/26 md.)
- (Değ.30.5. 1974-KHK/12; Değ. kabul: 15.5.1975-1897/1 md.), md.87
- (Sayıştay Genel Kurulu, 10.6.1985 T., K. No:450/2)
- (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul:15.5.1975-1897/1 md.), md.89
- (Değişik:12.5.1982-2670/27 md.), md.92
- (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Değiştirilerek kabul:15.5.1975-1897/1md.), (Mülga 2.fıkra:12.5.1982-2670/41 md.)
- (Danıştay 5.dairesi. 14.2.1970, E:1969/2554, K:1970/527)
- (Değişik:30.5.1974-KHK/12; Aynen Kabul: 15.5.1975-1897/1 md.) md.99
- (Değişik:31.7.1970-1327/46 md.), md. 102
- (Değişik Son Cümle: 6.7.1995-KHK 562/2 md.)
- (Değişik:12.2.1982-2595/7 md.)
- (Değişik:12.2.1982-2595/7md.)
- (Değişik birinci fıkra: 29.11.1984-KHK 243/25 md.)
- (Değişik: 12.5.1982-2670/30 md.)
- (Değişik: 31.7.1970-1327/54 md.)
- (Değişik: 30.5.1974-KHK/12; Aynen kabul 15.5.1975-1897/1 md.)
- (Ek:18.5.1994-KHK-527/7 md.)
- (Ek: 18.5.1994-KHK-527/7 md.)
- (Değişik.30.5.1974-KHK/12; Değiştirilerek Kabul:15.5.1975-1897/1md.)
- (Değişik:26.6.1984-KHK 241/9 md.)
- (Değişik: 22.8.1989-KHK 378/4 md.)
- (Değişik:3.4.1998-4359/1 md.)
- (Değişik: 18.5.1994-KHK-527/8 md.)
- (İptal: Any. Mahk. 14.2.1997 K.1997/20, K.1997/32; Yen.Düz. 3.4.1998-4359/4 md.)
- (Yen.Düzenleme:29.11.1984-KHK 243/30)
- (Değişik:31.7.1970-1327/69)
- (Değişik 31.7.1970-1327/72 md.)
- (Değişik:15.5.1975-1897/1 md.)
- (BKK: 16.7.1982, No 82/5105; RG: 25.10.1982, No:17849)
- DPB., "Memurlar Kanunu Tasarısı, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı", Kamu Personel Rejimi Reformu (1999)
- DPB, "Memurlar Yasa Tasarısı", Kamu Personel Rejimi Reformu(1999)
- 25.8.1999 tarih, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, md.24-26 ve geçici md.206
- Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkındaki Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu, 2001(Son yetki kanunudur.)
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkilerine İlişkin Konularla Kamu Personeli Arasındaki Ücret Dengesizliklerinin Giderilmesi ve Kamu Mali Yönetiminde Disiplinin Sağlanması İçin Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu, 6.7.2000
- Kamu Personelinin Maaşlarının Hesabına Esas Tutulan Katsayıların Yeniden Tespiti ile Muhtelif Statülerde İstihdam Edilen Sözleşmeli Personelin Ücretlerinin Artırılmasına İlişkin Ekli Karar Sayı: 2000/1809 31.12.2000, Sayı:24274 (1.Mükerrer).
- 22.12.2000 tarihli ve 2000/1809 Sayılı Karamamenin eki karar
- Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik, Karar Sayısı: 2000/1231, 20.12.2000, Sayı: 24266 (Asıl)
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslar'ın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar Sayısı: 2000/165820.12.2000, Sayı: 24266(Asıl),
- National Competitiveness Act of 1993, ABD, 21 Ocak, 1993.
- TÜBİTAK Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu, 20 Aralık 1999 itibarıyla Gelişmelere İlişkin Değerlendirmeler ve Kararlar.

V- CD'LER ve İNTERNET ADRESLERİ:

- Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş., "1000'den 2000'e Zamanda Yolculuk, Resimli Dünya Tarihi", TURKCELL CD'si, Effect Multi-media, 1999.
- Mikrosoft Outlook Programı, Office 2000 CD'si
- On-line dergi, s.22, <http://www.ilplimited.com/>
- www.stargazete.com.tr/internet/into65.html

- www.tbmm.gov.tr. Ziya Aktaş, "Türkiye'de Bilgi ve Bilgi Teknolojisi Konusunda Kurumsal Yapı Gereği", **TBMM Bilgi ve Bilgi Teknolojisi Grubu Bildirileri.**
- www.dpt.gov.tr; I. BYKP(1963-1967)
- www.turnet.net.tr , Ek II- ISS Görüşleri: "İnternet Üst Kurulunun Teknik Alt Komisyonu Üyelerince Değerlendirilmek Üzere Süperonline'ın "Turnet, Tinet ve Türk Telekom'un İnternet İçin Yapması Gerekenler" Hakkındaki Görüş ve Beklentileri"
- www.basbakanlik-dpb.gov.tr
- www.tbmm.gov.tr/siyasi partiler.
- www.hurriyet.com.tr , 19.10.1999
- www.dpt.gov.tr ve www.iskur.gov.tr
- Mahmut Başar, Uygur Temizer, "İnternette Bilgi Bankacılığı, Başar Bilgi Bankası Uygulamaları", www.basarm.com.tr
- http://Sap.Mit.Edu, 1998
- http://Arch.Hku.Hk, 1998
- http://www.cdtldt.co.uk/; http://www.philips.com/design/vof/toc1/hom e.htm
- www.ntv.com.tr, Bilim ve Teknoloji sayfası
- www.ntv.com.tr, Bilim ve Teknoloji sayfası, Sağlık sayfası
- www.tbmm.gov.tr/siyasi partiler
- www.ulastirma.gov.tr
- www.stargazete.com.tr
- www.tubitak.gov.tr
- www.tbmm.gov.tr
- TBMM-BİM, Bilgiler Kütüphane Müdürlüğü, 9.1.1999, www.tbmm.gov.tr

VI- ANSİKLOPEDİLER:

- AŞÇIOĞLU Raşit, **Bilim ve Teknik Ansiklopedisi**, Garanti Bankası, Yeni Asır Kültür Armağanı, 1985
- Milliyet, **Bilgisayar Ansiklopedisi**, İstanbul 1991.