



**YÖNETİCİYE KOMŞU KAVRAMLAR BAĞLAMINDA
BÜROKRATTAN GİROKRATA
BURHANETTİN UYSAL**

**2021
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME**

Fadime UYSAL

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA**

**YÖNETİCİYE KOMŞU KAVRAMLAR BAĞLAMINDA
BÜROKRATTAN GİROKRATA
BURHANETTİN UYSAL**

Fadime UYSAL

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**Karabük
Ocak/2021**

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYSASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
TEŞEKKÜR	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
KISALTMALAR	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM.....	13
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	14
GİRİŞ	15
BİRİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	17
1.1. Yönetim.....	17
1.1.1. Yönetimin Tanımı, Özellikleri ve Zorlukları	17
1.1.2. Yönetimin Tarihsel Gelişimi	19
1.1.2.1. Klasik Yönetim Anlayışı.....	22
1.1.2.2. Neo-Klasik Yönetim Anlayışı.....	25
1.1.2.3. Modern Yönetim Anlayışı	28
1.1.2.4. Güncel Yönetim Anlayışı.....	32
1.1.3. Yönetim Fonksiyonları	33
1.1.3.1. Planlama	34
1.1.3.2. Örgütlenme	35
1.1.3.3. Yönelme	35
1.1.3.4. Kontrol.....	36
1.1.3.5. Koordinasyon	36
1.1.4. Yönetim Becerileri	37

1.2. Yönetici	39
1.2.1. Yöneticinin Tanımı ve Özellikleri	39
1.2.2. Düzeylerine Göre Yöneticiler	40
1.2.2.1. Üst Düzey Yöneticiler	41
1.2.2.2. Orta Düzey Yöneticiler	42
1.2.2.3. Alt Düzey Yöneticiler.....	43
1.2.3. Yöneticinin Sorumlulukları	43
1.2.3.1. Etik Sorumlulukları.....	44
1.2.3.2. Sosyal Sorumlulukları	45
1.2.3.3. Ekonomik Sorumlulukları	46
1.2.3.4. Teknolojik Sorumlulukları	47
1.2.4. Yöneticiye Komşu Kavramlar	48
1.2.4.1. Girişimci	48
1.2.4.2. Stratejist.....	51
1.2.4.3. Lider	51
1.2.4.4. Diğer Komşu Kavramlar.....	52
İKİNCİ BÖLÜM: GİROKRAT YÖNLERİYLE BURHANETTİN UYSAL	
ARAŞTIRMASI.....	54
2.1. Araştırma Konusunun Tanıtılması	54
2.1.1. Yaşamı ve Yayınları/ Eserleri.....	55
2.1.2. Yaptığı Görevler	61
2.1.3. Aldığı Ödüller.....	62
2.1.4. Patentleri.....	64
2.1.5. Medyada Burhanettin UYSAL	64
2.2. Araştırmanın Yöntemi	70
2.2.1. Burhanettin UYSAL'ın Kişilik Özellikleri.....	70
2.2.2. Burhanettin UYSAL'ın Politik Özellikleri.....	75
2.2.3. Burhanettin UYSAL'ın Girişimcilik Özellikleri	76
2.3. Girokrat Olarak Çalışmaları.....	80

2.3.1. Fen Bilimlerine Yönelik Akademik Faaliyetler	80
2.3.1.1. Raylı Sistemler Mühendisliği.....	80
2.3.1.2. Ulaştırma Mühendisliği.....	81
2.3.1.3. Endüstriyel Tasarım Mühendisliği.....	81
2.3.1.4. Tıp Mühendisliği.....	81
2.3.1.5. Demir Çelik Enstitüsü	82
2.3.2. Sosyal Bilimlere Yönelik Akademik Faaliyetler	82
2.3.2.1. Girişimcilik Bölümü	83
2.3.2.2. Aktüerya ve Risk Yönetimi.....	83
2.3.2.3. Uzaktan Eğitim Sistemi (UZEM)	83
2.3.2.4. Üstün Yetenekliler Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	84
2.3.3. Sağlık Bilimlerine Yönelik Akademik Faaliyetler	86
2.3.3.1. Tıp Fakültesi.....	86
2.3.3.2. Diş Hekimliği Fakültesi	86
2.3.3.3. Sağlık Yüksekokulu	86
2.3.3.4. Hasan Doğan Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu	87
2.3.4. Önemli Yönetmelik Faaliyetler.....	87
2.3.4.1. Ahşap Kültürünü Araştırma ve Uygulama Merkezi.....	87
2.3.4.2. EBYS Sistemine Geçiş	87
2.3.4.3. Kalite Yönetim Sistemleri	88
2.3.4.4. Uluslararası İlişkiler Ofisi.....	89
2.3.4.5. Toplu Konut Yapımı.....	92
2.3.4.6. Sosyal Sorumluluk Projeleri	92
SONUÇ	95
KAYNAKÇA	97
TABLolar LİSTESİ	111
ŞEKİLLER LİSTESİ	112
EKLER	113
ÖZGEÇMİŞ	114

TEZ ONAY SAYSASI

Fadime UYSAL tarafından hazırlanan “YÖNETİCİYE KOMŞU KAVRAMLAR BAĞLAMINDA BÜROKRATTAN GİROKRATA BURHANETTİN UYSAL” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

Tez Danışmanı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği/Oy Çokluğu Seçiniz ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Savunma sınavı tarihi

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Murat YILDIRIM (KBÜ)

Üye : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA (KBÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ÇAVDAR (KÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

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

Adı Soyadı : Fadime UYSAL

İmza :

TEŐEKKÖR

Tez yazma süreci boyunca desteğini esirgemeyen, ihtiyacım olan her an yardımlarını sunan, yoğun iş temposu arasında değerli vakitlerini ayıran tez danışmanım Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA'ya sonsuz Őükranlarımı sunarım. Ayrıca bu sürece destek olan katılımcılara, araştırma jürisinde görev alan hocalarıma teşekkür ederim.

Fadime UYSAL

ÖZ

Yönetim kavramının geçmişi çok eskilere gitmektedir. Önceleri insanların çabalarıyla belli bir amaca ulaşmak, başkalarına iş gördürmek biçiminde tanımlanan yönetim kavramı, daha sonraki yıllarda mevcut olan bütün kaynakların doğru bir şekilde kullanılması olarak değerlendirilmiştir. Ancak yönetimin hem tanımı hem de uygulama alanı günümüzde eksik kalmaya başlamıştır. Bu dönemde yeniçağın örgütlenme biçimi olarak da değerlendirilen ve kişisel olmakla birlikte kurumsal girişimciliği de esas alan bir yapı olan Girokrasi kavramı önem kazanmıştır.

Bu çerçevede çalışmada, bürokrasi içinde doğmuş bir yönetici olmanın ötesinde iş yapma arzusu karşısında içinde bulunduğu sistemin koşullarını zorlayan. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın girokrat yönleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda sıra dışı işleri öngören, değişime ve yeniliğe açık, ikna kabiliyeti yüksek, aktif ve enerjik, olağanüstü durumlarda hızlı yanıt verebilme, risk alma konusunda cesur bir yapıya sahip, kendine güven en önemli özelliği olduğu tespit edilmiştir. Stratejik düşünebilme yeteneği ile farklı düzeydeki olaylara, sorunlara cevap verebildiği saptanmıştır. Özellikle eğitim alanında yeni fırsatları değerlendirirken atacağı hamlelere hazırlıklı olduğu, geleceğe odaklı yol ve yöntemleri uyguladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelime: Yönetim, Yönetici, Girokrat, Burhanettin UYSAL

ABSTRACT

The history of the concept of management goes back to ancient times. The concept of management, which was previously defined as achieving a certain purpose with the efforts of people and employing others, was evaluated as the correct use of all the resources available in the following years. However, both the definition and the field of application of the management have been lacking today. In this period, the concept of Girocracy, which is considered as a form of organization of the new age and which is based on personal and corporate entrepreneurship, has gained importance.

In this framework, the study pushes the conditions of the system in which it is located in the face of the desire to do business beyond being a manager born in bureaucracy. Professor Dr. The girocrat aspects of Burhanettin UYSAL were examined. As a result of the research, it has been determined that self-confidence is the most important feature that predicts extraordinary works, is open to change and innovation, has high persuasionability, is active and energetic, has a bold structure in responding to emergency situations and takes risks. It has been determined that it is able to respond to events and problems at different levels with its ability to think strategically. It has been determined that he is prepared for the moves he will take, especially when evaluating new opportunities in the field of education, and applies future oriented paths and methods.

Keywords: Management, Manager, Girokrat, Burhanettin UYSAL

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Yöneticiye Komşu Kavramlar Bağlamında Bürokrattan Girokrata Burhanettin UYSAL
Tezin Yazarı	Fadime UYSAL
Tezin Danışmanı	Abdullah KARAKAYA
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans Tezi
Tezin Tarihi	08/01/2021
Tezin Alanı	İşletme Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBU/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	114
Anahtar Kelimeler	Yönetim, Yönetici, Girokrat, Burhanettin UYSAL

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of theThesis	Inthe Context of Concepts about Manager to Bureaucrat to Girokrata Burhanettin UYSAL
Author of theThesis	Fadime UYSAL
Advisor of theThesis	Abdullah KARAKAYA
Status of theThesis	Master Thesis
Date of theThesis	08/01/2021
Field of theThesis	Business Management
Place of theThesis	KBU/LEE
Total PageNumber	114
Keywords	Management, Manager, Girokrat, Burhanettin UYSAL

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKPM	: Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi
AKTS	: Avrupa Kredi Transfer Sistemi
BAKKA	: Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı
BEK	: Bologna Eşgüdüm Komisyonu
EBA	: Avrupa İş Konseyi
EBYS	: Elektronik Belge Yönetim Sistemi
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
ENPI	: Avrupa Komşuluk Politikası Aracı
KBÜ	: Karabük Üniversitesi
KUYEM	: Karabük Üniversitesi Üstün Yetenekliler Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
M.Ö.	: Milattan Önce
M.S.	: Milattan Sonra
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi
s.	: Sayfa
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TDK	: Türk Dil Kurumu
THE	: Times Yüksek Öğretim
TOKİ	: Toplu Konut İdaresi
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

UZEM	: Uzaktan Eğitim Sistemi
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
ZKÜ	: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı, yaşamı boyunca birçok yeniliklere imza atmış, çalışmayı seven, azimli, hırslı bir kişilik özelliğine sahip, toplumsal kalkınmayı önemseyen, topluma ait değerlere önem veren, mevcut örgüt kaynaklarını kullanırken oldukça hassas ve özen gösteren bir birey olan Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın girokrat kimliğini ortaya koymaktır. Bu çalışma, başarılarla dolu geçen UYSAL'ın yaşam serüveninin gelecek nesillere örnek olabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bürokrat kimliğinden Girokrat kimliğine kadar Burhanettin UYSAL üzerine odaklanan bu araştırma, kuramsal bilgilerden ve Burhanettin UYSAL'ı tanıyan vatandaşlar üzerinde yapılan ampirik bir çalışmadan oluşmaktadır. Çalışmanın kuramsal kısmı ilgili literatürden yararlanılarak ikincil kaynaklardan oluşturulmuştur.

Nitel bir yöntemin benimsendiği çalışmanın ampirik kısmında ise yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak Karabük halkından Burhanettin UYSAL hakkında bilgi toplanmıştır. Örnek olay tarama yönteminin kullanıldığı çalışmada veri toplama tekniği olarak açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapısal bir görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmada 4 temel sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan görüşme formu Ek-1'de sunulmuştur.

Çalışma görüşme formu kullanılarak araştırmacı tarafından Ağustos-Kasım 2019 tarihinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Ortalama 20-25 dakika süren görüşmeler, ses kayıt cihazı ve yazılı olarak kaydedilmiştir. Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler betimsel içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Karabük İlinde yaşamakta olup Burhanettin UYSAL'ı doğrudan tanıyan, birlikte çalışmış olan kişilerden oluşmaktadır. Araştırma evrenindeki kişilerin kaç kişi olduğu bilinmediğinden örnekleme başvurulmuştur. Örnekleme; evreni temsil etmekle birlikte evrenden seçilen kişi veya gruba örneklem denilir (Lin, 1976, s. 146). Bu çerçevede evrendeki kişilerin özelliklerini taşıyan kişileri tespit etmek için kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme; evren hakkında bilgilerin eksik olması veya evrendeki kişilere ulaşmanın zor olması gibi durumlarda tercih edilen bir tekniktir. Bu örnekleme tekniğinde araştırmacı,

örnekleme giren uygun kişi ya da kişilerle görüşerek aynı ölçütlere uyacak diğer kişiler hakkında bilgi toplayarak araştırmaya katılmalarını istemektedir (Padem vd., 2012, s. 90). Böylece yerel halktan, esnaftan, akademik camiadan olmak üzere toplam 25 kişi araştırmaya dahil edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın temel sınırlılığı araştırmaya katılan kişilerin kısıtlı zamanlarından nedeniyle araştırma sorularına kapsamlı olarak cevap verememeleridir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, araştırmaya katılan kişilerin düşünceleriyle sınırlıdır. Araştırmadaki diğer bir kısıt bazı kişilerin araştırmaya katılmak istememeleridir. Bazı katılımcılar da kısıtlı zamanlarından dolayı görüşmeyi kısa sürede sonuçlandırmak istemişlerdir. Bu durum konuyla ilgili derinlemesine bilgi alınmasını zorlaştırmıştır.

GİRİŞ

Yönetim hayatın her alanında bulunmaktadır. Geçmişten günümüze tarihsel bir geçmişi olan yönetimin, toplumsal bütün faaliyetlerde ortaya çıktığı bilinen bir gerçektir. Belirli amaçlara ulaşma noktasında bir araya gelen bireylerin koordine edilmesi, planlanması, örgütlenmesi ve amaca yönlendirilmesi gerekliliği her zaman var olan bir durum olmuştur. Bu anlamda yönetimi; insanın, insan tarafından, insani amaçlar için, insanca yönetilmesi olarak tanımlamak mümkündür.

Tarih boyunca toplumsal ve toplumla ilgili bütün faaliyetler yönetim süreciyle yerine getirilmiş ve getirilmeye devam etmektedir. Tarihteki en eski yönetim uygulamalarına bakıldığında, toplumsal yönetim ve buna bağlı olarak savunma alanlarında işlerlik kazandığı söylenebilmektedir.18. yüzyıldan itibaren üretimde teknolojinin kullanılmasıyla, daha çok devlet ve işletmelerin faaliyetlerinin yönlendirilmesinde yönetim konusu önem kazanmıştır. Ancak kavram olarak yönetim, Adam Smith'den David Ricardo'ya, John Stuart Mill ve Karl Marx'a kadar bilinmemekle birlikte 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren bu alandaki çalışmaların artış gösterdiği söylenebilir. Yönetim, Sanayi Devrimi ve özellikle de 1900'lerden başlayarak, ilke ve kurallarıyla birlikte kendisini bir çalışma alanı olarak kabul ettirmiş ve düzenli biçimde gelişme gösteren bir kavram olmuştur. Bu dönüşüm süreci, yönetime duyulan ihtiyaç ile doğrusal bir ilişki içinde olmuştur.

Yönetim kavramının gelişiminde en önemli dönem,20. yüzyıl itibariyle gelişmelerin daha da hızlandığı dönem olmuştur. İnsanlar bu dönemde ekonomik, sosyal ve politik ihtiyaçlarını örgütlenmiş bir çaba içinde gidermeye çalışmışlardır. Bu nedenle kendilerini korumak, yaşamlarını zenginleştirmek ve diğer çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlere girmeye başlamışlardır. Bu örgütler ortak bir amacı olan ve ihtiyaçlarını karşılamak adına insanlar tarafından şekillenen örgütler olmuştur. Klasik yönetim anlayışı olarak tanımlanan anlayışlar 1960'lı yıllara dek ağırlığını korurken, artık insan ilişkilerinin ön planda tutulduğu yönetim anlayışları önem kazanmıştır. 1990 ve 2000'li yıllara girerken yöneticilerin ilgi alanı verimliliğin yanı sıra kalite olmuştur. İnsan kaynağının yönetilmesinin, en üst düzeyde kaliteye ulaşabilmenin yolu olduğu görüşü hâkim olmuştur.

Her alanda olduğu gibi küreselleşmenin etkisi yönetim alanında da büyük değişimlere yol açmıştır. Bu süreçte örgüt yapıları için değişim, istisnai bir durum

olmaktan çıkıp, uyulması gereken zorunlu bir kural haline gelmiştir. Diğer taraftan bugünün dünyasını etkin ve verimli yönetmede gündeme gelen üç kritik zorluk olan değişim, teknoloji ve küreselleşme ile baş edebilmek için klasik yönetim ve yönetici türlerin yerine çevrede gelişme gösteren ekonomik, politik, teknolojik, sosyal vb. değişimleri yönetecek girişimci kişiler önem kazanmaya başlamıştır.

Girokrasi terimi ile açıklanan bu yeni yönetim tipi, iyi özellikleriyle birlikte toplumun refahını, kalkınmasını, büyümesini esas almakta ve devlet yönetiminde ussallığı benimseyen bir yönetim modeli olarak değerlendirilmektedir. Girokrasi, klasik yönetimlerden farklı olarak esnek bir yapılanmayı, daha ilerisini görmeyi, topluma hizmette kamu örgütlenmesini, piyasa koşullarına uygun kalitede hizmet sağlamayı, hiyerarşik yapılanmayı asgariye çeken girişimciliği temel alan bir anlayış olarak ele alınmaktadır. Güncel yönetim anlayışında henüz tam olarak kendisine yer bulamamış olmakla birlikte girişimci bürokrat olarak tanımlanan girokrat ise, girokrasiye uygun yönetici olarak değerlendirilmektedir. Girokrat, esnek, kaliteli, vatandaş odaklı, saydam bir yapıyı, demokratikleşmeyi, netlikle birlikte hesap verilebilirliği esas almaktadır. Kapalı bir sistem anlayışını asla kabul etmez. Minimal devlet modeli ile birlikte devletin bazı alanlardan ayrılmasını ve sivil toplumun önünün açılması önde olmasını paydaşlarla birlikte olan yönetişim anlayışını savunmaktadır. Tek başına anlayıştan uzaktır. Kolektif ortaklaşa hep beraberlik dayanışma ruhuna sahiptir. Toplumsal gelişim için işbirliğini ön planda tutmaktadır.

Bu çerçevede çalışmanın odak noktasını Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın girokrat özelliği oluşturmaktadır. Çalışma üç bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde yönetim konusunun kuramsal çerçevesi oluşturulmuş olup yönetimin, evrensel bir olgu olduğu ve yönetim prensiplerinin her tür örgütte ve örgütlerin her kademesinde uygulanabileceği vurgulanmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde Burhanettin UYSAL'ın hayatı boyunca yapmış olduğu faaliyetler, getirmiş olduğu yenilikler detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise Karabük ilinde yaşamakta olup Burhanettin UYSAL'la yolları kesişen yerel halk, esnaf, eğitimci vb. kişilerle yapılan yüz yüze görüşme sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yönetim

İnsanlık kadar eski olan yönetim, mal ve hizmet üretimi ile ilgili bütün çalışmalarda gerekli olmuştur (Turgeon, 1989, s. 4). Belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireyler ile işlerin yapılabilmesi için yapılan yönlendirme faaliyetler bütünüdür. Kısaca, başkalarıyla işbirliği yapmak olarak tanımlanmaktadır (Desler, 1995, s. 7; Mullins, 1999, s. 165; Daft, 1994, s. 7; Griffin, 1996, s. 4; Certo, 2003, s. 6). Ortak amaçlar için toplanan bireylerin oluşturmuş olduğu organizasyonlardaki tüm faaliyetler yönetim süreciyle yerine getirilmektedir.

Koçel (2003, s. 167)organizasyonu; iş ile insan arasındaki ilişkilerin düzeni olarak tanımlamaktadır. Yönetimsel faaliyetlerde, amaçları gerçekleştirilmek için insan ve malzeme kaynaklarının koordine edilerek birbirine uyumlu hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bu koordine işlemini yaparken de güncel kaynakları kullanılmalı, değişim ve gelişmelerin yakından takip edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işletmelerin hayatta kalabilmeleri mümkün olmayacaktır. İşletmeler hizmet, ürün strateji, teknoloji, yapı ve yönetim uygulamalarına kadar her yönden etrafındaki değişim ve yenilikleri takip ederek güncel fırsatları yakalamak zorundadır. Güncel yönetim anlayışlarında da bugünün dünyasını yönetmede dikkat edilmesi gereken üç önemli unsur vardır; değişim, teknoloji ve küreselleşme şeklindedir (Hitt vd., 2005, s. 5).

1.1.1. Yönetimin Tanımı, Özellikleri ve Zorlukları

Yönetimin tanımı konusunda birçok bilim uzmanı birbirlerine yakın anlamlar geliştirmiş olsa da kendi anlayışlarına göre farklı tanımlar geliştirmiştir. İnsanların bir arada yaşama ve çalışma ihtiyaçlarından doğan yönetim, klasik “yönetim” kitaplarında, bir grubun belirli amaçlara ulaşmak için iş birliği içinde yürütmüş olduğu faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Yönetimi tanımlamada bir fikir birliği olmadığından söz eden Koçel (2010). Yönetimi başkalarıyla birlikte iş görme, onlar vasıtasıyla iş başarma ve amaçlara ulaşma şeklinde tanımlamaktadır (Koçel, 2010; Mucuk, 2005, s. 129). Binlerce yıldan beri var olan ve sürekli gelişme içinde olan yönetimi, sadece insanların çabalarıyla belli bir amaca ulaşma, başkalarına iş gördürme biçiminde tanımlamak yetersiz kalmaktadır. Mevcut olan tüm kaynakların etkili ve

doğru bir Şekilde kullanılması yönetimin belli amaçlara ulaşma hedefi olarak amaçlanmaktadır.

Elde bulunan araç gereçleri etkin ve verimli kullanarak, insanlar da doğru bir Şekilde yönlendirilmelidir. Bu Şekilde düşünüldüğünde yönetim, belli amaçlara ulaşmada en başta insanları, maddi kaynakları, fiziki donanımı, mevcut olan gereçleri hammaddeyi ve tüm bunları gerçekleŐtirebilmesi içinde zamanı etkin kullanabilecek kararlar alma ve bu kararları yerine getirme süreçlerinin toplamı biçiminde tanımlanmaktadır (Eren, 2011, s. 3). Yönetim kapsamlı bir Şekilde ele alındığında hayatımızın her alanında vardır. İnsanın olduğu her alanda ister tek başına olsun ister grup halinde yönetimde insan kaynağının öneminden dolayı insanın olduğu her yerde yönetim vardır. Bu anlamda yönetime; insanın, insan tarafından, insani amaçlar için, insanca yönetilmesi; kısacası insanın yönlendirilmesidir denilmektedir.

Drucker (1985)'a göre yönetim bir iş ve disiplindir. Aynı zamanda yönetim insanlardır biçiminde ifade edilmektedir. Yönetimin her bir başarısı yöneticinin başarısını oluşturmaktadır. Her baŐarısızlık da yöneticinin baŐarısızlıđı olarak görülmektedir. İnsanlar zorlamak veya gerçekleştirmek' ten ziyade yönetirler. Yöneticilerin vizyonu, adanmıŐlıđı ve doğruluğu, iyi yönetimin veya kötü yönetimin olup olmadığını belirlemektedir (Drucker, 1985, s. 11). Yönetim bir örnek üzerinden açıklanacak olursa, bir kişinin tek başına kaldıramaya gücünün yetemeyeceği bykce bir kayayı hareket ettirmek istediğinde birden fazla kişiye ihtiyaç duyması ve bu kişilerle iş birliği yapması Şeklinde açıklanabilmektedir. Bu örnekten yola çıkılarak yönetimin temel ögelerinin olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu ögelerden ilki; "insan-grup", ikincisi etkileme ve iş birliği eylemi ve son olarak da amaç veya amaçlar Şeklindedir.

Görüldüğü üzere yönetimin ilk ve en önemli unsuru insan ve grup ögeleridir. Kaya rneğinde öylece duran bir kaya parçası herhangi bir yönetim unsuru ile bađdaŐtırılamamaktadır. Yönetim olgusu ile iliŐkilendirilebilmesi için insanın aktörünün dâhil edilmesi, birden fazla kişinin bir araya gelmesi; grup ögesinin bulunması gerekmektedir. İkinci olarak yönetimde bulunması gereken unsur ise etkileme ve iş birliği eylemidir. Bireylerin (grubun) kayayı hareket ettirerek doğru yere getirmeleri için eŐ güdümlü olarak, iş birliği içinde hareket etmeleri gerekmektedir. Son olarak bulunması gereken ge ise amaçtır. Grubun veya örgütün kayayı sadece

seyretmesi yönetimi gerekli kılamaz, onu belli bir noktaya hareket ettirmek, taşımak gibi bir amaçlarının bulunması gerekmektedir (Eryılmaz, 2016, s. 3).

İnsanların ulaşmayı istedikleri ortak amaçların belirlenerek bu amaçlara en gerçekçi biçimde ve sürede ulaşabilmesi için organize halde eylemde bulunulması yönetimi açıklamaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, insanlar çoğu zaman ve birçok yerde belirli amaçlara ulaşmakta tek başlarına zorlandıklarından genel olarak birlikte çalışmaya yönelmektedirler (Önal, 1993, s. 100). İnsanların bu şekilde birlikte çalışmaları bir örgütü, bu örgütün belirlenen amaçlara ulaşmada da mevcut kaynakları rasyonel biçimde kullanmaları yönetimi yine zorunlu kılmaktadır. Yönetim bu bakımdan ve birçok açıdan da geçmişten bugüne kadar oldukça önemli bir süreç olmuştur ve her dönem yaşanan değişimlere bağlı olarak geliştirilmiş ve alanı genişletilmiştir. Yönetim süreç olarak ele alındığında, sadece beşerî bir süreç olarak ifade edildiği ve yönetimde insanlarla birlikte var olan tüm kaynakların da amaçlar doğrultusunda kullanılması gerektiği şeklinde açıklanmaktadır (Eren, 2011, s. 5). Aynı zamanda yönetim, evrensel bir olgudur. Bu evrensellik özelliği, yönetim prensiplerinin her tür örgütte ve örgütlerin her kademesinde uygulanabilir olmasından kaynaklanmaktadır. İster küçük ister büyük olsun bütün işletmelerde, kâr amacı gütsün veya gütmesin bütün örgütlerde; dini kuruluşlar, öğrenci yurtları, spor takımları ve daha sayısız çoğu alanda, yönetimden söz etmek mümkündür (Çeşmeci, 2004, s. 45-46).

1.1.2. Yönetimin Tarihsel Gelişimi

Yönetimin gelişimine bakıldığında en eski yönetim uygulamalarının toplum yönetimi ve toplumsal yönetimi ilgilendiren savunma kuruluşlarında olduğu görülmektedir. Yönetim uygulamaları savunmadan sonra ekonomik alanlarda kullanılmıştır (Tosun, 1984, s. 6). 20`inci yüzyıl ortalarına kadar yönetim, günlük iş ve işlemlerin basit şekilde halledilmesi olarak tanımlanmıştır (Baranger, 1985, s. 13). 1750 yılından sonra yönetim alanındaki çalışmalar hız kazanmıştır. Bunun en büyük sebebi de sanayi devrimi sonrası yaşanan değişim ve gelişim olmuştur. Örgütlerin ise varlığını sürdürebilmeleri için bu değişim ve gelişimlere ayak uydurmaları zorunlu olmuştur. Özellikle küreselleşmenin etkileri ile birlikte yönetim anlayışları örgütsel yapı ve uygulamalar aracılığıyla dönüşüm süreci yaşamıştır (Yapıcı-Akar vd., 2011, s. 97). Bu dönüşüm süreci, yönetime duyulan ihtiyaç ile doğrusal bir ilişki içindedir.

Yönetim anlayışlarının gelişiminde en önemli dönem yirminci yüzyıl itibariyle gelişmelerin daha da hızlandığı dönem olmuştur.

Yönetim kültürel çevrenin hem ürünü hem de sürecini ifade etmektedir. Açık sistem özelliklerine sahip olan yönetim fikri bu kültürel çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir. İnsanlar varoluşları gereği ekonomik, sosyal ve politik ihtiyaçlarını örgütlenmiş bir çaba içinde gidermeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle kendilerini korumak, yaşamlarını zenginleştirmek ve diğer çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için örgütler meydana getirmişlerdir. Bu örgütler ortak bir amacı olan ve ihtiyaçlarını karşılamak adına gruba çekilen insanlarla şekillenmektedir. Bu durumda da bu örgütlerin yönetilmesi de gerekmektedir ve yönetim bu aşamada gerekli olmaktadır. Sanayi Devrimi'ne kadar olan yönetim anlayışında kültürel değerlerin etkisi oldukça büyüktür (Wren, 1987, s. 11). Yönetim anlayışları Sanayi Devrimi'nden sonra gelişme göstermeye başlamış olsa da özellikle de 1900'lerden sonra düzenli bir şekilde gelişme göstermiş ve belirli kuralları olan bir çalışma sahası olduğu kabul edilmiştir. (Şimşek, 2002, s. 41).

Bazı yazarlar tarafından yönetimin icat edildiği veya keşfedildiği düşüncesinin olduğunu dile getiren Drucker (1985), aslında yönetimin uygulama ve teorik olarak köklerinin iki yüzyıl öncesine dayandığını belirtmiştir. Lakin yönetim bir kavram olarak kendisinden bahsedilmediği zamanlarda da var olmuştur. Büyük İngiliz ekonomistler Adam Smith'den (1723-1790) David Ricardo'ya (1772-1823), John Stuart Mill'den (1806-1873) Karl Marx'a (1818-1883) kadar yönetim bir kavram olarak bilinmiyordu (Drucker, 1985, s. 21). Daft'a (2003) göre; yönetime tarihi açıdan bakmak, fırsatların veya sorunların yorumlandığı çevreyi anlamamızı sağlamaktadır. Bunun beraberinde, tarihsel açıdan inceleme sadece olayları kronolojik sıraya koyma anlamına gelmez, aynı zamanda sosyal faktörlerin örgütler üzerindeki etkisi konusunda anlayışımızı geliştirmemizi sağlamaktadır (Daft, 2003, s. 38-39).

Küreselleşmenin etkisiyle her alanda olduğu gibi yönetim alanında da değişimin önüne geçilememiştir. Değişim süreci giderek hızlanmış ve güncel örgüt yapıları için değişim, kural dışı olmaktan çıkıp, uyulması gereken zorunlu bir kural olmuştur (Şimşek, 1996, s. 3). Bir örgüt, yaşamını devam ettirebilmek için, örgütsel durumundan, ürün, hizmet, teknoloji ve yönetim faaliyetleri başta olmak üzere her açıdan bulunduğu ortamdaki gelişmelere uyum sağlamak durumundadır (Real, 1993, s.

30). Çünkü dünyamızı etkin bir şekilde yönetebilmek için üç önemli kriter bulunmaktadır; teknoloji değişim ve küreselleşmedir (Hitt, 2005, s. 5). Örgüt içinde mevcut bulunan becerikli insanlar yeniliklere ayak uydurma kabiliyetine sahip olmalıdır (Boone ve Kurtz, 1983, s. 423). Gelişme gösteren sosyo-ekonomik, siyasi teknolojik değişimlerin, örgüt üzerindeki etkilerini görerek ona göre hareket etmelidir.

20.yüzyılın ortalarına kadar yönetim alanında klasik yönetim anlayışı hâkim iken 1950`li yıllardan sonra insani ilişkileri ön planda tutan yönetim anlayışları önemli hale gelmiştir. Eren, 2004, s. 11-12). 2000`li yıllara gelindiğin de yönetim ilgi alanını verimlilikten kalite anlayışına çevrilmiştir En yüksek kaliteye ulaşabilmenin yolu olarak da insan kaynaklarının etkili ve verimli şekilde geliştirilmesi öngörülmüştür... Böylece örgütteki insan kaynağını yönetmede insana yaraşır bir ortam hazırlayarak insana hak ettiği değeri vermek örgütteki insan kaynağını yönetmede yöneticilerin temel görevi haline gelmiştir (Açıklan, 1999, s. 17).

Tablo 1. 18. Yüzyıla Kadar Yönetim Anlayışının Gelişimi

Tarih	Yönetim Düşüncesine Katkıda Bulunan Birey ve Etnik Gruplar	Yönetim Bilimine Başlıca Katkıları
M.Ö. 5000	Sümerler	Yönetim için yazılı kurallar ve düzenlemeler
M.Ö. 4000	Mısırlılar	Planlama, örgütlenme ve denetim için çalışmalar
M.Ö. 2700	Mısırlılar	Şikâyetlerin dinlenmesi ve görüşmeler yapılması ve yönetimde adil davranılması
M.Ö. 2600	Mısırlılar	Merkezleşmiş örgüt kuramları
M.Ö. 1800	Hamurabi	Denetim için ölçütler, asgari ücret saptamak, sorumluluğun devredilmeyeceği
M.Ö. 1600	Mısırlılar	Örgütlerde merkezleşme
M.Ö. 1491	İbraniler	Örgüt kavramı ve hiyerarşi sistemi ile iş ilkesi uygulaması
M.Ö. 500	Mencius	Standartlara ve sistemlere olan ihtiyacın ortaya konması
M.Ö. 400	Sokrat	Yönetim evrenselliğinin kullanılması
M.Ö. 50	Varro	İş şartnamelerinin kullanılması
M.S. 1100	Grekliler	Yöneticinin özellikleri
M.S. 1340	LucasPacioli	Çift kayıt sistemi
M.S. 1500	Sir Thomas Moore	Uzmanlaşma
M.S. 1525	Machivelli	Liderin kitlelere dayanması
M.S. 1776	Adam Smith	Uzmanlaşma ve iş bölümü
M.S. 1799	Eli Whitney	Bilimsel yöntem ve maliyet muhasebesi

Kaynak:(Özalp, 2004, s. 23).

