

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**EYÜP BELEDİYESİ VE KADIKÖY BELEDİYESİ ÜST
VE ORTA DÜZEY YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİMDE
KULLANDIKLARI HAKİM GÜÇ TİPİ TESPİTİ**

Yüksek Lisans Tezi

ADEM ZENGİN

İSTANBUL, 2013

T.C.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KENTSEL SİSTEMLER VE ULAŞTIRMA YÖNETİMİ

**EYÜP BELEDİYESİ VE KADIKÖY BELEDİYESİ ÜST
VE ORTA DÜZEY YÖNETCİLERİNİN YÖNETİMDE
KULLANDIKLARI HAKİM GÜÇ TİPİ TESPİTİ**

Yüksek Lisans Tezi

ADEM ZENGİN

Tez Danışmanı: PROF.DR.HATİCE KURTULUŞ

İSTANBUL, 2013

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KENTSEL SİSTEMLER VE ULAŞTIRMA YÖNETİMİ

Tezin Adı: Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi Üst ve Orta Düzey Yöneticilerinin Yönetimde Kullandıkları Hakim Güç Tipi Tespiti

Öğrencinin Adı ve Soyadı: Adem ZENGİN

Tez Savunma Tarihi:07/06/2013

Bu çalışma, jürimiz tarafından YÜKSEK LİSANS /DOKTORA / SANATTA YETERLİK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Tunç ÖZBURA
Enstitü Müdürü
İmza

Bu çalışma, jürimiz tarafından YÜKSEK LİSANS /DOKTORA / SANATTA YETERLİK

TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Mustafa ILICALI
Program Koordinatörü
İmza

Bu çalışma, jürimiz tarafından YÜKSEK LİSANS /DOKTORA / SANATTA YETERLİK

TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı:Prof.Dr.Hatice KURTULUŞ

Jüri Üyesi:Yrd.Doç.Dr.Nilgün CAMKESEN

Jüri Üyesi:Doç.Dr.Pelin Pınar ÖZDEN GİRİTLİOĞLU

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam da öncelikle beni öğrencisi olarak kabul eden , çalıőmalar esnasında bilgi ve birikimini sakınmadan paylaşan ve tez çalıőmasının doğru bir zeminde ve uygun ritimde gitmesi adına emek harcayan sayın hocam Hatice KURTULUŐ hanımefendiye ,ayrıca tez çalıőması sürecinde dűőünsel takviye gerektiğinde yardım eden Pınar Özden GİRİTLİOğLU hanımefendiye ve anket sorularının kurumlarında dağıtılmasına müsaade eden ve cevaplayan Eyüp Belediyesi ile Kadıköy Belediyesi Başkanları ve tüm yöneticilerine , Türkiye Belediyeler Birliđi ile Bahçeőehir Üniversitesi Uygur Birimi ekibine teőekkürlerimi sunuyorum.

Sonsuzluk yoldaőımın sabrına teşekkür ediyorum ve minnetlerimi kabul buyurmalarını temenni ediyorum.

İstanbul 2013

Adem ZENGİN

ÖNSÖZ

Ülkemiz açısından “Belediyeler” güçlenen ve gelecekte de daha güçlü bir yapıya dönüşeceği muhtemel olan bir kamu yönetimi birimidir.

İşleyiş açısından ve teorik olarak; bir devlet yönetim modelinin küçültülmüş hali olan ve yerel demokrasinin gelişmesi ile vatandaşların yönetime katılımının birinci elden sağlanabileceği bir alan olan belediyelerde seçimle gelen yöneticilerin ve kadrolu-memur yöneticilerin kanunlar çerçevesinde kullanımına sunulan güçler bulunmaktadır.Yöneticilerin bu güçleri iyi tanımaları , hangi şartlarda hangi güç tipine başvuracaklarını ve gücü etkili kullanımını tam anlamıyla öğrenmeleri gerekmektedir.

Ancak beş yıllığına seçilen bir üst düzey yöneticinin bu güçleri (gerek yönetim bilimi açısından yönetici olarak,gerekse kanunların yöneticiye tanımladığı) tanıma-tanımlaması ve kullanım tecrübesi elde etmesi için geçmesi gereken zamanın belediye örgütü açısından bir kayıp olup olmadığı ,eğer bir kayıp varsa bu kayıp sürecin örgüte ve hizmetlere zarar vermesinin hangi mekanizma tarafından süspanse edildiği başka bir araştırma konusu süreç olarak durmaktadır.

ÖZET

EYÜP BELEDİYESİ VE KADIKÖY BELEDİYESİ ÜST VE ORTA DÜZEY YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİMDE KULLANDIKLARI HAKİM GÜÇ TİPİ TESPİTİ

Adem Zengin

Kentsel Sistemler ve Ulaştırma Yönetimi

Prof.Dr.Hatice KURTULUŞ

Haziran 2013

Sayfa Sayısı : 98

Bu araştırmanın ana amacı şu an da dahil uzun bir dönem iki farklı politik ekolün yönetiminde bulunan Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi'nde üst ve orta düzey yöneticilerin yönetim sürecinde tercih ettikleri güç tiplerine yönelik olarak kendi bakış açıları üzerinden hakim güç tipi tercihlerinin belirlenmesidir.

Yaptığımız çalışma da ikincil olarak; güç tipi tercihleri ile siyasal-kültürel alt yapının ve cinsiyet durumu vb demografik veriler ile bağlantılarının olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma tarama metoduyla yapılmış olup , araştırmanın çalışma evreni Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi Başkan Yardımcıları , Birim Müdürleri , Müdür Yardımcılarıdır.

Araştırma da iki adet anket kullanılmıştır. Birinci anket “Demografik Veriler “ başlığında olup ankete katılanların demografik verileri ile politik ve kültürel alt yapısını tespit amaçlı, açık uçlu bir ankettir. İkinci anket “Güç Tipi Tespiti Envanteri” dir. Bu anket ile üst ve orta düzey yöneticilerin yönetim de kullandıkları hakim güç tipi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Güç tipi çeşitleri için yönetim bilimi yazıtlarında kullanılan altı güç çeşidi esas kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 ile analiz edilmiş olup, spss çalışması ile elde edilen frekans tabloları yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belediye,Politik Ekol,Yönetici,Güç Tipi

ABSTRACT

DETERMINATION OF PREDOMINANT POWER TYPE USED BY SENIOR AND MIDDLE LEVEL EXECUTIVES OF EYUP MUNICIPALITY AND KADIKOY MUNICIPALITY

Adem Zengin

Urban Systems and Transport Management

Prof.Dr.Hatice KURTULUŞ

Haziran 2013

Sayfa Sayısı : 98

The main purpose of this research; currently and for a long period of time, the management of two different political provinces, Eyüp Municipality and the Municipality of Kadıköy have senior and middle level managers in the management process for the preferred types of power-type preferences and will determine the dominant power over their own perspectives.

Our work in the secondary, power-type preferences, gender, status, and political-cultural infrastructure, and tried to determine whether connections with demographic data.

The research is made up of a browsing method, the research study is the Vice Eyüp Municipality and the Municipality of Kadıköy, Unit Managers and Vice Presidents.

Two questionnaires were used in the research. The first survey titled "Demographic Data" is an open ended survey for those who took part; to determine their demographic data, political and cultural foundation. The second survey was "Power Type Detection Inventory", this questionnaire was used by the upper and middle management executives, to try and determine the dominating type of force.

There are six varieties of power which were used by management for the types of force.

As a result of research data obtained was analyzed by SPSS 21 and obtained by SPSS operation frequency tables are interpreted.

Key words: Municipality, Political Province, Management, Types Of Force.

İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	vii
ŞEKİLLER.....	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	1
1.2 ARAŞTIRMA SORUSU VE HİPOTEZLERİ.....	7
1.3 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	7
1. YÖNETİM KAVRAMI.....	8
2.1 YÖNETİM NEDİR?.....	8
2.2 YÖNETİM ÖZNEYE GÖRE SINIFLANDIRILMASI.....	9
2.2.1 Öznenin “Birey” Olduğu Durum:”Bireyin Kendini Yönetmesi.....	9
2.2.2 Öznenin “Örgüt” Olduğu Durum:”Örgütsel Yönetim”.....	10
2.2.2.1 Özel yönetim-işletme yönetimi.....	10
2.2.2.2 Kamu yönetimi.....	10
2.2.2.2.1.Kamu yönetimi içinde devlet tanımı.....	11
2.2.3. Kamu Yönetimi İçinde Belediyeler.....	12
2.2.3.1. Belediye nedir ?.....	13
2.2.3.2. Türkiye’de belediyelerin görevleri.....	13
3.YÖNETİCİ KAVRAMI.....	15
3.1 YÖNETİCİ KİMDİR?.....	15
3.1.1.Belediyelerde Yönetici.....	17
3.1.2.Hiyerarşik Konumlarına Göre Yönetici Tipleri.....	17

4. GÜÇ KAVRAMI.....	19
4.1 GÜÇ NEDİR ?.....	19
4.1.1 Gücün Özneye Göre Sınıflandırılması.....	20
4.1.1.1.Öznenin “birey” olduğu duruma göre güç.....	20
4.1.1.2. Öznenin “örgüt” olduğu duruma göre güç.....	22
4.1.1.3 Öznenin “yönetici” olduğu duruma göre güç.....	24
4.5. GÜÇ TÜRLERİ.....	24
4.5.1.Otorite Gücü.....	25
4.5.2.Ödül-Ödüllendirme Gücü.....	25
4.5.3.Disiplin Gücü-Zorlayıcı Güç.....	26
4.5.4.Uzmanlık Gücü.....	27
4.5.5.Bilgi Gücü.....	28
4.5.6.Sembolik Güç-Karizma Gücü.....	29
5. VERİ DEĞELENDİRME.....	30
5.1 VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ VE KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ.....	30
5.2 ARAŞTIRMA EVRENİ.....	30
5.2.1. Eyüp Belediyesi Ve Kadıköy Belediyesi Karşılaştırmalı Verileri..	30
6. BULGULAR VE YORUM.....	32
6.1 BULGULAR	32
6.1.1 Demografik Veriler İle İlgili Bulgular.....	32
6.1.1.1 Demografik verilere genel bakış.....	32
6.1.1.2 Eyüp belediyesi’ne ait demografik veriler.....	33

6.1.1.3 Kadıköy belediyesi'ne ait demografik veriler.....	34
6.1.2 Hakim Güç Tipi İle İlgili Bulgular.....	35
6.1.2.1 Tüm katılımcılar açısından hakim güç tipi tespitine yönelik tanımlayıcı istatistikler.....	35
6.1.2.2 Eyüp belediyesi açısından hakim güç tipi tespitine yönelik tanımlayıcı istatistikler.....	35
6.1.2.2.1 <i>Eyüp belediyesi belediye başkan yardımcısı için hakim güç tipi tespiti.....</i>	35
6.1.2.2.2 <i>Eyüp belediyesi müdür için hakim güç tipi tespiti....</i>	36
6.1.2.3 Kadıköy belediyesi açısından hakim güç tipi tespitine yönelik tanımlayıcı istatistikler.....	36
6.1.2.3.1 <i>Kadıköy belediyesi belediye başkan yardımcısı için hakim güç tipi tespiti.....</i>	36
6.1.2.3.2 <i>Kadıköy belediyesi müdür için hakim güç tipi tespit..</i>	36
6.1.2.3.3 <i>Kadıköy belediyesi müdür yardımcısı için hakim güç tipi tespiti.....</i>	37
6.1.2.4 Cinsiyet açısından hakim güç tipi tespiti.....	38
6.1.2.4.1 <i>Kadın yöneticiler ile ilgili bulgular.....</i>	38
6.1.2.4.2 <i>Erkek yöneticiler ile ilgili bulgular.....</i>	38
6.1.2.5 Doğum yeri durumuna göre hakim güç tipi tespiti.....	39
6.1.2.5.1 <i>Köy doğumlular ile ilgili bulgular.....</i>	39
6.1.2.5.2 <i>Şehir doğumlular ile ilgili bulgular.....</i>	40
6.1.2.6 Politik görüş tercihine göre hakim güç tespiti.....	41
6.1.2.7 Eğitim durumuna göre hakim güç tipi tespiti.....	42
6.2 YORUM.....	44

KAYNAKÇA.....47

EKLER50

EK A.1 DİLEKÇE

EK A.2 DEMOGRAFİK VERİLER

EK A.3 GÜÇ TİPİ TESPİT TESTİ

EK A.4 ANKETLERE AİT SPSS ANALİZ TABLOLARI

TABLÖLAR

TABLO 5.1: Eyüp Belediyesi Ve Kadıköy Belediyesi Araştırma Evreni Genel Bilgi Tablosu.....30

TABLO 6.1: Politik Görüş Tercihine Göre Hakim Güç Tespiti.....41

ŞEKİLLER

ŞEKİL 1.1: Twitter'ın anlık Dünya haritası.....	1
ŞEKİL 1.2:Tahrir' de Mübarek'e karşı iki milyon kişi toplandı.....	3
ŞEKİL 1.3:Dünya toplam kentli ve kırsal nüfusu.....	4
ŞEKİL 1.4:Türkiye toplam kentli ve kırsal nüfusu.....	4
ŞEKİL 1.5:Taksim gezi parkı olayları-zincirleme reaksiyon örneği.....	5
ŞEKİL 3.1:Yönetici Çalışanı Ve Bakış Açıları.....	16
ŞEKİL 3.2: Örgütün Çeşitli Düzeylerinde Gerekli Yönetmel Beceriler.....	18
ŞEKİL 4.1:Açlık Gücü.....	19
ŞEKİL 4.2: Bebek Gücü.....	20
ŞEKİL 4.3:Düşünce Gücü.....	22
ŞEKİL 4.5:Gerçek Güç.....	23
ŞEKİL 4.6: Biraz Dikkat.....	24
ŞEKİL 4.7:Para Gücü.....	26
ŞEKİL 4.8:Uzmanlığınız.....	28

1.GİRİŞ

1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ:

İnsanlık olarak sosyal adaletin sağlanabilmesi ve insan haklarının düzenlenebilmesi adına yapılan düşünsel çalışmalar ve bu çalışmaların pratiğe dökülmesi çabaları ile geçen yaklaşık son üç yüz yılımız nihayetinde bu gün gelinen noktada ; yedi milyarı bulan dünya nüfusu, hızı her gün artan ulaşım ve iletişim kanallarının sonucu olarak yoğun bir bilgi üretimi ve paylaşımı ile ekonomik gücün sınır ötesi hızlı hareket edebilme yeteneği,dünyanın artan çevre,gıda vb problemleri ve hepsinin temelinde modernizm, postmoderniz vb ekoller ile gelişen bilimsel ve teknolojik altyapı sonucu şekillenen zihinler ve daha çok soran,sorgulayan,talep eden,hakkını arayan ve koruyan/korumaya çalışan insan tipi bulunmaktadır.

Şekil 1.1: Twitter'ın anlık Dünya haritası



Kaynak:: <http://fotogaleri.ntvmsnbc.com/dunyanin-twiter-haritasi.html?position=0>

Böyle bir temel bizi diğer tüm zamanların ötesinde bir kavramcaya ve sistematik düzenlemeye götürmüş durumdadır. Bu gün artık ulus devlet yada ülke sınırları kavramlarının yeniden yorumlanması, Dünya Ticaret Örgütü gibi bir örgütün oluşturduğu global sistematığın zaruretleri , gelişen nüfusun ve değişen üretim tarzının sonucu olarak kentlerin gelişmesi hatta metropol adı verilen ve dünya ölçeğinde stratejik noktalar oluşturan mega kentlerin oluşması ülkeleri ve ülke yöneticilerini yeni arayışlara itmektir. (Drucker 1993 , s.225).