Tablo 1’de görüldüğü gibi yönetim anlayışının gelişiminde birçok toplumun dolaylı veya doğrudan payı bulunmaktadır. Aynı şekilde bireysel düzeyde yönetim anlayışının gelişimine katkıda bulunduğu da yine tablo 1’deki bilgilerde yer verilmektedir. Tabloda yer alan dönem, yönetim anlayışının bilimsel öncesi dönemi olarak da bilinmektedir. Tarihi gelişim olarak yönetim anlayışlarının gelişimi, bilimsel dönemden önceki sürecin dışında dört dönemde incelenmektedir. Bu dönemler; klasik, neo-klasik, modern ve güncel yönetim şeklinde sıralanmaktadır (Doğan, 2007, s. 189).

Yönetim anlayışlarının tarihi süreçteki gelişimine paralel olarak yönetim sürecinin günümüz itibarıyla sahip olduğu temel nitelikler aşağıda sıralanmaktadır (Koçer, 2007, s. 20-21);

- ✓ Belirlenen amaçlara ulaşmak esas alınmaktadır,
- ✓ Mevcut insan kaynağı ve maddi kaynakların kullanımı konusunda bir kısıtlama bulunmamaktadır,
- ✓ Yönetim süreç olarak, sosyal ve grupsal nitelikte bir süreçten oluşmaktadır,
- ✓ Bu süreç içerisinde yönetici konumundaki kişilerin otoritesi gereklidir,
- ✓ Sürecin tarafları arasında uyumla birlikte etkin bir iletişimin var olması beklenmektedir,
- ✓ Yönetim rasyonel bir süreçtir,
- ✓ Zaman yönetimi becerisinin varlığını gerektirmektedir,
- ✓ Örgüt içindeki tüm üyelerin en yüksek düzeyde performansını ve uzmanlığını gerektirmektedir.

1.1.2.1.Klasik Yönetim Anlayışı

Bilimsel yönetim, yönetim süreci ve bürokrasi olmak üzere üç ana başlık altında inceleyen klasik anlayış yönetiminin temeli iki ana unsura bağlanmaktadır. İlki rutin olarak yapılması gereken işlerde insan aktörünün makinelerle birlikte nasıl etkin ve uyumlu çalışabileceğini; ikincisi ise, örgütün biçimsel yapısından oluşmaktadır. Klasik yönetim anlayışı oluşan bu temel noktadan hareketle etkinlik ve verimliliğin artırılmasında hangi kurallar ile en iyi örgüt ve yönetim şeklini ortaya koymayı amaçlamıştır (Koçel, 1998, s. 120). Bununla birlikte temelde yönetim fonksiyonlarını açıklayarak, en iyi olan; tek bir yönetim anlayışına ulaşmaya çalışmıştır.

Bu dönemin bilinen teorisyenleri Adam Smith (1723-1790), Charles Babbage (1792-1871), Frederic Taylor (1856-1915), Henry Gant (1861-1919), Max Weber

(1964-1920), Frank Gilbreth (1868-1924), Lillian Gilbreth (1868-1924), ve Henri Fayol (1841-1925); klasik yönetim anlayışının ortaya çıkması, gelişmesi ve uygulanmasında katkıları bulunmuşlardır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004, s. 15).

Bu anlayış temel olarak rasyonelliğe, örgütün temel gayesinin (kurum boyutu), verimliliğe, etkililiğe, alanında uzmanlaşmaya dolayısıyla iş bölümüne önem vermektir. Görevlerin en büyüğünden en küçüğüne kadar, kimin hangi işi ne şekilde ve nasıl yapacağını belirlenerek karar verilmesini gerektirmektedir. Bunun için ise, çeşitli iş analizlerinin yapılarak, en uygun yöntemle işin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Sonuçta göre, çok işin yapılıyor olması iyi bir yöntem olarak görülmektedir (Aydın, 2008, s. 33).

Bu dönemin çalışanları aralarındaki ilişkiler otokratik (yöneticinin bütün yetkileri tek başına elinde bulundurduğu) bir sistem içinde olduğu ve yönetici konumunda olan bireylerin sınırsız yetkilere sahip bir biçimde görevleri yerine getirdiği görülmektedir. Klasik yönetim anlayışıyla ilgili emarelere; Eski Mısır, Çin, Yunan ve Roma tarihlerinde de rastlanmaktadır. İlgili kaynaklarda Osmanlı, İtalya, ABD de yönetim ile ilgili çeşitli düşüncelerde olduğu anlaşılmaktadır (Türegül, 2005, s. 108). Bu anlayışa göre, işlerin tasarımı ve yapılma biçiminin bilimsel açıdan incelenip mühendislik bakış açısıyla yeniden düzenlenmesi ile verimliliğin artacağına dolayısı ile işletme ve işçilerinde daha fazla hak elde edeceklerini savunan Taylor 1911'de yayınladığı "Bilimsel Yönetim İlkeleri" kitabında, yönetim ve organizasyon anlayışının temel ilkelerini açıklamıştır (Şimşek, 2002, s. 43).

Üretimi artırmada insan faktörünün oldukça önem arz ettiğini tespit eden Frederik W. Taylor insan eğitildiğinde motivasyonu sağlandığında iş görenlerin daha verimli çalışabileceklerini belirtmiştir (Armstrong, 1984, s. 72). Bilimsel yönetim anlayışının ileri sürdüğü bu teoride verimliliğe ulaşma yolları hakkında uygulama yapılmıştır. İnsan makineye ek bir üretim faktörü olarak ele alınırken insan duygularına önem verilmemiştir. Genel olarak iş görenlerin verimliliğinin sağlanabilmesi için parasal ödüllerin gerekliliğini, teşvik edici ya da parça başına ücret verilmesini savunan bilimsel yönetim anlayışına göre ne kadar iş o kadar kazanç sağlayacaktır. Böylece ekonomik bir değer olarak insan kaynağı verimliliğe katkıda bulunacaktır (Saylan, 1973, s. 27). Özetlenecek olursak insan duygularının sosyo-

psikolojik yönleri ile ilgilenmemiş, verimlilik için en etkili kaynağın para olduğu bu durumda da makine insan üzerine odaklanılmıştır.

Klasik anlayışlarından olan yönetim süreci de bilimsel yönetim de olduğu gibi düşünsel yapısı ekonomik etkinlik ve rasyonellik olarak ele alınmıştır. Bu yönden incelendiğinde bilimsel yönetimin sürekliliği ve bazı taraflardan da tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Ancak bilimsel yönetim daha çok iş tasarımı ile birlikte işlerin yapılma şekliyle ilgilenirken, yönetim süreci anlayışı organizasyonun tamamını kapsayacak şekilde, yönetim ve organizasyon ile ilgili temel kuralların oluşturulmasıyla ilgilenmiştir (Koçel, 1998, s. 123). Fayol yönetim süreci anlayışının kurucusu olarak diğer klasik kuramcılar gibi insanlar arası ilişkilere, davranışa yani insan psikolojisi ne önem vermemiştir. Buna karşılık organizasyonun etkin ve verimli iş yapması üzerine odaklanmıştır. Fayol'a göre, ast ilişkisinde yönetici güven duygusundan sıyrılmalı her yapılan iş gözetim ve kontrol altında yapılmalıdır. Disiplin uygulanmalı ceza bir araç olarak kullanılmalıdır. Çünkü insanlar iş yapmaktan hoşlanmaz, tembeldirler ve sorumluluk almak istemezler (Eren, 1996, s. 21). Hülasa, yönetim sürecinde de insanı bir robot makine formatına yerleştiren, güvenmeyen bir yapı içerisinde olmuştur. Disiplin ve cezayı iş görenlerin motivasyonu için gerekli olduğunu öngörmekle birlikte konulan kurallara uyulduğu müddetçe de örgütsel verimlilik sağlanacak buda örgütün daha verimli çalışacağına vurgu yapılmaktadır.

Avrupa örgütü bir bütün olarak; bürokratik örgütler yaklaşımı biçiminde gören sistematik olan bir anlayış geliştirmiştir. Bürokratik örgütler üzerine kavramların çoğunu ilk olarak Alman teorisyen Max Weber (1864-1920) ortaya atmıştır (Eren, 2009, s. 32). Weber'e göre; yazılı kuralların hâkim olduğu işlerin alanında uzman kişiler tarafından yapılan bir örgüt biçimidir. Yazılı kuralların olması, kimin ne iş yapacağına belirli olması, otorite hiyerarşi sistemi, yasalarla belirlenen yetki, kariyer sahibi, genel kurallar bürokrasinin sistematik yapı taşı oluşturmaktadır. Bu yönden bakıldığı zaman bürokrasi, gerçek bir yönetim şekli olarak görünmektedir. İstikrar ve düzen için kurallar önceden belirlenmelidir (Özer, 2015, s. 50-52). Ortaya konulan amaçta kurallara uyulduğu takdirde gerçek bir örgüt yapısı ile birlikte kişiye göre değişmeyen ideal ve etkin örgüt ortaya çıkacaktır. Weber, sanayileşme ile birlikte eski örgüt yapılarının toplum ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığını görmüştür. Bu anlayışa göre, geleneksel, örgüt yapısı ve karizmatik liderlerin önemi azalmıştır. Artık

yeni örgütlenme biçimi olan bürokrasi yönetim tarzına bırakmıştır (Baransel, 1979, s. 166).

Sonuçta diğer yönetim anlayışları ile birlikte bürokrasi anlayışında da etkinlik ve verimliliğin sağlanmasında örgüt kapalı bir sistem olarak çevreden soyutlanmıştır. Kişinin değil örgütün amaçları vardır. Kurallara uyulduğu takdirde de verimlilik ve etkinlik sağlanabilmektedir. Klasik yönetim anlayışlarına genel olarak bakıldığında, örgütü gizli ve mekanik birer sistem şeklinde incelemekte ve insanı rasyo-ekonomik kazanç olarak görmektedir. İster bilimsel, yönetim ister yönetim süreci ister bürokrat yönetim olsun her üç anlayışta da insan faktörü geri planda tutulmuştur. Çoğu insan tarafından işin doğuştan sevilmediğini, tatsız, yavan olduğudur. Önemli olan işin doğası değil çalışanların kazandıkları paradır. Bu nedenle de klasik yönetim anlayışları, en iyi verimin bireyde korkutma ve parasal ödülle alabileceğine inanmaktadır (Griffin, 1996, s. 367).

Klasik Yönetim anlayışlarının, yönetime sağlamış olduğu temel katkılar ise (Pindur vd., 1995, s. 64); yönetim uygulamalarında bilimsel anlayışın kullanılması, ilerleyen zaman dilimindeki gelişmeler için temel olması, planlama, organize etme, yürütme ve kontrolden oluşan yönetim fonksiyonlarının geliştirmesi ve günümüzde de geçerli olan ilgili yönetim süreçlerini, işlevselliğini ve becerilerini sınıflama, yönetim ilkelerini tatbik etmesi, yönetimin araştırmaya değer bir bilimsel konu olarak incelemesi biçiminde gösterilmektedir.

1.1.2.2.Neo-Klasik Yönetim Anlayışı

Klasik anlayışın göz ardı ettiği insan faktörü ilk defa neo-klasikçiler tarafından ele alınarak sosyal insan kavramını incelemiş ve klasik anlayış kavramlarına yeni kavramlar eklemiştirler (Koçel, 1998, s. 146). Etkinliği ve verimliliği arttırmak için insan ve insani ilişkileri üzerine yoğunlaşarak klasik yönetimde oluşan boşlukları doldurmaya yönelik bir çalışma ile ihmal edilen insan faktörü de neo-klasik örgüt anlayışın inceleme konusu içinde yerini almıştır (Koçel, 2014, s. 225).

Neo-klasik anlayışın temel düşüncesi, örgütte çalışan bireylerin beceri, yetenek ve kapasitelerinden maksimum veri elde etmek için çalışan bireyleri tanıma, anlama motive etmenin yolları aranarak örgütün amacına ulaşma noktasında sağlanacak katkılar aranmıştır (Dalay, 2013, s. 1). “Sopa ve ucundaki havuç” varsayımını kabul eden klasik yönetim anlayışının tersine, neo-klasik anlayışın ana fikri, çalışan bireyleri

anlayarak, becerileri dahilinde alınabilecek maksimum verimi alabilmek, örgüt ile insan tavırları arasındaki ilişkiyle birlikte, algı, tutum örgüt içerisinde oluşan sosyal grupların oluşumu, davranışları, kişiler arasında ilişkiler, bireyin örgütünü benimseme duygusu örgütlerde değişim ve gelişmeye yaklaşım, informal ve formal örgüt yapısı üzerinde durduğu başlıca konular olmuştur (Ertürk, 1995, s. 19).

Neo-klasik yönetim anlayışının oluşması ve gelişmesine katkı sağlayan Elton Mayo, Abraham Maslow, Kurt Lewin, Fritz Roethlisberger, Douglas McGregor, Rensis Likert, Chester Barnard, Chris Argyris, Oliver Sheldon gibi psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi çok farklı alanlardan gelen düşünür ve araştırmacı çalışanlardan oluştuğu görülmektedir (Dalay, 2013, s. 1).

Bu anlayış, çalışan bireyleri isteklendiren en güçlü unsurun ekonomik motivasyon kaynaklarından daha ziyade, toplumsal ve psikolojik kaynakların daha etkili (etkili) olduğunu, doğal grupların emir komuta gruplara kıyasla, olumlu veya olumsuz üretimi doğrudan etkilediğini, üretimin daha etkin ve verimli olmasında çalışanların kişiliklerine gösterilen saygının, etkili olduğu da Elton Mayo'nun Hawthorne deneyleri araştırma sonuçlarına göre ortaya koymuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 16).

İnsanların birbirine karşı sevgi nefret, hoşgörü beğeni vb. etki ve tepkilerini kapsayan duyguların bütünü olan insan ilişkileri anlayışının geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Chicago'da bulunan Western Elektrik şirketinde yapılan araştırmalarının neticesi, neo-klasik anlayışının tabanını meydana getirmiştir. Hawthorne çalışmaları ile 1920'li yıllarda başlayan insan ilişkileri anlayışı, toplumsal ilişkilerin, güdülemenin, çalışanların iş den aldıkları haz ile örgütün verimliliği üzerinde oluşan etkileri üzerine yoğunlaşmıştır (Can, 2002, s. 129). Neo klasik yönetim anlayışta çalışanlar psikolojik bir varlık olarak görülmüştür. İnsanları birer makine olarak gören klasik yönetim anlayış düşüncesinden farklılaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, konulan kurallara, emir-komuta zincirine ve ekonomik teşviklere çalışanların her zaman rasyonel olarak tepki vermediklerini, etkili ve verimli bir yönetim için insan odaklı bir anlayışın yerleştirilmesi gerektiğine vurgulama yapmışlardır. Çünkü çalışanların örgüte gelirken istekli, arzulu, şevkli yani bir bütün olarak geldiklerini, sosyal ihtiyaçlarını da beraberinde getirdiklerini görmüşlerdir.

Elton Mayo'nun çalışmalarından ilham alan Douglas McGregor, Y teorisinde neo-klasik yönetim anlayışı olan, insana bakış için aşağıdaki varsayımları ileri sürmüştür (Eren, 1993, s. 24):

- ✓ İnsan işten nefret etmez, oyun ve eğlence kadar doğaldır iş, çalışan için bir başarı ve tatmin kaynağıdır.
- ✓ Örgütün amaçlara ulaşma noktasında çalışanları korkutulması ceza uygulanması başarıya götürecek tek yol değildir.
- ✓ Örgüt ortamı ve çalışanların birbiriyle uyumunda insanlar örgüte bağlanır, kendi kendini kontrol ederek örgütün amaçlarına katkıda bulunabilmenin yollarını arayacaktır.
- ✓ Benliğin doyurulması, sosyal psikolojik ihtiyaçların giderilmesi örgütteki çalışanlara verilecek en kıymetli ödüldür.
- ✓ Elverişli koşullar sağlandığı takdirde, normal insan sorumluluğu kabul etmekle kalmaz, onu aramayı da öğrenmektedir.
- ✓ Sorumluluktan kaçınma doğuştan kazanım değildir. Kötü yönetim tecrübesinin insanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkidir.
- ✓ İnsanların tahayyül ve yaratıcılık yetenekleri örgütsel sorunların çözümünde gerekli, olup bu nitelik ve yeteneklerin tesiri insan ihtiyaçlarının tatmini ile gerçekleşebilir.

Bu özelliklere göre, neo-klasik yönetim, insana bakışı iyimser bir çerçevede incelemiştir. İnsanı işbirliğine eğilimli, mesuliyet alabilen, sorunların tahlilinde en az yöneticilerle kıstas sağlayacak kadar kabiliyetli, psiko-sosyal bir mevcudiyet olarak görmüştür. Hawthorne araştırmalarında, göstermiştir ki çalışanların görüşlerini önerilerinin yapılacak olan program değişikliklerine dahil edilmesi ile de ilk defa katılnalı yönetimin ilk uygulanması oluşturulmuştur. Yüksek verim ve üretimle sonuçlandığı rapor edilirken verimde artış sebebi de grupta meydana gelen katılım hissiyle açıklanmaktadır (Aydın, 1991, s. 110).

Coch ve French tarafından gerçekleştirilen Harwood araştırması da katılnalı yönetimin önemiyetini ve gerekliliğini ortaya koyan Neo-klasik düşünce anlayışının temelinde yer alan diğer bir araştırmadır (Aydın, 1991, s. 107-108). Yapılan araştırma ile çalışanların çalışma şeklinin değiştirilmesi noktasında en etkili olan ve doğru olan yöntemi belirlemek için test edilmiştir. İki deney grubu ve bir kontrol grubu olmak

üzere olmak üzere oluşturulan bu üç grup üzerinde yapılan araştırmada yeni üretim şeklinde yapılacaklar değişiklikler hakkında bilgi kontrol grubunda, çalışanlara duyurulmuştur. Yeni üretim biçimi konusunda kararlara birinci deney grubunda, çalışanların temsilcilerinin katılmaları sağlanmıştır. İkinci deney grubunda ise yeni üretim biçimindeki kararlara, grubun tamamının katılması sağlanmıştır. Araştırmanın sonunda elde edilen en olumlu sonucun karara grubun tamamen katıldığı 2. deney grubunda, gözlemlenirken, şikâyet, işe gelmeme, işi terk etme üretimde azalma, verimde düşüş, yöneticiye karşı tavır alma gibi en olumsuz davranışın karara katılmayan kontrol grubunda olduğu rapor edilmiştir.

Kurt Lewin, Rensis Likert, Chris Argyris, Douglas McGregor ve Peter Drucker'ın katımlı yönetim üzerinde yapılan çalışma ve araştırmalarının etkileri örgütsel değişimin sağlanmasında oldukça etkili olmuştur (Peker, 1995, s. 118). Katz ve Maccoby'nin araştırmalarına göre de katılmanın moral ve verimlilik arasında gözüken bir birliktelik olmadığını belirlemiştir (Fişek, 1979, s. 47). Örgütsel davranış anlayışı insan ilişkileri anlayışından sonra, Neo-Klasik Yönetim Anlayışının diğer bir anlayışını oluşturmaktadır. Kimilerine göre, örgütsel davranış anlayışı, insan ilişkileri anlayışının yönlendirme yanlarına tepki olarak; bazı bilim dallarından (psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi) faydalanarak çalışma ortamında bireylerin tüm yetenek ve becerilerinden yararlanma düşüncesini kapsamaktadır. Karmaşık bir yapıya sahip olan insan davranışlarını açıklamak için yapılan bütün çalışmalar da bu anlayışın tabanını oluşturmaktadır (Eren, 2003, s. 37-50; Koçel, 2003, s. 226).

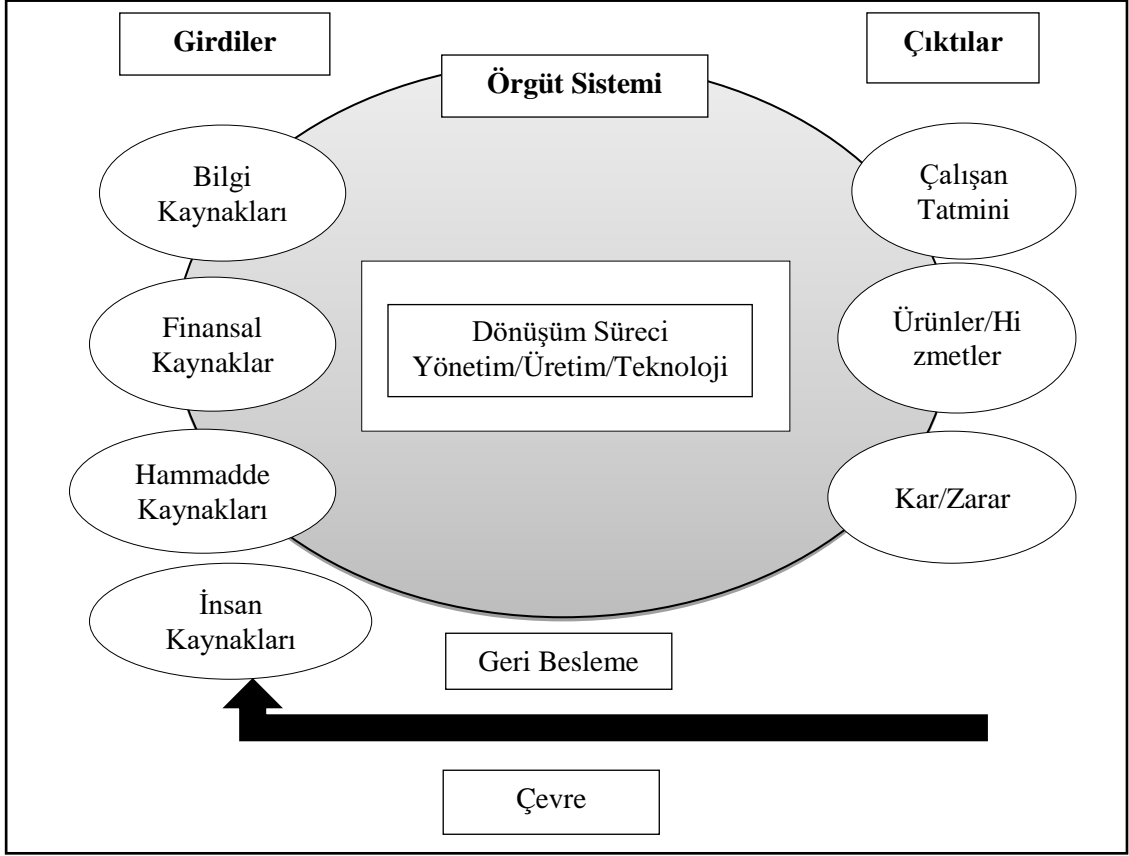
Yönetime işe yarar bir düşünce sağlamakla birlikte, Neo-Klasik Yönetim Anlayışı da daima geçerli olan bir yönetim üslubu geliştirmemiştir. İnsan varlığının karmaşık yapısı içinde örgütler de insan eylemlerini ön görmede yaşanan zorluklarla birlikte, güdülemenin her zaman geçerli olmaması Neo-Klasik Yönetim Anlayışının temel sınırlılıkları olarak görülmektedir (Pindur vd., 1995, s. 67).

1.1.2.3. Modern Yönetim Anlayışı

Örgütü kapalı birer sistem olarak inceleyen klasik ve neo-klasik yönetim anlayışlarının tersine, modern yönetim anlayışı, açık sistem olarak örgütü çevresiyle etkileşim içinde olan bir yapı olarak incelemiştir. İnsanı rasyo-ekonomik bir değer olarak ele alan Klasik yönetim anlayışı ve sosyal insan kavramını ortaya koyan neo-klasik anlayış olmuştur. Modern yönetim göre, insanların karmaşık olduğunu ve bir o

kadarda değişebilen varlıklar olduğuna vurgu yapmışlardır. Teknoloji, çevre koşulları, sosya kültürel özellikleri ve bireyin iş tecrübesi vb. nedenler ihtiyaçların değişmesine neden olmaktadır. İnsan ihtiyaçlarını karşılandığı müddetçe de motive oldukları öne sürülmektedir. Modern yönetimin üzerinde durduğu temel nokta karmaşıklık ve değişim olmuştur. Bunu nedeni de örgütleri dinamik ve açık sistemler olarak ele almasıdır. Modern yönetim anlayışı, 1960'lı yılların yönetim ve organizasyon çözümlenmesinde ana anlayış durumuna gelen sistem anlayışı, bir nevi bu anlayışın ileri biçimi ve devamı şeklinde olan durumsallık anlayışı ve dinamik yönetim anlayışı şeklinde sınıflandırılmaktadır (Boran, 2013, s. 29).

Bir sistem, birbiriyle ilgili parçaların bir araya gelerek, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir bütün olarak fonksiyon göstermesidir. Sistem fonksiyonları dış çevreden alınan girdileri bazı yollarla dönüştürerek tekrar çevreye çıktı olarak vermektedir (Daft; 2003, s. 52). Aşağıdaki şekil 1'e göre örgüt çevreye açık bir sistem içinde hammadde, bilgi, finansal ve insan kaynaklarını girdi olarak alarak; yönetim, üretim ve teknoloji süreci sonrasında ürün/hizmet, kar/zarar ve çalışan tatmini çıktılarını vermektedir. Aynı zamanda bu çıktılar geri besleme şeklinde sisteme tekrar girdi olarak dâhil olmaktadır.



Şekil 1. Örgütlerin Temel Sistem Teorisi

Kaynak: (Daft, 2003, s. 52).

Yönetim açısından bakıldığı zaman sistem anlayışı Şimşek'e (2001, s. 90) göre yönetim hadiseleri ve bu hadiselerin ortaya geldiği öğeleri birbirleri ile ilişkili bir şekilde ele almaktadır. Aristoteles'in 'her şeyin her şeye bağlı olduğu' tanımı ile de ifade edilebilir. Diğer bir anlatımla, sistem anlayışı, yönetimi oluşturan süreç ve amaçlar bütünüdür. Örgütler birer sistemdir. İnsanlar, makineler, maddi kaynaklar, görevler, resmi yetki ilişkisi, tedarikçiler, müşteriler, rakipler, hükümetler ve küçük informal gibi gruplardan oluşmaktadır (Koçel, 2014, s. 241) Sistem anlayışı belirli olayların, durumların ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir düşünce tarzı, bir metot, bir yaklaşımdır. Bu anlayış da yönetim tüm yönleri hesaba katan, sorunların ve bu sorunlardan etkilenen birimlerin birbiriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Sorunu çözmeye neler yapılması gerektiği, sorunun ortaya çıkışı ile birlikte nelere dikkat edileceği, kimlere ne kadar nasıl ne şekilde etki ettiği ve etkilerinin sonuçlarının nasıl olduğu, soruna ne şekilde yaklaşılması gerektiği ile birlikte, parçalar, süreçler ve amaçlardan oluşan bir bütün olarak yaklaşmaktadır.

Örgütleri, birbirlerine bağlı bölümlerden oluşan ve her bir bölümün belirli oranda katkı sağladığı buna karşılık da bazı paylar aldığı bir bütün ve bir sistem olarak değerlendirmektedir. Örgütü meydana getiren bütün bölümler örgütün alt sistemleri olmaktadır. Sistemsel olarak örgüt çevresinden aldığı girdiyi işleyerek tekrar çıktı olarak çevresine verdiği bir döngüdür. En iyi örgüt yapısı ise, örgütün iş ve işleyiş yapısını, sistemler arası uyumu, kullandığı teknoloji ve bulunduğu çevrinin özelliklerine uyumu göz önüne alan sistemdir (Türengül, 2005, s. 111). Her sistem çalışmalarını belli bir çevrede yürütmektedir. Sistem ile bulunduğu çevre arasında dinamik bir yapı yani enerji, birikim, her türlü belge bilgi araç gereç gibi materyal alışverişinde bulunan bir sistemse bu açık sistem çevresi ile arasında herhangi bir ilişki bulunmuyor ve açık sistem özelliklerini taşımiyorsa sistem kapalı sistem olarak görülmektedir (Efil, 2004, s. 107). Geleneksel örgüt anlayışı da düşünce kapalı sistem olurken, modern yönetim anlayışı da açık sistem algılayışını kabullenmiştir (Kast ve Rosenzweig, 1985, s. 109).

Sistem anlayışı insan davranışlarının bir nedene bağlı olarak algılanmasını ve motive edilmeye çalışılmasını yani tek neden- sonuç ilişkisini kabul etmemektedir. Yani insanlar tek bir neden ile değil birçok neden ile birlikte davranış da bulunmaktadır. Diğer yandan da sistem anlayışı örgüt ve bireyler için hareketli bir denge olması gerekliliğinden de bahsetmektedir. Çünkü insanının dengede kalmasını sağlayan ihtiyaçları çeşitlidir. İnsanları davranışa sevk eden fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlara aynı anda da gereksinim duyabilir, ya da arzulanma derecesinde farklılık olabilir. Bu da insanın aktif bir denge içerisinde hayatını sürdürmesidir (Nişancı, 2015, s. 535).

Çağdaş anlamda yönetim ve örgüt anlayışlarının vardığı yer durumsallık anlayışıdır. Bu anlayış da her bir işletmenin kendi durumuna çevre koşullarına en uygun modeli uygulamak gerekmektedir. Örgütün ortamı değiştikçe de hızlı bir şekilde duruma en makul uygulamaya geçilmesi kaçınılmazdır. Durumsallık anlayışı duruma uygun hareket etme özelliğinden dolayı örgüt ve yönetim anlayışına hareketlilik sağlayan güncel bir anlayıştır (Ertürk, 2006, s. 36). Önceki yönetim anlayışlarında esas düşünce en iyi örgüt yapısını bulmak ve organizasyon kurallarını geliştirmek olurken durumsallık anlayışında, her zaman geçerli olan bir örgüt yapısının olmadığı koşullara duruma bağlı olarak örgüt yapısının değiştiği düşüncesi başlıca konu olmuştur (Koçel, 2014, s. 266). Durumsallık anlayışına göre her insan ve durum farklıdır. Dolayısıyla

klasik ve neo-klasik anlayışa sahip olanların belirttiği gibi her durumda ve her devirde geçerli en iyi yönetim şekli veya mükemmel örgüt bulunmamaktadır. En iyi bir yönetim şekli aranıyorsa, teknolojiye ayak uyduran, çevreye göre uyum gösteren değişebilen yönetim tarzıdır.

Dinamik yönetim anlayışı ise, gönüllülük esasına dayanmakta olup, en üst seviyede katılımı sağlayan, esnek, iş birlikçi yeni bir yönetim anlayışı olarak ifade edilmektedir. Her an her şey değişebilir bir niteliktedir. Yönetimin; gelişimi, değişimi ve üretici görevini dikkate alan, şeffaflık ve açıklıktan yana, değişkenliği ve bütüncül yapıya dayalı olarak, dinamik yönetim anlayışın temel belirleyicileri olmaktadır. Dinamik yönetim anlayışına uygun olarak günümüz de önemli bir yönetim anlayışı olan toplam kalite yönetiminden söz edilebilir. Toplam kalite sürekli geliştirme iyileştirme süreci ile birlikte iç ve dış müşteri beklentilerinin karşılanmasına yönelik insanı merkeze oturtan bir yönetim yaklaşımıdır (Boran, 2009, s. 32-33).

1.1.2.4. Güncel Yönetim Anlayışı

Günümüz yenedünya intizamında, yeni yönetim anlayışının oluşmasını ve uygulanmasını gerekli kılmıştır. Tüm organizasyonlar için gerçekleştirebilecek ilke ve değerleri içermekte olan yeni yönetim anlayışı kamu ve özel yönetim anlayışındaki farklılıklar ile birlikte değişen dünya koşulları karşısında her iki yönetimde artık büyük bir oranda ortadan kalkmaktadır. Küreselleşme ve rekabet gerçeği kamu ve özel sektör ile birlikte üçüncü sektör olan sivil toplum kuruluş organizasyonlarda hızlı ve köklü dönüşüm uygulamalarına ihtiyaç göstermektedir (Aktan, 2004, s. 309). Çağdaş yönetim anlayışlarına gerek duyulmasının nedenlerinin başında küreselleşen dünya gelmektedir. Küreselleşen dünyada insan unsurunun ön planda yer aldığı anlayışlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu duruma paralel olarak 1960 ve 1970'li yıllarda yönetim biliminde önemli gelişmeler yaşanmıştır (Doğan, 2007, s. 188). Küreselleşen dünyada işletmelerin varlığını sürdürebilmek ve rekabet edebilmesi için kendilerini sık sık gözden geçirmeleri gerekmektedir. Yine müşterilerin beklentilerine yanıt verebilmek işletmeler için hızlı bir şekilde yerine getirilmesi gereken görevler arasındadır (Erdem, 2006, s. 66).

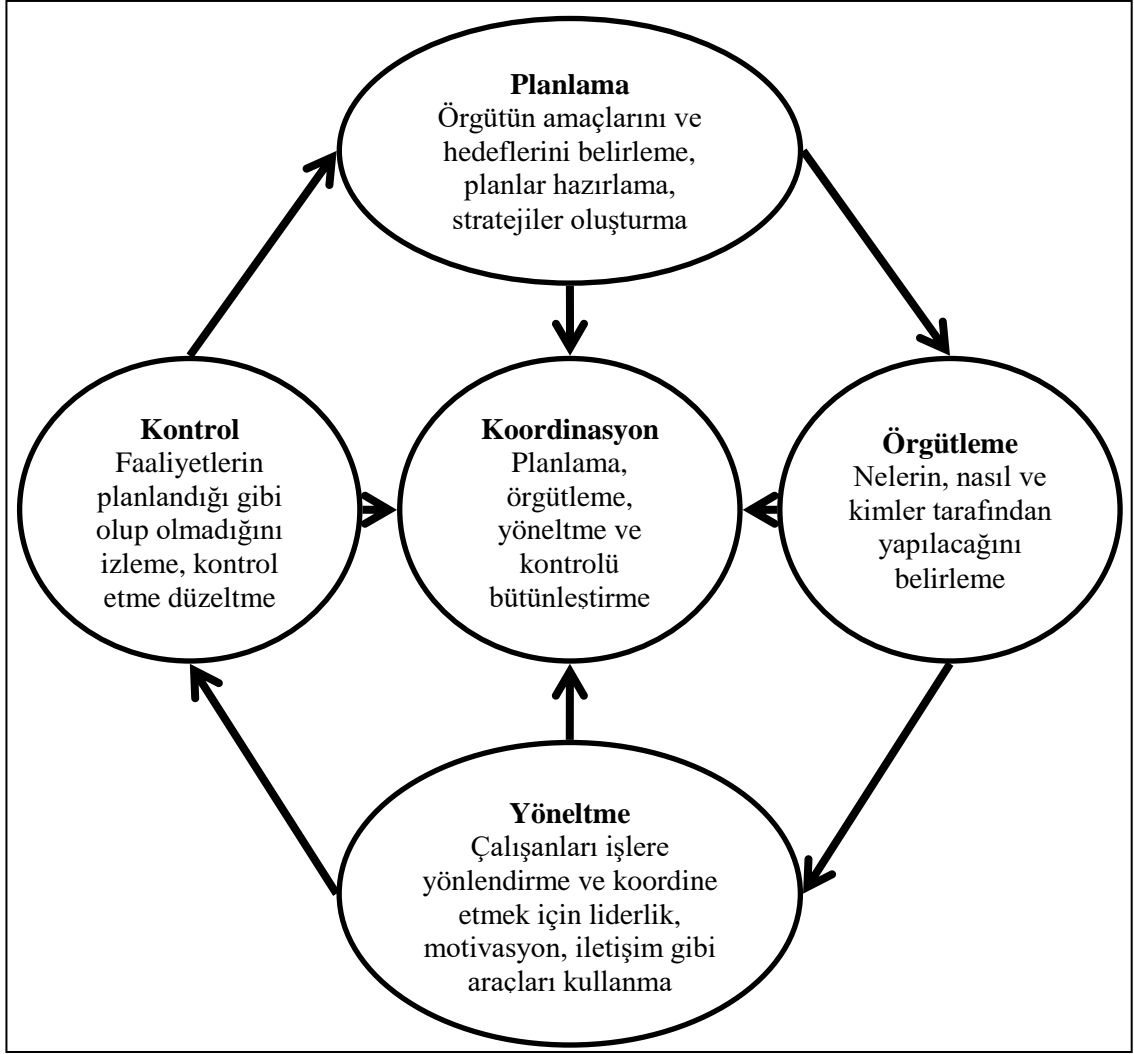
Yirminci yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde dünya üzerindeki değişimlerin iyice hızlandığı görülmektedir. Sadece yönetim için değil sosyal, kültürel, politik ve ekonomik birçok faktör için değişimin ivmelenmesi söz konusu olmuştur (Erkılıç,

2007, s. 51). Yönetimde ortaya çıkan yeniliklerin önemli bir kısmı da bu dönem içerisinde gerçekleşmiştir. Özellikle teknolojik gelişmeler sonrasında kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması, yönetimde yenilikleri ve çağdaş yönetim anlayışlarının gerekliliğini doğrudan etkilemiştir.

Güncel yönetim anlayışında örgütler vasıflandırılabilir, deneysel niteliklere sahiptirler ve gözlenebilirler. Lakin oluşan bazı gelişmeler ve değişimler sonucunda bu sınırlandırma düzenlerinin uygulanabilirliklerinin artık yitirdiğini ifade eden düşüncelerden oluşmaktadır. Güncel yönetim anlayışları, uzun yıllardır yönetim uygulamalarını sırtlanan bürokrasi modelinin günümüz şartlarında artık yeterli olmadığını, uygulanabilirliğinin kalmadığını savunmaktadır. Buna karşın artık daha küçük ölçekli, bilgi ve teknolojiye dayalı, alanında nitelikli ve uzman işgücü, esnek üretim, katılımcı bir örgütlenme yapısı ile hiyerarşinin olmadığı belirli bir alan ve mekâna kısıtlamalara bağlı olmayan örgüt yönetim sistemlerinin daha iyi olduğu görüşünü benimsemektedir (Mirze, 2014, s. 40; Karalar, 2009, s. 203).

1.1.3. Yönetim Fonksiyonları

Birey veya grup tarafından yapılmakta olan, daha çok sonuç odaklı olan işler ve sorumluluklar biçiminde ifade edilen, yönetim fonksiyonları için çalışmayı gerçekleştiren Fransız yönetim bilimci Henri Fayol, yönetimi; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim şeklin de bölümlere ayırmış ve bunu da bir süreç olarak değerlendirmiştir. Şekil 2’de görüleceği üzere günümüzde bu beş temel yönetim fonksiyonu çoğu yönetim kaynağında (Robbins ve Coulter, 2007; Robbins vd. 2013; Boone ve Kurtz, 2013, s. 221-222; Robbins ve Decenzo, 2001, s. 6-8; Daft, 2012, s. 7-8; Daft, 1997, s. 8-12; Mirze, 2014, s. 40; Besler, 2012, s. 12-14; Karalar, 2009, s. 203) planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetleme olarak dört başlık altında sınıflandırılmıştır.



Şekil 2. Yönetim Fonksiyonları

1.1.3.1. Planlama

Plan, bugünden, gelecekte varmak istenilen yerin neresi olduğu ve nasıl ulaşmak istendiğinin, neler yapılmak isteniliyor ona karar verilmesidir. Böyle bir karar, plan olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle karar vermekle plan yapmak ayrı değil, birlikte düşünülmelidir. Aralarındaki tek fark planların kararlar toplamı olarak değerlendirilmesidir. Temel olarak planlama yöneticinin ileriye dönük çalışmalarında doğru seçeneklerin bulunmasına için sarf edilen çaba bir süreç olarak düşünülebilir. Kısaca plan sonuç, planlama süreç biçiminde ifade edilmektedir. Planlama, devamlı olarak bugünden, kısa orta ve uzun sürede ulaşmak istenilen hedefler doğrultusunda belirlenen yollar hakkında düşünmek, plan ise verilen kararlar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçtur. Kararın verilmesinin ardından süreç tamamlanmıştır. Geriye kalan verilen kararın uygulamaya konulmasıdır (Koçel, 2010, s.154).

Gelecek koşulların ve olayların öngörülmesi olarak nitelendirilen planlama etkili bir biçimde yapıldığı takdirde, bir örgütün vizyonuna odaklanmasına, hatalardan kaçınmasına; en aza indirmesine ve fırsatları kaçırmamasına yardım etmektedir (Boone ve Kurtz, 2013, s. 221). 5N+2K olarak formüle edilen planlama; Ne? Nerede? Ne zaman? Nasıl? Neden? Kim? Kaç para? Sorularına cevap aramakla ilgilenmektedir (Mücevher, 2019, s. 33). Daha çok üst yöneticilerin yaptıkları bir faaliyet olan planlama bunlarla birlikte de hemen hemen bütün düzeylerdeki yöneticilerin yerine getirdiği ve çevresel koşullara uyum sağlamak için süreklilik arz eden bir faaliyetler bütünü olarak görülmektedir.

1.1.3.2. Örgütlenme

Örgütlenme belirlenen hedeflere yaraşır biçimde, bölümlerin kurulması, yapılacak eylemlerin sınıflandırılması sorumlulukların yetkilendirilmesi emir-komuta zincirinin belirlenmesi ile bunlara uygun örgüt şeklinin oluşturulması olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütün gayesine yaraşır şekilde biçimlendirme işlemidir. Güzide strateji ile planları esas almaktadır. Örgütte ne yapılması gerektiğini plan ve stratejilerle açıklarken ne tür bir yol ile yapılacağını da örgütlenme açıklamaktadır (Ülgen ve Mirze, 2010, s. 129). Başka bir ifadeyle, amaçlar doğrultusunda yapılması gereken işlerin belirlenmesi ve bu işlerin veya yapacak bireylerin örgütsel yapı içinde gruplandırılması (Besler, 2012s. 13; Ayverdi, 2011, s. 2463), beşerî ve maddi kaynaklar ile formal yapının uyumlaştırılması (Boone ve Kurtz, 2013, s. 221) ve yapılandırılması biçiminde açıklanmaktadır (Mirze, 2014, s. 40). Yönetimde başarıya ulaşma tek başına planlama ile olan bir süreç değildir. Plandaki amaçlara ulaşmak için planların uygulanabileceği bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır (Besler, 2012, s. 13). Bu sistem ise, planlamadan sonra yapılan örgütlenme aşamasıdır.

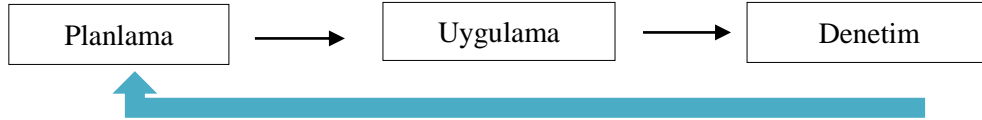
1.1.3.3. Yönelme

Yönelme, ulaşılmak istenen amacın, yapılan planlamaların örgüte en çok faydayı temin etmesini sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesidir. Yönelmenin verimli ve etkin olabilmesinde emir verme biçimi de oldukça önem arz etmektedir. Örgütlerin faaliyette olduğu alanlardaki toplumun dili, sosyal ve kültürel yapısı siyasal kimliği emirlerin özelliği bakımından etkili olabilmektedir. Bu nedenle yapılması istenen emrin makul ve yerine getirilebilir ölçüde vuku bulması gerekmektedir. Yine emrin açık net anlaşılır bir şekilde olması astlarda tereddütte mahal oluşturamayacak şekilde,

verilen emir yapılacak işin amacını belirtmelidir yani tam olmalıdır (Özalp, 2010, s.217).

1.1.3.4. Kontrol

Yönetim fonksiyonlarından kontrol, örgütün amaçları doğrultusunda yapılan planlamaya ne kadar uyulabildiği ve hangi ölçüde gerçekleştiğini araştırmak, gerektiğinde yöneticiye düzeltici kararlar alabilmesi için lazım olan bilgileri sunmaktadır (Hicks, 1981, s. 460). Kontrol sürecinin etkili ve verimli olması için, (feedback) geribildirim bilgi akış sisteminin güncel ve etkin bir şekilde çalışıyor olması gerekmektedir. Üretim, satış, stok, maliyet hesap kayıtlarından elde edilen bilgilerin; değerlendirilmesi ile birlikte örgütte herhangi değişim, yenilenme (revizyon) yapılabilmektedir.



Şekil 3. Feedback (Geri Bildirim) Akışı

Yönetim fonksiyonlarında, amaç ve hedeflerin belirlenerek, planlamanın amaçlara göre yapılması, bu planlara uygun bir örgüt yapısının oluşturulması ve bu örgütlere en uygun kişilerin atanması gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanların motive edilerek, onlarla sürekli iletişimde olarak ve onlara liderlik yaparak harekete geçirilmesinden sonra yapılan işlerin planlandığı gibi gidip gitmediğini kontrol edilmeleri gerekmektedir. Kontrol aşamasında, öncelikle örgütün amaçlarına ulaşıp ulaşılmadığı veya sapmaların olup olmadığını; ne derece olduğunu ortaya koymak için bazı standartlar ortaya koyulmalıdır. Standartların belirlenmesinden sonra, gerçekleşen durum ile standartlar, nitelik ve nicelik yönünden karşılaştırılmalar yapılarak aralarında sapma veya farklılık var ise, durum değerlendirilmesi yapılmalı ve düzeltici uygulamalar veya önleyici tedbirler alınması gerekmektedir.

1.1.3.5. Koordinasyon

Koordinasyon, insanların amaçları doğrultusunda zaman, mekân bakımından ortak amaçlara ulaşabilmek için birbiri ile uyumlu faaliyetler bütünüdür. Birimlerin, grupların ve işlemlerin her birinin birbirinden ayrı düşünüldüğünde fazla bir etkinliği olamayacağı için, çalışanlar, birimler ve kaynaklar yönünden değerlendirildiğinde

(İlbek, 2019, s. 40). Ahenkli birleştirme, iş birliği ve teşvik(özendirmek) de bir bütünlük söz konusu olmalıdır. Ne türde bir koordinasyon olursa olsun örgütte, projede, üründe, müşteri memnuniyetinde olması gereken bir husustur (Köksel, Öztürk, 2011-2012). Koordinasyon kuruluşların bağımsızlıklarını kaybetmeleri ve birbirinin emrine girmeleri demek değildir. Koordinasyon sistemli, uyumlu bir çalışmanın sonucu olarak ortak amacın sağlanmasında bütün yönetim süresinde planlama, örgütlenme, yöneltme, kontrol kendisinden söz ettirmektedir.

1.1.4. Yönetim Becerileri

Yönetim becerileri; yöntem, kişisel, iletişim, kavramsal ve karar verme becerileri olarak sınıflandırmıştır. Yönetim becerilerini teknik, iletişim, beşerî ilişkiler, analitik, karar verme ve kavramsal beceri olmak üzere altı kategori şeklinde sınıflandırmıştır (Ülgen ve Mirze, 2010). Yönetimde olması gereken bu becerilerle birlikte yöneticilerin de birtakım özelliklere malik olması gerekmektedir. Yöneticilerin bu özellikleri organizasyonda buldukları yere göre de başkalık göstermektedir.

Yöntem Becerisi: Bir görevin yerine getirilmesi için gerekli özel bilgi, yöntem ve tecrübenin olması veya araç, teknik ve donanımları kullanmak ve anlayabilmek için uygun durumda olma becerisi anlamına gelmektedir (Boone ve Kurtz, 2013, 220; Eren, 2016, 13; Can ve Güney, 2011, s. 145; Besler, 2012, s. 16). Örgüt çalışanlarıyla sürekli olarak iletişim içerisinde olan, onlara destek veren genellikle alt yöneticiler olduğu için, yöntem becerilerine daha çok alt düzey yöneticilerin sahip olması gerekmektedir (Eren, 2016, s. 13; Mirze, 2014, s. 42; Çakırer, 2013, s. 126). Alt düzey yönetimde bulunan yöneticilerin de bir bilim dalında yöntem bilgisi mevcuttur. Sadece yöntem ve bilgi becerisini kullanabilmeler açısından önemlidir. Un fabrikasında çalışan alt düzey bir yöneticisinin tarım endüstrisi ile ilgili bilgi sahibi olması yöntem becerisine sahip olmasına bir örnektir (Paşaoğlu 2013, s. 12-14).

İletişim Becerisi: Yöneticilerin başarısını artıracak en önemli faktörlerden bir tanesidir ve yetersiz olması veya iletişimin olmaması durumunda örgütte birçok problemin, çatışmanın ve başarısızlığın kaynağını oluşturmaktadır. Etkili bir iletişim sonucunda örgütün stratejik çalışmalarında amaca ulaşmasında da etkin bir rol oynamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 129). İletişim, örgüt çalışanlarının ve yöneticilerin birbirlerini anlayabilmesi ve birbirlerine düşüncelerini aktarabilmeleri bakımından yöneticide olması gereken en önemli beceriler arasındadır. Bu önem, örgüt

çalışanlarının motivasyonlarını arttıracak ve hangi becerilere sahip olduklarını keşfetmelerini sağlayacaktır (Paşaoğlu, 2013, s. 15). İletişim becerisi, tüm örgüt kademelerinde aynı öneme sahiptir çünkü her kademe yöneticisi, çalışanlarla sürekli ilişki içinde olması gerekmektedir (Genç, 2010, s. 20; Can ve Güney, 2011, s. 145).

Beşerî ilişkiler Becerisi: Yöneticilerin; başkalarını anlama, onlarla anlaşabilme ve birlikte çalışabilme, çevresindekilerle iyi ilişkiler kurma, yöneltme ve özendirme, arzu ve ihtiyaçlarını önemseme ve sorunlarına çözüm bulma, farklı yaşam biçimleri ve farklı kültürlerle sahip birey ve gruplarla çalışabilme ve geçinebilme gibi özelliklerle ilgili bir beceriler bütünüdür (Akdemir, 2014, s. 129). Yönetimde başarıya ulaşmak için çalışanlarla ikili ilişkileri ve etkileşimi sağlamak önemlidir. Çalışanlar ile birlikte istenen amaçlara ulaşılabiliriyorsa, ailenin bir bireyi gibi görüp sevincinde, sıkıntısında ve sorunlarında birlikte olup karşılıklı paylaşımların sağlanması gereklidir. Beşerî ilişkiler becerisinde bütün bunları gerçekleştiren bir yönetici olmalıdır (Paşaoğlu 2013, s. 12-14).

Analitik Beceri: Bu beceri yöneticilerin; gerekli olan yol ve yöntemleri bilerek belirli olmayan ve karmaşık durumları çözülebilmesi, örgütün amaçlarını, stratejilerini ve planlarını hazırlayabilme ve bütün bunların sonuçlarını tahmin edebilme yeteneği biçiminde ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Özutku, 2010). Genel itibarıyla bütün yönetim düzeylerinde olması gereken bu beceri, genelde uzun vadeli geleceğe yönelik stratejilerle ilgilenilmesi riskin, belirsizliğin olması nedeniyle daha çok üst düzey yöneticilerin analitik beceriye sahip olması gerekmektedir.

Karar Verme Becerisi: Örgüt yöneticilerinin belirlenen amaçlara ulaşmada ve karşılaşılan sorunları çözmeye ortaya çıkan alternatiflerden birini tercih etmesi olarak ifade edilmektedir (Paşaoğlu, 2013, s. 16; Genç, 2010, s. 20). Karar verme becerisi, yönetim fonksiyonlarını yöneten ve örgütün tüm kademesindeki yöneticiler için en temel görevlerden biri olmasının yanı sıra üst düzey yöneticiler için çok daha önem arz etmektedir. Çünkü çoğunlukla alt ve orta düzeydeki yöneticiler, üst yönetimin verdiği kararlar doğrultusunda faaliyetlerini yürütmektedirler (Genç, 2010, s. 20; Efil, 1999, s. 13).

Kavramsal Beceri: Karar verme veya tercih yapma ile ilgili bir beceridir ve yöneticilerin, örgütü bir bütün olarak görebilme (Eren, 2016, s. 13; Mirze, 2014, s. 41; Mucuk, 2005, s. 133; Tuncer vd., 2014, s. 174; Ulukan, 2015, s. 114) ve koordine

edebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Besler, 2012, s. 16). Örgütün bir bütün içindeki parçalar (bölümler gibi) arasındaki ilişkileri anlama, dış çevredeki gelişmeleri ve değişimleri (ekonomik, teknolojik, sosyo-kültürel, politik gibi) takip ederek uyum sağlama ve örgüte olası etkilerini öngörme becerisi biçiminde de ifade edilmektedir. Yönetici sadece işletme içi durumu dikkate almamalı, birlikte örgüt dışı kurum ve kuruluşları da takip etmelidir (Paşaoğlu 2013, s. 14). Yöneticinin aynı zamanda uzun ve kısa vadeli sayısal ve sözel verileri okuyup yorumlayabilmesi somut ve soyut çözüm becerilerini gösterebilmesidir.

1.2. Yönetici

Yöneticilik, genel olarak bakıldığında evrensel bir olgu olduğu söylenmektedir. Toplumun en küçüğü olan aileden başlayarak statü ve makam farkı bulunan her toplulukta, yönetim ve yöneticilikten bahsedilmektedir. (Sosyal Bilimler Ansiklopedisi, 1990, s. 257). Yönetici, yönetim sürecini en doğru şekilde örgüte çalışan birey biçiminde tanımlanabilmektedir. Örgütün belirlemiş olduğu amaçlara ulaşmak için mevcut olan beşerî ve fiziki kaynakları etkili ve verimli bir şekilde bir araya getirerek, yöneten kişi şeklinde ifade edilmektedir (Şahin, 2011, s. 12).

1.2.1. Yöneticinin Tanımı ve Özellikleri

Yöneticilik, bilgi ve deneyimlerini kullanarak başkaları ile beraber çalışma ve onlar aracılığı ile işleri yerine getirme ve belirlenen amaçlara ulaşma faaliyeti; yönetici ise bunlara kendi kişisel beceri ve yeteneklerini de ilâve ederek aktif yöneticilik işini yürüten kişi olarak, ifade edilmektedir (Koçel, 2011, s. 63). Başka bir ifadeyle ise başkaları vasıtasıyla iş yapma sanatı olarak nitelendirilen yöneticilik, aslında iş yapma değil yaptırtma sanatı şeklinde tanımlanmaktadır (Özalp, 1999, s. 8-9).

Drucker (1994, s. 102) yöneticiyi, bilginin uygulamaya koyulmasından ve performansından sorumlu olan kişi; Ülgen ve Mirze (2007, s. 24-25) ise, sorumlu olduğu görevlerde etkili ve verimli biçimde örgütü amaçlarına ulaştırmakla görevli kişi olarak tanımlamaktadır ve yöneticinin başka yönlerine vurgu yapmaktadırlar. Yine yönetici, belirlenmiş olan amaçlar ve hedefler kapsamında, belirli bir zamanda elindeki maddi ve beşerî kaynakları bir araya getirerek, çevresel değişimleri ve gelişimleri dikkate alan, yönlendiren ve bu kaynakların etkinlik ve verimliliğinden

sorumlu olan kişi olarak tanımlanmıştır (Dinçer ve Fidan, 2012, s.49; Mirze, 2014, s. 40; Ülgen ve Mirze, 2007, s. 24).

Yöneticiler, liderlik etme, destek verme, vizyon sağlama, eğitim, isteklendirme, özgünlüğü geliştirme ve sorun çözme gibi yeni rolleri de yüklenmişlerdir. İmkân ve olanaklardan çeşitli araçlardan ustaca yararlanarak yönetiminden sorumluluğu olduğu personelden en iyi verimi alması, meydana gelen değişimlere uyum göstermesi, yöneticinin vizyonuna, yaratıcılığına, yenilikçiliğe, etkin iletişim beceri seviyesine bağlıdır. Bu seviyeye sahip bir birey de günümüz yöneticisi olmalıdır. Aşağıdaki Tablo 2’de güncel yönetim anlayışına sahip olan yönetici ile geleneksel yönetici ayrımı sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. Yöneticilerin Eski ve Yeni Tip Özellikleri

Eski Tip Yönetici	Yeni Tip Yönetici
<ul style="list-style-type: none">▪ Yönetici veya patron gibi düşünmektedir,▪ Genel olarak komuta zincirini takip etmektedir,▪ Kurulu bir örgüt yapısı içinde çalışmaktadır,▪ Kararların çoğunu tek başına almaktadır,▪ Bilgiyi genellikle saklamaktadır ve son olarak;▪ Pazarlama veya finans gibi büyük bir disipline hâkim olmaya çalışmaktadır.	<ul style="list-style-type: none">▪ Destekleyici, takım lideri veya danışman gibi düşünmektedir,▪ Örgüt çalışanlarına yol göstermektedir,▪ Piyasadaki değişime cevap vermek için örgüt yapısını değiştirmeye açıktır,▪ Örgüt üyelerini karara katılmaya davet etmektedir,▪ Genellikle bilgiyi örgüt üleriyle paylaşır,▪ Yönetimsel disiplinleri geniş bir düzene yaymaya çalışır ve son olarak;▪ Sonuç ve çözüm odaklı olmaktadır.

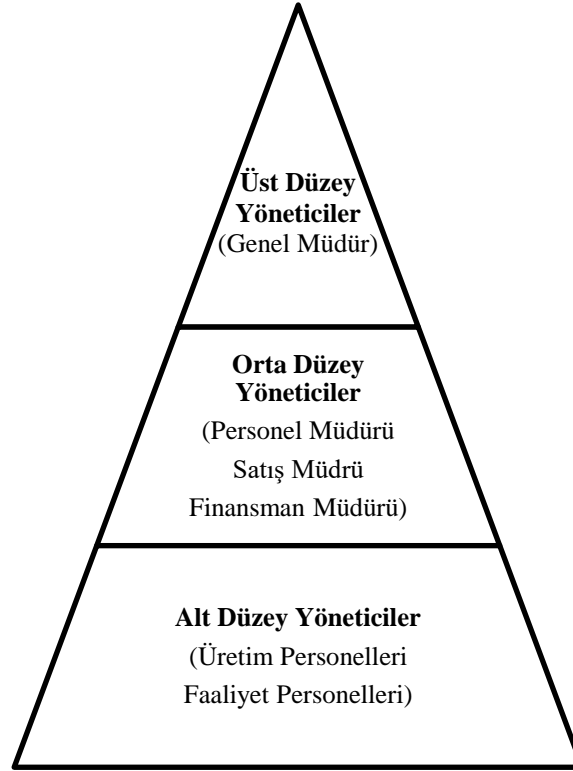
Kaynak: (Lewis vd., 1995, s. 25).

Yöneticilikte gelecek odaklı ve güncel olabilmek, ilk olarak geleneksel olan yöneticilik özelliklerinden daha fazla rol ve özelliği beraberinde gerektirmektedir. Güncel yönetim anlayışının gerektirdiği bu özellikler; birbirine motive edilmiş uyumlu bir grup yaratıcı, değişime açık, teknoloji ile bir bütün oluşturmuş etkin ve etkili iletişim sahibi niteliklerden oluşmaktadır.

1.2.2. Düzeylerine Göre Yöneticiler

Yöneticilerin içinde bulunduğu örgütlerden başka bu örgüt yapıları içinde farklı yönetim kademeleri, bu kademelere göre de; farklı unvanlar, yöneticiler, görevler, roller, işlevler ve ihtiyaç duyulan yetenek ve beceriler bulunmaktadır. Yönetimin belirlenen amaçlara ulaşılmasında yapılan faaliyetler bütünü olduğuna

göre, küçük bir örgütte dahi birden fazla yöneticiye ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetimsel uygulamalar sadece tek yönetim kademesi veya düzeyinde olmayıp, farklı düzeylerde görülmektedir. Hiyerarşik bir yapıda olan bu klasik örgüt yapılarında alt düzeylerde çalışan yönetici sayısı üst düzeylerdekilere göre daha fazla olduğu için örgütsel yapı piramidi veya üçgeni kavramı ortaya çıkmıştır. Bu yönetim üçgeni bölümlere ayrıldığında üst-orta-alt düzey yöneticiler olmak üzere üç şekilde incelemek mümkün olmaktadır (Mucuk, 1999, s. 141-142). Yönetim piramidi ve örnekleri aşağıdaki Şekil 4'te görülmektedir.



Şekil 4. Yönetim Piramidi (Yönetim Üçgeni)

1.2.2.1.Üst Düzey Yöneticiler

Örgütün en tepesinde buldukları için tepe yöneticileri olarak da nitelendirilen üst düzey yöneticiler, örgüt yönetimi ile ilgili kararlar almada ve bütün çalışanları ilgilendiren politika ve felsefeler belirlemekten sorumlu tutulmaktadır (Robbins, 2013, s. 5). Örgütün hedefleri doğrultusunda çevre analizi, örgütün değerlendirilmesi ve alternatif stratejilerin oluşturulmasını sağlamak (Dinçer ve Fidan, 2012, s. 45), örgüt misyonunu, vizyonunu, stratejilerini belirlemek (Çakırer, 2013, s. 126) ve bunları gerçekleştirmek için gerekli kararları almaktan sorumlu kişiler biçiminde tanımlanmaktadır (Karalar, 2009, s. 194). Üst düzey yöneticiler, uzun vadede geleceği

düşünmektedirler ve genel çevre eğilimlerine, örgütün tüm başarısına müdahale etmektedirler. Bu yöneticiler bu nedenle, aynı zamanda şirket kültürünü de etkilemektedirler (Özalp, 1999, s. 9).

Örgüt kapsamında kararlar vererek, örgütün genelini etkileyen planlar yapmaktan sorumlu olan yöneticiler; şirket sahibi, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurul üyeleri, genel müdür ve müdür yardımcıları, koordinatörler (Mirze, 2014, s. 40; Mucuk, 2014, s. 133; Ulukan, 2015, s. 112; Tuncer vd., 2014, s. 172), başkan , başkan vekilleri, bakanlar, uygulayıcı genel müdür, kurul başkanı (Robbins, 2013, s. 5;Paşaoğlu, 2013, s. 11), CEO, tepe yöneticileri (Tuncer vd., 2014, s. 172; Karalar, 2009, s. 194) gibi çeşitli unvanları olan yöneticilerden oluşmaktadır. Kamu sektöründe ise belediye başkanı, vali, rektör (Mirze, 2014, s. 40; Besler, 2012, s. 15), il müdürü gibi yöneticiler de üst düzey yöneticilere örnek gösterilebilmektedir.

1.2.2.2.Orta Düzey Yöneticiler

Yönetim piramidinin ortasında bulunan ve genel olarak örgütün fonksiyonlarını yönetmekle sorumlu olan yöneticilerden oluşmaktadır. Üst düzey yöneticilerin belirlemiş oldukları amaç, strateji ve politikaları, üst yönetime sorumlu bir şekilde (Dinçer ve Fidan, 2012, s. 46; Karalar, 2009, s. 194), alt düzey yöneticiler için detaylandırılması, ayrıntılı planlar ve prosedürler geliştirilmesi ve onların koordine edilmesi (Mucuk, 2014, s. 133), yönetilmesi, iyi ilişkilerin geliştirilmesi, çatışmaların yönetilmesi ve çözülmesini sağlayan yöneticilerden oluşmaktadır. Aynı zamanda amaç, hedef, plan, politika ve stratejilerin tatbik edilmesi için çalışanların yönlendirilmesi ve denetlenmesi görevlerini de üstlenen yönetici türleridir.

Üst ve alt düzey yöneticiler arasında bağlantı görevi yapan bu yönetici türleri; örgütlerdeki bölüm başkanları veya müdürleri, bölge müdürlerini, mağaza yöneticileri, proje lideri, müdür yardımcısı, dekan (Mirze, 2014, s. 41), şube müdürü, departman müdürü, genel sekreter, fabrika müdürü, direktör (Mucuk, 2014, s. 133-134) gibi unvanlara sahip yöneticiler orta düzey yöneticiler olarak görülmektedir. Günümüzde örgütler, kademe azaltma, küçülme, personel güçlendirme faaliyetleri nedeniyle daha basık ve yalın bir örgüt yapısı benimsemekte oldukları için orta düzey yöneticilere duyulan ihtiyaç giderek azalmaktadır.

1.2.2.3.Alt Düzey Yöneticiler

Örgüt içindeki günlük faaliyetleri yerine getiren; işçiler, teknik veya ticari çalışanlar, büro çalışanlarının gözetiminden sorumlu ilk düzey yöneticiler alt düzey yöneticiler olarak ifade edilmektedir. Genel olarak orta düzey yöneticilere karşı sorumlu olmaktadır ve çalışanları ilk elden yöneten, gözeten ve denetleyen; gerektiği durumlarda düzeltmelerin yapılmasını sağlayan yöneticilerden oluşmaktadırlar. Örgüt içindeki çalışanların günlük rutin işleri yapmalarını sağlamaktan sorumludurlar (Boone ve Kurtz, 2013, s. 220), aynı zamanda yapılması gereken işlerin verilen sürede ve istenen standartlarda yapılmasından sorumludurlar. Bu sorumlulukları ise, işçi, memur, hizmetli gibi çalışanlar ile vasıfsız çalışanları yönlendirerek yerine getirmektedirler.

Alt düzey yöneticiler; takım liderleri, vardiya sorumlusu, büro yöneticisi, ürün hattı yöneticisi, şef, ustabaşı (Mirze, 2014, s. 41; Mucuk, 2014, s. 134; Papatya, 2015, s. 197), formen, program yöneticisi, bölüm şefi, ofis yöneticisi (Karalar, 2009, s. 194) gibi unvanlara sahip yöneticilerden oluşmaktadır.

1.2.3. Yöneticinin Sorumlulukları

Yaşanan teknolojik ve iktisadi gelişmeler ile çevre koşullarındaki sürekli değişimlere bağlı olarak örgütlerin yapıları ve faaliyetlerinde meydana gelen gelişmeler işletmeleri başarılı bir şekilde amaçlarına ulaştıracak yeterliliğe sahip yöneticilere ihtiyacı arttırmıştır. Bir örgütü başarıya götüren en temel unsur, sorumluluk sahibi yöneticiler ve bu sorumluluklarının farkında olan yöneticilerin varlığıdır. Çünkü yönetimde, mevcut kaynaklar, imkânlar ve koşullar nitelikli ve sorumluluk sahibi yöneticilerin elinde başarıya ulaşmaktadır. Etkili ve verimli bir yönetim için, yöneticinin çalışanlara nasıl bir tutum sergilediğine, sorumluluklarını ne derecede yerine getirerek onlara rol model olduğuna bağlıdır. Çünkü yöneticinin sergilemiş olduğu tutum ve değerler, kendine düşen sorumlulukları yerine getirip getirmediği, yönetiminde çalışan bireylerin verimini doğrudan etkilemektedir. Yöneticinin sorumluluklarını bilip, kendine ve çalışanların değerine inanması da çalışanların kendisini örgüt ailesin bir parçası olarak görmektedir (Gümüş, 1995, s. 370).Bu bağlamda yöneticilerin görevlerinde etkili olan, en önemli üç sorumluluğu; etik, sosyal ve ekonomik sorumlulukları açıklanacaktır.