Mesela “yönetici” kavramının Karaman da (2008 ,ss18-19) belirtildiği gibi;

Günümüz yönetim bilimcilerinden Peter F. Drucker ise yönetici tanımını şu şekilde yapmaktadır. “Modern bir kuruluşta çalışan her bilgi işçisi, konumu yada bilgisi nedeniyle işin gerçekleştirilmesinde ve sonuçların elde edilmesinde kuruluşun kapasitesini madde olarak etkileyen bir katkıdan sorumluysa bir yönetici durumundadır.” Diğer bir tanımında Drucker, “Konumları yada bilgileri nedeniyle, görevleri gereği bütüne ilişkin performans ve sonuçlar üzerinde önemli etkisi olan kararları vermeleri beklenen idarecilerle, profesyonel bilgi işçilerini yönetici olarak kabul eder.

denilerek süreçte sorumluluğu ve etkisi olan herkesin ,konumuna bakılmaksızın yönetici olarak tanımlanması , klasik yönetici anlayışının genişletilerek mobilize edilmesi ve bir bakıma devlet-vatandaş ilişkisinde vatandaşın yönetsel sürece daha etkin dahil olma zeminini genişletilmesi bu tip bir arayışın uzantısıdır.

Vatandaşın talep gücünün ve bilgisinin bilişsel ve kanuni zeminle gelişmesi ayrıca sivil toplumun ve sivil örgütlenebilmenin diğer tüm zamanlara göre önemli bir güç haline gelmesi ,şeffaflık talebinin çok güçlü şekilde dile gelmesi, devlet yöneticisi ve yerel yönetim yöneticisi için özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha önce bilinen yönetim reflekslerini ve halk algısını yeniden gözden geçirmeye zorlamakta ve dönüşüme mecbur bırakmaktadır.

Şekil 1.2:Tahrir' de Mübarek'e karşı iki milyon kişi toplandı



Kaynak::www.milliyet.com.tr/Dunya/SonDakika.aspx?aType=SonDakikaGaleri&ArticleID=1346839&PAGE=14

Ancak Kissenger'ın (2002,ss 19-20) belirttiği ;

Entellektüeller uluslararası sistemlerin çalışmasını analiz ederler; devlet adamları ise ,bu sistemleri kuran kişilerdir.Bir analistin bakış açısı ile bir devlet adamının bakış açısı arasında büyük farklılıklar vardır.Analist hangi sorunu inceleyeceğini kendisi seçebilir;devlet adamı ise sorunları önünde bulur.Analist açık bir sonuca varmak için ne kadar zaman gerekiyorsa o kadar zaman kullanabilir,devlet adamı için asıl sorun zamanın darlığıdır.Analist üzerine risk almaz.Vardığı sonuçlar yanlış çıkarsa ,başka bir inceleme yazabilir.Devlet adamı ise ,bir tek tahmin yapma hakkına sahiptir,yaptığı yanlışlardan geri dönüş yoktur.Analistin elinde bütün bilgiler vardır ve bunlar analistin entelektüel gücüne göre değerlendirilir.Devlet adamı ise ,doğruluğu henüz kanıtlanmamış tahminlere göre karar verir;kaçınılmaz değişimi ne derece akıllıca yönlendirdiğine ve her şeyden önce barışı ne kadar iyi koruduğuna göre tarih tarafından değerlendirilir.

kısıtlarının devlet yöneticisi (yerel yönetim yöneticisi için de geçerli olan) için hizmet sunumunda arz talep dengesinin değişkenlerinden olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

ŞEKİL 1.3:Dünya toplam kentli ve kırsal nüfusu

YILLAR	TOPLAM NÜFUS MİLYON	KENTLİ NÜFUS		KIRSAL NÜFUS	
		MİLYON	% PAY	MİLYON	% PAY
1950	2518.6	732.7	29.1	1781.9	70.9
1955	2755.8	852.1	30.9	1903.8	69.1
1960	3021.5	992.8	32.9	2028.7	67.1
1965	3334.9	1157.0	34.7	2176.9	65.3
1970	3692.5	1329.5	36.0	2362.9	64.0
1975	4068.1	1516.3	37.3	2551.8	62.7
1980	4434.7	1736.8	39.2	2697.8	60.8
1985	4831.0	1984.5	41.1	2846.5	58.9
1990	5263.6	2273.3	43.2	2990.4	56.8
1995	5674.4	2556.9	45.1	3117.5	54.9
2000	6070.6	2856.9	47.1	3213.6	52.9
2005	6453.6	3172.0	49.2	3281.6	50.8
2010	6909.6	3543.1	51.3	3366.5	48.7
2015	7302.2	3914.0	53.6	3388.2	46.4
2020	7674.7	4290.2	55.9	3384.5	44.1
2025	8011.5	4670.7	58.3	3340.8	41.7

Kaynak:; www.esdh.com.tr/pdf/dunyatoplamken1950-2025.pdf

ŞEKİL 1.4:Türkiye toplam kentli ve kırsal nüfusu

Yıl	Kır	Kent	Kır (%)	Kent (%)
1927	10.342.391	3.305.879	75,8	24,2
1935	12.355.376	3.802.642	76,5	23,5
1940	13.474.701	4.346.249	75,6	24,4
1945	14.103.072	4.687.102	75,1	24,9
1950	15.702.851	5.244.337	75,0	25,0
1955	17.137.420	6.927.343	71,2	28,8
1960	18.895.089	8.859.731	68,1	31,9
1965	20.585.604	10.805.817	65,6	34,4
1970	21.914.075	13.691.101	61,5	38,5
1975	23.478.651	16.869.068	58,2	41,8
1980	25.091.950	19.645.007	56,1	43,7
1985	23.798.701	26.865.757	47,0	53,0
1990	23.146.684	33.326.351	41,0	59,0
2000	23.797.653	44.006.274	35,1	64,9
2010	17.500.632	56.222.356	23,7	76,2
2012	17.178.953	58.448.431	22,7	77,2

Kaynak:; tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_demografisi

Dünya’da ve Türkiye’de kentli nüfusun yıllara dayalı olarak artması merkezi yönetimden çok , mekansal uygulamalarda zamanlama farklı olmakla birlikte , yerinden yönetim kavramının öncellendiği bir durum oluşturmaktadır.Bu durum kent yönetimi (yerel yönetim) kavramını daha güçlü hale getirmekte ve kent yönetimi kavramının öznesi olan kent yöneticisinin değerini ve etkililiğini artırmaktadır.Zira aldığı kararlar,karar alma şekli ve kendisine tanımlanmış gücü kullanma biçimi/usulü mevcut coğrafyada siyasal,ekonomik,sosyolojik vb zincirleri tetikleyebilmektedir.

ŞEKİL 1.5:Taksim gezi parkı olayları-zincirleme reaksiyon örneği



*Kaynak:*haber.stargazete.com/guncel/taksim-gezi-parki-olaylari-izle-taksimde-son-durum-canli-yayin-izle/haber-759113

Pahl geliştirdiği “Kent Yönetimciliği Kuramı” kapsamında kent yöneticisinin karar alma mekanizmasını/gücünü kullanırken

- Alanın siyasal tarihi;
- Siyasal, toplumsal ve ekonomik gücün mevcut dağılımı;
- Yerel teknokratların değerleri ve ideolojileri;
- Diğer yerelliklere ait görece yoksunluğa ilişkin bilinç faktörlerinin göz önünde bulundurulmasını tavsiye etmektedir.

Bu bağlamda kent yöneticisi yada yerel yönetim yöneticisinin başarısı büyük ölçüde başkalarını etkileyerek kendi istedikleri yönde davranışa sevk edebilme yeteneğine bağlıdır.Ama bu yetenek kendisine kanuni yollarla sağlanmış olsa da kent yöneticisinin günümüz de asıl gücü , doğru hedeflere katılımcılığı sağlayarak hızlı,adil ve şeffaf bir şekilde ulaşmasıdır. Bunun için ise, yöneticinin yalnızca biçimsel yetki kullanan klasik bir yönetici olmasının ötesinde, önderlik vasıflarına sahip ve modern yöneticilerin sahip oldukları birtakım yeteneklerle donanmış olmasını gerektirir.(Özaslan 2006,s.14)

Kent yönetimi, yerel yönetimler ve kent yöneticisi için küresel ölçekte oluşan bilimsel,siyasal değişimler kaçınılmaz olarak ülkemizi de etkilemiştir.Siyasi idarenin Avrupa Birliği'ne katılım hedefini daha belirginleştirmesi ve Avrupa Birliği ile yapılan müzakerelerin belirleyiciliği de değişim sürecine katalizör etki etmiş olup,ülkemizde yapılan kanuni değişikliklerle yerel yönetimle daha güçlü ve daha işlevsel hale getirilmiştir.

Bu güçlü olma durumu aynı zaman da büyük sorumlulukları da beraberinde getirmektedir.

Tam da bu nokta da seçimle gelmiş üst yönetime ve beraberlerinde çalıştıkları müdür ve müdür yardımcılara , kamuya hizmet etmeleri amaçlı verilmiş ve kişisel donanımları ile de pozitif katkılar yaparak ekstra güçlendirilmiş yönetim yapılarını nasıl kullandıkları ve bu kullanıma politik görüşlerin yansıyor yansımadağı ve yansiyorsa ne kadar yansıdığı ilgi çekici bir konudur.

Bu konuyu araştırmak için; köklü bir şekilde iki farklı politik görüşe sahip İstanbul'a ait iki ilçe belediyesinin üst ve orta düzey yöneticilerinin oluşturduğu bir araştırma evreninde iki değişik anket çalışması ile bir çalışma evreni oluşturulmuştur.

Belediyelere yönelik bu tip bir çalışmanın daha önce yapılmamış olması çalışmanın özelliği ve önemliliği olarak belirirken çalışmanın daha önceki birikimlerle kıyas yapma zemininin oluşmaması çalışmanın zayıf yönü olmuştur.

Çalışmaya katılanların vermiş olduğu cevaplar üzerinden ve geleneksel yönetim yazınsal alanın da kabul gören altı güç tipi açısından yapılan değerlendirme de farklı politik görüşlere rağmen ,belediye üst ve orta düzey yöneticilerinin genel olarak aynı tip güçler kullanımda öncelledikleri tespit edilmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN SORUSU VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada ;”iki farklı siyasi ekolün , belediye yönetiminde buldukları ilçelerde , gelenekselleşmiş kabul edilebilecek bir süredir temsilcileri olan Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi'nin üst ve orta düzey yöneticilerinin , yönetimde kullandıkları hakim güç tipi tercihleri politik, kültürel ve demografik değişikliklerden dolayı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap bulunması amaçlanmıştır.

HİPOTEZLER

- 1- Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi üst ve orta düzey yöneticileri politik görüş farklılığından dolayı farklı güç tipleri kullanmaktadır.
- 2-Cinsiyet , hakim güç tipi tercihini etkilemektedir.
- 3-Eğitim, hakim güç tipi tercihini etkilemektedir.
- 4-Köy ya da Şehir de doğma durumuna göre, hakim güç tipi tercihi değişmektedir.

1.3 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

İki farklı siyasi geleneğe sahip belediyelerde görev yapan üst ve orta düzey yöneticilerin;

- a)Ankete cevap vermek istememeleri,
- b)Çalışmanın iki belediye ile sınırlı olması,
- c)Hakim güç tipi tercihi tespitinde , yöneticilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri istenmiş olup,çalışanlar gözüyle yada yöneticilerin birbirlerini değerlendirmeleri yapılamaması,
- d)Daha önce yerel yönetimler da bu tip bir çalışma yapılamadığından kıyaslama imkanının bulunması,
- e)Yönetici olmak , yönetim bilimine bilimsel olarak vakıf olmak anlamında olmadığından , anket yapılan yöneticiler tarafından yönetim de kullanılan gücün ve güç tipleri kavramının tam olarak anlaşılabilmesi.

2.BÖLÜM YÖNETİM KAVRAMI

2.1 YÖNETİM NEDİR?

Bu bölümde; Yönetim Kavramı'nın tarihsel gelişimi , tanımsal değişimi ve modern dönem insanı üzerinden modern dönem yönetim algısını incelenmektedir . Ayrıca bu bölümde yönetimin “özne” ye göre durumu üzerinde durulmuş olup,kamu yönetimi ve bağlı olarak yerel yönetimler/belediyelerin görevlerinin de açıklaması yapılmıştır.

İnsanlar toplum halinde yaşarken kişisel veya ortak bir takım amaçları edinir ve yaşamsal nitelikte ki bütün bu amaçları gerçekleştirmek için gayret ve faaliyetlerini organize etmek zorundadır. Bu zorunluluk insanoğlunda bir takım iç güdüler halinde gelişmiş ve medeniyet ilerledikçe daha anlamlı ve sistematik yollar takip ederek amaçlara ulaşmaya çalışmıştır (İmrek 2011,s.6). Bu yollar bütünü zamanla “yönetim kavramı” olarak karşımıza çıkmış , kendi teorisini ve bilimini oluşturmuştur.

Ne demektir yönetim? Bir teknikler ve düzenler yığını mı? Ticaret okullarında öğretilenlere benzer bir araçlar paketi mi?

Drucker yönetimi (1993 , s.9) “ Farklı bilgi ve becerileri olan kimseleri tek bir kuruluş içinde toplamak üzere yapılan her türlü insan çabasıdır.” şeklinde açıklar.

Karaman (2008 , s.16) konuya örgütler açısından bakarak yönetim kavramı için:

Örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi maksadıyla planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir biçimde maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümü şeklinde tanımlar.

Bilimsel yönetim yüz elli yıldan az bir süre içinde kademeli olarak gelişerek dünyadaki gelişmiş ülkelerin sosyal ve ekonomik dokusunu değişime uğratmıştır. Bu değişim global bir ekonominin oluşmasına alt yapı oluşturmuş ve bu ekonomiye birbirlerinin eşiti olarak katılacak ülkeler için yeni kurallar getirmiştir . Oluşan yeni kurallar “yönetim” kavramının kendisinin de değişime uğraması ve güncellemesine yol açarak

ve teknolojinin de imkanları ile birleşerek daha önce örneği olmayan kavram,düşünce ve uygulamaların önünü açmıştır. (Drucker 1993 , s.225).

2.2. YÖNETİMİN ÖZNEYE GÖRE SINIFLANDIRILMASI

Yönetim ile ilgili yazınsal kaynaklarda yönetimin öznesi olarak iki ya da daha çok insan yada örgüt kavramı geçse de yönetim, sadece iki ya da ikiden çok insanın bulunduğu kümelere özgü değildir. Bu anlamda; bireyin kendi kendini yönetimi de yönetim kavramı içine dahil bir durumdur.Güncel anlamıyla “Kişisel Gelişim” çalışmaları ile bireysel yeteneklerini ve donanımını geliştirmek için yapacağı çalışmalar ile kendi kendini iyi yada kötü yönetmesi söz konusudur.

2.2.1 Öznenin “Birey” Olduğu Durum:”Bireyin Kendini Yönetmesi”

Bireyin kendi kendini yönetmesi konusunu Öztekin (2002,ss 16-18) şöyle açıklamaktadır :

Yönetimin evrensel (temel) öğeleri (unsurları) olan beş öğeden (planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdüm ve denetim) örgütleme hariç dört öğe insanın kendi kendini yönetirken de kullandığı öğelerdir.