1.2.3.1.Etik Sorumlulukları

Doğru-yanlış, iyi-kötü gibi bireysel ve toplumsal ilişkileri düzenleyen insanlar tarafından kurulmuş kurallar bütünü olarak insan davranışlarının incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Kırel, 2000, s. 2). Başka bir ifadeyle, etik iyi insan olmanın ne olduğunu açıklamaya çalışan, davranışların yönetilmesinde yol gösteren ve sınırlamalar koyan, sosyal kurallar bütünü şeklindeydir (Yatkın,2013 s. 3). Bir örgütte ise etik, örgüt yapısı ve çalışanların oluşturmuş olduğu ortak kültür, prensipler ve standartlarla ilgili bir durumdur. Yönetmel anlamda belirli kurallar veya etik standartlar bağlamında belirli kararları açıklamaktadır. Örgüt içinde daha çok ortak kültürel değerlere ve çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Dowling ve Schuler, 1990, s. 163). Güncel yönetim anlayışında etik, artık yönetimin bir disiplini olarak gelişme göstermektedir ve ortaya çıkışı ile gelişimi 1960 yıllarındaki sosyal sorumluluk hareketleri ile gerçekteşmiştir. Bu hareketle, örgütlerin gerek kâinatın iktisadi hazinesinden yararlanmaları gerekse yöneticilerinin ortaya koyduğu ölçülerle örgüt çalışanlarının dolayısıyla da toplumun refahını ve sosyal ahlâka tesir ettiği düşünçesine dayanmaktadır. Çalışma hayatı giderek daha da karmaşık, yoğun ve oldukça dinamik bir yarışın sergilendiği bir durum olmaktadır. Böyle bir zemin de yöneticilerin güzel davranışlar göstermeleri ile birlikte çalışanlarına ve kendilerini hüsrana uğratmama gibi bir mesuliyete sahip olmaları, yöneticilerin sorumluluklarını meydana getirmiştir. (Dinçer, 1997).

İnsani değerleri oluşturan en önemli unsurlardan üçünün bilgi, erdem ve akıl olduğu vurgusu yapılmaktadır (Özgür, 2013, s. 21). Geçmişi anlayarak, geleceğe bakabilmek, akılcı ve yapılabılır stratejiler geliştirebilmek, bu stratejilere ulaşılacak alternatifleri belirleyebilmek, iç ve dış çevre analizlerini iyi yapabilmek gerekmektedir. Örgüt içinde yöneticinin olan tutumu, çalışma ortamındaki belirlemiş olduğu değerler, saygılı olup olmaması gibi özellikler birey ve toplumun verimliliğini etkilemektedir. Geleceğin belirsizlik içinde olması ve bu belirsizliğin sebebi ile de geleceğe şekillendirmedeki zorlukların üstesinden gelebilmek, belirsizlikleri öngörülebilir hale getirmek, örgütün varlığını sürdürmek ve sürekli gelişmeyi sağlayabilmek etkili bir yöneticinin varlığı ile sağlanmaktadır. İnsan olabilmenin bir gerekliliği olan hem akıl ve düşünce hem de etik bir yöneticinin varlığı örgütün başarıya ulaşmasında en önemli aktördür (Karakaya ve Öner-Şeker, 2019, s. 160).

Yöneticilerin adil bir çalışma ortamı oluşturması, çalışanları ile uyumlu, onlara karşı dürüst ve güvenilir olması aynı zamanda da çalışanlara karşı ilgili ve saygılı olması çalışanlar için emsal teşkil edecek bir davranış modeli olmasını sağlamaktadır (Brown vd. 2005, s.117- 134). Etik bir örgüt ortamının oluşturulmasında en temel faktör yöneticinin sergilemiş olduğu davranışlardır biçiminde ifade edilmektedir (Dickson vd., 2001, s. 197-218).

1.2.3.2.Sosyal Sorumlulukları

Sosyal sorumluluk kavramı günümüze kadar çeşitli yönleriyle değerlendirilmiştir. Fakat öne çıkan iki önemli görüş; Milton Friedman (1960-1970) sosyal sorumluluk kavramı hakkında, örgüt içinde karlılığı artırmak için sıkı çalışma rekabet edebilmede işin ve çalışanların durumlarını geliştirme ve ödenen vergiler gibi dar bir tanımlama yapmıştır. Friedmana göre işletmenin sosyal sorumluluğunun olmadığı amaçlarının kar etmek olduğu, sorumluluğun bireylerin görevi olabileceğine vurgu yapmıştır (Hampton, 1986, s. 10; Baron, 1993, s. 507). Ancak güncel yönetim anlayışına göre, örgütlerin doğrudan ya da dolaylı yolla ilişkide bulunduğu hissedarlar, çalışanlar, sivil toplum kuruluşları, devlet ve toplumdan etkilenmektedir. Bu da örgütlerin yönetim süreçlerinde geniş bir sosyal sorumluluk ağının öne çıktığı görülmektedir (Hampton, 1986, s. 108-110; Schepers, 2006, s. 18; Sacco ve Viviani, 2006, s. 75; Munilla ve Milles, 2005, s. 373-374). Bu nedenle de iş dünyasında faaliyetlerini yürütürken alacakları kararda öncelikle toplumun amaçlarını ve insan ihtiyaçlarının genelini düşünmeleri gerekmektedir (Bateman ve Zeithaml, 1990, s. 244).

Yönetim de birlik beraberlik ve koordinasyon ile örgüt amaçları doğrultusunda sosyo ekonomik ve kültürel değerler önem kazanmıştır. Bu değerler tabii ki yöneticilerin sosyal sorumluluk algılarını da gündemin merkezi haline getirmiştir. Etik bir davranış olarak ele alınan sosyal sorumluluk olgusu bu bağlamda yöneticilerin hissedarlara, müşterilere toplum ahlakına saygılı, hesap verebilir, şeffaflık ile bir kültür haline getirilmesi gerekliliği sonucuna varılmaktadır (Clarkson, 1995, s. 95; Kotler ve Lee, 2006, s. 3; Scheper, 2006, s. 20; Windsor, 2006, s. 98). Sosyal sorumluluk kavramının diğer önemli bir boyutu ise gönüllü olmaktadır. Yöneticilerin sosyal sorumluluk konusunda gönüllü olması demek istekli olması anlamına gelmektedir. Kotler ve Lee (2006); toplumun refahı için örgütün kaynakları ile kendi arzu ve

istekleri doğrultusunda zorlamadan üstlenilen yükümlülük olarak tanımlanmaktadır. Yöneticiler yükümlülüklerini toplumun refahını öncelik olarak görerek yerine getirmelidir. Yapılacak olan yeni yatırımlar, çalışma olanakları, ürün/hizmet üretiminde karlılığını artırılması ve vergilerin düzenli biçimde ödenmesi gibi sorumluluklar bunları kapsamaktadır.

Sosyal sorumluluk, aynı zamanda sürdürülebilirlik ile de oldukça yakından ilişkilidir. Yöneticiler karar verirken, çevreci bir anlayışla da hareket etmelidir; örgüt kaynaklarını rasyonel şekilde kullanarak, geri dönüşümlerini sağlamaya önem vermeli ve çevreye zarar yerine fayda sağlamalıdır. Bunların yanı sıra paydaşları ile ortaklaşa yapılan projeler kapsamında bilgi, kaynak, alt yapı, eğitim, insan kaynağı örgüt tarafından toplum yararına gönüllülük esası ile sunulmalıdır (Barutçugil, 2004, s. 220-223; Jenkins ve Yakovleva, 2006, s. 271, s. 276). Bu sorumluluklar yerine getirilerek; çalışanlarda gururlanma istek ve arzulu bir motivasyon, rekabet ortamında rakibe karşı üstünlük, vergi indirimi, örgütün imajında artış, tanınırlık, itibar, en önemlisi de toplum tarafından benimsenme sahiplenme gibi pek çok olumlu katkılar sağlanmaktadır (Özgen, 2006, s. 9-40; STGP, 2005, s. 133).

1.2.3.3. Ekonomik Sorumlulukları

Küreselleşme ile birlikte sınırların ortadan kalktığı, hızlı bilgi teknoloji ağının kullanıldığı bir dönemde, sosyo ekonomik modele sahip olan örgütlerin yapılarındaki değişimler, yöneticilerin görev ve sorumluluklarında değişikliklere neden olmuştur. Yöneticiler çeşitli yönetim uygulamalarını yerine getirirken diğer sorumluluklarının yanında temelde ekonomik sorumluluklar üstlenmektedir. Bu ekonomik sorumlulukları yerine getirirken yöneticiler kar elde etmek, kaynakların akışını maksimum seviyeye getirme ve risk unsurunun minimum seviyede olmasını gerektiren üç temel unsuru göz önünde bulundurmalıdır. Yöneticilerin sorumlulukları özellikle klasik anlayışta kaynakların etkin ve verimli kullanılması sonucu kârı artıracaktır. Kârın artırılması ekonomik sorumlulukta ağırlıklı olarak yer verilmiştir (Hatipoğlu, 1999, s. 46).

Güncel yönetim anlayışında da yöneticiler örgüt ve sosyal çevrede denge kurmaya öncelik tanımaktadır. Bu dengede yöneticiler örgütün geleceğini koruma adına çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, toplum arasında kurulacak dengeli bir bağdan oluşmaktadır (Clark, 1977, s. 8). Ancak yöneticilerin ekonomik sorumluluklarını yeterince yerine getirmedeki başarısı yöneticilerin sosyal sorumluluklarıyla da doğru

orantılıdır (Dinçer, 1998, s. 155). Yöneticilerin sosyal sorumluluklarında başarılı olabilmesi için öncelikle ekonomik başarıyı elde etmesi gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında ise, denge kurmaya yöneticilerin ekonomik sosyal sorumlulukları, sosyal sorumlulukları ile paralel bir yapı içinde; sosyal sorumlulukları da etik sorumlulukları ile paralel bir yapı içerisindedir. Buradan bu üç sorumluluğun birbirinden ayrı düşünülmemeyeceği yargısına varılmaktadır.

1.2.3.4.Teknolojik Sorumlulukları

Teknolojinin sadece Gayrisafi Yurt İçi Hasıla'daki değişim ile birlikte; yaşam süresini, sağlık koşullarını ve boş zamanı artırdığı gözlenmektedir. Diğer taraftan da, teknoloji stres, eşitsizlik ve iş güvencesizliğini de artırabiliyor. Risk almaktan kaçınma, harcamaların azalması ve iş veriminin düşmesi tehlikelerine karşıda son zamanlar da refah ekonomisi çalışmaları ile birlikte dikkat çekmektedir. Sadece bir alanda oyun oynamak gibi değildir. Çok çeşitli alanlarda bilgi edinebilen, uygulanabilen zihin ve görüş yeteneğine sahip sistemleri ifade eden, teknoloji, en nihayetinde, insanın oluşturduğu, amaçlar için bir araya getirilen araçlar tertibi olmaktan başka bir şey değildir.

Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte teknolojinin takip edilmesi yalnızca bireyler için değil yöneticiler için de oldukça önemlidir. Dünyanın dönüşümünde öldürücü rol oynayan teknolojiyi, hem bireysel hem toplumsal olarak, , hukuksal siyasal ve ahlaksal sorumluluk ve yükümlülüklerde bağımsız bir şekilde, değerlendirmek olası değildir (Özlem, 2002). Ahlaki davranış da daha bilinçli, daha gerçekçi olmalı ve daha fazlasını hesaba katmalıdır. Teknolojinin varlığında sorumluluk yükü budur. Çağdaş teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde bir edim kazanmak, ülkelerin bilim ve teknoloji stratejisini etkin bir şekilde oluşturması ve bu strateji ile işe koşması ile orantılı olmaktadır.

Etkili bir teknolojik liderin sorumluluğu, hızla değişen gelişen bilgi ve donanımın yanı sıra eğitimde ve teknoloji kullanımı yanı sıra değişikliklerin de farkında olmak zorundadır. Fırsatları yakalama; yanlış anlamaları değiştirme; başkalarını harekete geçirme; hayal kırıklıklarına uğrayan takipçileri ikna etmektir (Durnal, 2018). Bilgi beceri ve eğitim için gelecekteki teknoloji tabanına uygun vizyon ve stratejik çalışma uygulamalarını destekleme ve yönetme sorumluluğunun taşıyıcılarıdır.

1.2.4. Yöneticiye Komşu Kavramlar

Tanımında pek çok farklılıklar bulunan yönetici ile ilgili gerek İngilizce gerekse Türkçe kaynaklarda aynı anlama gelen birçok terim veya unvan bulunmaktadır. Bunlardan en güncel ve sık kullanılanları; girişimci ve stratejist olmakla birlikte idareci, müdür, denetleyici, yürütücü, lider, mentor, kolaylaştırıcı, mümkün kılıcı, gibi unvanların da yöneticiyi ifade etmede kullanıldığı görülmektedir (Koçel, 2011, s. 63). Bu unvanlar, görevlerindeki farklılıklardan dolayı birbirlerinden ayrılmakta ve özellikle de son zamanlarda, amaca göre, yönetici unvanının yerine kullanılabilirler. 21. Yüzyıldaki örgütler, sürekli rekabetin olduğu, hızlı değişim ve gelişmelerin yaşandığı bir çevrede faaliyet göstermektedirler. Örgütlerin küreselleşmesi ile sınırlarının genişlemesi ve ortak yatırımlar ile çok kültürlü çalışma yaşamlarına yönelmeleri, bu örgütlerin daha iyi yönetilmesini, etkin ve verimli çalışmasının önemini daha da arttırmıştır.

Bu faktörler ve karmaşık örgüt ortamlarında iş görmek durumunda olan en önemli çalışan ise yöneticidir. İnsanların arzu ve ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, dolayısı ile toplumsal refahın artırılmasından daha kaliteli yaşam koşullarına sahip olmaya kadar birçok konuda olumlu gelişmeler sağlayabilmek için, örgütleri etkili ve verimli bir biçimde çalıştırma sorumluluğu yöneticilere ait bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden de yöneticilerden beklenen rol ve sorumluluklar giderek artmakta, yöneticilerin çalışanları yönetmenin yanı sıra, onlara rol model olma, motive etme, liderlik etme gibi sorumlulukları da ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın bu kısmında, yöneticinin sorumlulukları bağlamında gelişme gösteren unvanlardan girişimci, stratejist ve yöneticiye komşu kavramlardan diğer unvanlar açıklanacaktır.

1.2.4.1. Girişimci

Teknoloji ve bilimin hızla gelişmesi toplumun yapısını da değiştirmektedir. Değişen toplumda fark yaratıcı ve ekonomik bir kazanım sağlayabilen girişimci günümüz küreselleşen dünya şartlarında önemini artırmıştır (Arslan, 2002, s. 2). Girişim niyet, hareket, başlama, gerçekleştirme ve uygulama denkleminin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır. Bu eylemlerin müsebbibi birey de girişimci olarak nitelendirilmektedir. Öncelikle fırsatları yakalama ya da fırsat yaratma, geleceği ön görme de sağlanan fikirlerin analizi, planlanması, tasarlanması, yorumlanması ile birlikte atılıma geçmektir (Aytaç ve İlhan, 2007). Girişimci her şeyden önce bir

insandır. Belirginleşmemiş bir bedelle satmak üzere üretimin girdilerini ve hizmetlerini satın alan ve üreten, kendisine ait veya başkalarından elde ettiği sermayeyi üretim unsurlarına yatıran böylelikle, kâr-zarar etme ihtimalini öngören bireyler olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2007, s. 24).

Neo-klasik anlayışı başlatan Alfred Marshall girişimciliği, mal ve hizmet üretmekle birlikte kontrol ve denetim fonksiyon görevlerini yerine getirirken bu tavırlarından kaynaklanan bütün riski ve sorumlulukları kabullenen kişi olarak açıklamıştır (Güney, 2008, s. 6). Doğal sermaye, kaynaklar, iş gücü ve girişimcilik ekonomik anlamda gelişmişliği ve genişliği ifade eden temel unsurlar; olurken, günümüzde en etken faktör girişimcilik olarak görülmektedir. Fiziki unsurların ekonomik çıktıları azalırken, fikirsel emeğin ekonomik değeri endüstri bilgi toplumuna geçişte artmaktadır (Balaban ve Özdemir, 2008, s. 134). Girişimci olmak, kaynaklar hakkında öngöründe bulunarak, yapılacak işleri planlamak, ihtiyaç duyulan kaynakları elde etmek, girdileri işleyip karlı bir şekilde tüketicilere sunma becerisine sahip olan; ürün ve hizmeti üretmede kar ve zararı göze alarak, sermayeyi yatırıma dönüştüren kişi biçiminde ifade edilmektedir (Bozkurt, 2006, s. 94; Küçük, 2005).

Girişimcilik kavramı ile ilgili yapılan bütün açıklamalarda girişimciliğin örgütlerde ya da insanlarda olan, bazılarında ise olmayan diğer bir ifade ile ya hep ya hiç biçiminde bir özelliğinin olduğudur. Girişimci için para ya da diğer maddesel varlıklardan çok kendisinde var olan girişimcilik ruhu, rasyonel davranış yetisi ve motivasyon önemlidir. Gelecekte yasayan, olası fırsatlar yakalamasını bilen, hayalci vizyon sahibi değişim casusu, bireylerin en büyük zenginliği zekâ enerji ve deneyim olduğudur. Girişimciler salt fırsatçı değildir. Yenilikçi ve yaratıcı bir yapıya sahiptirler. Fırsatlarda bu yapının sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Girişimci olmak demek, öncelikle risk almayı gerektirmektedir. Bu yönü ile girişimci olmanın birtakım avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Öncelikle dezavantajların ele alacak olursak;

Girişimciler kendi işlerinin sahibi gibi görünse de tam bir serbestliğe sahip olamamaktadırlar. Sürekli olarak yatırımcıların, müşterilerin ve kamu otoritelerinin beklentileri ve taleplerine karşılık baskısı altındadırlar. Aynı zamanda da yerine getirilmesi gereken yasal işlemleri yerine getirme yükümlülükleri nedeni ile fırsatları değerlendirme ve düşünme fonksiyonunda kayıplara neden olmaktadır. İşletmede

çalışanlar pazarlama, finansman ya da personel gibi bir alanda uzmanlaşırken, girişimciler işletmenin tüm fonksiyonlarını yönetmek zorundadırlar iş yapma kapasiteleri mevcut kaynakları ile sınırlı olması nedeniyle de hayalin kurduğu büyük projelerden vazgeçebilmektedir. Riski ile çalışmaktadır. Hayatta kalabilecek ya da faaliyetlerini sürdürecekt kadar para kazanabilme garantisi de yoktur. Zarar ettiğinde buna dayanabilecek ve hayatını sürdürmeye devam edebilecek imkânlarla ve güce sahip olması gerekir. Bu anlamda yüksek düzeyde iş stresi vardır. Girişimcide mesai kavramı yoktur. Özellikle başlangıç aşamasında gününün tamamı işle geçer. Uzun çalışma saatleri girişimcinin sadece tüm enerjisini yok etmekle kalmaz, özel yaşamına ait zamanlardan da çalar. Sosyal ve aile yaşamı olumsuz yönde etkilenir. Kişisel uğraşları ve hobilerine ayıracak bir zaman dilimi kalmaz.

Girişimcinin yoğun ve uzun tempoda çalışması sadece kendisinin özveride bulunmasına neden olmamaktadır. Bu durumun yansımaları aile ilişkilerinde gerilimler ve yüksek düzeyde stres gibi olumsuz yönde etkilemekte ve boşanmalar da artmaktadır. Bu nedenle bir işletme kurulurken, girişimci işletmesini kurmak için ne ölçüde fedakârlıkta bulunabileceğini iyi kestirmelidir. Belirsizliğin, riskin ve yoğun çalışma temposu hazımsızlık, bel ve sırt ağrıları, ülser, uykusuzluk ile şiddetli baş ağrıları gibi fiziksel problemleri de beraberinde getirmektedir.

Maddi olduğu kadar maddi olmayan unsurların da girişimcilerin gözünde de büyük değere sahip olduğu gözlenmekle birlikte avantajları da şu şekilde özetlenebilir;

Bağımsızlık ihtiyacı ve karar verme özgürlüğü girişimcilerin en temel amaçlarından olup en büyük gerekçe olarak gösterilmektedir. Kendi işinin patronu olma girişimciliğin özendirici en temel unsurdur. Özgür olma arzusu, ile birlikte karar verme gücünün sadece kendinde olması girişimciyi motive etmektedir. Bir iş fikri oluşturma ve kendi işini kurma da tek sorumlunun kendisi olduğunu bilmek, girişimciye başarı hissi vermektedir. Başarı elde etme ve kazanma güdüsünün verdiği haz ise, diğer bireylerin kendi işlerini kurmada teşvik edici olmaktadır. İşletme kar etikçide girişimcinin zenginliği artacaktır. Girişimci kendini geliştirme ve becerilerini kullanma kapasitesine olanak sağlamaktadır. İş yaratma ile diğer insanların iş bulma ve yapma kapasitesindeki artış ile de toplumsal bir fayda sağlamaktadır.

1.2.4.2.Stratejist

Strateji rakiplerinin de faaliyetlerini belirleyerek, uzun vadeli amaçlarına ulaşmada, belli bir sonuca odaklı, aktif kararlar birikimi şeklinde tanımlanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2010, s. 35). Başka bir ifadeyle örgütün nasıl başarılı olabileceğine dair geliştirdiği bütün fikirler olarak ifade edilmektedir (Barcavd., 2006, s. 435). Yönetimin geçmiş ve günümüzde de hemen her yerde var olması ve yapısının genişlemesine paralel olarak; yönetici unvanı da bu gelişmelere bağlı olarak değiştirmiştir. Güncel yönetim anlayışının bütün aşamalarını hayata geçirerek, stratejik başarıya odaklanmakta olan bu unvan; Stratejist olarak nitelendirilmektedir. Stratejist, örgüt amaçlarını saptayan ve stratejileri geliştirerek uygulayan; tepe yöneticiler, yönetim kurulu üyeleri, bölüm yöneticileri, danışmanlar ve uzmanlardan oluşan yönetici grubu şeklinde ifade edilmektedir (Ergin, 1992, s. 31).

1990 yılları sonrası da hâkim olan güncel stratejik yönetim kaynaklarına göre stratejistler aslında sadece tepe yöneticileri değil, sıra dışı şekilde bütün örgüt üyeleri stratejiden sorumlu bir stratejist olarak kabul edilebilmektedirler (Bakoğlu, 2010). Stratejistler, örgütleri istedikleri başarıya ulaştırabilmeleri için tüm kaynaklarını, imkân ve yeteneklerini tahsis etmesini, günümüzü ve geleceği uzun dönemde birbirine bağlayan bir köprü olarak görüp, içsel kaynak ve becerilerini etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayan, örgütü hedeflediği stratejiye başarılı şekilde ulaştıran kişi biçiminde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle de geçmişe ait bilgi ve deneyimleri kullanarak, içinde bulunulan zamanın ihtiyaçlarını karşılamada, iç ve dış çevreyi analiz ederek, elde etmiş olduğu verilerle gelecekte olmayı istediği durum için örgüt elemanlarının da enerjisini de katarak harekete geçiren ve bu hareketleri değişen ve gelişen şartlara göre belirleyen kişidir (Kumkale, 2015, s. 58). Küreselleşen dünyada yöneticiye komşu bir kavram olan stratejistin öncelikle değişebilme, her an karşılaşılabilecekleri dönüşümlere uyum sağlayabilme ve örgüt elemanlarını da yöneltebilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir.

1.2.4.3.Lider

Örgütü başarıya ulaştırmak için, çalışanları motive eden ve çalışanlardan en yüksek verimi almak adına onları en iyi biçimde yönlendiren; yönetimdeki dürüstlük, güven, açıklık ve saygıyı çalışanlarda temel prensip olarak oluşturan kişi biçiminde tanımlanmaktadır (Kıngır ve Şahin, 2005, s. 409). Yönetici olarak liderlik eden

bireyler, çalışanları peşlerinden sürüklerler; takip edilerek, çalışanlar tarafından örnek alınmaktadır. Bu nedenle liderlerin örgüt içindeki tutum ve davranışları, oldukça önem arz etmektedir. Bu konuda Drucker, kişisel dürüstlüğün liderin vazgeçilmez bir ilkesi olması gerektiğini, dürüstlükten yoksun bir liderin meşruiyeti olamayacağına ve zamanla hiç kimse tarafından takip edilmeyeceğine inanmaktadır (Cohen, 2010, s. 83). Örgütlerde liderliğin en temel görevi çalışanlarda güven duygusu uyandırmaktır (Maxwell, 2010, s. 53). Bireysel otorite, çeşitli karakter özellikleri, ileri görüşlülük, doğruluk, cesaret, zekâ gibi bireysel vasıflar liderliğin var oluş özelliklerini yansıtmaktadır.

1.2.4.4. Diğer Komşu Kavramlar

Örgüt yapılarında meydana gelen değişim ve gelişmelere bağlı olarak, yöneticiye yönelik birçok yeni unvan türemiştir. Bu unvanlar genellikle çalışanları doğru yönlendirmek ve onlardan daha çok verim alabilmek için motivasyon kaynağı olarak kullanılmaktadır (Akdemir, 2014, s. 158). Ancak günümüzde bu kadar çeşitliliğin olması; üçüncü şahısları memnun etme, örgüt dışındaki bireyleri etkileyerek, örgütün yurt dışına açılmasıyla kolay iletişim kurma, yabancı unvanlardan esinlenme ve öykünme gibi sebeplerden de kaynaklanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde yönetimde sık kullanılan yönetici unvanlarından lider, koç, mentor ve mümkün kılıcı terimleri açıklanacaktır.

Koç (Coaching, Yönlendirme): yönetici veya amirlerin emri altındaki bireylerin işleri daha çabuk öğrenmesine yardımcı olmayı amaç edinen kişilerdir. Bu görevi yerine getiren kişi (koç), çalışanları yönlendirerek onların potansiyellerini açığa çıkarmasına, gelişmeleri ve başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır (Güney, 2015, s. 138). Koçlar, yapılacak olan işlerle ilgili örnek oluşturmaktadırlar, çalışanların sorularına cevaplar vererek, sorunları çözmeye destek olmaktadır, yeri geldiğinde eleştirir, uyarır ve önerilerde bulunmaktadırlar (Bingöl, 2013, s. 305). Örgüt tarafından değerli bulunan koçluk, gelecek vaat eden ve ileride iyi işler başaracakları umut edilen yönetici veya yönetici adaylarına yatırım yapılması durumudur. Koç kelimesinin İngilizce karşılığı da özel yolcuları taşıyan otobüs; değerli malların taşınması için kullanılan araç demektir (Çınar, 2007; Şimşek, 2013, s. 108). Koç, işte bu işi yapan kişi; yani çalışanları yetiştirme ve geliştirmede kullanılan bir yönetim tarzıdır. Yine Koçel'e (2011, s. 69) göre, çalışanların yeni bilgi, yetenek ve beceri kazanması için

kontrollü olarak sürekli gözlem yapan, yorumlayan ve geri bildirim veren kişi olarak tanımlanmaktadır. Daha çok deneyerek, sorun çözerek, çeşitli kararlar alarak kendini geliştirmeye çalışmaktadır.

Mentor: Koçluk kavramı gibi mentorluk da örgüt içinde daha genç ve tecrübesiz çalışanları yapacakları iş hakkında eğitmek, geliştirmek ve yetiştirmek amacı gütmektedir. Mentorlukta, gelişime ihtiyaç duyan yöneticiler, yönetici adayları ve çalışanlara mentorluk yapılması sağlanarak, bilgi, tecrübe ve yeteneklerin artırılması amaçlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında mentorluk, yönetici yerine kullanılmaya en uygun aday bir unvan olarak görülmektedir. Çalışma alanında uzman, deneyimli ve güvenilir bir danışman ve öğretmen olan mentor (Bingöl, 2013, s. 305) kavramı yerine “yönder” kavramını tercih eden Türk Dil Kurumu (TDK, 2018), yönderi; “herhangi bir örgütte farklı görevlerde çalışarak deneyim kazanmış olan, danışan kişinin amacına hedefine ulaşmasını sağlayacak yolu bulmasına yardımcı kişi” olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda mentorluk çalışanlara, mesleki alanda bilgi, norm ve davranışlar kazandırmak, rol model olmak, sosyalleşmelerini sağlamak ve danışmanlık yapmak gibi fonksiyonları da bulunmaktadır (Koçel, 2011, s. 69-70).

Mümkün Kılıcı: Mentor kavramı ile paralellik göstermekte olan bu kavram, çalışanların örgüt içindeki performans ve niteliklerinin daha üst seviyelere çıkarılması amacıyla, muhtemel olan ve mümkün şartların sağlanması adına çalışmakta olan bireyi veya yöneticiyi tanımlamaktadır (Koçel, 2011, s. 70; Koçel, 2015, s. 99).

İKİNCİ BÖLÜM: GİROKRAT YÖNLERİYLE BURHANETTİN UYSAL ARAŞTIRMASI

2.1. Araştırma Konusunun Tanıtılması

Girokrasi güncel yönetim anlayışında bürokrasi modelinin yerine konulacak farklı özelliklere sahip toplumun gelişmesine, refahına, kalkınmasına odaklanan, devlet yapısında ussallığı öngören bir yapılanma şeklini ön görmektedir. Bürokrasinin kırtasiyecilik yapısından, bugün git yarın gel anlayışından farklı olarak ileri görmeyi, yapılanmada esnek ve uyumu, topluma hizmette kamu örgütlenmesinin piyasa koşullarındaki hizmet sağlanmasını, yapılanmada hiyerarşinin minimum düzeyde tutulduğu, girişimcilik esaslı girokrasi kadrosunda becerikli, işin ehli, coşkulu, sıradanlığı kabul etmeyen bir yönetim şeklini ifade etmektedir.

Esnek kaliteli, vatandaş odaklı, şeffaflığı, demokratikleşmeyi, hesap verilebilirliği esas almaktadır. Sistem anlayışında kapalılığı reddeder. Devlet yapısında minimal modeli benimser. Ortaklaşmaya dayalı, sivil toplum ağırlıklı bir yönetimi benimser. Beraberlik duygusu ile ortaklaşa anlayış ruhuna sahiptir. Tek başına anlayışı reddeder. Toplumsal gelişim için iş birliğine ihtiyaç vardır. Bu yapıda kişisel girişimcilik ve kurumsal girişimcilik esastır. Bu nedenledir ki girokrasi modern çağın örgütlenme biçimi şeklinde ifade edilmektedir (Çarkıcı, 2008, s. 112-113). Güncel yönetim anlayışında henüz tam olarak kendisine yer bulamamış olmakla birlikte girişimci bürokrat olarak da tanımlanmaktadır.

Girokrat, ise girokrasiye uygun yöneticidir. Bürokrasi içinde doğmuş yönetici olsadaış yapma arzusu karşısında içinde bulunduğu sistemin koşullarından, önüne çıkan engellerden, sistemin yavaşlığından hiçbir Girokrat memnun değildir. Burhanettin UYSAL'ın girokrat yönlerine bakılacak olursa; yapılanları tekrarlamayan, sıra dışı işleri öngören, değişime ve yeniliğe açık, ikna kabiliyeti yüksek, aktif ve enerjik, olağanüstü durum karşısında olaylara hızlı yanıt verebilme ve çözüm önerileri üretebilmesidir. Girişimciliğin temel kavramını oluşturan risk alma konusunda da cesur bir yapıya hâkimdir. Sahip olduğu en büyük hazine kesinlikle özgüvendir. Çünkü özgüven insanın kendisinde var olan ve her an ulaşabileceği müthiş bir değer ve kaynaktır. Bilgi ve beceri sahibi olunması özgüvenin olmadığı yerde işlevsellik kazanmamaktadır. Stratejik düşünebilme yeteneği ile farklı düzeydeki olaylara, sorunlara, bakmayı ve cevap vermeyi bilmektedir. Yeni fırsatları değerlendirirken

gelişmelerde yapacağı hamlelere hazırlıklıdır. Vizyonu açık, geleceğe odaklı, yol ve yöntem ile belirlenmiş, planlanmış hareketlerinden anlaşılmaktadır.

Başarılı olmasının ana nedeni uzun çalışma saatleridir. Yapılan uzun ve yorucu yolculukları ise başarısında kullanılan kamçıdır. Çalışanları ile aile ortamı ilişkisi kurabilmesi kurum organizasyonunu bir takım çalışmasına dönüştürmüştür. Bunun en güzel örneği biz duygusu ile gerçekleştirmiştir. Başkalarının kendilerini geliştirmeleri için bütün olanak ve imkânları seferber eden iyi bir yetiştiricidir. İş birliği ve iletişim kaynağının temel unsuru olan insana her zaman değer vermiştir

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, çalışmayı seven azimli, hırslı bir kişilik özelliğine sahip; toplumsal kalkınmayı önemseyen, topluma ait değerlere önem veren, mevcut örgüt kaynaklarını kullanırken oldukça hassas ve özen gösteren gıroktat bir yöneticidir.

2.1.1. Yaşamı ve Yayınları/ Eserleri

20.06.1967 yılında Konya'nın Ereğli ilçesinde esnaf bir babanın üçüncü oğlu olarak dünyaya gelmiştir. Dört kardeş olup annesi Şerife Hanım okuma yazma bilmiyor olsa da hayatında en büyük değişikliği yapan kişi olmuştur. Evli ve üç çocuk babasıdır.

Eğitim hayatına; 1973-1977 yılları arasında Barbaros İlkokulu'nda başlayıp orta öğrenimini 1977-1980'de Atatürk Ortaokulu'nda, 1980-1983 yılları arasında Ereğli Endüstri Meslek Lisesi'nde ve sonrasında 1983-1987 yılları arasında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesinde lisans eğitimini 1988 yılında da Polis Akademisinde eğitimini tamamladıktan sonra, Komiser Yardımcısı olarak Emniyet Genel Müdürlüğü'nde ilk görevine başlamıştır. Bu kamu hizmetindeki görevini yaparken bir taraftan da eğitim hayatına devam etmiştir. 1991 yılında Gazi Üniversitesi Kamu Yönetiminde ilk yüksek lisansını, 1993 yılında yine Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde ikinci yüksek lisansını ve 1997'de Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde doktorasını tamamlamış ve 2004 yılında da Zonguldak Karaelmas Üniversitesinde profesörlüğünü almıştır.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın akademik yaşamı boyunca yapmış olduğu akademik çalışmaları, eserleri ve yürütmüş olduğu tezler Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 3.Prof. Dr. Burhanettin UYSAL’ın Ulusal ve Uluslararası Makaleleri

Yıllar	Çalışma Adı
1995	Ahşap Malzemenin Kurutulmasının Teknik ve Ekonomik Faydaları Teknik Gelişim
1998	Açık Hava Şartlarının Emprenyelenmiş ve Verniklenmiş Ağaç Malzeme Yüzeyindeki Renk Değişikliğine Etkileri
1998	Tarihi Van Evlerinin Günümüzdeki İzleri
1998	The Effects of The Wood Species and Tenon Length in The End To End Joints on The Bending Strength
1998	The Buckling of The Adjustable MDF Cupboard Furniture Shelves
1998	Çeşitli Su İtici ve Yangın Geciktirici Kimyasal Maddelerin Kızılâğaç Odununun Yanma Özellikleri Üzerine Etkileri
1999	Ağaç Malzemede Renk Açmada Kullanılan Kimyasalların Yüzey Parlaklığına ve Verniklerin Yapışma Mukavemetine olan Etkileri
1999	Shear and Bending Strength of Some End to End Grained Joints Prepared From Scotch Pine
1999	Ağaç Malzemede Renk Açma işlemleri ve Verniklerin Renk Değiştirici Etkileri
1999	Çeşitli Kimyasal Maddelerin Sarıçam Pinus sylvestris L Odununun Higroskopisitesi Üzerine Etkileri
1999	The Effects of Exterior Conditions on The Adhesion Strength of Varnishes
1999	The Effects of Wood Bleaching Chemicals on The Bending Strength of Wood
1999	Yatay Freze makinesinde Kavisli Parçaların İşlenmesi ve Alternatif Bir Kalıp Uygulama Önerisi
1999	Ağaç Malzemede Renk Açıcı Kimyasal Maddelerin PVAc Tutkalının Yapışma Mukavemetine Etkileri
1999	Ağaç Malzemede Renk Açmada Kullanılan Kimyasalların Yüzey Parlaklığına ve Verniklerin Yapışma Mukavemetine olan Etkileri
1999	Yabancı Çıtalı En Birleştirme Uygulanan Doğu Kayını ve Sarıçam Odunlarının Eğilme Dirençleri
1999	Ağaç Malzemenin Yanmaya Dayanıklılığını Etkileyen Emprenye Maddeleri
2000	Verniklenmiş Etiket Yongalı Levha da WFB Su Buharının Ağırlık ve Şişme Miktarına Etkisi
2000	Etiket Yongalı Levhada WFB Verniklemeinin Ağırlık ve Şişme Miktarına Etkisi Politeknik Dergisi
2000	Ihlamur Morus alba L Odunundan PVAc Tutkalı ile Üretilen Lamine Ağaç Malzemenin Yanma Özellikleri
2000	Farklı Katmanlardan Oluşan Lamine Ağaç Malzemede Tutkal Çeşidinin Kavela Çekme Direncine Etkisi
2000	Rengi Açılan Doğu Kayını Odununun Fagus Orientalis Lipsky Alev Kaynaksız Yanma Özellikleri
2000	The Effect of Exterior Conditions on The Surface Erosion of The Impregnated Chestnut Cestanea sativa mill
2000	Ergonomik Ürün Tasarımının Ülke Ekonomisine Etkileri
2000	Rengi Açılan Doğu Kayını Odununun Fagus orientalis Lipsky Yanma Özellikleri

2000	Uludağ Göknaarından abies bornmülleriana Mattf PVAc Tutkalı ile Üretilen Lamine Ağaç Malzemenin Yanma Özellikleri
2001	PVAc Tutkalı Kullanılarak Yapıştırılmış Lamine Ahşap Yapı Elamanlarının Yanma Özellikleri
2001	Emprenyeli Sarıçam Pinus sylvestris L Odunundan Üretilen Lamine Ağaç Malzemelerin Yanma Özellikleri
2002	Yabancı Çıtalı En Birleştirmede Yabancı Çıta Çeşidi ve Boyutlarının Liflere Dik Çekme Direncine Etkileri
2002	Ağaç Türlerinin Yanma Özellikleri
2003	Effects of Dowels Produced from Various Materials on Withdrawal Strength in MDF and Pb
2004	The Effects of Impregnation Chemicals on Combustion Properties of Laminated Wood Material
2005	İnsan Davranışlarının İş Kazaları Üzerindeki Etkileri
2005	Lamine Malzemede Su Buharının Boyutsal Değişime Etkisi
2005	Dimensional Stability of Laminated Veneer Lumbers Manufactured by Using Different Adhesives After The Steam Test
2005	Analysis of Industrial Accidents Occured in Small and Medium Sized Furniture Manufacturing Firms in Turkey
2005	Withdrawal Strength of Various Laminated Veneer Dowels from Composite Materials
2005	Combustion Properties of Laminated Veneer Lumbers Bonded With Polyvinyl Acetate and Phenol Formaldehyde Adhesives and Impregnated With Some Chemicals
2005	Bonding Strength and Dimensional Stability of Laminated Veneer Lumbers Manufactured by Using Different Adhesives after the Steam Test
2006	Combustion Properties of Laminated Veneer Lumbers Bonded with PVAc PF Adhesives and Impregnated With Some Chemicals
2006	Bonding Strength and Durability Behaviours of Polyurethane Based Desmodur VTKA Adhesives Used for Building Materials After Being Exposed to Water Resistance Test
2006	Influence of Pretreatment on Shear Strength of Various Wood Species
2006	Effects of The Steam Test on Bonding Strength of Laminated Veneer Lumbers Manufactured By Using Different Adhesives
2006	Effect of The Steam on Bonding strength and Dimensional Stability of Laminated Veneer Lumbers Manufactured By Using different Adhesives
2007	The Effect of edge Banding Thickness of White oak Bonded With Different Adhesives on Withdrawal Strengths of Beech Dowels in Composite Materials
2007	Determination of some physical and mechanical properties of laminated veneer lumber impregnated with boron compounds
2008	Thermal Conductivity Of Poplar Impregnated With Some Fire Retardant
2008	Bonding Strength Of Scotch Pine Bonded With Different Adhesive After Aging Test
2008	Combustion Propeties Of Scotch Pine Of Finishing Processed
2008	Effect of Adhesives on Thermal Conductivity of Laminated Veneer Lumber

2009	Dimension Stability and Some Properties Materials Impregnated with Some Chemicals and Bonded with Different Adhesive
2009	Impact Of Various Fire Retardants On The Red Color And Yellow Color Tone Of Some Woods And Varnishes
2009	Bazı Yapısal Tutkallarla Yapıştırılmış Isıl İşlem Görmüş Karaçam Pinus Nigra Odununun Yapışma Direnci
2009	The Effects of Edge Banding Thickness of Uludag Fir Bonded with Some Adhesives on Withdrawal Strengths of Beech Dowel Pins in Composite Materials
2009	Thermal Conductivity of Laminated Veneer Lumbers Bonded With Various Adhesives and Impregnated with Various Chemicals
2009	Impact of Impregnation with Boron Compounds on the Surface Hardness and Abrasion Resistance of Varnished Wood
2009	Combustion Properties of Oak Quercus robur L Laminated Veneer Lumbers BondedWith PVAc PF Adhesives and Impregnated With Some Fire Retardants
2010	Combustion Propeties of Poplar Of Finishing Processed
2010	Dating of Some Historical Safranbolu Houses with Dendrochronological Methods
2010	Emprenye Edilmiş Ahşap Malzemenin Yapışma Direncini Etkileyen Faktörler
2010	Determination of Dimension Stability of Plywood which Exposed Water Steam
2010	A Comparative Study on Some Mechanical Properties of Structural Composite Lumbers SCL Produced from Poplar Populus Tremula L Papels
2010	Combustion Properties of Laminated Veneer Lumbers Bonded With PVAc Pf Adhesives and Impregnated with Some Fire Retardants
2010	Thermal Conductivity of Oak Impregnated with Some Chemicals and Finished
2010	Combustion Properties of Mulberry morus alba l Laminated Veneer Llumbers Bonded with Pvac Pf Adhesives and Impregnated with Some Fire retardants
2010	Bonding Strength of Wood Materials Bonded With Different Adhesive After Aging Test
2010	Bond strength Disbonding Behavior and Dimensional Stability of Wood Materials with Different Adhesives
2011	Bond Strength Disbonding Behavior and Dimensional Stability of Walnut and Poplar Impregnated with Some Chemicals and bonded with PVAc VTKA and Urea Formaldehyde
2011	Impacts of impregnation chemicals on finishing process and combustion properties of oriental beech Fagus orientalis L wood
2012	Nondestructive Evaluation of Wood Strength Using Thermal Conductivity
2013	Effect of dowels and adhesive types on withdrawal strength in particleboard and MDF
2013	The effect of steam treatment on bonding strength of impregnated wood materials
2014	Bonding Strength of Oak With Different Adhesives After Humid-Water-Heat Tests
2016	Simulating Strength Behaviors of Corner Joints of Wood Constructions by Using Finite Element Method

2016	Determination of Fatigue and Static Strength of Scots Pine and Beech Wood
2019	The Analysis of Living Room Furniture and Room Spaces Used By Families Relation of West Black Sea Region in Turkey

Tablo 4. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Ulusal ve Uluslararası Bildirileri

Yıllar	Çalışma Adı
1997	Fabrikasyon Mobilya Üretim Teknikleri
1998	Konutta Salon Mekân Donatım Elemanı Olarak Ergonomik Ahşap Mobilyalar
1999	Kenarları Masifli ve Masifsiz Yonga Levhada Kavela Çaplarının Çekme Direncine Etkileri
1999	Seri Masif İskelet Mobilya Üretimi
1999	Combustion Properties of Pine and Beech Wood Treated With Sodium Sulfate Sodium Tetra Borate Copper Sulfate Potassium Nitrate and Zinc Sulfate by Simple Immersion Process
2001	The Effect of Exterior Conditions on The Surface Erosion of Impregnated Scotch Pine Pine sylvestris L
2001	Tarihi Safranbolu Evlerinin İskelet Yapısı
2002	Combustion Properties of Laminated Wood Materials Impregnated With Some Chemicals
2003	Tarihi Safranbolu Evlerinde Ahşap Malzeme Kullanımı
2005	Borlu Bileşiklerle Emprenye Edilmiş Ladin Ağacının Yanma Özellikleri
2005	Borlu Bileşiklerle Emprenye Edilmiş Kayın ve Sarıçam Ağaçlarının Yanma Özellikler
2005	Yanmayı Geciktirici Bor İçerikli Emprenye Maddelerinin Ahşap Malzemenin Yapışma Direncine Etkisi
2009	Borik Asit Modifikasyonunun Su Bazlı Verniğin Sertlik Değerine Etkisi
2010	Membran Pres ile Kaplanmış Lif Levhada MDF Su Buharının Bazı Teknolojik Özellikleri Üzerine Etkisi
2010	Impacts of Impregnation Chemicals On Finishing Process and Combustion Properties of Sapelli Wood
2010	Bazı Yangın Geciktiriciler İle Emprenye Edilen Gökmar Odununun Isı İletkenliği
2010	Üstyüzey İşlemleri Uygulanmış Ağaç Malzemenin Boyutsal Stabilesi ve Isı İletkenliği Üzerine Etkileri
2011	Impacts of Impregnation Chemicals On Finishing Process and Combustion Properties of Sapelli Wood
2011	Determination of thermal conductivity finished on impregnated wood material
2011	Determination Of Different Door Knockers And Door Hinges In The Historical Houses
2012	Bilgisayar Kontrollü Ağaç Malzeme Yanma Düzenegi

2013	Combustion Properties of Fir Abies Bornmulleriana Mattf Impregnated With Fire Retardants
2013	Yangın Geciktirici Boya Uygulanmış Sapelli Ağaç Malzemelerin Yanma Özelliklerinin Belirlenmesi
2013	Determination of Combustion Properties of Chestnut Wood by using Fire Retardant Paint
2015	Finite Element Analysis (Fatigue) of Wooden Furniture Strength

Tablo 5. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Yürüttüğü Proje ve Yönettiği Tezler

Yıllar	Yürütülen Projeler
	Safranbolu Evlerinin Ahşap Yapı Elemanlarının Bozulmasına Neden Olan Etkenler ve Bu Etkenlerin Giderilmesine Yönelik Alınacak Tedbirlerin Belirlenmesi
	Bilgisayar Kontrollü Ağaç Malzeme Yanma Düzenegi
	Bazı Yangın Geciktiriciler İle Emprenye Edilmiş Ve Fenol Formoldehit Pvac Tutkalı Kullanılarak Meşe Ağaçından Elde Edilmiş Lamine Ağaç Malzemelerin Yanma Özellikleri
	Sarıçam Ağaç Malzeme ve Farklı Fiber Kumaşları ile Elde Edilen Lamine Ağaç Malzemelerin Mekanik Özelliklerinin Belirlenmesi
	Yönetilen Tezler
	<i>Doktora Tezleri</i>
2013	Batı Karadeniz Bölgesi Konutlarında Salon-Mobilya İlişkisinin Ergonomik Analizi
2015	Ahşap Oturma Elemanlarının Mukavemet Analizinde Sonlu Elemanlar Metodunun Uygulanması
2016	Emprenyeli Ağaç Malzeme Üzerine Uygulanan Yangın Geciktirici Üst Yüzey İşlemlerinin Yanma Direncine Etkileri
	<i>Yüksek Lisans Tezleri</i>
2005	Safranbolu Evlerinde Kullanılan Ahşap Malzemenin Dendrokronolojik Özelliklerinin Belirlenmesi
2007	Farklı Ağaç Malzemelerden Üretilen Emprenyeli Lamine Ağaç Malzemelerin Isı İletkenliklerinin Belirlenmesi
2008	Termal Yaşlandırmanın Ahşap Ve Ahşap Yapıştırıcılarına Etkilerinin Belirlenmesi
2008	Üstyüzey İşlemlerinin Ağaç Malzemenin Yanma Direncine Etkilerinin Belirlenmesi
2008	Bazı Kimyasallarla Emprenye Edilmiş Yonga Levhaların Yanma Direncinin Artırılması
2009	Su Buharına Bırakılan Kalıplanmış Kontrplağın Boyutsal Stabilizasyonunun Belirlenmesi
2009	Safranbolu Evlerinde Kullanılan Yapı Malzemelerinin Ses İletkenliğinin Deneysel Olarak İncelenmesi
2009	Emprenye Yapılmış Ağaç Malzeme Üzerine Uygulanan Üstyüzey İşlemlerinin Yanma Direncine Etkilerinin Belirlenmesi
2010	Marine Koşullarının Verniklenmiş Ahşap Malzeme Üzerine Etkileri
2011	Restorasyonda Ahşap Yapı Elemanlarının Karbon Fiber Takviyeli Polimerler (CFRP) İle Güçlendirilmesi

2013	Sarıçam Ağaç Malzeme ve Farklı Fiber Kumaşları (FRP) İle Elde Edilen Lamine Ağaç Malzemelerin Mekanik Özelliklerinin Belirlenmesi
2013	Farklı Üst Yüzey Malzemeleri İle Kaplanan Ağaç Malzemelerin Yanma Özelliklerinin Belirlenmesi
2015	Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Anlayışında İnsan Kaynakları Yönetimi

2.1.2. Yaptığı Görevler

1989-1994 yılları arasında Komiser Yardımcısı ve Komiser olarak Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) teşkilatının farklı birimlerinde görev yapmıştır. 1995-1997 yılından itibaren akademisyen kimliği ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi Van Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim görevlisi, 1997-1998'de Yardımcı Doçent 1998-2003 yılları arasında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (ZKÜ) Safranbolu MYO Yardımcı Doçent ve Doçent, 2004-2006 yılları arasında ZKÜ Teknik Eğitim Fakültesinde profesör olarak çalışmıştır. Bu görevlerde bulunduğu dönemlerde diğer taraftan da rektör yardımcılığı görevini yürütmüştür. Eğitim faaliyetleri ve Safranbolu MYO Müdürlüğü görevlerinin yanı sıra şehrin ve bölgenin gelişmesine, tanıtılmasına yardımcı olacak Safranbolu Tarihi Kültür Vakfı Mütevelli Heyet Üyeliği, Safranbolu Bilim Kültür Derneği Başkanlığı, Altın Safran Film Festivali Kurul Üyeliği, aynı zamanda da Karabük iline bir üniversite kurulması için alt yapı çalışmalarını gerçekleştirmiştir. 29 Mayıs 2007'de Karabük Üniversitesi'nin (KBÜ) kurulması ile ilk Rektörü olarak seçilmiş ve atanmıştır. 4 yıllık rektörlük görevinin sona ermesinin ardından 2015 yılında ikinci kez Karabük Üniversitesine Rektör olarak atanmıştır.

Rektörlüğü döneminde; girokrat kişiliği ile ben duygusu olmadan topyekûn halkın katılımını sağlayarak “biz” duygusuyla çalışmalarına yön vermiştir. Modern ve çevreci bir kampüs kurma çalışmalarına yönelerek, bir yandan da uluslararası üniversitelerle iş birliğini genişletmiştir. İngilizce eğitimini her zaman önemsemiştir ve bu nedenle ulusal ve uluslararası eğitim ve bilim arenasında yerini alacak çalışmalara her zaman öncelik vermiştir.

Karabük Üniversitesinde var olan bölümlerle birlikte ileriye görerek, toplumun ihtiyacına cevap verebilecek olan ve Türkiye'de ilk defa kurulan yeni bölümler aracılığıyla (Mühendislik alanında Raylı Sistemler, Ulaştırma, Endüstriyel Tasarım ve Tıp Mühendisliği, Aktüer ya ve Risk Yönetimi, Girişimcilik Bölümü yanında tek olan

Demir Çelik Enstitüsü) girokrat kimliğinin öne çıkmasını sağlamıştır. Bir girokrat olarak aynı zamanda ileriye görmeyi ifade eden vizyoner bir yöneticidir. Bu kimlik ve görevleriyle birlikte bir yandan da bölgenin kalkınmasına önemli katkıları olan Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı (BAKKA) Kurulu Başkanlığı, Kredi Yurtlar Kurumu Yönetim Kurulu üyeliği ve başkanlığı görevlerini de yapmıştır.

Yorucu ve bir o kadar da başarılı olduğu rektörlük görevinden sonra hem ülkesine hem de Karabük'e hizmet sevdalısı olarak siyaset hayatında mücadelesini sürdürme kararı almıştır. Karabük halkıda Karabük Üniversitesine ve Karabük'e hizmetinin bir karşılığı olarak vermiş olduğu destek ile Kasım 2015 yılındaki genel seçimlerde 26. Dönem Karabük Milletvekili seçerek yeni bir görevle başarısını taçlandırmıştır.

2018 yılına kadar milletvekilliği görevini yürütmüş ve 2,5 yıl kadar kısa süreli bir milletvekilliği görevinde bilgisi, iletişimi, dinamizmi gibi faktörlerden dolayı Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkan Vekilliği, Avrupa Birliği (AB) Uyum Komisyonu Üyesi, Avrupa Konseyi Parlamenter (AKPM) Üyesi, Asya Parlamenter Asamblesi Üyesi gibi birçok görevlerde bulunmuştur. Yoğun bir çalışma temposu olmasına rağmen hafta sonları Karabük'e gelerek halktan kopmamıştır. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN tarafından 31 Mart 2019 Mahalli İdare Seçimleri için Karabük Belediye Başkan adayı gösterilmiştir ve yoğun bir belediye başkanlığı seçimine girerek, Karabük'ün çehresini değiştirecek girişimci ve 30-40 yıllık vizyonu belirlenmiş projeler ile halkın karşısına çıkmıştır. Ancak çok az bir oy farkıyla seçimi kaybetmiş olsa da halkın büyük bir bölümünün teveccühünü kazanmıştır. Şu anda da Karabük Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümünde öğretim üyesi olarak görevine devam etmektedir.

2.1.3. Aldığı Ödüller

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın rektörlüğü döneminde, almış olduğu birçok ödül bulunmaktadır. Bu başarının elde edilmesinde kurumun her bir üyesinin de katkısı olduğu bir gerçektir. Ancak örgütsel başarıda en büyük pay örgütün mimarı olan liderlerine üniversitelerde ise rektörlerine atfedilmektedir. Karabük Üniversitesinin elde ettiği başarılarda üniversitenin yönetici konumundaki rektörünün liderlik davranışlarının, girişimci özelliklerinin ve vizyon sahibi olma etkisinin yadsınamaz nitelikte büyük olduğunu ispat eder bir mahiyettedir. Rektör olarak şahsına ve Karabük

Üniversitesinin kurumsal kimliğine takdim edilen uluslararası ödüller aşağıda listelenmektedir.

2 Temmuz 2013 tarihinde İsviçre'nin Montreux şehrinde Avrupa İş Konseyi(EBA) Socrates Komitesi tarafından, bölgedeki güçlü konumu, eğitim sistemi içerisinde devletin önem taşıması, eğitim alanında maksimum kalite, organizasyonu Avrupa'daki yüksek öğrenim süreçlerinin örgütlenmesinde en iyi örnekleri ortaya koyma, bilimsellik, profesyonellik, seçkin bir araştırmacılık, uluslararası uygulamaların yenileştirilmesi ve uygulanması bakımından en güzel örnek teşkil etmesi nedeni ile eğitim alanında "En İyi Üniversite" Karabük Üniversitesi olurken kurumuna bu başarıyı sağlamasından dolayı da "Yılın En İyi Rektörü" ödülü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a takdim edilmiştir.

Dünya İş Konfederasyonu tarafından 29 Eylül 2013 tarihinde Dubai Emirliği'n de "Alanında ve Bölgesinde En İyi Kurum" ödülünü Karabük Üniversitesi' alırken; Karabük Üniversitesinin eğitim alanında bu başarıyı elde etmesindeki vermiş olduğu emekten dolayı "En Başarılı Yönetici" ödülü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a verilmiştir.

28 Kasım 2013 yılında Moldova Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Bünyesindeki Kamu Yönetimi Akademisi tarafından tarihindeki dördüncü "Fahri Doktora" unvanını kültürüne gelenek ve göreneklerine sahip çıkmasından, eğitimi her alana yerleştirmesinden elindekileri tüm ulus ve uluslararası ile paylaşmak istemesinden ve ülkeler arası ikili ilişkilerine verdiği önemden dolayı Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a verilmiştir.

Romanya Köstence Andrei Saguna Üniversitesi tarafından 24 Ekim 2013 tarihinde Avrupa Eğitim İlke ve değerlerinin tanıtılmasına yaptığı üstün katkılarından dolayı Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a "Fahri Doktora" unvanı verilmiştir.

2014 yılında Malezya Perlis Üniversitesi tarafından Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a eğitim alanındaki başarılarından dolayı kendisine "Fahri Doktora" unvanı verilmiştir.

31 Mart 2014 tarihinde Almanya'nın Berlin kentinde 5 kıtadan gelen yenilenebilir enerji firmaları, çevre kuruluşları ve yeşil şirketlerinin katılımıyla gerçekleştirilen "Global Green Award and The Green Economy Forum"da, Dünya

çapında şirketleri, küresel ve yeşil ekonomiye katkıları ve sürdürülebilirlik performansı açısından değerlendiren The Presidency of Association Otherways Management and Consulting France “Üstün Çevresel Başarıları ve Sürdürülebilir Uygulamalarından Dolayı” Karabük Üniversitesi’ne “Küresel Yeşil Ödülü” verilmiştir.

2.1.4. Patentleri

Teknolojinin getirdiği yenilikler ile birçok yeni malzemenin kullanıma girmesine rağmen önemini ve özelliklerini günümüzde de halan koruyan ağaç malzemesi yanabilen ve alevlenebilen yenilenebilir organik doğal bir hammaddedir (Uysal, 1997, s. 1-2). Bu özellikleri ile doğal olarak istenmeyen özelliklere de sahiptir. Dünya da ve ülkemizde ağaç malzemenin alevlenebilen ve yanabilen bu istenmeyen özelliği hakkında farklı çalışmalar yapılmıştır.

Sarıçam ve kayın ağacı ile farklı ağaç türlerinin yanma özellikleri üzerine yapılan çalışmalar göstermektedir ki; mevcut yanma düzeneklerinin, gelişen teknoloji ve artan isteklere cevap vermediği ve elle yapılan işlem olması nedeni ile insan kaynaklı hataların olduğu tespit edilmiştir. Sık yapılan tekrarlar nedeniyle de performans düşüşü yaşandığı, veri kayıplarına neden olduğu ve sağlıklı bir veri oluşturulamadığı gözlenmiştir. Bu nedenle de bilgisayar denetimli ağaç malzeme yanma düzeneği tasarlanmıştır (Özcan, 2011, s. 42-43). Türk Patent Marka Kurumuna 2010/09945 başvuru numarası, 2010-G-276502 evrak numarası ile bilgisayar denetimli ağaç malzeme yanma düzeneği tasarım başvurusu yapılmıştır. Yapılan uzun çalışmalar sonucunda ise Türk Patent Marka Kurumu Daire Başkanlığına yazışma süreci içinde cevap verilmemesi nedeniyle kurum tarafından 19.11.2018 yılında ret kararı verilmiştir.

2.1.5. Medyada Burhanettin UYSAL

Yaptığı işlerle gündeme gelen Prof. Dr. Burhanettin UYSAL’ın ekonomik değer üretmenin ve sosyo-ekonomik süreçte kaynakların kullanılmasında yerine getirdiği işlevler dikkate alındığında, girişimciliğinin kazançlardan çok, kalıcı ve reel değer üretmesi olduğu söylenebilir.

15 Eylül 2008-2009 eğitim öğretim yılına Merhaba diyen Karabük Üniversitesine bu yıl kayıt yaptıran öğrenci sayısının 2300 civarında olduğu belirtilmiştir (Batıkaradenizekspres, 2008).

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı Köksal Toptan; üniversiteler arasında acımasız bir yarış yaşanacak Karabük Üniversitesi'nin bu yarışta yer alması için öğrenci sayısını 10 bine çıkartmalıdır şeklinde belirtmiştir. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın göreve gelmesi ile birlikte yeni bölümlerin açılması ile üniversitenin öğrenci sayısını arttırmak için elindeki tüm imkânlarını kullanmaya çalışmıştır ve önümüzdeki yıllarda Karabük Üniversitesi büyük üniversitelerin arasında yerini alacaktır şeklinde ifadelerde bulunulmuştur (Ensonhaber, 2008).

“Karabük Üniversitesi ilk uluslararası ödülünü aldı”. Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)robot topluluğunun bu yıl 5. sini düzenlediği uluslararası ODTÜ robot günleri yarışmasında Karabük Üniversitesi iki dalda birincilik almıştır (Mynet,2008).

“Safrancar-1 İzmir'e uğurlandı”. 100.000 YTL'ye mal olan güneş enerji arabasının son deneme sürüşünü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL gerçekleştirdi (Batıkaradeniz ekspres, 2008).

“Karabük Üniversitesi Ar-Ge kuruyor”.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından desteklenen ve Karabük Üniversitesi ile Efor endüstriyel tasarım Sanayi Ticaret tarafından yürütülen otomotivler ve rüzgâr enerjisi için sabit mıknatıslı alternatör üretim projesi Karabük Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi konferans salonunda imzalandı (Son haber Karabük, 2009).

“Karabük-Moscow İşbirliğinde”

Karabük Üniversitesi ile Moscow Region State Üniversitesi arasında bilimsel alanlarda İş birliği Protokolü imzalandı (Batıkaradeniz ekspres, 2009). Moscow Region State Üniversitesi Rusya'da 100 üniversite arasında 16. sırada olup özellikle temel mühendislik bilimlerinde nano-teknolojisi uygulamalı fizik ve malzeme mühendisliği alanlarında güçlü bir yapıya sahiptir. 21. yüzyılın gelişen teknolojisi., farklı dünya görüşleri, ile birlikte yaşam felsefesinde de yeniden bir yapılanma ve değişim gerektirmektedir. Bu bilim ve değişimde KBÜ dolayısı ile de ülkemiz de yer alacaktır.

“Üniversite Yollarında da Eğitim”

Yenilik başlatma ve yaratımcı (keratif) özelliğine bir örnek olarak da Atatürk, Hacı Bektaş Veli, Yunus Emre, Albert Einstein (Hürriyet, 2009) gibi ünlülerin

sözlerinin den oluşan panoların kampüs içerisinde de aydınlatma direklerine yerleştirilmesi ile eğitim alanını dar bir çerçeveye sığdırmadığını, öğrencilerin hafızalarında kalacak insanlık ve eğitim adına birkaç sözde olsa, görsel algı ile yeni bir bilgi, bilinç ve farkındalık kazandırma sürecini de başlatmıştır.

“Rektör UYSAL’a Yeni Görev”

Karabük Üniversitesi Rektörü Profesör Dr. Burhanettin UYSAL aldığı 62 oyla Zonguldak Bartın Karabük Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu Başkanlığına seçildi(Karabük haber,2009).1933 yılında Amerika Birleşik Devletinde daha sonra da Avrupa’da sosyo-ekonomik koşulları geliştirmek amacıyla bölgesel Kalkınma Ajansı kurulmuştur.

Bölgeler arası ve bölge içi kalkınmayı sağlama, gelişmişlik farklarının azaltılması, kamu, özel ve sivil toplumlarından oluşan paydaşlarla iş birliği sağlama, yerelde bulunan potansiyelleri değerlendirme kaynakları verimli ve etkin kullanma amaçları doğrultusunda 2009 yılında kurulmuştur (Acar, 2018). Görülüyor ki işbirliği,paylaşım,verim etkinlikde, yapılması gerekli olan bütün girişim faaliyetlerinin yürütülmesine verdiği katkılarla ülke ekonomisine değer katmaktadır.

“Dünyanın ilk kadın Mehteran Takımı”

“Karabük Üniversitesi dünyanın ilk Bayan Mehteran takımını kurdu” (Ensonhaber, 2012). Müzik neşenin, eğlencenin yanı sıra milli duygular uyandıran orduya bir ruh bir canlılık, birlik beraberlik duygusu veren millet devlet bütünlüğü sağlayan nizami bir hareket ve yürüyüştür (Pirgon, 2014). Bir çeşit askeri müzik olarak mehteran müziği geçmişten günümüze kadar öneminden herhangi bir şey kaybetmemiştir. Üniversite yıllarında kendisi de bir dönem mehteran takımında yer almıştır. 700 yıllık bir geleneğe farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bu coşkulu askeri müziğin verdiği duyguyu, her alanda başarılarını kanıtlamış, kadınlarımız tarafından da gerçekleştirilebileceği konusunda herhangi bir beis görmemiştir. Öyle ki; kadınlarımızdan oluşan Ana Mehteran takımı sesini dünyaya duyurmuş, tabuların kolay kolay yıkılamayacağı bir alanda da ilklerin öncülüğünde bir farkındalık yaratmıştır.

“Üniversitelerin 2009 yılı bilimsel yayın sayıları belli oldu”

Bir yönetici olarak akademik çalışmalara ne kadar önem ve destek verdiğinin kanıtı olarak da en çok bilimsel yayın yapan üniversite olarak 2009 yılında Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından yapılan belirlemede Karabük Üniversitesi 7.sırada yerini almıştır (Ekspres, 2010).

“Rektör öğrencilerle Kafkas oyunu oynadı”

Bahar şenlikleri kapsamında Karabük Üniversitesi Rektörü Burhanettin UYSAL öğrencileri ile birlikte Kafkas halk oyunu oynadı (Bölgeninsesi, 2010). Öğrencilerinin yapmak istedikleri birçok alanda destek vererek mentorluk görevini de yerine getirmiştir.

Aynı zamanda iki tiyatro oyununda da yer almıştır. Şehrin Valisi, Kaymakamı, Emniyet Müdürü ve kendisinin yer aldığı Safranbolu ile ilgili Arasta Kahvesi oyununu Safranbolu Meslek Yüksek Okulunda sergilemişlerdir. Bu da göstermektedir ki; örgütlenme ve organizasyon becerisini şehriyle, halkıyla, bürokratları ile birlikte sosyal alanda da göstermektedir.

“Rektör UYSAL’a Medya karnesi”

Ajans Pres tarafından 2011-2012 yılı rektörler ve üniversiteler hakkında yaptığı yazılı açıklamada “ülke genelinde bölgesel ve ulusal 2719 yazılı basın ve 161 televizyon kanalının araştırılması sonucu oluşturulan sıralamadan 495 haberle KBÜ Rektörü Burhanettin UYSAL 164 rektör arasında 25. sırada yer aldı. Karabük Üniversitesi ise bütün üniversiteler arasında 67. sırada yer bulabildi” (Safranbolu Ekspres, 2012).