Tek kişinin kendini yönetirken sadece örgütleme öğesi bulunmaz. Çünkü örgütleme unsuru için en az iki kişinin bulunması ve iki kişinin farklı görevleri olması gerekir.

Yönetim biliminin konusu yönetim süreci olduğuna göre, yönetim sürecinin unsurları da yönetim biliminin araştırma konusu olmalıdır. Yönetim sürecinin temel unsuru da insandır.

Yönetimin beş temel ögesine bireyin yaşamı açısından pratik olarak bakıldığında;“planlama” ögesi bireyin günlük yaşamında zaman planlaması,kariyer planlaması şeklinde, ”yöneltme” ögesi kişisel motivasyon ile ilgili bir süreç olarak,”eşgüdüm” ögesi günlük yaşamda kullanılan argümanları koordineli bir şekilde götürülebilmesi (mesela parasal kaynaklar ile koordineli hale getirebilmesi) ve “denetim” ögesi ise hem palnlanan süreçlerin hem de kişisel iç dünyanın ahlaki,kanuni

vb zeminlere uygunluğu olarak bireysel çabayı temsil edebilir."Örgütlenme" ögesi bireyin kendisi için hal edebileceği bir unsur olarak gözükmemektedir.

2.2.2 Öznenin "Örgüt" Olduğu Durum:"Örgütsel Yönetim"

Örgütsel yönetimi kendi içersinde hedefleri-varlık amaçları kapsamında özel yönetim-işletme yönetimi ve kamu yönetimi olarak ikiye ayırabiliriz. Bu çalışmanın anlatımında kamu yönetimi ve bağlı olarak belediyeler öncellenecektir

2.2.2.1 Özel yönetim-işletme yönetimi

İnsan ihtiyaçlarının karşılamak üzere bilgi, insan, teknoloji, finansal kaynak ve benzeri güncel üretim faktörlerini en etkin ve verimli bir şekilde kullanarak öncelikle uzun dönemde kar, süreklilik ve sosyal sorumluluk amaçlarını yerine getirmek için ekonomik mal ve hizmet üretmek için kurulmuş iktisadi birimler ve bu birimleri inceleyen bilim dalına "işletme" denilmektedir. İşletme yönetimi de; İnsanların iş birliği yapmalarını sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme işlerinin ve faaliyetlerinin tümüne "İşletme yönetimi" denilmektedir.

2.2.2.2 Kamu yönetimi

Kamu yönetimi, işlevsel anlamda kamu politikaları belirleme ve uygulama, yapısal anlamda ise devletin örgütsel yapısını ifade eder. Kamu, bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme anlamlarına gelirken; kamu yönetimi bu bütünün sevk ve idaresi anlamına gelmektedir.

Kamu Yönetimi; faaliyet, disiplin ve bir meslek niteliği taşımaktadır. Disiplinler arası bir nitelik de taşıyan kamu yönetimi çeşitli disiplinlerden gerekenleri alır ve kamusal sorunların çözümüne uygular. Çünkü kamu yönetimi; kamu politikalarının oluşturulması, uygulanması, planlanması, örgütlenmesi, yönlendirme, koordinasyon, denetim, sevk ve idare gibi işlem ve faaliyetlerin bir bütünüdür. Kamu bürokrasisini ve onun halkla ilişkisini ortaya koyan bir bilim dalıdır. Amaç olarak ise yönetimi oluşturan unsurların ortaya konulması, statü, örgüt, işlev ve davranışların tanımlanıp açıklanması söz konusudur

Kamu yönetimi kavramının işlevsel yönü “Devlet” dediğimiz örgüt ile de çok yakından bağlantılıdır.Bu anlam da kamu yönetimi, en büyük kamu tüzel kişiliği olan “DEVLET”in varlığını ve işleyişini sağlayan kamu örgütleri ve bu örgülerin düzenli ve sistemli işleyiş bütünüdür..(Öztekin 2002, s 20)

2.2.2.2.1.Kamu yönetimi içinde devlet tanımı

Suç ve ceza adli romanda devlet “her tarafı saran bir örümcek ağına” benzetiler . Romanın yazıldığı tarih itibariyle bakıldığında devletin bu kadar yaygın ve baskın bir mekanizma haline gelmesinin tespiti ışığıyla günümüze baktığımız da kentleşmenin artması , üretim modellerinin mekansal değişikliklerinin sosyo-kültürel yaşama yansımaları sonucu bireysel kalitenin göreceli artışı,yönetime katılmak ile ilgili kitlesel taleplerin etkililiğinin artması ama aynı zamanda artan nüfusa kaliteli hizmet götürülebilmesinin sistemin hantallığı tarafından sekteye uğraması , devlet organizmasının dönüşümsel sürecini çağa da uygun olarak hızlandırmaktadır. Ancak teorik beyin fırtınaları ile elde edilen bilgisel açılımlar ,doğası gereği hantal bir mekanizma olan devletin (bunda yapının büyük bir sistem olmasının da payı bulunmaktadır) sistemsel dönüşümünün ,teorik düzlem kadar hızlı olmasını engellemektedir.

Büyük bir güce sahip olan “Devlet” in ne olduğu ile ilgili Öztekin’in (2002,s 174) yaptığı tanımlamalara bakarsak;

- *Devlet en büyük siyasi bir örgütlenmedir.*
- *Devlet, burjuva sınıfının emekçi sınıfı sömürmek için bulduğu (icat ettiği) en büyük sömürü yöntemidir.*
- *Devlet, insanların birbirlerini korumak, dayanışmayı ve paylaşmayı sağlamak amacı ile oluşturulmuş sosyal bir örgüttür.*
- *Devlet, önce kendi vatandaşlarının daha sonra tüm insanların iyiliği, ortak mutluluğu için bulunmuş ve geliştirilmiş en iyi örgütlenme biçimidir.*

şeklinde tanımlamalar sunar.

Yukarıda yapılan genel tanımlamaların dışında bir başka tanım da ; “Belli sınırları olan bir bölgede yaşayan bir nüfusu idare eden bir organizasyon,aynı toprak sınırları içinde faaliyet gösteren diğer organizasyonlardan farklılaşmış;özerk;merkezileşmiş ve

bölemleri birbiriyle resmi bir koordinasyon içinde çalışıyor ise devlettir.” tanımlaması yapılmıştır (Poggi 2008,s 27).

Ancak Weber “Devlet” ile ilgili tanımlamalara farklı bir boyut getirerek :”Devlet ,erekleri açısından tanımlanamaz.Neredeyse hiçbir işlevi yoktur ki bir siyasal topluluk tarafından ele alınmış olmasın; yine hiçbir işlevi yoktur ki yalnızca ve özel olarak siyasal topluluklar olarak adlandırılan birlikler tarafından yürütölmüş olsun-yani bu gün devlet ya da tarihsel olarak bu günkü devletin öncüleri olan birlikler tarafından son kertedemodern devlet,bütün siyasal birlikler gibi , sosyolojik olarak ancak kendine özgü somut araçları açısından tanımlanabilir.O da fiziksel güç ve şiddet kullanımıdır.” yorumu yapmış olup (Pierson 2000, s 22) ve “Devletin” özellikle fiziksel güç kullanımı ve şiddet yetkisine dikkati çekmiştir.

2.2.3. Kamu Yönetimi İçinde Belediyeler

Dünya nüfusunun giderek ekonomik ,güvenlik,hizmete ulaşım,konfor,kaynaklara ulaşım vb nedenlerle kentlere doğru kayması dinamik bir yapıya sahip ve gelişme çabası içinde olan ölkemizde de aynı nedenlerle kırsal nüfusun azalıp kent nüfusunun artması sonucunu doğurmuştur.Bu durumun ilk sonucu ise kent yönetiminin beklentileri karşılayabilecek güç ve dinamizme sahip olması gerekliliğidir.

Bugünün Türkiyesin’de il ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin oranı 2011 yılında tuik verilerine göre %76,8 iken 2012 yılında %77,3 olarak gerçekleşmiş durumdadır ve bu durum yerel yönetimleri-belediyeleri işlevsellik adına öncelemektedir.Bu duruma uygun olarak ölkemizde kent yönetimini gerçekleştiren yerel yönetimler yapılmaya çalışılan kanuni değişikliklerle reformize bir mantıkla reel duruma uygun,ihtiyaçları karşılayabilecek(AB uyum sürecinin katkısı yadsınamaz) bir yapıya kavuşturulmaya çalışılmış temel yaklaşımı desantralizasyon olan bu çalışmalar sonucu 2013 itibariyle 30 adet büyükşehir belediyesi kurulmuştur.

2.2.3.1. Belediye nedir?

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda Belediye tanımlaması ; “Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişi” olarak geçmektedir.

Yerel Yönetim kavramı Bal ‘a (1999,ss158-159) göre ise;”merkezi yönetim sistemi içinde ve onun bir parçası olarak belli ölçüde yönetim erkine sahip yönetim biçimidir.” şeklinde geçmektedir.

2.2.3.2. Türkiye’de belediyelerin görevleri

5393 sayılı Belediye kanunu içeriğinde Belediyelerin görev ,sorumluluk ve imtiyazları belirlenmiştir.Çalışmamızda adı geçen kanununun 14,15 ve 16 . maddelerinde yer alan maddelerin özet hali başlıklar olarak sunulacaktır.

- a)Stratejik plan,imar,ruhsat ve denetim;su ve kanalizasyon,ulaşım gibi kentsel altyapı;toplu taşıma ve şehir içi trafik,
- b) Çevre ve sağlığı,temizlik ve katı atık ,ağaçlandırma,park ve yeşil alanlar,konut,
- c)Zabita.itfaiye,acil yardım,kurtarma ve ambulans
- d)Kültür ve sanat,turizm ve tanıtım;gençlik ve spor,sosyal hizmet ve yardım,meslek ve beceri kazandırma;kadınlar ve çocuklar için koruma evleri,
- e)Evlendirme,defin ve mezarlıklar,
- f)Ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi,
- g)Coğrafi ve kent bilgi sistemleri,
- h)Gayri sıhhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetim,
- i)Devlete ait her derecedeki okul binalarınının yapım ,bakım ,onarım ve her türlü malzeme ihtiyaçlarını karşılama,

j)Sağlıkıla ilgili her türlü tesis açma ve işletme ,

k)Kültür ve tabiat varlıkları ,tarihi doku ve kent tarihiyle ilgili mekanlar ve işlevlerin korunması,bakımı ve onarımı,

l)Toptancı ve perakendeci halleri,otobüs terminali,fuar alanı ,yat limanı ve mezbaha hizmetleri.

Ana başlıklar olarak verilen çalışma alanları incelendiğinde görülecektir ki Belediyelere oldukça geniş bir çalışma alanı verilmektedir . lkemizde yapısı gereği daha çok yürütme erkinin belli bir kısmı kendisine ayrılmış belediyelere oldukça güçlü bir donanımla ,oldukça kapsayıcı bir çalışma alanı bırakılmıştır.

3.YÖNETİCİ KAVRAMI

Bu bölümde; yukarıda açıklaması yapılan “yönetim” olgusunun kullanıcı karakteri olarak şekillenen yöneticiler üzerinde durulmuştur.Yöneticilerin ,yönetim tarzları ,yönetim felsefeleri gibi konulara da dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

3.1 YÖNETİCİ KİMDİR?

“Yönetici kimdir?” sorusuna Barutçugil (2006,s 27) “çalışanları aracılığıyla organizasyon amaçlarının elde edilmesi için gereken işleri yaptıran kişidir” yanıtını vermektedir. Fındıkçı (2009, s 48) ise tanımı genişleterek yöneticiyi:

Genel olarak tanımlanmış bir göreve başkaları tarafından getirilen yada atanan, işini yapması belirle kurallar ile tarif edilen ,gücünü,yetkisini ve otoritesini bulunduğu makamın emrine verilen yaptırımlarından alan,genellikle yaptığı işin eğitimini almış olan,profesyonel çalışma alışkanlığı olanve işini belirlenmiş süre ile yapan kişidir.

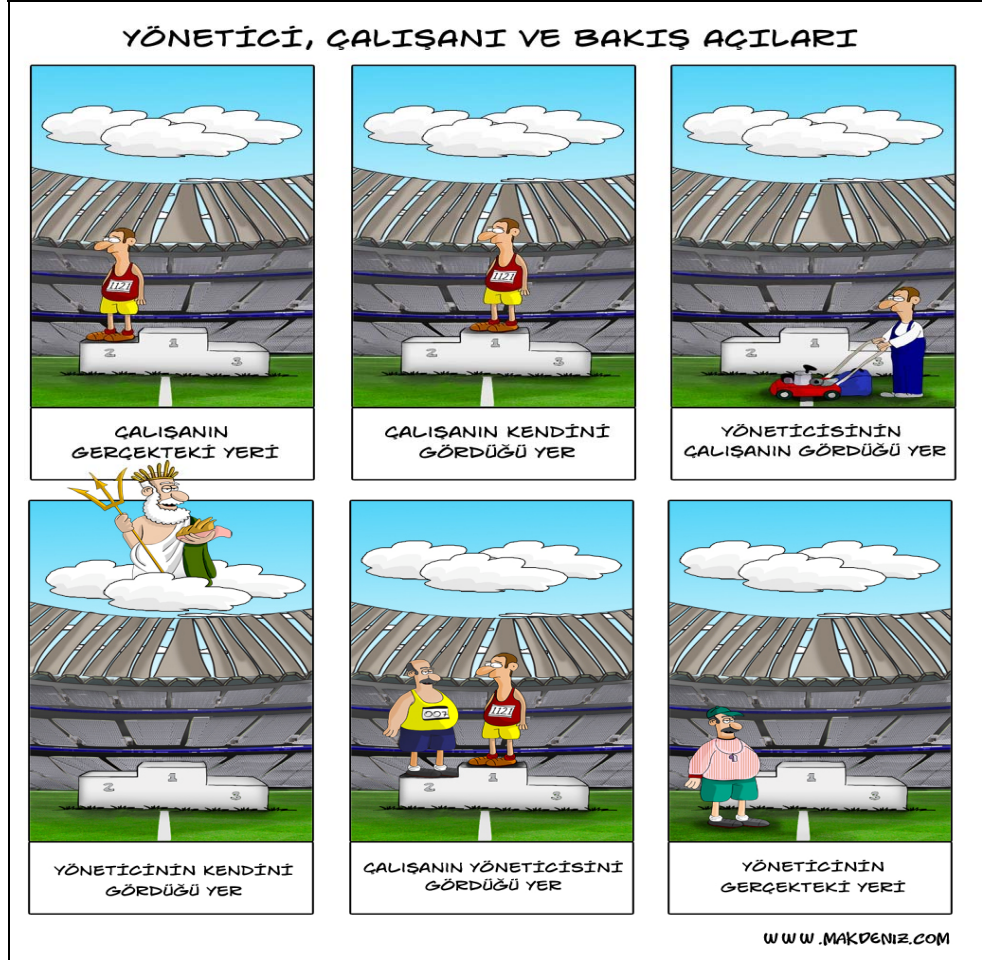
şeklinde tanımayarak daha çok profesyonel yöneticilere atıf yapsa da Karaman da (2008 ,ss18-19) günümüz modern dünyasına daha uygun bir tanımlama olduğu düşünülen:

Günümüz yönetim bilimcilerinden Peter F. Drucker ise yönetici tanımını şu şekilde yapmaktadır. “Modern bir kuruluşta çalışan her bilgi işçisi, konumu yada bilgisi nedeniyle işin gerçekleştirilmesinde ve sonuçların elde edilmesinde kuruluşun kapasitesini madde olarak etkileyen bir katkıdan sorumluysa bir yönetici durumundadır.” Diğer bir tanımında Drucker, “Konumları yada bilgileri nedeniyle, görevleri gereği bütüne ilişkin performans ve sonuçlar üzerinde önemli etkisi olan kararları vermeleri beklenen idarecilerle, profesyonel bilgi işçilerini yönetici olarak kabul eder.

açıklaması yer almaktadır. Burada ki her iki tanımında da yönetici kavramında yönetme meselesini sadece konuma bağlamamış, “her bilgi işçisinin” , “bilgisi” nedeniyle yönetici olduğunu dile getirilmiştir.Ancak bura da gözden kaçmaması gereken

“kapasiteye katkıdan sorumlu olma” ,” performans ve sonuçlar üzerinde önemli etkisi olan kararlar verme” unsurlarını mütemmim cüz olarak belirtmiş olduğudur.

Şekil 3.1: Yönetici çalışanı ve bakış açıları



Kaynak: www.makdeniz.com

Dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de “bir şekilde “ , “yönetici” olmak önemli bir kazanım olarak görülmektedir.”Baş olda istersen soğan başı ol” veya “baş olan boş olmaz” gibi atasözlerimizle de kültürel yapımız içinde kodlanmış “baş” olma “ayrıcılığı”,”bu ayrıcalığın getirileri” ve “baş olanın zaten belli kriterlerden geçip baş olduğu” bilgileri mevcuttur.

Ancak kültürel ve hatta kaderci bir ön kabul olan bu düşüncede başın/yöneticinin , bu duruma hazır olduğu düşünülse de kişileri yöneticiliğe hazırlanmadan atamak (şartlar gerektirse bile) bir yana atayanların atana hakkındaki “takılan apoletin” insan

yönetmeye yeterli olacağı “kanısı” büyük bir aldanmadır ve özellikle de yeni yöneticinin “madem bizi buraya seçtiler o halde biz buna hazırız” düşüncesi yöneticinin kendi gelişimine ara vermeye-dondurmaya başladığı andır.Değinilmeden geçilemeyecek bir konuda günümüz yönetici yetiştirme ile ilgili eğitsel sektörün enjekte ettiği “liderlik” kavramıdır. ; yönetici adayları,yeni yöneticiler veya amatör yönetim ilgilileri tarafından ilgiyle karşılanan bir kavram olmasına rağmen zamanla fark edilir ki “liderlik” ,yöneticiliğin “uygulatma” fonksiyonu içinde “iş yaptırma tarzı” ile ilgilidir (İmrek 2011,s 5)

3.1.1 Belediyelerde Yönetici

Türk kamu yönetiminin en çok eleştirilen özelliklerden biri de hiyerarşik kademelerin çokluğudur. Dikey örgütlenme modelinin doğal sonucu olarak çok sayıda hiyerarşik kademe oluşturulmuştur. Bu durum, kamu yönetiminde sadece bürokrasi ve iş ve işlemlerin yavaş yürümesi sonucunu değil, aynı zamanda katılma ve eşgüdüm sorunları çıkmasına yol açmıştır.

Ancak belediyelerde tanımlanan görev sahasının genişliği ve belediyelerin şirket kurma/parasal getirisi olan işleri daha rahat ve hatta iç denetime tabii olamadan yapabilmesi ve seçim gibi bir baskının varlığı doğal olarak daha mobil ve kamu mevzuatı içinde olsa bile işlevsel yönüyle daha özele yakın ,daha hızlı kararlar almaya yatkın, ilişki ağı daha geniş bir yönetici modeli oluşturmaktadır.

Bu durum ise belediye yöneticisinin etkileme kapasitesinin dolayısıyla da “güç” ünün daha fazla olmasını getirir

3.1.3. .Hiyerarşik Konumlarına Göre Yöneticiler

Örgütlerde , sorumlulukları ve etkililik standartları açısından oluşturulmuş “Yönetim Piramidi” adı verilen standart bir yönetici tipi modeli bulunur.Bu model de :1-Üst Düzey Yönetici 2-Orta Düzey Yöneticiler ve 3- Alt Düzey Yöneticiler bulunmaktadır.

Üst düzey yöneticiler ;Kamu açısında üst düzey yöneticiler müsteşarlar,Valiler ,Belediye Başkan ve Yardımcıları,rektörler vb dir.Üst düzey yöneticiler Şekil 3.1 de görüleceği üzere diğer yöneticilerden farklı olarak geleceğin belirsizlikleri ve karmaşıklığından uğraştığından dolayı kavramsal beceri başta olmak üzere sırasıyla

karar verme, analitik, insan ilişkileri, iletişim ve teknik becerilerle donanmış olması gerekir. Burada dikkat çekici olan üst düzey yöneticilerin teknik beceriye fazla ihtiyaç duymamalarıdır.

Orta Düzey Yöneticiler; Üst düzey tarafından belirlenmiş hedeflere ulaşmak için uygulayıcı rolündeki yöneticilerdir. Bu tip bir uygulama için gerekli olan personel tespiti ve seçimi, kaynak ihtiyacı tespiti ve temini, üretim planlaması ve verimlilik ölçümü gibi işleri yaparlar. Bu tür yöneticileri şube müdürlüğü, birim müdürlüğü, bölüm yöneticiliği, küçük çaplı işletme müdürleri, müdür yardımcısı olarak işletmelerde görebiliriz. Şekil 3.1 de görüleceği üzere orta düzey yöneticiler belirlenen hedeflerin pratiğe dökülmesi aşamasında olduklarından dolayı donanımları itibarıyla eş düzey de bir teknik ve kavramsal becerinin yanı sıra karar verme, analitik, insan ilişkileri, iletişim donanmış olması gerekir.

Alt Düzey yöneticiler ise, işin üretim kısmında, saha da çalışanlarla ilgilenirler. Kendilerine verilen çalışma programını uygularlar. Şef, ustabaşı vb olarak hiyerarşik yapıda bulunurlar. Şekil 3.2 de görüleceği üzere saha da çalışma yöneticilerinin daha yoğun olmasından dolayı teknik beceri başta olmak üzere sırasıyla karar verme, analitik, insan ilişkileri, iletişim ve en son da kavramsal becerilerle donanmış olması gerekir. Burada dikkat çekici olan alt düzey yöneticilerin kavramsal beceriye fazla ihtiyaç duymamalarıdır (Karaman 2008 , s.16)

ŞEKİL 3.2: ÖRGÜTÜN ÇEŞİTLİ DÜZEYLERİNDE GEREKLİ YÖNETSEL BECERİLER

Üst Kademe Yönetim						
Orta Kademe Yönetim	Teknik Beceri	İletişim Becerisi	İnsan İlişkisi Becerisi	Analitik Beceri	Karar Verme Becerisi	Kavramsal Beceri
Alt Kademe Yönetim						

Kaynak: Karaman 2008 , s.16

4.GÜÇ KAVRAMI

Bu bölümde güç tanımı yapılırken gücün sadece iş dünyası açısından değil de insanın varoluşu ile birlikte doğa ile , kendisi ile ve diğer insan ve canlılarla ilişkilerinde de “güç” ün varlığına atıfta bulunurken, gücün öznelere göre bulunuş şekilleri kısa olarak işlenmiştir.Son olarak bu bölümde,yönetimde kullanılan güç tipleri tasnif edilmiş ve açıklanmıştır.

Şekil 4.1: Açlık gücü



Kaynak:www.komikaze.net

4.1 GÜÇ NEDİR?

Güç konusu ile ilgili çalışma yapanlar, ‘güç’ü kendi yaklaşımları doğrultusunda tanımlamaktadırlar.Yönetim ile ilgili çalışma yapanlar “güç” konusuna yönetim bilimi/yöneten ve yönetici ile işletme/kurum hedefleri açısından bakmakta iken sosyal psikoloji ile ilgilenenler ise insan ilişkileri ve sosyal etkiler boyutuyla ele almaktadır. Bu nedenle de herkesin hemfikir olduğu bir güç tanımı bulunmamakla birlikte Karaman’ın (2008,s 36) belirttiği üzere “ toplum bilimci Bernart Russell’a göre

“enerji” kavramı nasıl Fiziğin temel bir kavramı ise, “güç” kavramı da sosyal bilimlerin temel kavramıdır”. Sosyal psikoloji açısından ise “güç; sosyal etki yaratma kapasitesidir.” Daha geniş bir anlatımla güç,bireyin diğerlerini etkileyip ,onların bir takım davranışları gerçekleştirmelerini sağlayabilme yeteneğidir (Sakallı 2010 ,s 86).

Şekil 4.2: Bebek gücü



Kaynak:www.komikaze.net

4.1.1 Gücün Özneye Göre Sınıflandırılması

4.1.1.1. Öznenin “birey” olduğu duruma göre güç

İnsan dünya ya gelirken etkileme kapasitesi ile gelmektedir.Evet bebek hali ile bazı zayıflıklar olsa da yinede anne – baba ,aile ,toplum vb için faaliyete geçecek ,koruma ve kollama adına önlemler almalarına vesile olacak etkileri bulunmaktadır.Bu tip bir etkinin dışında insan içinde bulunduğu sosyo-kültürel yapı tarafından anlamlılığı

değişse bile dünya ya tercih hakkının olmadığı bazı özelliklerle gelir.Donanımsal güçler olarak adlandıracağımız etki edebilme mekanizmalarını Cinsiyet ve Hayalgücü olarak üç ana kategoriye ayırabiliriz.

Cinsiyet açısından baktığımızda;Kadın yada erkek doğmak içinde bulunduğunuz kültürel yapıya göre farklı anlamlar taşımaktadır.Ancak bu farklılıklar yine de bu iki farklı cinsiyetin gerek birbirleri ve gerekse evren üzerindeki etkililiklerini azaltmamış.Sadece farklı güç kullanımları ile etki etmek kapasitesine ulaşmıştır.Mısır Kraliçesi Kleopatra'nın iki Roma imparatorunu etki altına alabilmesi Donanımsal Güçlerini kullanması ile alakalıdır.

Donanımsal güç çeşidi olarak ikinci kabulümüz “Hayalgücü” . Einstein; ”Hayalgücü güç verir.Hayalgücü her şeydir.Sizi bekleyen güzelliklerin ön izlemesi gibidir.Hayalgücü bilgiden daha önemlidir.” diyerek vizyonumuzu oluşturan donanımsal güç olan hayalgücünün önemine işaret etmiştir ki medeniyetler kuran,oluşturan itici güçtür hayalgücü. Mesela;toplumlar , Platon'dan beri ideal toplumun nasıl olacağını düşünmüşler,hayal etmişler ve bu hayallerini kitaplarla yada sözel olarak aktarmış ,insanları kitleleri etkilemişlerdir.

Yazar Jules VERNE konumuz açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir.Yazdığı kitapları konuları açısından incelediğimiz de dönemi itibari ile ancak “hayal” edilebilecek şeyler yazmıştı...

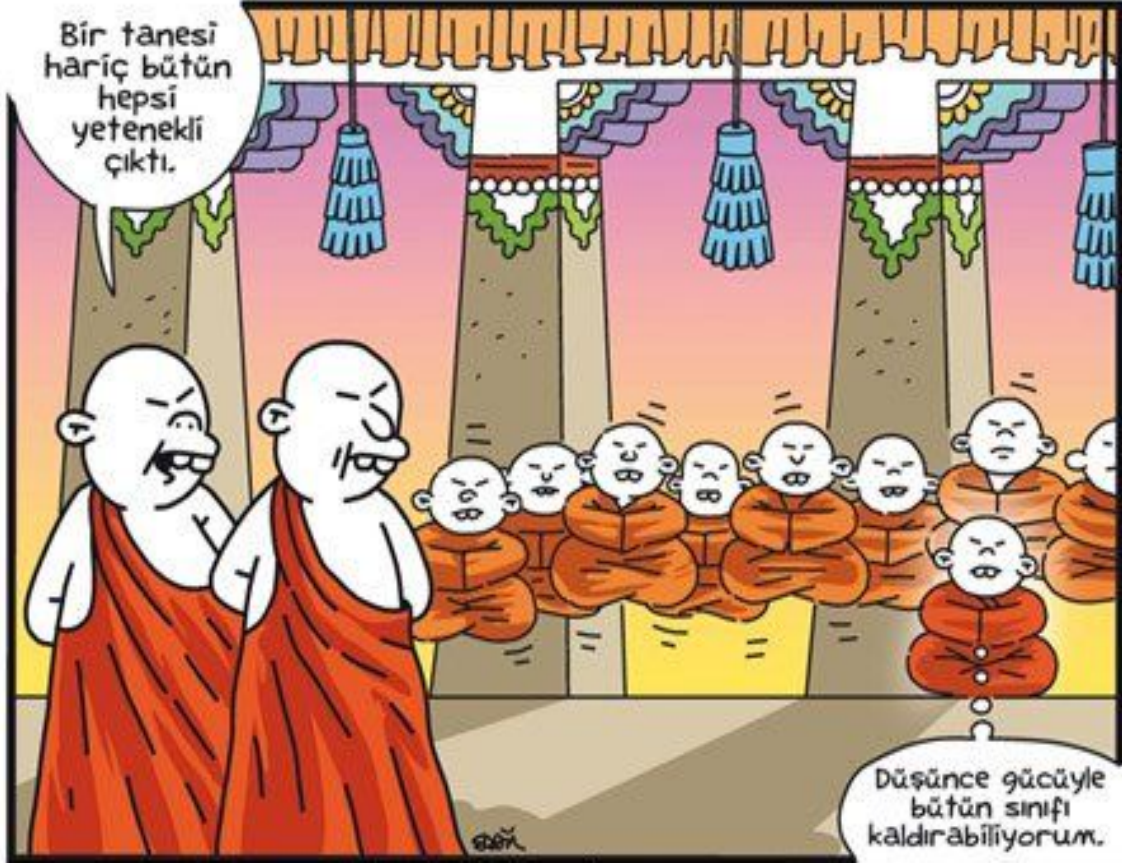
Donanımsal güçlerimiz eğitim , entellektüel donanım,yaşantısal sürecin etkileşimi vb faaliyetlerle daha işlevselleştirilerek genelde statü dediğimiz doktor,hakim,öğretmen,anne,baba,büyük,işçi,memur vb tanımların kültürel kodlar çerçevesinde müsaade ettiği yeni güçler ediniriz ki buna "Edinimsel Güçler” adını verebiliriz.

Bu noktada şu ortaya çıkmaktadır ki; bireyin , bireysel gücü; Donanımsal gücü ile Edinimsel gücünün toplamına eşittir.Bir yönetici de yönetim de kullandığı gücü; bireysel gücü ile kanuni gücünün(yönetim de kendisine tanımlanmış güç) toplamından elde eder.

Mesela; Afrika'da bir kabilenin kadınları daha çekici görünmek için ve yaşadıkları toplumda daha saygın hale gelebilmek için boyunlarına halka takarak boyunlarını her

yıl kademe kademe uzatırlar.İçinde yaşadıkları toplumda “Donanımsal” güçlerinden “Cinsiyet Gücünü”, edinimsel bir güç olan “daha güzel görünme” ile birleştirerek toplum içindeki “bireysel gücünü” artırmaktadırlar.