“65 yıllık buharlı lokomotif Üniversitede”

Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğüne ait Amerika Birleşik Devletleri yapımı 1948 ile 1987 yılları arasında hizmet veren buharlı lokomotif, Karabük Üniversitesine devredildi (Haberler.com, 2013). Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Raylı sitemler vadisi olma yolundaki çalışmaları için verilebilecek en güzel hediyedir. Geçmişle geleceğimiz arasında bulunan bu asırlık olma yolundaki tarihi eser öğrenci ve akademisyenler tarafından restore edilerek, kampüs alanı içerisinde bulunan Demir Çelik Enstitüsü alanına yerleştirilmiştir.

“KBÜ’de Sürekli Ağaç Dikme Etkinlikleri”

Bahar’ın müjdeleyicisi olan Nevruz gününde 175 Ihlamur ve 175 yalancı Akasya olmak üzere toplam 350 adet fidan Kampüs alanına dikildi (haberler.com, 2013).

2007 yılında Karabük Üniversitesi kurulduğunda üniversiteye alınan ilk araç herkesin aklına gelen makam aracı olduğudur. Lakin bir makam aracı değil, ağaç sökme dikme makinesi olmuştur. Karabük çevresinde ormandan uygun olan çam ve değişik ağaçlar, izin dâhilinde üniversite kampüs alanında dikilmiştir. Bununla birlikte üniversiteye gelen her konuğa bir ağaç diktirilir ve adına sertifika verilirdi. Sonrasında ise bu ağaçların gelişimini web sitesinden izleyebilme imkânları bulunmaktaydı. Bu uygulama insanları memnun bırakan girişimci bir davranıştır. “Hayatta bir dikili ağacım bile yok” tabiri de artık içeriğini yavaş yavaş değiştirmiştir. Üniversiteye gelen yabancı konukların böylesi hoş bir uygulamadan sonra, kendi ülkelerinde, kendi üniversitelerinde de bu uygulamaya başlattıkları bilinmektedir.

“Başbakan ERDOĞAN’dan Kardemir ve Karabük Üniversitesine övgü”

Başbakan ERDOĞAN’ın yaptığı konuşmada; bugün ulaşım ağında gelinen noktada hızlı tren yatırımlarının değer katma noktasında ray üretimini testlerinin KBÜ de yapılacaktır. Sanayi ve üniversite iş birliğinin en güzel örneğinin yaşandığı yerinde KBÜ olduğu vurgusunu yaparak; “Bu kapsamda Karabük Üniversitesi bünyesinde Türkiye’de ilk defa Raylı Sistemler Mühendisliği bölümü ile zihinsel değişimler ile birlikte daha sağlam adımlarla, geleceğin mühendisleri yetiştiriliyor. Teknoloji üretiminde dolayısıyla Milli Gelir oranımızın en yüksek seviyelere gelmesini hedefliyoruz şeklinde ifadelerde bulunmuştur (Rayhaber, 2013).

Görülüyor ki altı yıllık bir süreç içerisinde doğru bölümler açmakla; kaynağın, bilimin ve teknolojinin kullanım alanında, geleceğin inşasında, ülkenin ekonomik büyümesinde yapılan işlerin, alınan kararların yadsınamayacak bir gerçeklik payının da olduğu görülmektedir.

“Karabük Üniversitesi Bir İlke Daha İmza Attı”

2500 derginin 4 DE yer aldığı bu veri tabanında ilk defa bir Türk Üniversitesinin dergisi yer almakta ve bu dergide Karabük Üniversitesi’nin çıkartmış olduğu JESTECH (Engineering Science and Technology, an International Journal)

dergisidir. Karabük Üniversitesi JESTECH (Engineering Science and Technology, an International Journal) dergisi ile bir ilke imza atarak Türkiye’den ilk defa bir üniversite dergisinin dünyanın en tanınır veri tabanı olan Elsevier Science Direct veri tabanında yer alıp Elsevier tarafından basılmaya başlanmıştır (haberler.com, 2013).

Stratejik çalışmalarına hız kesmeden devam ettiğini gördüğümüz Prof. Dr. Burhanettin UYSAL’ın akademik çalışmalara büyük bir önem verdiğini, uluslararası arenada da Karabük üniversitesinin en önemlisi de ülkesinin de olması gerekliliğine imza attığı bir çalışması olarak değerlendirilmelidir.

“Karabük Üniversitesinde’ Hilal’in Doğuşu”

Kuruluşundan bugüne yeni açılımlarla rekabet gücünü arttırma arzusu içinde çalışan Prof. Dr. Burhanettin UYSAL tarafından 25 bin kişilik Ay Yıldız Stadyumu Karabük Üniversitesi bünyesine ve şehre kazandırmıştır. Hasan Doğan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nun akademik birimi ve üniversitede aktif öğrenci kulübünün hepsinin çalışma ofisleri de stadyum içerisinde yer almaktadır. Eğitimde teorik bilgi ile birlikte uygulamanın aynı anda gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu haliyle 7/24 yaşayan bir komplekstir. Stadyumun ulusal ve uluslararası her türlü spor müsabakalarının yapılabilmesi için planlanarak yapıldığı da Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonu tarafından Class 2 Sertifika ile belgelendirilmiştir. Stadyumlar genelde birbirine benzer, farklılıkları ise temel kapasiteleridir. İçerdiği mekânları, işlevselliği görseli (ay ve yıldızdan oluşan) ile bir bütün olarak fark edilmektedir. 2015 yılında da Karabük Üniversitesi Senato kararı ile stadyuma Prof. Dr. Burhanettin UYSAL isminin verilmesi kararlaştırılmış olup, Prof. Dr. Burhanettin UYSAL Ay Yıldızlı Stadyumu olarak hizmet vermektedir (İhlas haber ajansı (2014).

“Durgun su kano yarışları yapılacak”

Rafting sporu içersin de yer alan kano 2008 yılında rafting sporundan ayrılarak kendine özgü alanlarda yapılan; Durgunsu Kanosu, Akarsu Kanosu, Deniz Kanosu ve Dragon Tekne yarışları gibi alanlarda “Türkiye Kano Federasyonu” bağlı olarak faaliyetlerini yürüten bir spor dalı olmuştur (Güzeldağ, 2018).

“Özel Haber Vezir Köprü Belediyesine Biyogaz Enerji Sistemi Kuruluyor“

İnsanoğlu yenilenebilir enerji kaynaklarını araştırmaya ve geliştirmeye devam ederken dünyaya vermiş olduğu zararları en aza indirgemeye çalışmaktadır. Yeni bir

üniversite olmakla birlikte Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, Samsun'un Belediyesi'ne TÜBİTAK desteği ile biyogaz enerji üretim tesisi kurmaya başladıklarını söyledi.

Bilgi ve bilimin en nadide özelliklerinin toplandığı en güzel çalışmalarına bir örnek teşkil ettiği, paydaşlara hizmette bilgide paylaşımda ilklerin üniversitesini bir slogandan oluşmadığının tasdik belgesi niteliğindedir.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL kendi şehrinde bulunan bir değeri, Türk sporuna ve şehrine kazandırıp bölgenin ve şehrin faydalanabilmesi için Araç Çayı üzerinde kano yarışlarının yapılabilmesi için Kano Federasyonuna başvuruda bulunmuştur. Yapılan incelemelerde Araç çayının uygun bulunması ile birlikte, Karabük'te ilk Durgunsu Kano yarışı 5-6 Ekim 2013 tarihleri arasında Karabük Üniversitesi Demir Çelik Kampüsü Araç Çayı üzerinde düzenlenmiştir (Safranbolu Sonsöz, 2013).

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bürokrat kimliğinden Girokrat kimliğine kadar Burhanettin UYSAL üzerine odaklanan bu araştırma, kuramsal bilgilerden ve Burhanettin UYSAL'ı tanıyan vatandaşlar üzerinde yapılan ampirik bir çalışmadan oluşmaktadır. Çalışmanın kuramsal kısmı ilgili literatürden yararlanılarak ikincil kaynaklardan oluşturulmuştur. Nitel bir yöntemin benimsendiği çalışmanın ampirik kısmında ise yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak Karabük halkından Burhanettin UYSAL hakkında bilgi toplanmıştır. Örnek olay tarama yönteminin kullanıldığı araştırmada veri toplama tekniği olarak açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapısal bir görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmada 4 temel sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır. Çalışma görüşme formu kullanılarak araştırmacı tarafından Ağustos-Kasım 2019 tarihinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Ortalama 20-25 dakika süren görüşmeler, ses kayıt cihazı ve yazılı olarak kaydedilmiştir. Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler betimsel içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir.

2.2.1. Burhanettin UYSAL'ın Kişilik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcılara “Burhanettin hocanın kişilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların, Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın kişilik özelliklerine ilişkin görüşleri aşağıdaki gibi aktarılmıştır:

K1: Kıymetli hocam ile 2004 yılında Safranbolu Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü zamanında tanıştık. Hocamın makamına ilk girdiğimde göstermiş

olduğu samimiyeti, içtenliği ve güler yüzü dn gibi hatırlıyorum. Gerek göreve başlamamda gerekse sonraki iş hayattımda bana göstermiş olduğu destek için kendisine minnettarım. Burhanettin hocamı cmlere sığdıramıyorum. Hani derler ya, yazsam kitap olur. Öncelikle dürüstlüğü, ileri görüşlülüğü, yaratıcılığı, hiçbir zaman yorulmaması ve pes etmemesi, disiplini, insanlara verdiği değer, çalışanlarını motive etmesi ve esprili olması ilk aklıma gelen özellikleri ve tabi ki Allah'ın doğuştan vermiş olduğu liderlik vasfı. Hocamın başarılarını tek tek anlatmak mümkün değildir. İnsanlığa ve doğaya kazandırmış olduğu faydalar ortadadır. Sayesinde bu dünyada bir dikili ağacımız da oldu. Hocama güzel ailesiyle birlikte geçireceği sağlıklı, huzurlu, uzun yıllar diliyorum. Eminim ki bundan sonra daha da büyük başarılarına tanık olacağız.

K2: Herkes tarafından sevilen ve ulaşılması kolay biridir.

K3: Bilgi almayı ve vermeyi seven bir insandır.

K4: On numara bir adam. Çevreden hakkında tek kötü bir söz duymadım(okul ve siyasi dönemi).

K7: Karabük'te darda kalmış ailelerin kurtarıcısı ve kahramanıdır. Hatta ve hatta darda kalan seileceklerinde kahramanıdır, millet uğruna dışarda kalmayı göze alan kahramandır (Hindistan'daki gar görevlileri gibi).

K8: Hırsız olacaksın, yalan söyleyeceksin, karnın geniş olacak, sözünü tutmaya can böyle olunan bir dönemde tam tersi sözünüzün eri, dürüst alışkan, dolambaçlı yolu bilmeyen halkın içinde olan bir adamdır.

K10: Gelen yerli ve yabancı her misafirin adına 1 fidan dikerek doğaya verdiği değerini gösteren adamdır.

K17: Prof. Dr. Burhanettin UYSAL hocamı 2003 yılında tanımiştim. İlk izlenimler önemlidir. Bir insanın inanarak, çalışarak ve isteyerek 24 saate neler sığdırabileceğini 2003-2004'l yıllarda görmüş ve gıpta etmiştim.

K18: 1999'dan beri tanıdığım bir insandır. Dirayetli, disiplinli ve amaçladığı işi sonuna kadar götüren bir kişiliktir.

K22: Burhanettin hocamı 1994 belediye başkanlığından beri tanırım. Genç, dinamik, mükemmel geçim erbabı, bir kardeşimizdir.

K23: Ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ve analiz eden ve bu analizler neticesinde sentezini kuran, toplumun ihtiyacına yönelik araştırmalara önem veren, bilineni asla tekrar etmeyen, sürekli araştırmaya, geliştirmeye ve sahip olduklarını iyileştirip etkinliğini artıran yenilikçi bir kişiliğe sahiptir.

K25: Kimilerinin hayat boyu hedefleri onun kısa, orta dönem hedefleri olmuştur ve hedeflerine ulaşmak için disiplinli ve planlı çalışmayı hiçbir zaman bırakmamıştır.

3.1.2. Burhanettin UYSAL'ın Yöneticilik Özellikleri İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara “Burhanettin hocanın yöneticilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, Burhanettin hocanın yöneticilik özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

K1: Üniversiteyi kurmuş ve büyümüştür. Üniversite öğrencisinin artması ile de işlerim açıldı. Safranbolu Karabük ekonomisi açıldı canlandı. Bacasız fabrika inşa etmiştir.

K2: Meslek yüksekokulu olarak bir bina vardı. Safranbolu şehrini değiştirdi.

K3: Safranbolu Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü'nden beri tanırım. İlk Üniversite kurulduğunda çevre düzenine önem verdi bunun içinde diğer kurumlarla iş birliği içinde bulundu. Safranbolu MYO, KBÜ ve siyasi hayatı dahil olmak üzere devleti ve milleti için çalışan halkın içinden bir adamdır.

K4: 100.yılı öyle bir geliştirdi ki Karabük'ü geçti. Karabük ekonomisine katkı sağlayan öncülerden birisidir. Eve arsaya değer kattı. Üniversiteyi söylememe gerek yok elinizle gösterebildiniz somut bir yer, aynı zamanda da tabelada nüfus artışı da kanıtıdır.

K5: Emekli kentinden üniversite kentine dönüşmesi ile şehrin ekonomisini canlandırmıştır. Yapacakları daha çok şeylerde vardı henüz gerçekleşmemiş bir o kadar da projeleri vardı. Vefasızlıklarıyla da şehrin geleceğini körelttiler.

K6: Adını bile telaffuz etmekte zorlandığımız bölümleriyle hangi elaman yetiştirilmesi gerektiğini önceden görebilen ve ona göre bölüm açan bir yöneticidir.

K7: Karabük'te bir üniversite olduğunu ülkemize ve dünyaya tanıtan, şuan itibari ile bir ilçenin nüfusuna sahip öğrenci kapasiteli üniversite ne milletvekili ne

belediye başkanı değilken Karabük'e acil servis kazandıran Karabük'teki Üniversitenin rektörü, hocası, mimarı, avukatı, öğrencisi her şeyi, Karabük'ün hocasıdır.

K8: Kişiliği, becerisi ve iş bilirliliği ile üniversiteyi üniversite yapan kişi. Kısa bir zamanda o kadar yol almasına rağmen üniversitede rektörlüğünden sonra pek bir şey yapılmadı. Karabük için bulunulmaz bir nimettir.

K10: Kurucu Rektör olarak göreve başladığı günden itibaren yılmadan, yorulmadan, usanmadan her geçen gün artan bir tempo ile mesai saati gözetmeksizin çalışan yöneticidir.

K12: Hocam geldiğinden bu yana Safranbolu ilçesine bağlı yüksekokulda başarılı yıllar güvenle hizmetleriyle okulumuzu okul olarak halkına aktarmıştır. Karabük Üniversitesi rektör olarak atandıktan sonra Karabük Üniversitesini Türkiye genelinde tanıtan kişidir. Sağlık sektöründe olsun eğitim sektöründe olsun elinden ne gibi hizmet gelirse Karabük ve Safranbolu halkına bunları getirmiştir. Kendilerine bundan ötürü çok teşekkür eder saygılarımı sunuyorum.

K13: Sıfırdan geldik, 50.000 öğrenci varsa başarıdır. Haftanın 3 günü Ankara da işini takip ediyor. Ankara da ve burada çektiklerini kendi diliyle bir kitap haline getirmek lazımdır. Şekline bakarsanız rektör ama usta gibi, işçi gibi, kontrol mühendisi gibidir. Ağacına da bakar, taşına da çalışanına da bakar.

K14: Bir yüksekokuldan, tüm zorluklara rağmen koca bir üniversite kuran, her taşında her ağacın yaprağında imzası, nefesi, ruhu olan bir lideri anlatmak haddini bile bulamam kendimde. Sadece eğitim yolunda değil hayat yolunda da bizlere sağladığı bütün imkânlar için ailemiz, yuvamız gibi gördüğümüz böyle bir eğitim kurumunu bizlere sunduğu için sonsuz teşekkürler.

K15: Burhanettin UYSAL hocam, Karabük Üniversitesini Türkiye ve dünyada önemli yere getiren en önemli şahsiyetlerin başında gelen biridir. İnsanlar daha Karabük'ün nerede olduğunu bilmiyorken, Karabük Üniversitesi kendinden söz ettiren bir üniversite olmuş, bu da Burhanettin hocanın rektörlüğü döneminde özverili çalışmaları sayesinde. Kendilerine çok teşekkür ediyorum.

K17: Çok yoğun tempoda çalışan insanların ister-istemez stresli olduğu pek çok anlar bulunabilir. Burhanettin (Hocam) Bey, bu anlarda bile kendine özgü mizahı ile

hayatı neşeli bir hale getirmekteydi. Batı Karadeniz Bölgesindeki aynı anda kurulan Üniversiteler içinde, herkesin ortak görüşü olarak Karabük Üniversitesi farkını ortaya koymuştu Prof. Dr. Burhanettin UYSAL Rektörlüğü döneminde ve Rektör olarak kendi sözüyle kimsenin rızkıyla oynamadan, herkesin kadrolarını vermiş ve bu konuda adaletli bir durum ortaya koymuştur. Ülkemiz için her zaman yapacak çok şeyi olan Burhanettin UYSAL'ların yetişmesi dileğiyle.

K18: Hızlı çalıştığı için üniversite ve akademisyenler onun hızına yetişemediler.

K20: Üniversiteyi üniversite yapan şehri tanıtan göç verirken alan bir şehirsek bu tabii ki Burhanettin UYSAL'ın hızlı çalışmalarının sonucunda gerçekleşmiştir. Bu kadar kısa bir süre üniversiteyi kurmak, o kadar da kolay değildir. Devletin size gönderdiği para belirli bir miktardadır. Gönderilen pay ile yılda ancak 1 ya da 2 bina yapabilirsiniz. Burhanettin Hoca bu çalışmalara iş adamlarını, halkı, elinden gönlünden ne gelen varsa dâhil ettiği bir başarıdır.

K21: Yeni kurulan bir üniversite olmuş olmasına rağmen, 3-5 yıl gibi kısa sürede sayısının 40 ila 50 bine yaklaşması ile hocanın ikili ilişkilerinden kaynaklanmıştır. Kimse durduk yere bir üniversiteye herhangi bir bölüm açmaz. Herhangi bir öğretim elemanı yollamaz. Herhangi bir altyapı yapmaz. 2-3 yıl gibi kısa süre kısa bir sürede 3-4 binden bahsederken 40-50 bine ulaşmak büyük bir başarıdır. Bence devletin uygulamış olduğu desteği de yadsınamaz ama bu desteği çekebilmek de kişinin marifetine bağlıdır. Burhanettin hocanın da ikili ilişkileri ve yaptığı projelerle ekibi ile birlikte iyi yaptı. Kimse Burhanettin Hocanın Konyalı olmasından ya da karakaşı kara gözünden dolayı gelsin de vekil yapalım dememiştir. Bunun da halkta karşılığı var ki olmuştur. Burhanettin Hocaya kimse olmadı diyemez, yapmadı diyemez. Yapılabilecek her şeyi yapmıştır. Bir kişinin bu bürokrasi kademesinde yapılabileceklerin çok fazlasını yaptı. Sonuç da bir başbakan değil, bir bakan değil ama bir rektör olarak hoca olarak da her şeyi yaptı. Bir formül vermek gerekirse; Burhanettin Hoca Eşittir Karabük Üniversitesidir.

K22: Hocam rektör olduktan sonra üniversite çalışmalarında greyder, ağaç sökme dikme makinesi gibi taleplerini karşılamaya çalıştık. Üniversiteye ilk aldığı araç da ağaç sökme dikme makinesi oldu. Burhanettin hocanın yöneticiliği, liderliği, örgütlemesi, organizasyonu, özel sektörü kullanmasını iyi bilen bir kişi olmasından

dolayı, Karabük halkı da sevdi. Öğrenci potansiyelini artırdı. Telaffuz edilen 40-50 binler bize hayal gibi geliyordu. Hayal olmadığını yaşadık ve gördük. Bilinen Bürokrat yöneticilerden de değildir.

K23: Takım çalışmasına, liyakate önem veren, kişilere deneyim şansı tanıyarak tecrübe edinmelerini sağlayan, sürekli motive eden, iyi bir gözlemci, gelişmeleri önceden görüp ve ona göre hareket eden proaktif bir yönetim anlayışına sahiptir.

2.2.2. Burhanettin UYSAL'ın Politik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcılara “Burhanettin hocanın politik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın politik özelliklerini aşağıdaki gibi tanımlamışlardır:

K2: Diyaliz hastasıyım vebana ameliyat olmamda yardımcı oldu. Sağlık konusunda benimle ilgilenerek birçok konuda ihtiyaçlarımı karşıladı. Maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemedi. Telefonunuza cevap verir, veremiyorsa da en kısa sürede size geri dönüş yapar.

K6: Şehrini, ülkesini dünya sınırları içerisinde hak ettiği yerde olması için çalışan çabalayan hedeflerine ulaşmak için farklı yollara sapmayan bir yöneticidir.

K7: Milletvekilliği döneminde Milli Eğitim, Gençlik Spor ve diğer kurumların komisyon başkanlıklarını yapan bu sayede Milli Eğitim ve Gençlik Spor Başta olmak üzere çoğu hizmet binasının yük kolanlarının temelini atan kişidir. Burhanettin UYSAL, 15 Temmuz'da bomba atılan meclise mavi ceketli ve doktor evladı ile giren adama selam olsun.

K8: Her şeyden önce buralı değilseniz yabancı diye bakılıyor. Burhanettin Hoca adam kayırmıyor bölgecilik yapmıyor, kim olursa olsun işini yapanı tercih ediyor.

K10: Milletvekilliği döneminde Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanvekilliği görevlerinde bulunarak Karabük için yılmadan çalışan, vizyon sahibi, proje adamıdır.

K18: Yıldızını, milletini, vatanını Atatürk'ünü seven geçmişini iyi bilen geleceğe de yön veren bir kişidir.

K19: Bu verimliliği, çalışkanlığından dolayı Karabük halkı Burhanettin hocamıza teveccühünü göstererek TBMM temsilci olarak göndermiştir.

K23: Irk, dil, din, yaş, cinsiyet ayırımı gözetmeyen, kişi hak ve özgürlüklerini göz önünde bulunduran, toplumun menfaatlerini kendi menfaatleri üzerinde tutan, empati kuran, objektif davranan, toplumun bütün kesimlerini kendi ailesi gibi gören ve herkes tarafından ailenin bir üyesi olarak kabul edilen biridir.

2.2.3. Burhanettin UYSAL'ın Girişimcilik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcılara “Burhanettin hocanın girişimcilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın girişimcilik özelliklerini aşağıdaki gibi tanımlamışlardır:

K5: Göç veren bir şehirken, göç alan bir şehir olduk. İleri görüşlülüğü ile ulusal ve uluslararası eğitim alanında konjonktürü yakalayıp adını bile duymadığımız ilk ve yeni bölümler açarak ülkenin geleceğine yön verecek eğitilmiş ve donanımlı gençlerin yetiştirilmesine büyük katkı sağlamıştır.

K6: Göç veren bir şehirken göç alan bir şehir olduk. Zonguldak'a bağlı olduğu, il olmasına rağmen halen öyle düşünülürken en büyük iyiliği de şehri dünyaya en önemlisi de haritada bir Karabük ilinin olduğunu öğretti. Safranbolu Karabük arasında binalardan önce yeşilliğin ve ağaçlandırmasını gördük. Çevre düzeni iş bitince yapılırdı. Sıra dışı bir adam öce yeşillendirdi bina alt yapısını hazırladı. Bir fidan iki günde yetişmez ki, kampüse girdiniz zaman asırlık bir üniversite havası göze çarpmaktadır.

K7: Karabük'ün 100. Yıl mahallesine düzen getirmiştir. Karabük'ün yegâne ekmek kapısı olan ve bacası olan Demir-Çelik fabrikasına alternatif hatta bacası olmayan bir ekmek kapısının mimarıdır. Karabük nüfusunu artıran, ekonomiyi canlandıran ve istihdam sağlayan Karabük'ü 3. Murad misali Çad sınırlarına kadar tekrar meşhur eden adamdır (Osmanlıda Çad'a kadar fetih yapan padişah). Karabük'e havaalanının getirilmesi için büyük özveri gösteren insandır.

K9: Burhanettin UYSAL denilince aklıma ilk gelen; Karabük Üniversitesi oluyor. İlk kez akşam saatlerinde üniversiteye görüp diğer birkaç gün o ışıklı üniversiteyi aramakla geçirmiş olabilirim. Gecesi ayrı, gündüzü ayrı olan bir üniversitedir. Akşamları renk cümbüşünü izleyerek bu renkten sonra hangi renklere

dönüşecektir tahminler yürüterek eğlenceye dönüşen bir görsellik bütünü. Gündüzleri üniversitenin yaşını ikiye katlayan ağaçların arasından geçerek hayvanat bahçesine, daha sonra asırlık lokomotifi görebilirsiniz. Lokomotif Türkiye'de ilk ve tek olan raylı sistemler mühendisliğine getirilmiştir. Bir rivayete göre geceleri kampüste dolaştığı söyleniyor. Bu arada ilk ve tek denilmişken Raylı sistemler mühendisliği, tasarım mühendisliği, Aktüerya ve risk, girişimcilik tabii ki ve en önemlisi de İlk demir çelik enstitüsünün açılmasıdır. Dünyada ilk ay yıldızlı stadyum yapması “ilklerin üniversitesi Karabük Üniversitesi” olduğunu söylüyor sayın hocam. Bu denli iddialı cümleler kuran işleri oluşturan üniversite ile adeta şehre can veren kişinin havaalanı olmayan bir şehre sivil havacılık Yüksek Okulunu kurması; biz halk için trajikomik bir olay gibi gözükmüş olsa da, havaalanının şehrin geleceği için atılan en büyük olaylardan biri olduğunu şimdilerde daha iyi anlamaktayım. Anlamayan kısmımız hala çoğunlukta olmuş olsa da ileride neyi kaybettiklerini daha iyi anlayacaklardır. Bildiğiniz üzere üniversite buldukları şehrin sosyal ve ekonomik gelişimini sağlayan faktörlerin en önemlilerinden biridir. Üniversitede bulunan her bireyin; öğrencisinden, akademik ve idari personeli ne kadar herkesin yapmış olduğu harcamalar hem şehre hem de ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamdan baktığımızda Karabük Üniversitesi'nin varlığı bölge ekonomisinin kalkınmasında en büyük katkıyı sahip olduğu aşikârdır. Çünkü ekonomik gelişime ile sosyal kültürel gelişme birbirini karşılıklı olarak etkileyen etmenlerdir. Üniversitenin kısa bir süre içerisinde bu konuma gelmesinde Burhanettin UYSAL'ın katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bölge esnafının yaz okulu açılması talepleri bu gerçeği kanıtlar niteliktedir. Ulaştırmadan gıda sektörüne, eğlence sektöründen giyim sektörüne kadar her kesime hitap eden bir tüketim grubunun Karabük İli ne getirilmesini sağlayan bunu çok doğru şekilde gerçekleştiren Burhanettin UYSAL ve ekibidir. Sonuç olarak al-ver ekonomiye can ver sloganı ile şehrin kalkınması için üniversite ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Hepimiz bilmekteyiz ki; her ürünün bir markası vardır. Çoğumuz ürünleri markası ile hatırlarız. Burada şunu söylemek istiyorum: 5 yılda geçse 50 yılda geçse Karabük Üniversitesi'nin adı söylendiğinde markası ardından tekrarlanacaktır. “Burhanettin UYSAL”.

K10: Ülkemizde ilk Tıp Mühendisliği, Raylı Sistemler Mühendisliği ve Demir Çelik Enstitüsü'nü kuran, hem açmış olduğu ilk bölümlerle hem de üniversitenin başarıları ile Karabük Üniversitesi'nin adını her platformda duyuran birisi olmuştur.

Gıda ve hizmet sektöründeki yerli ve yabancı birçok firmanın Karabük'e gelmesine vesile olan, özellikle 100. yıl ve çevresinde birçok sektörde iş olanakları açılmasını sağlayan, ev sahibi, esnaf, vb. birçok insana gelir kapısı açandır.

K11: Burhanettin Hoca'nın çalışmalarını takdir ediyorum. Karabük'e en faydalı olan insanlardan biridir. Karabük en fazla hizmeti de Burhanettin UYSAL'ın döneminde üniversitenin kurulması ile birlikte olmuştur. Her şeyden önce şehir gelişti sadece Karabük ve Safranbolu değil Karabük'ün bütün ilçeleriyle birlikte. Tabi ki gelişmenin etkileri çevre illerin de gelişmesine neden oldu. Üniversitenin büyümesi kendi kendine olmuyor. Rektörün sağlam olması çalışkan olması tuttuğunu koparan birisi olması gerekiyor.

K13: Karabük ekonomisinin sıfır olduğu yer 100. yıl ışıl ışıl, canlıdır. En büyük sıkıntıyı esnaf çeker. Bacasız bir fabrika inşa etti kısa bir sürede. Yeni bölümleri ile de ülkenin ihtiyacını karşılayacak elamanların yetiştirilmesinde öncü oldu. Her kesin kursağında ekmeği vardır. Bir tane otobüs işletmesi vardı. Şimdi kaç tane firma var bakar mısınız? Keza sürücü kursları da aynı durumdadır. Rekabetin, çeşitliliğin sağlandığı bir ortamdayız. Tabi ki bu da Burhanettin Hocanın hızlı çalışmasına bağlı. İstemesini de bileceksin bilmezsen vermezler. Hocanın istemesi de güzeldir. Modern dilencidir. Üniversitenin kurulması büyümesi sadece devletin gönderdi parayla olacak iş değildir. İşte bura da hocanın modern dilencililiğinin sonuçlarını görüyoruz.

K16: Burhanettin Hoca ile hem Safranbolu Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü hem de Karabük Üniversitesi Rektörlüğü yaptığı dönemlerde beraber çalışma şansını buldum. 2005 yılında akademik hayata başlamamda da kendisinin önemli teşvikleri ve katkıları olmuştur. Safranbolu Meslek Yüksek Okulu'nda göreve başladığım yıllarda yüksekokulumuzun bir sloganı vardı "sınırlarımızı çoktan aştık" diye ilk zamanları bu sloganın ne anlama geldiğini çok anlayamamıştım açıkçası. Fakat Burhanettin hocamızı tanıdıkça sınır tanımaz yapısını gördükçe sınırları zorlamanın hatta aşmanın ne demek olduğunu da anlamaya başladım. Çalışkanlığı ve gayreti ile bize hep örnek olmuş bir şahsiyettir. Başarılarının devamını dilerim.

K18: 100. Yıl da bir imam hatip okulu bir de Fen-Edebiyat Fakültesi vardı. O gelinceye kadar. Sonrasında bir şehir yapıldı.

K19: Bir Karabüklüden daha çok Karabüklüdür. Köprü olsa üstünden geçilmez. Karabük demir çeliğe bağlı bir sanayi şehri iken her ile bir üniversite kapsamında

Karabük Üniversitesini, kurup Rektör olarak atandığı tarihten itibaren kendisinin rektörlük çalışmalarını ve siyasi çalışmalarını takdir ettiğim birisidir. Kısa dönemde Karabük üniversitesini sayısal ve kalite bazında ülkemizin sayılı üniversiteleri arasına sokan, Karabük'ü bacasız sanayi tabiriyle 50 bin öğrenciye yakın potansiyel kazandırmıştır. Takip ettiğimiz üzere de gelen öğrencilerin rahat konaklayabilmeleri açısından Karabük'teki yurtların çoğalmasına önderlik yapan saygın bir bürokrattır. Kısa zamanda yeni ve farklı bölümler açarak da geleceğin meslek gurubu bireylerini yetiştirme hedefini farklılığı ile de ortaya koymuştur. Sportif alanlarda da halkla iç içe olan çeşitli faaliyetler yürüterek Karabük halkına öncülük yapan daima halkın içinde olan kaliteli, dürüst saygın, çalışkan bir proje adamıdır.

K21: Karabük Üniversitesine yapmış gibi gözükse de birçok çalışması direk olarak Karabük'e yapılmış hizmettir. Bu hizmetleri sadece eğitim alanında düşünmemek lazım aynı zamanda da eğitimde insan olduğu için insanın göç aldığı bir yerde dolayısıyla bu altyapıda yatırıma, sanayiye ticarete de yansıyor. Bugün Karabük'te esnek ticareti varsa bunun %80-90'ını Burhanettin Hoca'ya mal etmek doğrudur. Özellikle Yüzüncü Yıl bölgesini biliyoruz. Safranbolu Karabük saat 9-10 da hayat çekilirken 100. yılda on ikide bir de araba çekecek yer bulunmuyor. Dolayısıyla orada bir sektör oluştu daha çok kafe tarzı olabilir ama sonuçta burayı işletenler, çalışanlar var. Bu da insanların eğlenmek çay içmek, kahve içmek bir arada oturmak gibi temel ihtiyaçlarını görüyor.

K22: Çalışmalarına herkesin gücünün yettiğince yardım etti. Bu da Kendisinin kişisel başarısıdır. Minimum parayla maksimum çıktı ya çevirebilen bir kişidir. Mesai kavramı olmayan, hızlı planlama yapabilen, ekip çalışmasını en iyi beceren kişidir.

K23: Burhanettin UYSAL, bütün girişimcilik özelliklerini taşıyan ender kişilerden biridir. Hayallerin pratiğe döküldüğü kişi de denilebilir. Hocamız, yeni fikirlerin gelişmesinde ve oluşmasında öncülük etmiştir. Eğitim camiasındaki boşluğu, ihtiyaçları ve potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirerek eğitim camiasına katkıda bulunmuştur.