Şekil 4.3: Düşünce gücü



Kaynak:www.komikaze.net

4.1.2. Öznenin “Örgüt” Olduğu Duruma Göre Güç

Geleneksel yönetim alan yazınında güç,yönetim de neyin yapılması gerektiğine karar verilmesi ve bunun için de gerekli kaynakların yönlendirilmesi faaliyetini kapsayacak şekilde hiyerarşik ilişkiler çerçevesinde görülmüştür. Yönetimde söz sahibi olmayan çalışanlar, belirtilen görevlerin yerine getirilmesi ile sorumludurlar. Bu açıdan bakıldığında güç, doğal toplumsal düzenin yansımasıdır. (Özaslan 2006,s:20).

Şekil 4.4: Gerçek güç



Kaynak: www.komikaze.net

Gücün örgüt olarak daha özel bir durumu olan “Devlet” tarafından kullanımı ; kapsayıcılık ve etkililik açısından, diğer tüm örgütlerle kıyaslandığında daha geniş bir popülasyonu ilgilendirir. Devlet temel hedefleri olarak vatandaşları için var olan ve bir örgüttür ve bu haliyle vatandaşların denetimine (dolaylı yollarla da olsa) tabii bir kurumdur. Bu özelliği onu en temel kamu örgütü yapar. Bu vasfı ile devlet diğer hiçbir örgütte bulunmayan güçleri barındırır. Ülke içersindeki diğer tüm örgütlerin ve hatta bireylerin yaşamsal alanları ile ilgili olan bu güçleri en temellerini şöyle sıralayabiliriz.

a-Zorunlu Üyelik : Askerlik bu gün bile hala pek çok ülkede devlete karşı zorunlu bir görevdir.

b-Yasama, Yürütme ve Yargı Güçleri: Devlet yönetim modeline bağlı olarak ,ayrı ayrı veya beraber bu güçleri kullanarak ülkenin sosyal, ekonomik adalet vb düzenini sağlamaya çalışır. Bu güçlerin içersinde devletin şiddet uygulayabilme, ceza verme , vergi toplama , savaş kararı vb hakları da gömülüdür.

Şekil 4.5: Biraz dikkat



Kaynak: www.komikaze.net

4.1.3. Öznenin “Yönetici” Olduğu Duruma Göre Güç

Yöneticinin başkalarını yönetme yetkisi olabilir, ama onları iş yapmada etkileyemediği sürece güç sahibi olamaz. Bir yöneticinin gücü güçler toplamından oluşmaktadır. Şöyleki; hem kanundan gelen güçleri hem bilgi ve uzmanlıktan gelen güçleri hem de sembolik-karizmatik özellikler den (kullanabiliyorsa) gelen güçleri vb güçler bileşkesinden elde edilen güçlerin toplamıdır yöneticinin gücü. Belediyeler de ki yöneticiler açısından baktığımız da hem kanunsal güçleri hem de özel işletme gibi çalışabilmelerinden doğan mobilite ve ve kaynak ulaşımının daha hızlı olması durumlarından oluşan klasik kamu yönetiminin dışında bir güç donanımlarının oluşu söz konusudur.

4.5. GÜÇ TÜRLERİ

Güç varoluşsal bir zorunluluktur, var olan her şeyin bir gücü vardır. Örgütler de varoluşsal bir güçle doğarlar. Örgütler başlangıç güçlerini artırabilirlerse varlıklarını devam ettirebilirler. Aksi takdirde örgütler ” ölü doğum” tabir edilen bir sürece mahkum olurlar. Örgütler başlangıç ile ilgili kritik eşiği atlarsalar bile bu varlıklarının devamlılığı için yeterli değildir. ”Güç” sürecinin ilerleyen dönemlerinde

gücün korunabilmesi yada yönetilmesi ve kontrol edilmesi durumuna göre örgütlerin varlıkları durumsal değişiklikler yaşayabilir

Örgütsel yapının içinde yöneticilik pozisyonunda bulunan herkesin örgütün ana güç kaynaklarını oluşturan vizyonundan beslenmesi, işlerlilik adına önemli gözükmetedir.Bu şekilde yönetici ana güç gölgesinde , kendisine tanımlanmış veya kendisinin geliştirdiği güçlerle birlikte çalıştığı ekibini tanımlanmış hedeflere yönlendirebilir.

Bu bağlamda yöneticilerin , yönetimde kullandıkları güç tipleri ile ilgili aşağıda altı adet güç tipi tanımlanmış olup,çalışmamız da esas olarak bu güç tipleri esas kabul edilmiş ve anketlerde tanımlaması yapılan altı güç tipi kullanılmıştır.

4.5.1.Otorite Gücü

Kullanıcının donanımsal özellikleri bu güç tipinin yönetimini etkilese de “Otorite Gücü” örgütler de ki yöneten ve yönetilen ilişkisinin doğal bir sonucu olarak belirir.Bu güç tipini Karaman (2008,s 39) şöyle belirtmektedir.

En az iki bireysel ilişkinin söz konusu olduğu durumda otoriteden bahsedilir. Yönetimde otorite ; verilen görevleri yerine getirmeleri,direktifleri ,uygulamaları,işin ve organizasyonun beklentilerine uygun bir performans gerçekleştirmek için personeli etkileme hakkıdır. Kısaca genel anlamda otorite “son ve kesin kararı veren irade” örgütsel anlamda ise , iş görenlerin faaliyetlerini etkileme hakkıdır.

4.5.2.Ödül-Ödüllendirme Gücü

Örgütün kültür ve mevzuatının ana hatlarını çizdiği bir güç tipidir.Aslında bütün insanların kendi kişisel gereksinimleri temelinden hareket ederler.İhtiyaçlar ,bireyden bireye farklılık arz etse de ,sonuçta herkes bir şekilde bu ihtiyaçlarını giderme hakkına sahip olan kişileri güçlü algılamaktadırlar.

Amirin ya da şirketinin kendisine tanıdığı aynı ve nakdi ödül verme yetkisi ile kendisinden kaynaklanan taltifler ödüllendirme gücü kapsamdadır.Bu da sözlü ya da yazılı bir “aferin” den terfi önerisi yapmaya,ekip içinde onurlandırmaya varan unsurları kapsar.(İmrek 2011; s 124)

Sonuç olarak yöneticiler şunu unutmamalıdır.Ödülü hak eden birine ödülünü vermezseniz onu cezalandırmış olursunuz.Cezayı hak eden birine de cezayı vermezseniz ödüllendirmiş olursunuz.

Şekil 4.6: Para gücü



Kaynak: www.megamatrax.com/para-konusur-para/

4.5.3. Disiplin Gücü-Zorlayıcı Güç

Bu güç tipide örgütün disiplin prosedürü ,kurallar,genel uygulamalar ve talimatlar kapsamında tanımlanır.Ceza ve korkutmaya dayanır.Yönetici diğer kişileri fiziksel veya psikolojik olarak zorlayarak gücünü sergiler.Zorlayıcı güç sözlü veya sözsüz susturma ,küçümseme,hor görücü sembolik sözler hatta fiziksel saldırıları içerir.(yön stil s-129)

Disiplin gücü-zorlayıcı güç toplumda yasal ve yasal olmayan tarzda da kendini hissettirebilir.Öfkeli babanın tokadından,adi bir sokak soyguncusunun bıçağında ,dağ başında eşkiyanın silahında ve bir mafya babasının emrinde kendini gayri resmi fiziksel güç olarak gösterir.

Resmi olarak ise ,mevcut devlet yönetiminin işleyişini sağlamak amacıyla devlet ve halk arasında sözleşme niteliği taşıyan anayasa başta olmak üzere diğer yasa,tüzük ve yönetmeliklerden alır.

Bir başkasını cezalandırabilme esasına dayandırılabilen bu güç örgüt içinde doğal olarak sadece üstlerin kullanabileceği bir güç türü olarak kabul edilmemektedir.Astlarında üstlerini cezalandırabilmeleri mümkündür.Özellikle örgüt içersinde üstünü cezalandırmak isteyen bir ast bilgi saklama,eğer başarılı bir iş gören ise işten ayrılma,yöneticinizin düzenini bozabilecek isteklerde bulunma,yeteneklerinizi tam kullanmama,işi yavaşlatma,sabotaj vb davranışlarla da yöneticiler cezalandırılabilir(Karaman 2008,ss 48-49).

4.5.4.Uzmanlık Gücü

Bu güç edinimsel bir temele dayanır. Kişi eğitimle uzmanlık alanı oluşturabilir . Oluşan bu uzmanlık alanı örgüt içinde gücünüze dönüşebilir.Bu tip bir güç i iki ana bölüme ayırılır; a-Yönetme konusundaki uzmanlık: Burada becerileri ile gördüğü örgün ve genel eğitimi vardır. b-İş Uzmanlığı: Bu ise hangi departmanı (veya işi) yönetiyorsa o departmanın faaliyetleri hakkındaki bilgi ve beceri seviyesini anlatır.(İmrek 2011, s-124)

Uzmanlık gücü cömertçe ve teşvik etmek için kullanıldığında güçten faydalananlar tarafından pozitif/olumlu bir ışık olarak görülebilir.

Uzmanlık gücünü etkin olarak işletmede aşağıdaki kurallar kullanılır:

1-Uzmanlık gücünü objektif olarak kullan ve asla kendini diğer kişilerin yerine koyma.

2-Uzmanlık gücünü tedbirli olarak kullan,yalnızca ihtiyaç duyduğunda kullan.

3-Süper uzman olmaktan kaçın.Sıkıcı biri olarak algılanabilirsin.

4-Uzmanlık oyunun içine girme.

5-Her şeyde uzman olmak zor ve imkansızdır.(Keçecioglu 2006, s-134-135)

Şekil 4.7: Uzmanlığınız



Kaynak:www.komikaze.net

4.5.5.Bilgi Gücü

Yöneticiler ve çalışanlar pozisyonları bağlamında veya örgüt içerisindeki bağlantıları nedeniyle değişik bilgilere sahip olabilirler. Mesela;tecrübeli bir yöneticinin asistanı bilgi gücüne sahiptir zira kendisine yoğun veri akışı vardır. Bu gibi kapı tutucular yalnızca bilgiye ulaşmazlar , aynı zamanda tecrübeli yönetime/yönetimden bilgi akışını kontrol yeteneğine sahiptirler

Bu güç uzmanlık gücünden farklı bir güç tipidir .Uzmanlık gücü belli bir konuda branşlaşmış bir gücü temsil ederken bilgi gücü yöneticinin yeni ilişkiler ağı geliştirebilmesi için bir altlık yada firmalar adına rakip firmaların hamlelerinin bilgisine sahip olup onlardan bir adım daha önde olabilme vb stratejiler üretebilmenin altlığını oluşturur.

Yaşam da bilgi gücü için örnekleme yapabiliriz,mesela :merkez bankasının başında bulunan bir yöneticinin ekonomik kriz geleceğini ile ilgili verilere piyasadan – konu ile ilgili taraflardan daha önce sahip olması ile bu bilgiyi hem kendi şahsi çıkarı için hem

de gücünün devamlılığını ya da gelişmesini sağlayacak kişilerle bu bilgiyi paylaşması bir başka örnek askeri yada endüstriyel casusluk faaliyetleri kapsamında bilgiye sahip olanın bu bilgiyi güce dönüştürebilmesi yada bir il yada bir bölgede oluşan yeni rant bölgesi-alanının bilgilerine ilk sahip olma avantajın ranta çevirebilme vb.....

4.5.6. Sembolik Güç-Karizma Gücü

Genel olarak yöneticinin özelliklerine dayalı olan bir güç tipidir.Sembolik-Karizma Güç tipi ile ilgili olarak Güleç (2010;s 59) aşağıda ki görüşleri belirtmiştir.

Örgüt içerisinde çalışanlar ile daha rahat iletişim kurabilen, kişilik özellikleri dikkat çeken veya popüler olan kişiye duyulan bağımlılık duygusunun yarattığı bir güçtür . Bu gücün kaynağı, kişinin istenen kaynaklara sahip olması veya kişisel özellikleri ile özdeşleşmesidir. Sembolik güç kişiye hayranlık duymak ve ona benzemeye çalışmak ile gelişir . Karizma gücünü kullanabilen yöneticiler astlarında özdeşleşme, hayranlık duyma ve kendilerini yöneticiyle tanımlama gibi özellikler oluşturmanın yanı sıra, onlara yeni amaçlar, umutlar verebilmekte ve bunlara ulaşmada başarı göstermelerini sağlayabilmektedirler.

Karizma gücü, önderin yasal, zorlayıcı ve ödül güçleri olsun veya olmasın astlarda yoğun bağlılık ve bunun sonucu kesin uyma davranışı yaratabilmesine imkan verir. Bu tip güç kaynağının kullanım alanı, başta devlet yöneticileri olmak üzere endüstri kuruluşlarında, dini cemaatlerde ve sanat dünyasında gözlenebileceği gibi, yakın çevremizde de oluşturduğumuz, biçimsel olmayan gruplar içerisinde de gözlemlenebilir. Yönetici veya liderin astlar için çekici olması, astları lidere benzemeye ve onu memnun etmeye çalışmaya itecektir ki bu da astları, lider tarafından kolaylıkla etkilenir hale getirecektir.

5. VERİ DEĞELENDİRME

5.1-VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ VE KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ

Araştırma da iki adet anket kullanılmıştır. Birinci anket “Demografik Veriler “ başlığında olup ankete katılanların demografik verileri ile politik ve kültürel alt yapısını tespit amaçlı, açık uçlu bir ankettir. İkinci anket “Güç Tipi Tespiti Envanteri” dir. Bu anket ile üst ve orta düzey yöneticilerin yönetim de kullandıkları hakim güç tipi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Güç tipi çeşitleri için yönetim bilimi yazıtlarında kullanılan altı güç çeşidi esas kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 ile analiz edilmiş olup, spss çalışması ile elde edilen frekans tabloları yorumlanmıştır

5.2-ARAŞTIRMA EVRENİ

5.2.1. Eyüp Belediyesi Ve Kadıköy Belediyesi Karşılaştırmalı Verileri

TABLO 5.1:Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi Araştırma Evreni Genel Bilgi Tablosu

	EYÜP BELEDİYESİ	KADIKÖY BELEDİYESİ
BELEDİYE BAŞKANI	İSMAİL KAVUNCU- ZİRAAT MÜHENDİSİ	SELAMİ ÖZTÜRK-AVUKAT
BAŞKAN İÇİN KAÇINCI DÖNEM OLDUĞU	2009 SEÇİMLERİ İTİBARIYLA 1.DÖNEM	1999-2004 VE 2009 SEÇİMLERİ OLMAK ÜZERE 3.DÖNEM
BAŞKANIN BAĞLI BULUNDUĞU PARTİ	ADALET VE KALKINMA PARTİSİ	CUMHURİYET HALK PARTİSİ
PARTİ İÇİN KAÇINCI DÖNEM OLDUĞU	2004 VE 2009 SEÇİMLERİ OLMAK ÜZERE İKİNCİ DÖNEM	1999-2004 VE 2009 SEÇİMLERİ OLMAK ÜZERE 3.DÖNEM

SON DÖRT DÖNEM YEREL SEÇİMLERİ KAZANAN PARTİLER	<p>1994 SEÇİMLERİ:REFAH PARTİSİ</p> <p>1999 SEÇİMLERİ:FAZİLET PARTİSİ</p> <p>2004 SEÇİMLERİ:AK PARTİ</p> <p>2009 SEÇİMLERİ:AK PARTİ</p>	<p>1994 SEÇİMLERİ:ANAVATAN PARTİSİ</p> <p>1999 SEÇİMLERİ:DEMOKRATİK SOL PARTİ</p> <p>2004 SEÇİMLERİ:CUMHURİYET HALK PARTİSİ</p> <p>2009 SEÇİMLERİ:CUMHURİYET HALK PARTİSİ</p>
BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI SAYISI	<p>5 ERKEK BAŞKAN YARDIMCISI</p> <p>1 BAYAN BAŞKAN YARDIMCISI</p> <p>TOPLAM 6 ADET BAŞKAN YARDIMCISI</p>	<p>5 ERKEK BAŞKAN YARDIMCISI</p> <p>TOPLAM 5 BAŞKAN YARDIMCISI</p>
GÖREVLİ MÜDÜR SAYISI	<p>20 MÜDÜRLÜK</p> <p>3 BAYAN 17 BAY MÜDÜR</p>	<p>22 MÜDÜRLÜK</p> <p>10 BAYAN 12 BAY MÜDÜR</p>
İLÇE YÜZÖLÇÜM	242 KM2	41 KM2
İLÇE NÜFUS	2012 İTİBARIYLA 345 790	2012 İTİBARIYLA 531 997

6.BULGULAR VE YORUM

6.1 BULGULAR

Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi'nde görevli üst ve orta düzey çalışanlarıyla yapılan anket çalışmaları sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 ile çalışılarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

6.1.1 Demografik Veriler İle İlgili Bulgular:

Demografik veriler ile ilgili değerlendirmeyi verilere genel bir bakış olarak başlanmış daha sonraki aşamada da Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi özelinde verilerin tablolama çalışması yapılmıştır.

6.1.1.1 Demografik verilere genel bakış

Bu bölümde anketlere cevap veren Eyüp ve Kadıköy Belediyelerinde görevli toplam yirmi yedi üst ve orta düzey yöneticinin cevapları SPSS 21 ile tablolatılmıştır.

Araştırma evreninde toplamda 27 kişilik katılımcı bulunmaktadır . Bu katılımcılardan 5 tanesi Belediye Başkan Yardımcısı,19 tanesi Müdür ve 3 tanesi de Müdür Yardımcısı'dır . Katılımcıların 7 tanesi kadın ve 20 tanesi de erkektir.

Katılımcılar da görev süresi yılı olarak baskın görev süresi 20 yıl ve üzeri 9 kişi ve 0-5 yıl arası 7 kişi olarak tespit edilmiştir.

Yöneticilerin eğitim durumu açısından; 13 lisans ve 6 yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş yönetici bulunmaktadır. 3 tane lise mezunu yönetici ile 1 adet Doktora yapmış yönetici bulunmaktadır.

Yaş aralığı olarak 41-50 yaş aralığında 14, 51 ve üstü yaş aralığında ise 8 adet yönetici bulunmaktadır.

Yöneticilerin 10 adeti İstanbul-şehir doğumlu ve 7 adeti de İstanbul dışı-şehir doğumludur.İstanbul dışı köy-kasaba toplamı 9 adettir.

Yöneticilerin 22 adeti evli ,1 adeti dul ve 4 adeti bekarıdır.Çocuğu bulunan yönetici adeti 22 dir.

Yöneticilerin 12 adeti kendini politik görüş olarak "Sol" görüşte kabul etmektedir.6 adet yönetici kendini liberal ,4 adet yönetici ise hiçbiri olarak belirtmiştir.Bunların yanında 2 adet Muhafazakar, 2 adet Sosyal Demokrat ve 1 adet te Muhafazakar Demokrat bulunmaktadır.

En beğenilen tarihi karakter olarak dikkat çekici ağırlıkta olanlar;15 adet ile Mustafa Kemal ATATÜRK, 11 adet ile Fatih Sultan Mehmet Han , 5 adet ile Mimar Sinan ve 4 adet ile Yavuz Sultan Selim Han' dır.

Yönetim modelinizi oluştururken örnek aldığımız 3 karakter sorusuna verilen cevaplar açısından dikkat çekici olanlar; 5 adet Mustafa Kemal ATATÜRK, 8 adet Recep Tayyip ERDOĞAN , 4 adet Necmettin ERBAKAN,3 adet Sakıp SABANCI ile 3 adet Turgut ÖZAL isimleridir.

Beğenilen film karakteri olarak Mahmut Hoca,Polat Alemdar ve Hannibal karakterleri 2 şer tercihle ön plana çıkmıştır.

En beğendiğiniz üç sanatçı sorusuna verilen cevaplar sonucunda dikkat çekici olarak 5 adet ile Sezen AKSU,4 adet ile Orhan GENÇEBAY ve 3 adet ile Barış MANÇO tespit edilmiştir.

En son okuduğunuz 3 kitap kategorisinde Semerkant ve Serenad kitapları 2 şer tercihle diğerlerinden ayrılmaktadır.

6.1.1.2 Eyüp belediyesi için demografik verilere genel bakış

Eyüp Belediyesi için araştırma evreninde 12 kişilik katılımcı bulunmaktadır . Bu katılımcılardan 4 tanesi Belediye Başkan Yardımcısı, 8 tanesi Müdür görevinde bulunmaktadır . Katılımcıların 1 tanesi kadın ve 11 tanesi de erkektir.

Katılımcılar da görev süresi yılı olarak baskın görev süresi 0-5 ve 5-10 yılları arası ile 20 yıl ve üzeri seçeneklerini 3 er kişi(toplam da 9 kişi) işaretlemiştir.

Yöneticilerin eğitim durumu açısından; 7 lisans ve 2 yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş yönetici bulunmaktadır.2 tane lise mezunu ve 1 tane de Doktora yapmış yönetici bulunmaktadır.

Yaş aralığı olarak 41-50 yaş aralığında 7 adet , 51 ve üstü yaş aralığında ise 3 adet yönetici bulunmaktadır.

Yöneticilerin 4 adeti İstanbul-şehir doğumlu ve 3 adeti de İstanbul dışı-şehir doğumludur.İstanbul dışı köy-kasaba toplamı 5 adettir.

Yöneticilerin 10 adeti evli , 2 adeti bekarır.Çocuğu bulunan yönetici adeti 11 adettir.

Yöneticilerin 6 adeti kendini politik görüş olarak “Liberal” görüşte kabul etmektedir.

3 adet yönetici ise hiçbiri olarak belirtmiştir.Bunların yanında 2 adet Muhafazakar, 1 adette Muhafazakar Demokrat olarak kendini tanımlayan yönetici bulunmaktadır.

En beğenilen tarihi karakter olarak dikkat çekici ağırlıkta olanlar;6 adet ile Mustafa Kemal ATATÜRK, 6 adet ile Fatih Sultan Mehmet Han ve 4 adet ile Yavuz Sultan Selim Han' dır.

Yönetim Modelinizi oluştururken örnek aldığımız 3 karakter sorusuna verilen cevaplar açısından dikkat çekici olanlar; 8 adet Recep Tayyip ERDOĞAN , 4 adet Necmettin ERBAKAN, 3 adet Turgut ÖZAL ile 2 adet Alparslan TÜRKEŞ isimleridir.

Beğenilen film karakteri olarak Polat Alemdar 2 tercihle ön plana çıkmıştır.

En beğendiğiniz üç sanatçı sorusuna verilen cevaplar sonucunda dikkat çekici olarak ; 4 adet ile Orhan GENÇEBAY , 3 adet ile Barış MANÇO ve 2 şer adet ile SezenAKSU,Ahmet KAYA,Emel SAYIN,Fatih KISAPARMAK,Musa EROĞLU,Uğur IŞILAK tespit edilmiştir.

En son okuduğunuz 3 kitap kategorisinde anlamlı bir birliktelik bulunmamıştır.

6.1.1.3 Kadıköy belediyesi için demografik verilere genel bakış

Kadıköy Belediyesi için araştırma evreninde 15 kişilik katılımcı bulunmaktadır . Bu katılımcılardan 1 tanesi Belediye Başkan Yardımcısı, 11 tanesi Müdür ve 3 tanesi de Müdür Yardımcısı görevinde bulunmaktadır . Katılımcıların 6 tanesi kadın ve 9 tanesi de erkektir.

Katılımcılar da görev süresi yılı olarak baskın görev süresi 0-5 yıl arası 4 kişi ve 10-15 yıl arası 4 kişi ile 20 yıl ve üzeri seçeneklerini 6 kişi işaretlemiştir.

Yöneticilerin eğitim durumu açısından; 4 adet önlisans, 6 lisans ve 4 yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş yönetici bulunmaktadır.1 tane de lise mezunu yönetici bulunmaktadır.

Yaş aralığı olarak 41-50 yaş aralığında 7 adet , 51 ve üstü yaş aralığında ise 5 adet yönetici bulunmaktadır.

Yöneticilerin 6 adeti İstanbul-şehir doğumlu ve 4 adeti de İstanbul dışı-şehir doğumludur.İstanbul dışı köy-kasaba toplamı 4 adet olup İstanbul-köy 1 adettir

Yöneticilerin 12 adeti evli , 2 adeti bekar ve 1 adeti dul dur.Çocuğu bulunan yönetici adeti 11 adettir.

Yöneticilerin 12 adeti kendini politik görüş olarak “Sol” görüşte kabul etmektedir.

1 adet yönetici ise hiçbiri olarak belirtmiştir. Bunların yanında 2 adet Sosyal Demokrat olarak kendini tanımlayan yönetici bulunmaktadır.

En beğenilen tarihi karakter olarak dikkat çekici ağırlıkta olanlar; 10 adet ile Mustafa Kemal ATATÜRK, 5 adet ile Fatih Sultan Mehmet Han ve 4 adet ile Mimar Sinan dır. Yönetim Modelinizi oluştururken örnek aldığımız 3 karakter sorusuna verilen cevaplar açısından dikkat çekici olanlar; 6 adet Mustafa Kemal ATATÜRK , 2 adet Selami ÖZTÜRK, 2 adet İsmet İNÖNÜ ile 2 adet Sakıp SABANCI isimleridir.

Beğenilen film karakteri olarak Hannibal ismi 2 tercihle ön plana çıkmıştır.

En beğendiğiniz üç sanatçı sorusuna verilen cevaplar sonucunda dikkat çekici olarak ; 3 adet ile Sezen AKSU ve 2 şer adet ile Can YÜCEL, Fazıl SAY VE Zülfi LİVANELİ tespit edilmiştir.

En son okuduğunuz 3 kitap kategorisinde ise Semerkant ve Serenad isimli kitaplar 2 şer adet ile ön plana çıkmışlardır.

6.1.2. Hakim Güç Tipi İle İlgili Bulgular

6.1.2.1 Tüm katılımcılar açısından güç tipi tespiti

27 kişilik üst ve orta düzey yönetici grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

BİLGİ yüzde 21,

DİSİPLİN yüzde 20,

SEMBOLİK yüzde 18,

OTORİTE yüzde 14,

ÖDÜL yüzde 14,

UZMANLIK yüzde 13 şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.2 Eyüp belediyesi açısından hakim güç tipi tespiti

6.1.2.2.1 Eyüp belediyesi belediye başkan yardımcısı için hakim güç tipi tespiti

4 kişilik Eyüp Belediyesi Başkan Yardımcıları grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

SEMBOLİK yüzde 24,
DİSİPLİN yüzde 25,
BİLGİ yüzde 19,
ÖDÜL yüzde 13,
OTORİTE yüzde 15,
UZMANLIK yüzde 4 şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.1.2 Eyüp belediyesi müdür için hakim güç tipi tespiti

8 kişilik Eyüp Belediyesi Müdürleri grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
BİLGİ yüzde 23,
DİSİPLİN yüzde 18,
SEMBOLİK yüzde 16,
UZMANLIK yüzde 15,
OTORİTE yüzde 14,
ÖDÜL yüzde 14, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.3 Kadıköy belediyesi açısından hakim güç tipi tespitine yönelik tanımlayıcı istatistikler

8 kişilik Eyüp Belediyesi Müdürleri grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak
BİLGİ yüzde 23,
DİSİPLİN yüzde 18,
SEMBOLİK yüzde 16,
UZMANLIK yüzde 15,
OTORİTE yüzde 14,
ÖDÜL yüzde 14, şeklinde gerçekleşmiştir

6.1.2.3.1Kadıköy belediyesi belediye başkan yardımcısı için hakim güç tipi tespiti

1 kişilik Kadıköy Belediyesi Başkan Yardımcısı için Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
SEMBOLİK yüzde 25,

BİLGİ yüzde 25,
DİSİPLİN yüzde 21,
OTORİTE yüzde 14,
UZMANLIK yüzde 11,
ÖDÜL yüzde 4, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.3.2 Kadıköy belediyesi müdür için hakim güç tipi tespiti

1 kişilik Kadıköy Belediyesi Müdürleri grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
DİSİPLİN yüzde 24,
BİLGİ yüzde 22,
SEMBOLİK yüzde 19,
UZMANLIK yüzde 14,
ÖDÜL yüzde 11,
OTORİTE yüzde 10, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.3.3 Kadıköy belediyesi müdür yardımcısı için hakim güç tipi tespiti

3 kişilik Kadıköy Belediyesi Müdür Yardımcıları grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
BİLGİ yüzde 21,
SEMBOLİK yüzde 28,
UZMANLIK yüzde 18,
OTORİTE yüzde 18,
ÖDÜL yüzde 14,
DİSİPLİN yüzde 11, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.4. Cinsiyet açısından hakim güç tipi tespiti

6.1.2.4.2 Kadın yöneticiler ile ilgili bulgular

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 5 adet kadın Müdür grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

DİSİPLİN yüzde 24,

BİLGİ yüzde 20,

UZMANLIK yüzde 17,

SEMBOLİK yüzde 13,

ÖDÜL yüzde 13,

OTORİTE yüzde 13, şeklinde gerçekleşmiştir

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 2 adet kadın Müdür Yardımcısı grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

BİLGİ yüzde 25,

UZMANLIK yüzde 20,

SEMBOLİK yüzde 17.,

ÖDÜL yüzde 14,

DİSİPLİN yüzde 12,

OTORİTE yüzde 12, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.4.2 Erkek yöneticiler ile ilgili bulgular

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 14 adet Erkek Müdür grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

DİSİPLİN yüzde 23,

BİLGİ yüzde 22 ,

SEMBOLİK yüzde 17.,

ÖDÜL yüzde 13,

OTORİTE yüzde 13,

UZMANLIK yüzde 12, şeklinde gerçekleşmiştir

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 1 adet Erkek Müdür Yardımcısı'nın Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
SEMBOLİK yüzde 27,
BİLGİ yüzde 16 ,
ÖDÜL yüzde 16,
UZMANLIK yüzde 13,
DİSİPLİN yüzde 9, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.5 Doğum yeri durumuna göre hakim güç tipi tespiti

6.1.2.5.1 Köy doğumlularda hakim güç tipi tespiti

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 1 adet İstanbul Köy doğumlu grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
DİSİPLİN yüzde 25,
SEMBOLİK yüzde 18.,
ÖDÜL yüzde 18,
OTORİTE yüzde 14,
UZMANLIK yüzde 14,
BİLGİ yüzde 11 ,şeklinde gerçekleşmiştir

27 kişilik çalışma evreni içersinde yer alan 5 adet İstanbul dışı Köy doğumlu grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;
DİSİPLİN yüzde 21,
BİLGİ yüzde 21,
SEMBOLİK yüzde 18.,
OTORİTE yüzde 18,
ÖDÜL yüzde 18,
UZMANLIK yüzde 11, şeklinde gerçekleşmiştir

6.1.2.5.1 Şehir doğumlularda hakim güç tipi tespiti

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 7 adet İstanbul şehir doğumlu grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

DİSİPLİN yüzde 24,5,

BİLGİ yüzde 21 ,

SEMBOLİK yüzde 20.,

ÖDÜL yüzde 14,

OTORİTE yüzde 12,

UZMANLIK yüzde 11,5 , şeklinde gerçekleşmiştir.