K24: Ben hocamızı 1998 yılında tanıdım. O tarihten önce ve sonra tanıdığım kişiler arasında hocamız gibi vizyona sahip herhangi birisini görmedim. Hem akademik açıdan hem de yönetim becerileri açısından oldukça farklı yeteneklere sahiptir. O'nun lügatinde imkânsız kelimesi yoktur, ya da hakikaten insan yetenekleri

ile yapılamayacak nadir işler için nadiren kullanılan bir kelimedir. Farklı alanlarda kısa zamanda başardığı işlerde bunun kanıtıdır. Benim tanıdığım Hoca yürümez, koşar.

K25: Karabük Üniversitesinin gelişmesinde aktif rol alarak eğitimin daha kaliteli ve uygulanabilir olmasını sağlamıştır. Bu çalışmalarını gerçekleştirirken Karabük ilindeki potansiyel çevreleri de etkileyerek üniversite-paydaş ilişkisini geliştirmiştir. Yeni gelişen teknolojilere uygun olarak gelecekte önemi artacak olan yeni bölümler açarak gençlerin yenilikçi bir vizyona sahip olmalarına yardımcı olmuştur. Toplam kalite yönetim felsefesini kişiliğinde birleştiren hocamız, katılımcı ve çok yönlü bir yönetim anlayışıyla hareket ederek kendinden sonra gelen yöneticilere rol model olmuştur.

2.3. Girokrat Olarak Çalışmaları

Stratejist, örgütsel amaçları saptayan ve stratejileri geliştirerek uygulayan; yönetici ya da yöneticiler şeklinde ifade edilmektedir (Karakaya ve Öner Şeker, 2019, s. 5). Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'da çalışma hayatı boyunca durağan bir yapı sergilemeyerek detaylı bir şekilde yapılmış ileri planlama ve etkin eylemlerde bulunma kapasitesine sahip çalışmalar gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bu bölümünde bu çalışmalar sırasıyla incelenecektir.

2.3.1. Fen Bilimlerine Yönelik Akademik Faaliyetler

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, Türkiye'deki birçok üniversitede bulunan Fen Fakültesi, Orman Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Teknoloji Fakültesi gibi fakültelerin yanı sıra ülke ve bölge gerçekleri göz önünde bulundurularak katma değeri yüksek olan bazı yeni bölümleri de söz konusu fakültelerin bünyelerinde açmıştır. Açılan yeni bölümlere aşağıda yer verilmiştir.

2.3.1.1. Raylı Sistemler Mühendisliği

Anadolu coğrafyasını etkileyen 1856'yılında başlanan İzmir-Aydın arası demiryolu inşaatı bu sürecin ilk adımını oluşturmuştur. II Abdülhamid (1876- 1909) zamanında Osmanlı coğrafyası "Hicaz demiryolu" Projesi ile raylı taşımacılıkla tanışmıştır (Pektaş, 2017). Demiryoluna bağlı ulaşım politikası doğrultusunda Anadolu'nun en önemli raylı ulaşım ağ sistemi kurulmuştur. Demiryolu kürsüsü adıyla 1795'de Mühendishane-i Berr-i Hümayun ile ülkemizde raylı teknoloji mühendisliği ile ilgili ilk planlama başlatılmıştır (itu.edu.tr, 2019). 1911 yılında Yıldız

Teknik Üniversitesi Kondüktör Mekteb-i Ali'si adıyla Fransızlar tarafından demiryolu mühendisi yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Lakin daha sonra ülkemizde yürütülen politikardan ve çeşitli nedenlerden ötürü üniversite amacını değiştirmiş ve bugünkü halini almıştır. Alanında söz sahibi olacak bilgi, beceri, iletişim ve teknolojiye hâkim donanımlı mühendis yetiştirmeyi hedefleyen Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, Türkiye'nin ilk Raylı Sistemler Mühendisliğini Karabük Üniversitesi Mühendislik Fakültesi bünyesinde açmıştır.

2.3.1.2.Ulaştırma Mühendisliği

Üniversite eğitim programlarında, inşaat mühendisliği altında kendisine yer edinmeye çalışan ulaştırma mühendisliği, gelişen ve değişen koşullar irdelendiğinde; kendine özgü bir mühendislik alanı olarak ele alınmalıdır. Ulaştırmanın etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi, çözümlerinin sunulması, uygulanması ülke ekonomisine ve gelişimine katkı sağlayan vazgeçilmez bir unsurdur. Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönde gelişimi ve ilerlemesinde güvenli, etkili, hızlı, rahat, ekonomik, çevreye uyumlu bilgi ve teknolojiyi bilimsel çalışmalara bağlı olarak gerçekleştiren bilinçli mühendisler yetiştirilmesi amacıyla, 2012 yılında Ulaştırma Mühendisliği bölümü açılmıştır.

2.3.1.3.Endüstriyel Tasarım Mühendisliği

Tasarım, insan duyuları ile algılanabilen bir ürünün tamamının ya da bir kısmının karakteristikler çizgi şekil, renk, biçim, doku, süsleme, figür ve kullanılan malzeme gibi çeşitli unsur veya özelliklerin oluşturduğu görünüm olarak tanımlanmaktadır. Tasarım araştırmaya dayalı bir problem çözme sürecidir. Bu sistematik düşünce, dolayısı ile de bilimsel yaklaşımı gerektirir. Tasarım Mühendisliği Bölümü tasarımın hem görsel ve estetik yönü hem de mühendislik yönünü yani; teknolojik, işlevsellik, dayanıklılık, imal edilebilirlik vb. ele almaktadır. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL bu iki tasarım alanını (mühendislik ve tasarımı) birleştiren ve birlikte uygulayan bir program olması özelliği ile KBÜ bünyesine dâhil etmiştir.

2.3.1.4.Tıp Mühendisliği

1950'li yıllarda ABD de rastlanılan tıp mühendisliği kavramı, elektrik mühendislik yaklaşımı ile birlikte tıp vi biyoloji dalında karşılaşılan sorunların çözümü amacıyla mühendisler odası tarafından kurulmuştur (Akın, 2019). Almanya, İngiltere,

Avusturya, Hollanda ve Malezya Üniversitelerinde tıp mühendisliği bölümleri bulunmaktadır (karabuk.edu.tr, 2019).

Günümüze geldiğinde Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın vizyonu sayesinde Türkiye'nin ilk Tıp Mühendisliği bölümü ilklerin üniversitesi Karabük Üniversitesi Mühendislik Fakültesi bünyesinde 2013 yılında açılmıştır. Sağlık sektöründe kullanılan alet ve cihazlarda dış ülkelere bağımlı olmamız da ülke olarak cari açığımızı arttırmaktadır. Cari açıkların kapatılması noktasında hem hekim tarafından hem mühendis tarafından kafa kafaya verip aynı dili konuşan etkin, verimli tasarım ve üretim yapan mühendis yetiştirmek amacıyla 2013-2014 akademik yılında da eğitim ve öğretime başlamıştır.

2.3.1.5. Demir Çelik Enstitüsü

Türkiye'nin ilk ve tek demir çelik enstitüsü olarak Karabük Üniversitesi bünyesinde 2011 yılında yerini almıştır. Peki, bu enstitüyü diğer enstitülerden farklı kılan nedir?. Karabük Demir Çelik Fabrikasının kuruluş gününden Demir Çelik Enstitüsü'nün açılışına kadar olan süreçte çıkarılan ürünlerin güvenilirliğini test etmek ve analizini yaptırmak için Avrupa'ya numuneler gönderip, yüksek miktarlarda para ödemekte ve üstüne aylarca analiz sonuçları beklenmekteydi. Enstitünün açılma sebebi de bu noktada devreye girmektedir. Karabük Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL bu analizleri ülkemizde yaparak hem vakitten hem ödenen paradan kârımız olacağı, daha da önemlisi diğer ülkelerden gelen numune analizlerini de düşünerek bu pazarda biz de varız olgusuyla hareket ederek enstitünün kurulmasını sağlamıştır. Bu enstitünün üniversite bünyesinde kurulmasında hem Karabük Demir-Çelik fabrikasına yakınlığı ile zamandan tasarruf, hem de akademik personeller ile birlikte lisans ve lisansüstü öğrencilere kendilerini geliştirebilmelerini ve ar-ge faaliyetlerini yürütülebilmesini amaçlamıştır.

2.3.2. Sosyal Bilimlere Yönelik Akademik Faaliyetler

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, Türkiye'deki birçok üniversitede İşletme Fakültesi, Turizm Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu gibi yeni birimlerin yanı sıra ülke ve bölge gerçekleri göz önünde bulundurularak katma değeri yüksek olan bazı yeni bölümler fakültelerin bünyelerinde açmıştır. Bu bölümler aşağıda ele alınmıştır.

2.3.2.1.Girişimcilik Bölümü

Nitelikli girişimciler öncülüğünde toplumlar kalkınır ve toplumun refah seviyesi artar Yenilikçi, atak, üretken yaşadıkları çağa yön veren ve coşkulu girişimciler yetiştirilip küreselleşen dünyada, kim bu girişimcilerinin önünü açıyorsa, ekonomisi de buna bağlı olarak gelişmektedir. İstihdam ve yatırımlarıyla fark oluşturan ülkelerinin can damarı olan Walmart, Ford, Apple, Toyota, Mercedes vb. tüm dev şirketler, girişimcilerin eseridir. Türkiye ve Türkiye 500 büyük şirketinin toplam net satış değerleri ABD perakende devi Walmart'ın ancak %58,4'üne erişebilmektedir (<https://tr.euronews.com>, 2019). Bu veriler de gösteriyor ki çeşitli alanda (ekonomi, eğitim, bilim, sağlık, çevre, sanat, vb.) uluslar üstü girişimcilerin olması beklenmektedir uluslar üstü girişimcilerin yetiştirilebilmesi noktasında Karabük Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL Türkiye'nin ilk ve tek Girişimcilik Lisans Programını İşletme Fakültesi bünyesinde 2014 yılında açmıştır.

2.3.2.2.Aktüerya ve Risk Yönetimi

İnsanların yaşamlarına ve malvarlıklarına etki eden; doğum, ölüm, hastalık, emeklilik, kaza, yangın, deprem, vb. olayların sonucunda da oluşan mali etkileri araştıran bir bilim dalıdır (kbu.edu.tr, 2019). Aktüerya bilimcileri bu grup olayların, olasılıklarını tahmin etmek, oluşma riskini analiz etmekle birlikte sonuç olarak da finansal etkilerini azaltıcı güvenlik programları hazırlamak üzere eğitilmektedirler. Riski ölçme ve yönetmede aktüerler alanlarında uzman olduklarından, toplumun fiziksel ve ekonomik şartlarının iyileştirilmesinde kayda değer öneme haizdirler. Yapılan araştırmalara göre dünyanın en prestijli meslekleri sıralamasında ilk 5 sırada yer almaktadır. Sayılarını azlığı ve sektörün aktüerlere olan ihtiyacını karşılanabilmesi amacı ile bölümün üniversite bünyesinde açılması uygun görülmüştür.

2.3.2.3.Uzaktan Eğitim Sistemi (UZEM)

Teknolojilerin gelişmesi ile birlikte eğitim sistemi de değişime uğramıştır. Uzaktan eğitim sistemi sayesinde hızla büyüyen ve gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri yer ve zaman sınırını ortadan kaldırmaktadır. Globalleşen dünya içerisinde iş ihtiyaçlarında bir adım öne geçerek uzaktan eğitime olan ihtiyaç da artmıştır (Akçiçek ve Gökkaya, 2012). Uzaktan eğitim modelinin en önemli amacı; büyük bir kitlenin gerekli eğitim ihtiyacını, buldukları yerde ve zamanda

almalarıdır. Kişiyeye sunulan esnek eğitim sistemi ile yaşam boyu öğrenme faaliyetlerini desteklemekte ve birlikte toplumsal kalkınmaya da yön vermektedir. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın hızlı atılımları neticesinde yeni kurulan bir üniversite olmasına rağmen tecrübeli üniversitelerin aksine kurduğu uzaktan eğitim merkezinde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve sertifika programlarıyla birlikte eğitim ve bilgi almak isteyen her kesime olanak sağlamıştır. Uzaktan eğitim sistemi ile Türkiye'de ilk defa Bilgisayar Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği vb. alanlarda eğitim verilmeye başlanmıştır.

2.3.2.4.Üstün Yetenekliler Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi

Üstün yetenekli çocuk, uzmanlar tarafından zekâ, düş gücü, sanat, liderlik kapasitesi veya özel alanlarda yaşıtlarına göre üstün düzeyde başarıml gösterdiği belirlenen çocuk olarak tanımlanmaktadır (Gökaydın, 2019). Ülkemizde yapılan çalışmalara bakılacak olursa: ilk defa Ankara'da 1960 yılında üstün yetenekli çocuklar için oluşturulan özel sınıflar ve yetenek sınıfları olup bir süre sonra kapatılmıştır. 1990'da ekonomik düzeyi düşük ailelerin üstün yetenekli çocuklarına parasız bir okul için Sezai Türkes, İnanç Vakfı'nı kurmuştur (Çetin ve Özyürek, 2015, s. 309). Üstün zekâlı çocuk oranının dünya nüfusuna bakıldığında % 2,5-3 olduğudur. Bu oran ülkelere göre değişmemektedir. Zekânın dağılımını bir çan eğrisi şeklinde gösteren araştırma sonucunda %10'luk diliminde üstün zekâlılar bulunmaktadır.

Bu %10'luk üstün zekâlılar grubundan genellikle devlet liderleri, mûcid ve dâhi bilim adamları çıkmaktadır. Bu oran toplumdan topluma değişme göstermediğine göre ülkemiz nüfusunun %10'luk kısmında bir üstün zekâlılar grubu bulunmaktadır. Dâhi ve mucitler ise bu üstün zekâlılar içerisinde %1'lik grubu teşkil etmektedir. Sistemsel ve eğitim programlarımızın eksikliği, kurum ve kuruluş azlığı özel eğitim alanında büyük bir sorunumuz ve kaybımız olarak karşımıza çıkmaktadır (Gökaydın, 2019).

Karabük Üniversitesi Üstün Yetenekliler Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYEM) Kurulma Amacı (27621 Sayılı Yönetmelik);

- ✓ Türkiye ve dünyada üstün yetenekli bireylerin bilim insanı olarak yetişmelerine katkı sağlamak,
- ✓ Üstün yetenekli bireylerin yok olmadan erken yaşta fark edilmesini sağlamak,

- ✓ Zekâ, ilgi ve yetenek alanlarını belirlenerek psikolojik, akademik, sosyal destek ve eğitimin verilmesini sağlamak,
- ✓ Doğumdan, yükseköğretimin sonuna kadar olan süreçte de yanlarında olmak,
- ✓ Üstün yetenekli bireylerin ailelerinin ve öğretmenlerinin bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi için, danışmanlık yapmak,
- ✓ Ülke çapında üstün yeteneklilere yönelik yapılan stratejik çalışmaların üretilmesi, bilimsel araştırmaları sağlanması değerlendirilmesi ile birlikte bilgi merkezinin oluşturulması,
- ✓ Üstün yeteneklilerin eğitimi için gerekli politikalar oluşturmak, değerlendirmek ve güncelleştirmek,
- ✓ Üstün yeteneklilerin eğitimi, istihdamı ve beyin gücü ve beyin göçü arasında ilişkileri takip etmek, incelemeye, planlamaya ve uygulamaya katkıda bulunmak,
- ✓ Lider, yaratıcı ve üretici düşünce yeteneklerini ulusal ve toplumsal bir bakış açısıyla ülke kalkınmasına fayda sağlayacak biçimde geliştirmek,
- ✓ Yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamalarına yardımcı olmaktır.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL; *“Üstün yetenekli çocuklarımızın hepsi okyanusun derinliklerinde saklanan bir inci gibidir. Fakat siz bu incilerin kapağını kaldırıp onları gün yüzüne çıkarmazsanız onlar bu deryada kaybolacaktır.”* Karabük Üniversitesi olarak biz bu kapağı kaldırdık şeklinde ifade etmiştir (ihlâs haber ajansı 2014). Ülkemize ve bütün insanlığa yararlı olacak mühim ve stratejik değer ifade eden üstün yetenekli bireylerin değerlendirilme ile sağlanacaktır. En değerli ülke kaynağı olan üstün yetenekli çocukların gün yüzüne çıkartılması, eğitilmesi ve etkin istihdamlarının sağlanması ile birlikte insanımızın yitirilmeden, bilim insanı olarak yetişmelerine katkı sağlamak amacıyla KUYEM 11.04.2011 tarihinde kurulmuştur.

2011 yılında KBÜ bünyesinde KUYEM kurulmuş iken bir yıl sonra TBMM toplumun yararı ve ülkenin kalkınması için, üstün yetenekli çocukların yeterli eğitim olanaklarından yararlanmasına katkı sağlayacak politikalar ve strateji geliştirme amacıyla Meclis Araştırma Raporu hazırlanması gerekli görülmüştür (TBMM, 2012).

2.3.3. Sağlık Bilimlerine Yönelik Akademik Faaliyetler

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL, Batı Karadeniz Bölgesinde bulunan sağlık hizmetleri eksikliğini gidermek ve merkezi yoğunluğu azaltmak için sağlık bilimleri alanında çeşitli fakülte ve yüksekokulları açmıştır. Açılan yeni birimler aşağıda ele alınmıştır.

2.3.3.1.Tıp Fakültesi

Araçlar ve amaçların gayesinde insan olduğuna göre, insan sağlığının önemsenmesi, korunması, bozulduğu takdirde de tedavi edilmesi, iyileştirilmesi için uğraşan, hastalıkları tanıyan, sınıflandıran, önlem alan çalışmalara yönelik birçok alandan oluşan bilimsel disiplinlerin bütünü, hem bilimin hem de bu bilginin uygulandığı bir meslek de tıp ilmidir. İnsana, eğitime, bilime verdiği bir değer olgusu olarak bölgenin ve ülkesinin, ihtiyaçlarını daima göz önünde bulunduran Prof. Dr. Burhanettin UYSAL Karabük Üniversitesi Tıp Fakültesini 01.02.2010 tarih ve 210/103 sayılı kararname ile kurulmasını sağlamıştır.

2.3.3.2.Diş Hekimliği Fakültesi

Akademik Birim Kuruluşu (Tarihçe): Karabük Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi 07 Ekim 2013 tarih ve 2013/5528 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuş olup, 11 Kasım 2013 tarih ve 28818 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Uzmanlaşmaya önem verilmiş ve uzmanlaşmaya yönelik anabilim dalları açılmıştır. Açılan aktif Anabilim Dalları; Ağız Diş ve Çene Cerrahisi Anabilim Dalı, Ağız Diş ve Çene Radyolojisi Anabilim Dalı, Diş Hastalıkları ve Tedavisi Anabilim Dalı (Restoratif), Endodonti Anabilim Dalı, Ortodonti Anabilim Dalı, Pedodonti Anabilim Dalı, Periodontoloji Anabilim Dalı ve Protetik Diş Tedavisi Anabilim Dallarındır.

2.3.3.3.Sağlık Yüksekokulu

Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi bünyesinde faaliyetlerini yürüten Karabük Sağlık Yüksek Okulu'nun 29 Mayıs 2007 yılında Karabük Üniversitenin kurulması ile birlik de genişletilen bölümleri ile birlikte (Beslenme ve Diyetetik Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ve Çocuk Gelişimi bölümü) üniversite bünyesinde kurulması sağlanmıştır.

2.3.3.4.Hasan Doğan Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu

26.02.20102010 da gelen ve 27505 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2809 Sayılı Kanun’un ek 30. maddesine göre kurulmuştur. Üniversite bünyesine kazandırılan 25.000 kişilik Ay Yıldızlı Stadyumun yapılış ve kullanım amacına uygun olarak da Hasan Doğan Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulunun da aılmasında yadsınamayan bir gerçeklikle birlikte her şeyin bir birbiriyle ilintili olduğu gözlenmektedir.

2.3.4. nemli Yönetsel Faaliyetler

2.3.4.1.Ahşap Kültürünü Araştışma ve Uygulama Merkezi

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (ZK) Safranbolu MYO bünyesinde 2006 yılında Ahşap Kültürünü Araştışma ve Uygulama Merkezi, kurulmuştur. Hibe yardım programı kapsamında kültürel mirasın koruması projesi ile Japon Hkmetinden 50 milyon Japon Yen’i değerinde malzeme Ahşap Kültürünü Araştışma ve Uygulama Merkezine kazandırılmıştır. Safranbolu MYO ve Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı koordinasyonu ile Japon mimar Kiyokatsu Sakai, niversitede görevlendirilerek yüksekokul atölyesinde öğrencilerle birlikte maket Japon evi inşaa etme projesine ek olarak Safranbolu konağı da (HrriyetGazetesi,2007) yapılarak her iki ülke arasında oluşan dostluğunun simgesi olarak da ‘‘Türk Japon Dostluk Bahçesi’ne yerleştirilmiştir. 24 Mayıs ise Türk Japon Dostluk Günü olarak Safranbolu da kutlanmaya başlanmıştır.

2.3.4.2.EBYS Sistemine Geçiş

Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) yazışmalarla ilgili elde bulunan belgelerin elektronik sisteme geçirilmesi veya elektronik sistemdeki belgelerin çoğaltılması, teftiş edilmesi, düzenlenmesi, arşivlenmesi için yapılan uygulamalardır (naan vd., 2012). Bilgi güçtür ve iyi yönetilmesi gereken stratejik bir plandır. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL sisteme geçiş aşamasında da yazılımını kendi bünyesinde kendi elemanlarına yaptırarak bir niversite olması ile de herkesin dikkatini çekmiştir. Günümüzde resm kurumların birçoğu elektronik posta üzerinden işlemlerini görüyor ama bundan 10-11 yıl öncesine gittiğiniz zaman bilginin, gücün ve stratejik uygulamada farkın fark edildiğini göstermektedir.

2.3.4.3.Kalite Yönetim Sistemleri

TSE-ISO 9000: Sanayi, teknoloji, bilgi iletişim vb. konularda yaşanan hızlı gelişmeler günümüz dünyasında toplumları da rekabet ve ekonomik bir yarışın içerisine katmıştır. Bu kadar hızlı gelişmelerin yaşandığı rekabet ortamında var olmak, sürdürülebilirliğini sağlamak kolay olmamak ile, tüm sektörler ve kurumlarda müşterinin istek, ihtiyaç ve beklentisine hızlı cevap verebilmesi ile sağlanabilmektedir. Öncelikle pazar araştırması ile, tasarım, satın alma, üretim, kontrol, kalite, satış ve satış sonrası hizmet gibi aşamalarını kapsayan geniş ve sürekli gelişmeyi hedefleyen Kalite Yönetim Sisteminin uygulaması ile hedefe ulaşılabilir. 1987 yılından itibaren de yönetim sistemi hakkında en fazla uygulama alanı olan ISO 900 Kalite Sistemi milletlerarası standartlar halinde yerini almıştır.

ISO 9000 Belgesi ile uluslararası kabul görmüş bir yönetim sistemine uygun olarak ilgili kuruluşun ürün ve hizmet kalitesinin ve sürekliliğinin güvencesini belirlemektedir.

Neden TS-EN-ISO 9000? gibi bir soru sorulacak olursa;

- ✓ Kalite anlayışının gelişimini,
- ✓ Pazar payının büyümesi,
- ✓ Karın, verimliliğin artması
- ✓ Yönetimin etkin bir hal alması
- ✓ Maliyet de düşüş
- ✓ Çalışanlarda mutluluk ve tatmin
- ✓ Kuruluş içinde etkin iletişim
- ✓ Bütün çalışma alanında kontrol ve geniş izleme
- ✓ Müşteri memnuniyetinde artış, şikâyette azalma
- ✓ Geçerliliği ulusal ve uluslararası düzeyde bir yönetim sistemi olması nedeni ile özetlenebilir.

Safranbolu MYO olarak; bilgi ve teknoloji üreten, araştırmacı ve katılımcı, evrensel standartlarda mesleki yetkinliğe sahip meslek elemanları ve teknikerler yetiştirerek müşteri memnuniyetini sağlamayı amaç edinmiş ve bunu yıllardır başarıyla sürdürmüştür. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de firmalar, kurum ve kuruluşlar kaliteye bununla birlikte de güvence sistemlerine önem vermekle birlikte ISO 9000 sertifikalarıyla belgelemektedir. Müşteriye kaliteyi ve sistemi anlatmanın en kestirme

ve en gerçekçi yolu geçerlilik sağlayan belgedir. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL` da müdür olarak görev yaptığı Safranbolu Meslek Yüksek Okulunun kendi yönetim sistemini belgelendirmesi gerektiğini, yükseköğretim kurumları arasında seçkin bir yeri olduğunu 27.03.2007 tarihinde TSE-EN-ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi ile tescilletmiştir.

Türkiye’de TSE tarafından ISO 9000 belgesini ilk alan Meslek Yüksekokulları aşağıdaki gibi sıralanabilir (www.haberler.com, 2019):

- ✓ Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir MYO
- ✓ Mersin Üniversitesi Teknik Bilimler MYO
- ✓ Emniyet Müdürlüğü Polis Akademisi 19 Mayıs MYO
- ✓ Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Safranbolu MYO

EFQM Mükemmellik Modeli: 1991 yılında Avrupa Kalite Yönetim Vakfı tarafından sanayi ve akademisyen iş birliği ile gerçekleştirilen bir yönetim modelidir. Model esas itibarıyla, bütün kuruluşların kullanabileceği bir kurumsal değerlendirme aracıdır.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL; Ülkesinin çağdaşlaşması, rekabet gücünün artması noktasında toplam kalite çalışmalarını yaygınlaştırmak ve bu bağlamda her alanda kaliteyi yükseltmek ve dünya standartlarına ulaşmak amacıyla Toplam Kalite Yönetimi’ne geçiş kararı almıştır. Karabük Üniversitesinde EFQM Mükemmellik Modeli’ni uygulayabilmesi amacıyla Kal-Der’e 2013 yılında üye olmuş ve bu model çerçevesinde; “3 Yıldız Mükemmellikte Yetkinlik” belgesini almıştır. Kuruluşların her gün karşı karşıya kaldığı hizmetler ve süreçler, çalışanlar, iş birlikleri, ürünler, , çalışan ve toplum algılamaları performans liderlik, stratejiler gibi konularda yardımcı olmak üzere de esaslı bir sınır ve metot sunan sistem olmaktadır.

2.3.4.4.Uluslararası İlişkiler Ofisi

Türkiye’de AB programları henüz yeni başlamışken 2005 yılında ufak bir ilçeden Safranbolu MYO olarak, hazır giyim üzerine Almanya’yla Leonardo Mesleki Eğitim Geliştirme projesi kapsamında, ekibi ile birlikte bir proje gerçekleştirmiştir. Tüm bu başarılarında “sınırlarımızı çoktan aştık” temel nitelikli slogan olmuştur. Bu bir başlangıç ve ilerleyen zamanlar için de bir yol gösterici ve isteklendirme kaynağıdır. Karabük Üniversitesi 29 Mayıs 2007’de kurulduğunda henüz hiçbir birim mevcut

değilken, yapılan ilk stratejik çalışma planında, ülkenin ve Karabük Üniversitesi'nin tanıtımı, eğitim, öğretim ve kültürünün bilinirliğinin yaygınlaştırması, akademik personelin bilgi paylaşımı ile üniversite eğitimine farklı bakış açıları kazandırılması, dünya bilim ve tekniğinden en üst düzeyde yararlanabilme, düşüncesi ile Uluslararası İlişkiler Ofisinin kurulmasını sağlamak olmuştur.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Rektör Yardımcılığı görevini aynı zamanda da Karabük Üniversitesinin kuruluş çalışmalarını yürütmektedir. Kurulum aşamasında olsa da Avrupa Komisyonu Erasmus Avrupa Birliği Programına başvuru kararı almıştır. Çünkü yılda bir defa başvuru yapılabilmektedir. Bu da KBÜ için bir yıllık zaman kaybına neden olacaktır. Avrupa Komisyonu'na başvuru yapılabilmesi için ise Erasmus beyannamesi ve üniversitenin kodunun olması gerekmektedir. Henüz kurulma aşamasında olmasından ötürü de bu kod henüz mevcut değildir. Muhtemel kodun ne olacağına bilinmesi üzerine, (30.03.2007 son başvuru tarihli) Erasmus programına başvuru gerçekleştirilmiştir.

Yeni kurulan bir üniversite olarak, AB'deki potansiyel ortaklarla üniversitenin tanıtımı, görevi ve vizyonu hakkında bilgiler verilerek anlaşma yapma yoluna gidilmiştir. Avrupa komisyonundan kabul ve geri dönüşler alınmaya başlandığında artık Karabük Üniversitesi de resmen kurulmuş ve AB'den projeler yapmaya başlanmıştır. İnançla, şevkle ve özveriyle, başlanılan, Birliği programların da Karabük Üniversitesi olarak artık geniş bir bilgi ağı da oluşturulmuştur.

Karabük Üniversitesi kuruluşundan bir yıl sonra Socrates-Erasmus programına da katılmıştır. O tarihten bu zamana kadar, gelen-giden öğrenci sayısı ve ikili anlaşmalarda katlanarak artış olmuştur. İlerleyen birkaç yılda da Japonya, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri, Amerika Birleşik Devletleri ve birçok Avrupa ülkesi ile uluslararası çalışmalarda muazzam bir büyüme gerçekleştirmiştir. Bunların yanı sıra Leonardo da Vinci ve Grundtwig gibi programlara da katılım sağlanmıştır.

Karabük Üniversitesi'nde 2009/2010 Akademik Yılından itibaren yürütülen Farabi ile birlikte çalışmalarını müfredatlarını ve derslerini geliştirerek uluslar arası alanda bilinirliğini, temini için gerekli bütün çalışmalara yön vermiştir.

Bu kadar muazzam bir büyüme ve tanınırlığında uluslararası alanda da geçerliliğinin belgelendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenden yola çıkılarak Bologna Eşgüdüm Komisyonu (BEK), Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) ve Diploma Eki

için Türk Ulusal Ajansına müracaat etmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda da 2011 yılında Karabük Üniversitesi Diploma Eki'nin uluslararası standartlara uygunluğu onaylanmıştır. 2013 yılında da Avrupa Kredi Transfer Etiketini almıştır. O yıllarda Diploma Eki Etiketini alan 14 üniversiteden birisi olurken. 2013 yılında AKTS alan; Türkiye'de 16, tüm Avrupa'da 25 üniversiteden birisidir (www.brtv.com.tr, 2014). 17 Aralık 2014 yılında da bu başarısından dolayı da Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'a Türkiye Ulusal Ajansı tarafından AKTS ödül verilmiştir.

Avrupa Birliği Bakanlığının ulusal güç görevini yürüttüğü, Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki finansal iş birliği ENPI (Avrupa Komşuluk Politikası Aracı) sınır ötesi iş birliği programlarından. Karadeniz havzası sınır ötesi işbirliği çerçevesinde Romanya, Moldova, Gürcistan, Türkiye'den Karabük Üniversitesinin de içinde bulunduğu, ülkelerle birlikte ortak bir üniversite müfredat networkü oluşturma projesi ile de eğitim alanında kalitesini ve iş birliğini ortaya koymuştur.

Avrupa Birliği hayat boyu öğrenme programı, Leonardo da Vinci yenilik transferleri projesi kapsamında; Fransa, Portekiz , İtalya ve Türkiye'den de Karabük Üniversitesinin koordinatörlüğünde gerçekleştirilen, Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri Yetiştirme projesi (haberler.com, 2019) gerçekleştirilmiştir. Hem ülkemizde hem de diğer dünya ülkelerinde yenilenebilir enerji kaynaklarının, artan nüfus ve gelişen teknoloji karşısında önemi her geçen gün artmaktadır. Teknolojiye yatırım yaparken bilinçli ve aynı zamanda alanında uzmanlık sertifikasını almış enerji uzmanı kişilerin yetiştirilmesi içinde öncülük görevini yürütmüştür.

Hırvatistan, Fransa, Almanya, Malta, Romanya, İspanya ve Karabük Üniversitesinin içinde bulunduğu 9 Üniversite ile birlikte hazırlanan Duvar Boyama ve Mimari Yüzeylerde Koruma Terimleri Avrupa Resimli Sözlüğü Ewa Glos projesi gerçekleştirilmiştir.

2020 Times Higher Education (THE) sıralamasında dünyanın en iyi ilk 1000 üniversitesi arasına katılan Karabük Üniversitesinin uluslararasılaşmada uluslararası ofisin kurulmasının ne kadar doğru bir stratejik karar olduğunun en güzel kanıtını göstermektedir.

2.3.4.5.Toplu Konut Yapımı

Türkiye’de sınırlı sayıda üniversitenin uygulamış olduğu proje ile Karabük Üniversitesi Akademik ve İdari Personeli Toplu Konut İdaresi’nin talep toplama mevzuatına göre başvurularını gerçekleştirmiş, 110 adet 2+1 ve 110 adet 3+1 konut yapılmaya başlanmıştır. 2011 yılında projelerine başlanan konutlar yüklenici firma tarafından altyapı ve çevre projeleri ile 2013 yılında sahiplerine teslim edilmiştir. Bu uygulama zamanın Rektörü Prof. Dr. Burhanettin UYSAL ile Karabük ilinde uygulanmıştır. Üniversite ve yaşam imkânları, öğretim üyelerine daha cazip hale getirilmeye çalışılmıştır. Henüz 3 yıllık yeni bir üniversite olan Karabük Üniversitesi TOKİ ile yapılan ikili görüşmeler ve protokoller ile çok az üniversitenin başarabildiği projeye imza atmıştır.