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 10 adet İstanbul dışı şehir doğumlu grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

BİLGİ yüzde 23 ,

SEMBOLİK yüzde 22.,

DİSİPLİN yüzde 21,

UZMANLIK yüzde 17,

ÖDÜL yüzde 14,

OTORİTE yüzde 13, şeklinde gerçekleşmiştir.

6.1.2.6 Politik görüş tercihine göre hakim güç tipi tespiti

TABLO 6.1: Politik Görüş Tercihine Göre Hakim Güç Tespiti

POLİTİK GÖRÜŞ TANIMI/KİŞİ SAYISI	GÜÇ TİPLERİ (YÜZDE DEĞER)
MUHAFAZAKAR /2 Kişi	BİLGİ YÜZDE 26,5 SEMBOLİK YÜZDE 20,5 UZMANLIK YÜZDE 14 OTORİTE YÜZDE 13 ÖDÜL YÜZDE 13 DİSİPLİN YÜZDE 13
MUHAFAZAKAR DEMOKRAT/1 Kişi	SEMBOLİK YÜZDE 27 DİSİPLİN YÜZDE 27 BİLGİ YÜZDE 29 OTORİTE YÜZDE 15 ÖDÜL YÜZDE 8 UZMANLIK YÜZDE 4
LİBERAL/6 Kişi	DİSİPLİN YÜZDE 25 BİLGİ YÜZDE 18,5 SEMBOLİK YÜZDE 17,5 ÖDÜL YÜZDE 16 OTORİTE YÜZDE 15,5 UZMANLIK YÜZDE 6,5
SOSYAL DEMOKRAT / 2 Kişi	DİSİPLİN YÜZDE 25 BİLGİ YÜZDE 23 SEMBOLİK YÜZDE 21,5 UZMANLIK YÜZDE 14,5 OTORİTE YÜZDE 8,5 ÖDÜL YÜZDE 7

SOL/12 KİŞİ	BİLGİ YÜZDE 25 DİSİPLİN YÜZDE 20 SEMBOLİK YÜZDE 18 UZMANLIK YÜZDE 14 OTORİTE YÜZDE 14 ÖDÜL YÜZDE 14
HİÇBİRİ/4 KİŞİ	BİLGİ YÜZDE 23 DİSİPLİN YÜZDE 19,5 UZMANLIK YÜZDE 19 SEMBOLİK YÜZDE 18 ÖDÜL YÜZDE 14 OTORİTE YÜZDE 9

6.1.2.7 Eğitim durumuna göre hakim güç tipi tespiti

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 3 adet lise eğitilmiş grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

BİLGİ yüzde 25,

DİSİPLİN yüzde 18,

SEMBOLİK yüzde 18.,

OTORİTE yüzde 14,

ÖDÜL yüzde 14,

UZMANLIK yüzde 11, şeklinde gerçekleşmiştir.

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 4 adet önlisans eğitilmiş grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

SEMBOLİK yüzde 19.5,

DİSİPLİN yüzde 18,

UZMANLIK yüzde 16,

OTORİTE yüzde 16,

ÖDÜL yüzde 15,

BİLGİ yüzde 15, şeklinde gerçekleşmiştir

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 13 adet lisans eğitilmiş grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

BİLGİ yüzde 24,

SEMBOLİK yüzde 22,

DİSİPLİN yüzde 22,

OTORİTE yüzde 13,

ÖDÜL yüzde 11,

UZMANLIK yüzde 10, şeklinde gerçekleşmiştir.

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 6 adet yüksek lisans eğitilmiş grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

DİSİPLİN yüzde 24,

BİLGİ yüzde 21.5,

UZMANLIK yüzde 19.5,

SEMBOLİK yüzde 15.5,

OTORİTE yüzde 11,

ÖDÜL yüzde 14, şeklinde gerçekleşmiştir

27 kişilik çalışma evreni içerisinde yer alan 1 adet doktora eğitilmiş grubunun Güç Tipi Tercih Tespitine yönelik yapılan ankete verilen cevaplar sonucunda Güç Tipleri Tercih sıralaması yüzde olarak ;

DİSİPLİN yüzde 25,

UZMANLIK yüzde 25,

BİLGİ yüzde 14,

OTORİTE yüzde 14,

ÖDÜL yüzde 14,

SEMBOLİK yüzde 7, şeklinde gerçekleşmiştir

6.2 YORUM:

Yapılan çalışmanın tüm yerel yönetim yöneticilerini kapsayacak bir genişlikte olmadığı bilici ile; Eyüp Belediyesi'nde görev yapan altı adet üst düzey yönetici (Başkan Yardımcısı) ve yirmi adet orta düzey yönetici (Birim Müdürleri) ile Kadıköy Belediyesi'nde görev yapan beş adet üst düzey yönetici (Başkan Yardımcısı) ile yirmi beş adet orta düzey (yirmi iki adet Birim Müdürü ve üç adet Müdür Yardımcısı) yöneticinin toplamı ile oluşmuş olan 53 kişilik araştırma evreninden oluşan sahada yapılan çalışma sonucunda; demografik verilerin tespiti ve politik – kültürel-düşünsel paradigmanın tespiti amaçlı yapılan “A-Demografik Anket” ile hakim güç tipinin tespiti amaçlı “B-Güç Tipi Envanter Çalışması” anket çalışmaları sonucunda, anketlere yanıt veren toplamda yirmi yedi kişilik çalışma grubundan (Eyüp Belediyesi için dört adet Başkan Yardımcısı ve sekiz adet Birim Müdürü ile Kadıköy Belediyesinden bir adet Başkan Yardımcısı , on bir adet Birim Müdürü ve üç adet Müdür Yardımcısı)elde edilen veriler ışığında;

Elli üç kişilik araştırma evreninden yirmi yedisi anketi yanıtlamayı tercih etmiştir.Bu durumda katılım yüzdesi ;yüzde 50.94 olmuştur.Vaki olan bu durum karşısında ;üst ve orta düzey yöneticilerin katılmama durumunu :Konuya önem vermemeleri,konuyu anlamamaları ya da konuya ilişkin sorulara verilecek cevapların,kendileri hakkında mahrem bilgiler-sonuçlar içereceği düşüncesinden olabileceği düşünülmüştür.

Araştırma evreninden ankete yanıt veren 27 kişilik çalışma evrenini genel olarak düşündüğümüzde ; çalışma evreni içinde hakim güç tipi olarak ilk üç sıra şu şekilde oluşmuştur:

BİLGİ GÜCÜ yüzde 22,

DİSİPLİN GÜCÜ yüzde 20,

SEMBOLİK GÜÇ yüzde 19. şeklinde oluşan sıralamayı incelediğimizde özellikle kamunun diğer birimleri ne göre daha mobil bir örgütlenme olan belediyelerde , işleyiş tarzı olarak daha yoğun - birebir vatandaşla ve diğer baskı grupları (sivil toplum vb) ile irtibatlı olmanın zaruri olmasının getirdiği yönetim refleksleri olarak oluşan genel bir tavrın yansması gibi gözükmektedir.Zira ; olumlu etki bırakma gücünüz olan Sembolik-Karizma Gücü ile Çalışanları –Örgütü mobil yapının içersinde ve özellikle maddi kaynak kullanımının daha rahat daha kolay ve daha yoğun olduğu işleyişin

içerisinde ekibi temel kanuni-ahlaki değerlere bağlı tutabilmek ve örgütsel hedeflere yönlendirebilmek için kullanılabilecek Disiplin Gücü ile Belediye organizmasının iç - dış iletişim ve yönetiminde politika belirlemek, stratejiler üretmek için kullanabileceği Bilgi Gücü'nün yakın yüzdelerle ilk üç sırada çıkması çalışma evreninin de yer alan üst ve orta düzey yöneticilerin profesyonelliğinin bir göstergesi olarak düşünülmektedir.

Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi anket sonuçları karşılaştırmalı özet tablo'sundaki veriler ışığında gerek Eyüp Belediyesi ve gerekse Kadıköy Belediyesi nin Belediye Başkan Yardımcılar ve Birim Müdürleri açısından hakim güç tipi tespitine bakıldığında ;Bilgi Gücü, Disiplin Gücü ve Sembolik Gücün değişik yüzdelerle de olsa ilk üç sırayı oluşturduğu görülecektir. Bu durumda da ;bir önceki paragrafta belirttiğimiz yönetici profesyonelliğinin yanı sıra çalışma sorumuz olan “ Politik düşünce ve paradigmatik farklılıkların hakim güç tipi tercihiinde farklılıklara yol açacağı “ düşüncesi gerçekleşmemektedir. Yani her iki belediye de , Eyüp Belediyesi ve Kadıköy Belediyesi araştırma evreni genel bilgi tablosu-Tablo-1' de gösterildiği gibi 4 seçim dönemi aynı siyasi ekolün temsilcileri tarafından yönetilseler de bu günkü (geçmiş dönem ki yönetim kadroları ile ilgili elimizde veri bulunmaması durumun tam tespitini zorlaştırmaktadır.) yönetim kadroları itibariyle yapılan yönetsel faaliyetlerin “yönetim bilimi” çerçevesinde ve ortak yönetsel temel değerler çerçevesinde yapıldığı kabul edilebilir sonuç olarak gözükmemektedir.

Kaldı ki Tablo 6.1 de görüleceği üzere farklı politik görüşlerin arasında güç tipi tercihi açısından genel olarak anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Yine aynı nedenler den dolayı Müdür Yardımcıları'na ait güç tipi tercihleri sıralamasının,

BİLGİ GÜCÜ yüzde 21,

SEMBOLİK GÜÇ yüzde 21,

UZMANLIK GÜCÜ yüzde 17, olarak gerçekleşmesi de Müdür Yardımcılarının işlevsel pozisyonlarından kaynaklanan pratik bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Zira Müdür Yardımcıları daha ziyade Müdür ile çalışanlar arasında bağ kuran ,otorite ve disiplin yönüyle Müdür'ün üzerine çıkmasının doğal olmayacağı bir pozisyonda olduklarından kendilerinden beklenen tanımlanmış vazifeleri gerçekleştirmek için

uzmanlıkları,bilgileri ve kişisel karizma-etkileyiciliklerini kullanma çabaları anlaşılabilir ve gerçekçi bir durum olarak gözükmektedir.

Yönetimde güç kullanımı konusuna “cinsiyet” etkeni açısından bakıldığında ;

Bayan müdürlerde ;

DİSİPLİN yüzde 24,

BİLGİ yüzde 20,

UZMANLIK yüzde 17,

Erkek müdürler de ise ;

DİSİPLİN yüzde 23,

BİLGİ yüzde 22 ,

SEMBOLİK yüzde 17 oranları göze çarpmaktadır.

Burada ana farkın sembolik gücün kullanımı ile uzmanlık gücünün kullanımında olduğu gözlenmektedir.Erkeklerin sembolik gücü kullanımının daha baskın olması ile bayanların sembolik güç yerine uzmanlık gücünü kullanmaları;yaşanılan toplumda ki kültürel atmosferin tanımladığı kadın rolünün oluşturduğu bilinçalsal bir çekince olduğunu,bayanların sembolik-karizmatik güç kullanımının “hafiflik” olarak anlaşılabilme , cinsel mesaj olarak algılanabilme ihtimaline karşı bayanların uzmanlık gücü ile yönetimde var olma çabası gösterdiği ihtimalini düşündürmektedir.Bir başka ihtimal olarak ta bayanların yönetim bilimi açısından sembolik güç kullanımını bilmedikleri , öğrenmeleri gerektiği ihtimali düşükte olsa mevcuttur.

Doğum yerine göre güç kullanımı açısından anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Eğitim durumuna göre güç kullanımına bakılacak olursa; lise, önlisans ve lisans mezunlarının sembolik güç kullanımına yer verdiği görülmüştür.Yüksek lisans ve doktora mezunlarının uzmanlık gücü kullanımını öncellemesi ise bayan yöneticilerin güç kullanım tercihleri ile de örtüşme göstermektedir.Bu durum bayan yöneticilerden ayrı olarak sembolik gücü kullanmaya meyilli olan erkek yöneticilerin eğitim durumu çıtasının yüksekliği nispetinde uzmanlık gücünü kullanmayı ve bu gücü daha da etkinleştirmeyi tercih ettikleri kanaatini oluşturmuştur.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- İmrek,M.K.,2011,*Yönetici Adaylar İçin Yönetmeye Başlamak*. İstanbul: Derin Yayınları
- DRUCKER P. F.,1993, *Yeni Gerçekler*,3.Baskı .Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Sakallı,N.,2010,*Sosyal Etkiler –Kim Kimi Etkiler*,3.Baskı .İmge Yayınevi
- Karaman,A.,2008,*Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi* ,Eğitim Akademi
- Öztekin,A.,2002,*Yönetim Bilimi*,Ankara:Siyasal Kitabevi
- Pagğı,G.F.,2008,*Devlet*,2.Baskı,İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Keçecioğlu,T.,2006,*Yönetim Stillerinizi Anlama ve Değiştirme Üzerine Notlar* ,1.Basım,Nobel Yayın Dağıtım
- Pierson ,C.,2000,*Modern Devlet* ,D.Hattatoğlu (Çev.),Çivi Yazıları
- Özaslan,G.,(2006).Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi.*Yüksek Lisan Tezi*.Konya:Selçuk Üniversitesi SBE.
- Kissenger H.,2002 , *Diplomasi*.İstanbul:Türkiye İş Bankası Yayınları

Diğer Yayınlar

Karikatürler:

www.kamikaze.net (Erdil YAŞAROĞLU karikatürleri)

<http://www.megamatrax.com/para-konusur-para/>

Şekiller:

<http://fotogaleri.ntvmsnbc.com/dunyanin-twiter-haritasi.html?position=0>

www.milliyet.com.tr/Dunya/SonDakika.aspx?aType=SonDakikaGaleri&ArticleID=1346839&PAGE=14

www.esdh.com.tr/pdf/dunyatoplamken1950-2025.pdf

tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_demografisi

haber.stargazete.com/guncel/taksim-gezi-parki-olaylari-izle-taksimde-son-durum-canli-yayin-izle/haber-759113

İlçeler İçin Karşılaştırmalı Verilere Ait Kaynakça:

EYÜP BAŞKAN

<http://www.eyup.bel.tr/icerik/15/515/eyup-belediye-baskani-sn-ismail-kavuncu.aspx>

KADIKÖY BAŞKAN

<http://www.selamiozturk.com.tr/altsayfa.aspx?id=54>

EYÜP SON DÖRT DÖNEM SEÇİM SONUÇLARI

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=1994&belediyeid=128430

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=1999&belediyeid=128430

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=2004&belediyeid=128430

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=2009&belediyeid=128430

KADIKÖY SON DÖRT SEÇİM SONUÇLARI

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=1994&belediyeid=128442

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=1999&belediyeid=128442

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=2004&belediyeid=128442

http://www.yerelnet.org.tr/belediyeler/belediye_bm_secimsonuclari.php?yil=2009&belediyeid=128442

EYÜP BAŞKAN YARDIMCISI SAYISI

<http://www.eyup.bel.tr/PersonList.aspx?PositionID=6&CategoryID=322>

KADIKÖY BAŞKAN YARDIMCISI SAYISI

<http://www.kadikoy.bel.tr/AltSayfa.aspx?pid=308>

KADIKÖY MÜDÜRLÜK SAYISI

<http://www.kadikoy.bel.tr/AltSayfa.aspx?pid=667>

<http://www.kadikoy.bel.tr/AltSayfa.aspx?pid=308>

EYÜP MÜDÜRLÜK SAYISI

<http://www.eyup.bel.tr/kategori/20/0/mudurlukler.aspx>

KADIKÖY NÜFUS

<http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=117458>

KADIKÖY YÜZÖLÇÜM VERİLERİ

<http://www.istanbul.net.tr/istanbul-Rehberi/Dosyalar/bolumler/kadikoy/7/80>

EYÜP NÜFUS VERİLERİ

<http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=117458>

EYÜP YÜZÖLÇÜM VERİLERİ

<http://www.istanbul.net.tr/istanbul-Rehberi/Dosyalar/bolumler/eyup/7/76>

EKLER

Ek A-1:

SAYIN

Aşağıda sorumlu olduğunuz birim/birimleri yönetirken kullandığınız güç tipini tespit etmek için bir ölçek verilmiştir.