Talep toplama yöntemine göre yapılmaya başlanılan konutlarda, 2+1 konutlar için 6.000 TL, 3+1 konutlar için 10.000 TL ön ödeme ile konutlar yapılmaya başlanmış ve konutlar tamamlandıktan sonra %15’lik ödeme tamamlanacak şekilde ikinci ödemeler yapılmıştır. Sonrasında ise daireler teslim edilince de 2+1 konutlar için kira öder gibi 400-450 TL aralığında aylık ödemeler, 3+1 konutlar için de 650-800 TL aralığında aylık ödemeler başlamıştır. Şu an itibarı ile 220 daire bir mahalle olacak şekilde konutlarda yaşam sürmektedir.

2.3.4.6.Sosyal Sorumluluk Projeleri

Sorumluluk, kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi (TDK, 2019) olarak açıklanmaktadır. Sorumluluk insanın varoluşu ile birlikte başlamış bir ifade iken, sosyal sorumluluk kavramı ile toplum, küreselleşen dünya ve küreselleşen ekonomilerin bir sebebi olarak da kurumsal sosyal sorumluluğa dönüşmüştür. Kurumların sosyal sorumluluk faaliyetlerini ölçmeye yönelik uygulamaları da kâr amacı olan işletmelerin sosyal sorumluluk çalışmaları da İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’na, 2014 tarihi itibarıyla BIST Sürdürülebilirlik Endeksi ile hesaplanmaktadır. Fakat kâr amacı gütmeyen kuruluşların sosyal sorumluluk sonuçlarının değer yaratma konusundaki hassasiyetleri kâr amacı taşıyan kurumlardan daha fazla olduğu bilinmektedir (Ayaz ve Altinkaya, 2008, s. 2-3).

Etkinliği çoğalarak günden güne artan sosyal sorumluluk yaklaşımının amacı sosyal fayda sağlamakla birlikte, toplumda bir farkındalık oluşturmaktır. Sadece resmi

istekleri yerine getirmek sosyal sorumluluk sahibi olmak değildir. İnsan sermayesine, çevreye ve paydaş ilişkilere gönüllülük esasıyla daha çok yatırım yapmaktır (Aktan, 2004, s. 6). Kendilerine bir meslek edinme gayreti içerisinde olan üniversite öğrencilerine meslekleri ile alakalı temel eğitim ve öğretim vermenin yanında, farklı kökenden sosyo-ekonomik özelliklere sahip insanlarla edindikleri bilgi ve birikim doğrultusunda içinde yaşadıkları topluma ne tür katkılar sağlayabilecekleri veya yapmaları gerektiğini gösterecek bir yol haritasının da çizilmesi gerekmektedir (Saran vd., 2011 s. 3737). Bu çerçeveden bakıldığında Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın öncülüğünde Karabük Üniversitesi sosyal sorumluluk kapsamında gerçekleştirilen projelere aşağıda örnekler verilmiştir.

Karabük Üniversitesi ve Türk Kızılay işbirliğinde, 2014 yılında “Kanın bana hayat olsun, kanın kampüse fidan olsun” sloganıyla, 2023 yılında 100.yılımı kutlayacağımız Cumhuriyetimiz için 13 saatlik bir süre içerisinde 2023 ünite kan bağıışı toplanmıştır. Bu veriyle de Türkiye rekoru kırılmıştır (kizilay.org, 2014).

2015 yılına gelindiğinde “Her kan 3 can” “slogan ile hedeflenen 2071 ünite kan toplanmıştır.

2014 yılında Somadaki maden kazasında ölen madencilerin ailelerine destek olunması amacıyla, ressamı amirlerden memurlardan ve hatta yabancı konuk misafirlerden oluşan bir tablo yapılmıştır. Söz konusu tablo 1 TL karşılığında 25.000 raptiye ile birlikte yapılmış olan Fatih Sultan Mehmet'in portresidir.

Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın, mobilya bölümü mezunu olması, ahşap konusundaki ses getiren akademik ve bilimsel çalışmaları ve uzmanlığından yararlanmak için Kastamonu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi tarafından hazırlanan “Elimden Tutar mısın” projesi ile el becerisi sanatını, akademik ve bilimsel birikimlerle de sağlam temellere oturtulması için, Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi üzerinden mobilya bölümü öğrencileri ile sertifikalı kurs ve seminer çalışması gerçekleştirmiştir.

Türkiye ve Dünyada adından söz ettiren, ilklere imza atan Karabük Üniversitesi örnek bir davranış göstererek, ülkemizin önemli bir bölümünü oluşturan engelli vatandaşların eğitim sistemimizdeki iyileştirilmelerin yapılmaması, hizmetlerini yeterli olmayışı, yaşam şartları için gerekli tasarımların yapılmaması sonucunda üniversite hayatları da engellenmektedir. Engelli vatandaşların sorunlarına dikkat çekmek ve

toplumda farkındalık oluşturmak amacıyla bir günlük de olsa, üniversite hayatını yaşamaları amacıyla “Engin Yürekler Bir Günlük Üniversitesi” adlı sosyal sorumluluk projesi kapsamında bir günlük eğitimden sonra Karabük Üniversitesi diploması takdim edilmiştir (Hürriyet Gazetesi, 2015). Her sağlıklı birey birer engelli adayı olduğu düşüncesiyle, tek yönlü bir sosyal sorumluluk projesi olmadığı, engelleri kaldırmakta sorumluluk sahibi olacakları hakkında da bir farkındalık yaratılmıştır.

Sürdürülebilir projelerin önderliğini yapan bir kurum yöneticisi olarak sorumluluk, sosyal sorumluluk, kurumsal sorumluluk alanında bir bütün olarak çalışmaların gerçekleştirdiği görülmektedir. Kültürüne sahip çıkan, geleceğe yön veren yöneticilere, rakiplere, çevreye, topluma, devlete çalışanlarına ve öğrencilerine karşı sorumluluklarını da başarılı bir şekilde yerine getirmiştir.

SONUÇ

Araştırmamızda birçok yeniliğe imza atmış, çalışmayı seven azimli, hırslı bir kişilik özelliğine sahip, toplumsal kalkınma ve topluma ait değerlere önem veren, kaynakları kullanırken oldukça hassas ve özen gösteren bir kişi olan Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın girokrat kimliğini belirlemek için yapılmıştır. Bu çerçevede kartopu örnekleme tekniği kullanılarak toplam 25 kişiye ulaşılmış ve yüzyüze görüşme tekniği ile veriler elde edilmiştir. Sonuçlar, UYSAL'ın kişilik, yöneticilik, politik ve girişimcilik özellikleri ile ilgili yönlerinin çok olduğunu göstermektedir.

Burhanettin hocanın kişilik özellikleri ile ilgili sonuçlara genel olarak bakıldığında; genç, dinamik, dürüst, ileri görüşlü, yaratıcı, hiçbir zaman yorulmama, pes etmeme, disiplinli, insanlara ve çevreye değer verme, çalışanlarını motive etme ve esprili bir mizaca sahip olma gibi özellikleriyle ön plana çıkmaktadır. Herkes tarafından sevilen ve ulaşılması kolay biri olarak değerlendirilen UYSAL'ın, ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ve analiz eden ve bu analizler neticesinde sentezini kuran, toplumun ihtiyacına yönelik araştırmalara önem veren, bilineni asla tekrar etmeyen, sürekli araştırmaya, geliştirmeye ve sahip olduklarını iyileştirip etkinliğini artıran yenilikçi bir kişiliğe sahip olduğu saptanmıştır.

Yöneticilik yönleri açısından ele alındığında UYSAL'ın, genel olarak Kurucu Rektör olarak göreve başladığı günden itibaren yılmadan, yorulmadan, usanmadan her geçen gün artan bir tempo ile mesai saati gözetmeksizin çalışan bir yönetici olduğuna dair ortak bir inanış vardır. UYSAL'ın yöneticiliği liderliği, örgütlemesi, organizasyonu, özel sektörü kullanmasını iyi bilen, takım çalışmasına ve liyakate önem veren, kişilere deneyim şansı tanıyarak tecrübe edinmelerini sağlayan, sürekli motive eden, iyi bir gözlemci, gelişmeleri önceden görüp ve ona göre hareket eden proaktif bir yönetim anlayışına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yöneticilik özelliklerinden dolayı emekli kenti olarak görülen Karabük ilinde üniversitenin büyümesini sağlamış ve ilin üniversite kentine dönüşmesinde etkili olmuştur. Adını bile telaffuz etmekte zorlanılan bölümleriyle hangi elaman yetiştirilmesi gerektiğini önceden görebilen ve ona göre de bölüm açarak Karabük'ü üniversite aracılığıyla tüm Türkiye ve dünyaya tanıtarak öğrenci sayısını 50 bine çıkararak şehrin ekonomisini canlandırmıştır.

UYSAL'ın yıldızını, milletini, vatanını Atatürk'ünü seven geçmişini iyi bilen geleceğe de yön veren bir kişi olmakla birlikte ırk, dil, din, yaş, cinsiyet ayırımı

gözetmeyen, kişi hak ve özgürlüklerini göz önünde bulunduran, toplumun menfaatlerini kendi menfaatleri üzerinde tutan, empati kuran, objektif davranan, toplumun bütün kesimlerini kendi ailesi gibi gören ve herkes tarafından ailenin bir üyesi olarak kabul edilen biri olması politik yönünü göstermektedir. Bu özelliklerinden dolayı Karabük halkı UYSAL'a teveccühünü göstererek TBMM'ye temsilci olarak göndermiştir. Milletvekilliği döneminde Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanvekilliği görevlerinde bulunarak Karabük için yılmadan çalışmıştır.

Burhanettin UYSAL, bütün girişimcilik özelliklerini taşıyan ender kişilerden biridir. Hayallerin pratiğe döküldüğü kişi de denilebilir. UYSAL, yeni fikirlerin gelişmesinde ve oluşmasında öncülük etmiştir. Eğitim camiasındaki boşluğu, ihtiyaçları ve potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirerek eğitim camiasına katkıda bulunmuştur. Karabük Üniversitesinin gelişmesinde aktif rol alarak eğitimin daha kaliteli ve uygulanabilir olmasını sağlamıştır. Bu çalışmalarını gerçekleştirirken Karabük ilindeki potansiyel çevreleri de etkileyerek üniversite-paydaş ilişkisini geliştirmiştir. Yeni gelişen teknolojilere uygun olarak gelecekte önemi artacak olan yeni bölümler açarak gençlerin yenilikçi bir vizyona sahip olmalarına yardımcı olmuştur. Toplam kalite yönetim felsefesini kişiliğinde birleştiren hocamız, katılımcı ve çok yönlü bir yönetim anlayışıyla hareket ederek kendinden sonra gelen yöneticilere rol model olmuştur.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2018).tr/: <https://www.halkbankkobi.com.tr/News/Bati-Karadeniz-Kalkinma-Ajansi--BAKKA--Genel-Sekreteri-Elif-Acar> [Erişim Tarihi: 21.11.2018].
- Açıkalm, A. (1999). *İnsan kaynağının yönetimi geliştirilmesi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akçiçek, Z ve Gökkaya, B. (2012). Türkiyedeki uzaktan eğitim ve e sertifika programlarına çağdaş bir yaklaşım. *İstanbul sosyal bilimler dergisi* , 2.
- Akdemir, A., (2014). *Yeni ekonomide ve yenedünyada işletmecilik*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Akın, A. (2019). *SD Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu*. Ekim 2019 <http://www.sdplatform.com/Dergi/1175/Tip-muhendisligi-Klinik-inovasyonun-ilk-duragi.aspx>:
- Aktan, C. C. (2004). *Değişim çağında yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Anayurt Gazetesi (2014). *Yetenekli çocuklarımız bir inci gibidir*. <http://www.anayurtgazetesi.com/haber/Yetenekli-cocuklarımız-bir-inci-gibidir/482800> [Erişim Tarihi: 21.02.2019].
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim: yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları*. Ankara: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayını.
- Armstrong, M. (1984). *A handbook of personel managementpractice*. Second Edition, London.
- Arslan, K. (2002). “Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (6), 1-11.
- Ayaz, Ş ve Altinkaya Z. (2008). Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşların Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi Vaka Çalışması: İstanbul Sanayi Odası Vakfı. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 2.
- Aydın, İ. (1998). *Yönetsel, mesleki ve örgütsel etik*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007). Girişimcilik ve girişimci kültür: Sosyolojik bir perspektif. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (18), 101-120.
- Ayverdi, İ. (2011). *Misalli büyük Türkçe sözlük-3*. Kubbealtı Lugatı, İstanbul: Mas Matbaacılık.
- Bakoğlu, R. (2010). *Çağdaş stratejik yönetim*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3 (2), 133-147.
- Baranger, P. (1985). *Gestion-Lesfonctions de l'entreprise*. Paris: LibrairieVuibert.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Barca, M. Döven, M. S. ve Taşkın, K. (2006). *Uluslararası pazarlarda Türk gıda sektörünün rekabet gücü ve ihracatta aranan kriterler karşılaşılan engeller*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını No: 2006-04.
- Baron, D. P. (1993). *Business anditsenvironment*. New Jersey: PrenticeHall.
- Barutçugil, İ.,(2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bateman, T. S. ve Zeithaml, C. P. (1990). *Management*. USA: Richard, D. IrvenInc.
- Batı Ekspres. (2010). Batıkaradeniz Ekspres. *Üniversitelerin 2009 yılı bilimsel yayın sayıları belli oldu*. Karabük, Karadeniz.
- Batı Karadeniz Ekspres Gazetesi. (2008). Hayırlı olsun. [Tarih:07.10.2008].
- Batı Karadeniz Ekspres Gazetesi. (2008). *Safrancar-ı İzmire uğurlandı*. [Tarih:27.08.2008]
- Batı Karadeniz Ekspres Gazetesi. (2009). *Karabük Moscowişbirliğinde*. [Tarih:11.05.2009]
- Besler, S., (2012). *Yönetim bilimi-I*. Ed. S. Besler ve Ö. Oktal, 1. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D., (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Birdal İ. ve Aydemir, N. (1998). *Yönetim teorileri*. 1. basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Boone, L. E. and Kurtz, D. L. (1983). *L'entreprised'aujourd'hui*. Montreal: Leséditions HRV Itée.
- Boone, L. E. ve Kurtz, D. L. (2013). *Çağdaş işletme*. çev. A. Yalçın, 14. Basımdan Çeviri, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Boran, E. (2013). *İşletme yönetimi-2*. Yayınlanmamış Ders Notu, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep Meslek Yüksekokulu, Gaziantep.
- Boran, S. (2009). *Toplam kalite yönetimi*. Basılmış Ders Notu, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), 93-111.
- Bölgeneninsesi Gazetesi. (2010). *Rektör öğrencilerle Kafkas oyunu oynadı*. <http://bolgeninsesigazetesi.com/> [Erişim Tarihi: 31.05.2019].
- Brown, M. E., and Treviño, L. K., Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117- 134.
- BRTV. (2014). Karabük üniversitesine AKTS ödülü. <http://www.brtv.com.tr/karabuk-universitesine-akts-odulu/>. [Erişim Tarihi: 21.11.2019]
- Can, H. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. ve Güney, S. (2011). *Genel işletme*. 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Certo, S. C. (2003). *Modern management*. 9. Edition, New Jersey: Upper Saddle River.
- Clark, A., C. (1977). *The social audit for management*. New York: Amacom.
- Clarkson, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *The Academy of Management Review*, 20 (1), 92-117.
- Cohen, W. A., (2010). *Drucker ve liderlik*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Çakırer, M. A., (2013). *İşletme yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayıncılık.

- Çarkcı, A. (2008). *Yeni Kamu Yönetim Çağında Türkiye de Girişimci Bürokrasi ve Girişimci Bürokratlar*. Ankara: Erguvan Yayınları.
- Çeşmeci, N. (2004). *Türkiye’de paket turların yönetiminde turist rehberlerinin fonksiyonu: Yönetimsel rollerin tespiti, sorunlar ve çözüm önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çetin, A. ve Özyürek, A. (2015). Üstün yetenekli çocuklar için bir erken müdahale modeli: Karabük üniversitesi üstün yetenekliler uygulama ve araştırma merkezi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1 (2), 309-314.
- Çetinkaya, M. ve Özutku, H. (2010). Üst düzey yöneticilerin sahip olması gereken yönetsel yetkinliklerin belirlenmesine ilişkin ampirik bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26).
- Çınar, Z., (2007). Coacing ve mentoring. *Paradoks Dergisi*, 3 (1), 1-25.
- Daft, R. L. (1994). *Management*. 3. Edition, Texas: TheDrydenPress.
- Daft, R. L. (1997). *Management*, Orlando: TheDrydenPress.
- Daft, R. L. (2012). *New era of management*. 10. Edition, South-Western: Cengage Learning
- Daft, R.L. (2003). *Management*. USA: Thomson South Western.
- Dalay, İ. (2013). Neo-klasik (Davranışsal) Yönetim Teorileri <http://ismaildalay.blogspot.com.tr/2013/11/neoklasik-davranssal-yonetim->
- Desler, G. (1995). *Managing organizations*. Texas: TheDrydenPress.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W. ve Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12 (2), 197-217.
- Dinçer, Ö. (1997). *İşletme yönetimine giriş*. 3. Baskı. İstanbul: BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. 5. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2012). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğan, B. (2007). Yönetim ve örgüt kuramlarının tasnifinde modern ve postmodern ayrımı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23 (2), 185-201.
- Dowling, P. J. ve Schuler, S. R. (1990). *International dimensions of human resource management*. Boston: Massachusetts, PWS-KENT.
- Durnalı, M. (2018). Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimi gerçekleştirme düzeyleri (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Drucker, P. F. (1985). *Management, tasks, responsibilities, practices*. USA: Harper ve Row Publishers Inc.
- Drucker, P. F. (1994). *Yönetim görevleri, sorumlulukları, uygulamaları*. Çev. F. Dilber, Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Efil, İ. (2004). *İşletme yönetimi: yönetim düşüncesi fonksiyonları ve yeni yönetim teknikleri*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- En Son Haber. (2008). *Bir üniversite, bir fabrika demektir*. <https://www.ensonhaber.com/> [Erişim Tarih: 20.09.2019].
- En Son Haber. (2012). *Dünyanın ilk kadın mehteran takım*. <https://www.ensonhaber.com/yasam/dunyanin-ilk-kadin-mehteran-takimi-galeri-2012-05-26> [Erişim Tarihi:12.08.2019].
- Erdem, B. (2006). İşletmelerde yeni bir yönetim anlayışı: kıyaslama (benchmarking): yazınsal bir inceleme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (15), 65-94.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E., (2016). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel anlayışlar*. 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, Erol. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Haberler.com. (2013). *65 yıllık buharlı lokomotif Karabük üniversitesinde*.
<https://www.haberler.com/65-yillik-buharli-lokomotif-universitede-5384004-haberi/> [Erişim Tarihi: 03.08.2019].
- Haberler.com. (2014). KBÜ rektörü Uysal açıklaması. <https://www.haberler.com/kbu-rektoru-uysal-aciklamasi-5604989-haberi/> [Erişim Tarihi: 21.11.2019].
- Haberler.com (2013). Karabük üniversitesi bir ilke daha imza attı.
<https://www.haberler.com/karabuk-universitesi-bir-ilke-daha-imza-atti-4371008/> [Erişim Tarihi: 23.11.2020].
- Hampton, D. R. (1986). *Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Hatipoğlu, Z. (1999). *Özel işletme politikası*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- Hicks, H. C. Ray Gullett, (1981). *Organizasyonlar: teori ve davranış*. Çev.: B. Baykal, İstanbul: İstanbul İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Hitt, M. A. Black, J. S. Porter, L. W. (2005). *Management*, Pearson.
- Hürriyet Gazetesi. (2007). *Safranbolu'ya Japonya dostluk evi*.
<https://www.hurriyet.com.tr/safranbolu-ya-japon-dostluk-evi-6521192>. [Erişim Tarihi: 22.07.2019].
- Hürriyet Gazetesi. (2015). *Engelliler "Bir Günlük Üniversiteli" oldu*.
<https://www.hurriyet.com.tr/engelliler-bir-gunluk-universiteli-oldu-37041194>
[Erişim Tarihi: 25.07.2019].
- Hürriyet Haber. (2009). *Üniversiteye ışıklı yol*.
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/universiteye-isikli-yol-10800311> [Erişim Tarihi: 02.08.2019].
- İhlas Haber Ajansı. (2014). *Karabük Üniversitesinde hilalin doğuşu*.
<https://www.ihha.com.tr/haber-karabuk-universitesinde-hilalin-dogusu-362520/>.
[Erişim Tarihi:11.08.2019].
- İhlas Haber Ajansı. (2014). *Üstün yeteneklileri destekleme ve eğitim derneği dernek başkanından rektör Uysal'a ziyaret*. <https://www.ihha.com.tr/malatya-haberleri/rector-uysala-ziyaret-668243/> [Erişim Tarihi: 23.07.2019].

- İlbek, H. (2019). *Kamu kurumlarında koordinasyon: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Jenkins, H. ve Yakovleva, N. (2006). Corporate social responsibility in the mining industry: exploring trends in social and environmental disclosure. *Journal of Cleaner Production*, (14), 271-273.
- Karabük Haber. (2009). Rektör Uysal'a yeni görev. <https://www.karabuknethaber.com/etiket/prof-dr-burhanettin-uysal/page/4> [Erişim Tarihi: 26.08.2019].
- Karabük Üniversitesi (2019). *Tip mühendisliği raporu*. <http://muh.karabuk.edu.tr/tip/doc/SSS.pdf> [Erişim Tarihi: 01.10.2019].
- Karakaya, A. ve Öner-Şeker, E. (2019). Yönetmelik amaçlar bağlamında stratejistlerin etik sorumlulukları. *Econder I. International Economics, Business and Social Sciences Congress*.
- Karalar, R. (2009). *Genel işletme: temel bilgiler, işlevler*. İzmir: Meta Basım.
- Kast, F. E. ve Rosenweig, J. E. (1985). *Organization and management: a systems and contingency approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kıngır, S. ve Şahin M. (2005). Yönetici ve liderlik. *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ed. M. Tikici, Ankara: Nobel Yayın.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.
- Kizilay.org Haber. (2014). *Karabük üniversitesinden kan bağış rekoru*. <https://www.kizilay.org.tr/Haber/KurumsalHaberDetay/1327> [Erişim Tarihi: 24.07.2019].
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. Genişletilmiş 9. Basım. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Koçer, İ. (2007). *İşletme ve organizasyonlarda stratejik yönetim anlayışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kotler, P. ve Lee, N. (2006). *Kurumsal sosyal sorumluluk*. Çev.: S. Kaçamak, İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Köksel, M ve Öztürk, Bayram (2011), Kamu Yönetimi- Koordinasyon ve Denetimde Koordinasyon, TODAİE 2011-2012 <https://todaie2011.blogspot.com/2011>
- Kumkale, İ. (2015). *Kadın girişimciliğinin stratejik liderlik yetkinlikleri açısından incelenmesi*. Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Küçük, O. (2005). *Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lewis, P. S., Goodman, S. ve Fandt, P. M. (1995). *Management challenges in the 21th century*. West Publishing & Company.
- Lin, N. (1976). *Foundations of socialresearch*. USA: McGraw-Hill.
- Maxwell, J. C. (2010). *Liderlik*. İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Milliyet Gazetesi. (2015). *Engelliler için temsili mezuniyet töreni düzenlendi*. <https://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/karabuk/engelliler-icin-temsili-mezuniyet-toreni-duzenlendi-10575741> [Erişim Tarihi: 21.06.2019].
- Mintzberg, H., (1973). *The nature of managerialwork*. New York: HarperandRow.
- Mirze, S. K. (2014). *Introductiontobusiness (İşletme)*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Mucuk İ. (1999). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mucuk, İ. (2014). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Mullins, L. J. (1999). *Management and organizational behaviour*. 5. Edition, London: Financial Times Management.
- Munilla, L. S. ve Miles, M. P. (2005). The corporate social responsibility continuum as a component of stakeholder theory. *Business and Society Review*, 110 (4), 373-374.

- Mücevher, M. H. (2020). *Başarılı yöneticilerden hayati hikayeler (Geçmişin geleceğini belirler: Dört başarılı yöneticinin hayat hikayesi ve yöneticilik gelişmelerine yansıması)*. İstanbul: Hiper Yayınları.
- Mynet Haber. (2008). *Karabük üniversitesi uluslararası ödül aldı*. <https://www.mynet.com/karabuk-universitesi-uluslararası-odul-aldi-110100388015> [Erişim Tarihi: 26.07.2019]
- O'donnel, K. ve Harold, C. (1972). *Principles of management*. 5. Edition, Nev York: McGray Hill Book Company.
- Önaçan, M. B. K., Medeni, T. D., Özkanlı, Ö. (2012). Elektronik belge yönetim sistemi (ebys)'nin faydaları ve kurum bünyesinde ebys yapılandırmaya yönelik bir yol haritası. *Sayıştay Dergisi*, (85), 1-26.
- Önal, G. (1993). *Temel işletmecilik bilgisi*. İstanbul: Nihat Sayar Eğitim Vakfı Yayınları.
- Özalp, İ. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 951.
- Özalp, İ. (2004). Klasik yönetim yaklaşımı. *Yönetim ve Organizasyon* (s. 19-36), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1457.
- Özalp, İ. (2010). *İşletme yönetimi*. Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özcan, C. (2011). *Yeni bir yanma düzeneğinin hazırlanması ve ışıl görmüş ağaç malzemelerinin yanma özelliklerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bartın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Özer, M. A. (2015). Weber'in bürokrasisi karşısında yönetimde yeniden yapılandırma arayışları. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2 (4), 43-57.
- Özgen, E. (2006). *Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri*. 1. Baskı, İstanbul: Penguen Yayınları.
- Özgür, M. (2013). *Stratejist Üstün başarı gücü elinizde*. İstanbul: Hiper Yayınları.
- Özlem, D. (2002). Teknoloji insani amaçlar için bir araçtır. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Bahar (8).

- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemler SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Papatya, G. (2015). *Temel işletmecilik bilgisi: teorik düzenlemeler, entelektüel birikim ve notlar*. 2. Baskı, Isparta: Beyazıt Kitabevi.
- Paşaoğlu, D. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. Ed.: C. Koparal ve İ. Özalp, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetim geliştirmenin sürekliliği*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayını.
- Pektaş, İ. (2017). Raylı ulaşım sistemlerinin dünü bugünü ve yarını. *Raylı Sistemler ve Demir Yolu Tedarikçiler Dergisi*, <http://railwayturkey.com/haberler/roportaj-basari-hikayeleri/turkiyede-rayli-sistemler-dunu-bugunu-ve-yarini> [Erişim Tarihi: 11.03.2020].
- Pinder, D. ve Slack, B. (2004). *Shipping and ports in the twenty-first century*. USA: Routledge.
- Pindur, W. and Rogers, E. S. Kim, P. S. (1995). The history of management: A global perspective. *Journal of Management History*, 1 (1), 59-77.
- Pirgon, Y. (2014). Osmanlı dönemi mehteran-ı tabl-ı alem teşkilatına. *Akademik Bakış Dergisi*, (2).
- Rachman D., Mescon, M., Bovee, C. L. ve Thill, J. V. (1993). *Business today*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Rayhaber, (2013) Başbakan Erdoğan'dan Kardemir ve Karabük Üniversitesine Övgü <https://rayhaber.com/2013/11/basbakan-erdogandan-kardemir-ve-karabuk-universitesine-ovgu/> Erişim Tarihi: 09.08.2019].
- Real, J. (1993). *Fleibilite organisationnelle et gestion des ressources humaines*. Gestion.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. K. (2007). *Management*. New York: PrenticeHall.
- Robbins, S. P. ve Decenzo, D. A. (2001). *Fundamentals of management: essential concepts ve applications*. New Jersey: Prentice Hall.

- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2013). *Yönetimin esasları: temel kavramlar ve uygulamalar*. 8. Basım, Çev.: A. Öğüt, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sacco, P. L. ve Viviani, M. (2006). Corporate social responsibility: a critical methodological appraisal. *Finance and The Common Good/Bien Common*, Winter.
- Safranbolu Ekspres Gazetesi. (2012). *Rektör Uysal'ın medya karnesi*. [Tarih 10.10.2012]
- Safranbolu Son Söz Haber. (2013). *Durgun su kano yarışları yapılacak*. http://www.safranbolusonsoz.com/haber/%E2%80%9Cdurgunsu_kano_yarislar_i%E2%80%9D_yapilacak-2544.html[Erişim Tarihi:09.09.2019].
- Saran, M., Coşkun, G., İnal, F. Z. ve Aksoy, Z. (2011). Üniversitelerde sosyal sorumluluk bilincinin geliştirilmesi: ege üniversitesi topluma hizmet uygulamaları dersi üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 22 (6), 3732-3747.
- Sarker, S. D. ve Khan, M. R. A. (2013). Classical and neoclassical approaches of management: an overview. *IOSR Journal of Business and Management*. 14 (6), 1-5.
- Saylan, G. (1973). *Çalışma özendiricileri*. AİD. C. 6. S. 4, Ankara: TODAİE.
- Schepers, D. H. (2006). Three proposed perspectives of attitude toward business ethical responsibilities and their implications for cultural comparison. *Business and Society Review*, 111 (1), 18-20.
- Son haber (2009). *Karabük üniversitesi ar-ge kuruyor*. [Erişim Tarihi: 09.02.2009]. [sondakika.com/haber](http://www.sondakika.com/haber). (2012). *Vezirköprü-Belediyesine-biyogaz-enerji* (<https://www.sondakika.com/haber/haber-ozel-haber-4054128/>[Erişim Tarihi: 20.11.2020].
- STGP, (2005). *Sivil toplumunun el kitabı*. Ed.: N. Güder, 2. Baskı. Ankara: STGP Yayınları.

- Şimşek, A., (2013). *İşletmelerde eğitim ve geliştirme*. Ed.: A. Şimşek ve H. Zümrüt Tonus, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, M. Ş. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Damla Ofset
- Şimşek, M. Ş. (2007). *İşletme bilimlerine giriş*. Konya: Adım Ofset ve Matbaacılık.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- TBMM. (2012). *Üstün Yetenekli Çocukların Keşfi Eğitimleriyle İlgili Sorunların Tespiti ve Ülkemizin Gelişimine Katkı Sağlayacak Etkin İstihdamlarının Sağlanması Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyon Raporu*, Ankara: Meclis Araştırma Komisyonu.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M. ve Işık, O. (2015). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. 7. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tosun, K. (1984). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Mars Yayınları
- Tuncer, D., Ayhan, D. Y. ve Varoğlu, D. (2014). *Genel işletmecilik bilgileri*. 6. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Turgeon, B. (1989). *La pratique du management*. McGraw-Hill.
- Türengül, M. (2). Üretim ve hizmet işletmeleri açısından yönetim ve organizasyon anlayışlarına toplu bir bakış (klasik, neoklasik, modern ve neomodern anlayışlar). *Dumlupınar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (9), 107-120.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Büyük Türkçe sözlük. Erişim Yeri: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK. [Erişim Tarihi: 12.08.2018].
- Ulukan, C. (2015). *Genel işletme*. Ed.: Z. Erdoğan ve A. Hepkul, 5. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uysal, B. (1997). *Çeşitli kimyasal maddelerin ağaç malzemenin yanmaya dayanıklılığı üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2007). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Arıkan Yayınları.

- Wren, D. (1987). *The evolution of management thought*. USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Yapıcı-Akar, N., Dirlik, O., Kıymalıoğlu, A. ve Yurtseven, Ö, (2011). Uluslararası insan kaynakları yönetimi alanındaki güncel eğilimlerin stratejik anlayışlar ve bölgesel modeller açısından değerlendirilmesi: 1998-2008 kesitinde bir inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 2 (4), 97-113.
- Yatkın, A. (2013). Kamu yönetimi ve üst düzey yöneticilerinin çalışanlarına karşı etik yükümlülükleri. *Akademik Bakış Dergisi*, (38), 1-17.

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 18. Yüzyıla Kadar Yönetim Anlayışının Gelişimi.....	21
Tablo 2. Yöneticilerin Eski ve Yeni Tip Özellikleri	40
Tablo 3. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Ulusal ve Uluslararası Makaleleri.....	56
Tablo 4. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Ulusal ve Uluslararası Bildirileri	59
Tablo 5. Prof. Dr. Burhanettin UYSAL'ın Yürüttüğü Proje ve Yönettiği Tezler.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütlerin Temel Sistem Teorisi	30
Şekil 2. Yönetim Fonksiyonları	34
Şekil 3. Feedback (Geri Bildirim) Akışı	36
Şekil 4. Yönetim Pramidi (Yönetim Üçgeni)	41

EKLER

Ek1: Görüşme Formu

Görüşülen kişi:

Değerli katılımcı: İlginize sunulan bu anket formu “Yöneticiye Komşu Kavramlar Bağlamında Bürokrattan Girokrata Burhanettin UYSAL” yönelik yürütülen bir yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

BURHANETTİN UYSAL İLE İLGİLİ SORULAR

1) Burhanettin hocanın kişilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) Burhanettin hocanın yöneticilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) Burhanettin hocanın politik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4) Burhanettin hocanın girişimcilik özelliğiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

Fadime UYSAL, 1971 yılında Konya ilinin Ereğli ilçesinde doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Ereğli ilçesinde tamamlamıştır. 2001 yılında başladığı İnönü Üniversitesi Arapgir Meslek Yüksek Okulu'ndan 2003 yılında mezun olmuştur. Lisans eğitimini 2012 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde tamamlamıştır. 2006 yılında başlamış olduğu Safranbolu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndaki görevinde halen devam etmektedir.