Sizden; ifadeleri tüm duygu ve davranışlarınızı göz önünde bulundurarak derecelendirmenizi ve isminizi yazmamanızı istirham ederim.

Vereceğiniz cevapla yüksek lisans tezi kapsamında kullanılacak veriler elde edilecek ve kimliğiniz gizli tutulacaktır.

Ayıracağınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

ADEM ZENGİN

EKLER :

1-DEMOGRAFİK VERİLER

2-GÜÇ TİPİ TESPİT TESTİ

Ek A-2:

1-DEMOGRAFİK VERİLER

1-LÜTFEN GÖREVİNİZİ TANIMLAYINIZ.

A-BELEDİYE BAŞKANI ()

B-BELEDİYE BAŞKAN

YARDIMCISI ()

C-MÜDÜR ()

D-MÜDÜR YARDIMCISI ()

E-KONTROLÖR/ŞEF ()

2-LÜTFEN EĞİTİMİNİZİ BELİRTİNİZ.

A-LİSE () B-ÖN LİSANS () C-LİSANS () D-YÜKSEK LİSANS ()

E-DOKTORA ()

3-LÜTFEN CİNSİYETİNİZİ İŞARETLEYİNİZ.

A-KADIN ()

B-ERKEK ()

4-LÜTFEN YAŞINIZI İŞARETLEYİNİZ.

A-21-30 () B-31-40 () C-41-50 () D-51 VE ÜSTÜ ()

5-LÜTFEN DOĞDUĞUNUZ YERİ İŞARETLEYİNİZ.

A-İSTANBUL () / A-1-KÖY () / A-2-KASABA / A-3-ŞEHİR ()

B-İSTANBUL DIŞI () / B-1-KÖY () / B-2-KASABA / B-3-ŞEHİR ()

6-LÜTFEN MEDENİ DURUMUNUZU İŞARETLEYİNİZ.

A-EVLİ () B-BEKAR () C-DUL ()

7-LÜTFEN ÇOCUK SAHİBİ OLUP OLMADIĞINIZI İŞARETLEYİNİZ.

A-EVET ÇOCUK SAHİBİYİM ()

B-HAYIR ÇOCUK SAHİBİ DEĞİLİM ()

7-LÜTFEN KENDİNİZİ POLİTİK OLARAK NASIL GÖRDÜĞÜNÜZÜ İŞARETLEYİNİZ

A-MUHAFAZAKAR () B-MUHAFAZAKAR DEMOKRAT ()

C-LİBERAL () D-SOSYAL DEMOKRAT () E-SOL ()

F-MİLLİYETÇİ () G-HİÇBİRİ () J-DİĞER ()

5-LÜTFEN EN SON OKUDUĞUNUZ ÜÇ KİTABI YAZIN.

A-

B-

C-

6-LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ TARİHİ KARAKTERİ BELİRTİN.

A-

B-

C-

7-LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ FİLM KARAKTERİNİ BELİRTİN.

A-

B-

C-

8-LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ SANATÇI ADINI BELİRTİN.

A-

B-

C-

**9-LÜTFEN YÖNETİM MODELİNİZİ OLUŞTURURKEN ÖRNEK
ALDIĞINIZ ÜÇ KİTLESEL YÖN VERİCİ KARAKTERİ BELİRTİN.**

A-

B-

C-

Ek A-3:

2-GÜÇ TİPİ TESPİT TESTİ

ETKİLEME ENVANTERİ (GÜÇ TEMELİNDE) YÖNERGE

Etkileme envanteri yönergesi Alvin TOFFLER tarafında hazırlanmış olup ve 1990 yılında “Power Shift” adlı eserde yayınlanmıştır.Bu çalışma da Dr.Tamer Keçecioglu’nun “Yönetim Stillerinizi anlama ve Değiştirme Üzerine Notlar” (ss 138-142) adlı kitabından alınarak faydalanılmıştır.Bu envanter gücün kullanımı üzerine değişik varsayımları yansıtan durum çiftlerinden oluşur.Yönetim stilinizi daha fazla karakterize eden A veya B durumlarını/beyanlarını lütfen daire içine alınız.Bazı örneklerde her iki seçim de sizin için uygun olabilir , bu durumda sizi daha fazla karakterize eden seçeneği seçiniz.

1-

A-Örgütte bir statüye sahip olmam nedeniyle diğerlerini etkileyebiliyorum.

B-Her zaman diğerlerini ödüllendirmem nedeniyle onları etkileyebiliyorum.

2-

A-Diğerlerini etkilemede uzmanlık gücümden yararlanıyorum.

B-Diğerlerine yardım ederken daha çok bilgi veriyorum.

3-

A-Bir görevi başarmada yeteneklerimi övüyorum.

B-Performansta yüksek beklentiler ve standartlar oluşturuyorum.

5-

A-Her birine yardım etmede prosedürler ve politikalar üzerine bilgilerimden yararlanıyorum.

B-Sıkı çalışılmasına inanıyorum.Prosedürlerin izlenmesi gerektiğine inanıyorum.

6-

A-Değerlerini karşılıklı ilişkilerin bir parçası olarak etkiliyorum.

B-Değerlerini etkilemede belirgin yeteneklerimi anahtar olarak kullanıyorum.

7-

A-Değerlerinin bir görevi yerine getirmesini sağlarken her zaman pozitif teşvikler sunarım.

B- Diğerlerine yardımcı olmada veri ve bilgilerden yararlanırım.

8-

A-Prosedürlerin güçlendirilmesi gerektiğine inanıyorum.

B-Kendi yargılarım diğerlerinin yargılarından her zaman üstündür.

9-

A-Değerleri beni karşılıklı saygı nedeniyle dinler ve benimle işbirliği yaparlar.

B-Değerlerini her zaman ödüllendirmem nedeniyle etkilerim.

10-

A-Nedenlerini açıklarım ve büyük resmi sunarım.

B-Diğerleri aramızdaki uyum nedeniyle benimle çalışırlar.

11-

A-Bu alandaki yeterliliklerim iyi bilinir.

B-Öncülüğümde çalışmakta diğerleri kendilerini formal olarak yükümlü hissederler.

12-

A-Sonuçlar için yüksek standartlar ve beklentiler oluştururum.

B-Gelecek ödüllere izin veririm.

13-

A-Nereye doğru gidildiği üzerine diğerlerini tümüyle bilgilendiririm.

B-Diğerlerini etkilemede uzmanlığımdan yararlanırım.

15-

A-Sonuç beklentilerimi sağlamlaştırır.

B-Sıralamayı ihtiyaç duyduğumda yaparım.

16-

A-Diğerlerine yardım ederken daha çok bilgi veririm.

B-Diğerleri onları ödüllendireceğimi bilirler.

17.

A-Resmi otoritem her zaman ağırlıktadır.

B-Karakterleri şekillendirmede disipline inanırım.

18-

A-Performans için yüksek standartlar ve beklentiler oluştururum.

B-Diğerlerine yardım ederken daha çok bilgi veririm.

19-

A.Sorumluyum.Bundan dolayı otorite sahibiyim.

B-Uzmanlık niteliklerim güçlerime yön verir.

20-

A-Diğerlerini etkilemede uzmanlığımdan yararlanırım.

B-Sonuçlar beklentilerimi sağlamlaştırır.

21-

A-Her birini ödüllendireceğimi bilirler.

B-Otoriteme saygı duyarlar.

22-

A-Diğerleri beni karşılıklı saygı nedeniyle dinler ve benimle iş birliği yaparlar.

B-Başarısızlığın sonuçları4yla her birini etkilerim.

23-

A-Görevi yerine getirirken her zaman pozitif teşvikler sağlarım.

B-Diğerlerini karşılıklı risklerin bir parçası olarak etkilerim.

24-

A-Yargılarım diğerlerinden her zaman üstündür.

B-Diğerleri takım çalışması ve işbirliğinin ödül getireceğini bilirler.

25-

A-Otoriteler saygı duyarım.

B-Diğerlerine yardım etmede daha çok bilgi veririm.

26-

A-Takımın bir parçası olmam nedeniyle diğerlerini etkilerim.

B-Otoriteme saygı duyarlar.

27-

A-Katı bir biçimde itaat etmeyi desteklemeliyim.

B-Arkadaşlığımız nedeniyle benimle çalışırlar.

28-

A-Nedenlerimi açıklarım ve büyük resmi diğerlerine sunarım.

B-Otorite hatları feda edilmemelidir.

29-

A-Doğru kara vermede yeteneğime saygı duyarlar.

B-Her biriyle güçlü bir ilişki yapılandırırım.

30-

A-Her birine gelecekte alacakları ödüller için söz veririm.

B-Her birini etkilemede uzmanlığımdan yararlanırım.

ETKİLEME ENVANTERİ CEVAP SAYFASI

Envanterde seçilen her konuyu yuvarlak içine alınız.

GÜÇ TEMELİ

SORULAR	OTORİTE	ODÜL	DİSİPLİN	UZMANLIK	BİLGİ	SEMBOLİK
1	A	B				
2				A	B	
3		A	B			
4	A					B
5			B		A	
6				B		A
7		A			B	
8			A	B		
9		B				A
10					A	B
11	B			A		
12		B	A			
13				B	A	
14					B	A
15	B		A			
16		B			A	
17	A		B			
18			A		B	
19	A			B		
20			B	A		
21	B	A				
22			B			A
23		A				B
24		B		A		
25	A				B	
26	B					A
27			A			B
28	B				A	
29				A		B
30		A		B		
TOPLAM						

	YÜZDENİZ
OTORİTE	
BİLGİ	
DİSİPLİN	
UZMANLIK	
BİLGİ	
SEMBOLİK	

Ek A-4: ANKETLERE AİT SPSS ANALİZ TABLOLARI

TABLO 2: LÜTFEN GÖREVNİZİ TANIMLAYINIZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belediye Başkan Yardımcısı	5	18,5	18,5	18,5
Müdür	19	70,4	70,4	88,9
Müdür Yardımcısı	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 3:LÜTFEN CİNSİYETİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadın	7	25,9	25,9	25,9
Erkek	20	74,1	74,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 4:KAÇ YILDIR GÖREV YAPIYORSUNUZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 yıl	7	25,9	25,9	25,9
5-10 yıl	4	14,8	14,8	40,7
10-15 yıl	5	18,5	18,5	59,3
15-20 yıl	2	7,4	7,4	66,7
20 yıl ve üzeri	9	33,3	33,3	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 5:LÜTFEN EĞİTİMİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lise	3	11,1	11,1	11,1
Ön lisans	4	14,8	14,8	25,9
Lisans	13	48,1	48,1	74,1
Yüksek lisans	6	22,2	22,2	96,3
Doktora	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 6:LÜTFEN YAŞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
31-40	5	18,5	18,5	18,5
41-50	14	51,9	51,9	70,4
51 ve üstü	8	29,6	29,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 7: LÜTFEN DOĞDUĞUNUZ YERİ İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
İstanbul-Köy	1	3,7	3,7	3,7
İstanbul-Şehir	10	37,0	37,0	40,7
İstanbul dışı-Köy	5	18,5	18,5	59,3
İstanbul dışı-Kasaba	4	14,8	14,8	74,1
İstanbul dışı-Şehir	7	25,9	25,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 8:LÜTFEN MEDENİ DURUMUNUZU İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Evli	22	81,5	81,5	81,5
Bekar	4	14,8	14,8	96,3
Dul	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 9: LÜTFEN ÇOCUK SAHİBİ OLUP OLMADIĞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Evet çocuk sahibiyim	22	81,5	84,6	84,6
Valid Hayır çocuk sahibi değilim	4	14,8	15,4	100,0
Total	26	96,3	100,0	
Missing System	1	3,7		
Total	27	100,0		

TABLO 10: LÜTFEN KENDİNİZİ POLİTİK OLARAK NASIL GÖRDÜĞÜNÜZÜ İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muhafazakar	2	7,4	7,4	7,4
Muhafazakar Demokrat	1	3,7	3,7	11,1
Liberal	6	22,2	22,2	33,3
Valid Sosyal Demokrat	2	7,4	7,4	40,7
Sol	12	44,4	44,4	85,2
Hiçbiri	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

TABLO 11. LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ TARİHİ KARAKTERİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	10	12,8	12,8	12,8
2. Abdülhamid	3	3,8	3,8	16,7
Abdullah Gül	1	1,3	1,3	17,9
Abraham Lincoln	1	1,3	1,3	19,2
Valid Barbaros Hayrettin Paşa	1	1,3	1,3	20,5
Büyük İskender	2	2,6	2,6	23,1
Edison	1	1,3	1,3	24,4
Fatih Sultan Mehmet	11	14,1	14,1	38,5
Hannibal	1	1,3	1,3	39,7

Hasan Ali Yücel	1	1,3	1,3	41,0
Hz Hamza	1	1,3	1,3	42,3
Hz Muhammed (S.A.V)	1	1,3	1,3	43,6
Hz Ömer (R.A)	2	2,6	2,6	46,2
Kanuni Sultan Süleyman	3	3,8	3,8	50,0
Kenan Evren	1	1,3	1,3	51,3
Marthin Luther King	1	1,3	1,3	52,6
Mimar Sinan	5	6,4	6,4	59,0
Muhsin Yazıcıoğlu	1	1,3	1,3	60,3
Mustafa Kemal Atatürk	15	19,2	19,2	79,5
Napolyon	1	1,3	1,3	80,8
Ömer Bin Abdulaziz	1	1,3	1,3	82,1
Ömer Muhtar	1	1,3	1,3	83,3
Pablo Neruda	1	1,3	1,3	84,6
Recep Tayyip Erdoğan	1	1,3	1,3	85,9
Seçkin Turan	1	1,3	1,3	87,2
Selahattin Eyyubi	1	1,3	1,3	88,5
Sezar	2	2,6	2,6	91,0
Süreyya İlmen	1	1,3	1,3	92,3
Turgut Özal	2	2,6	2,6	94,9
Yavuz Sultan Selim	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

TABLO 12: LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ FİLM KARAKTERİNİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	20	25,6	25,6	25,6
4. Murat (4. Murat)	1	1,3	1,3	26,9
Adile Naşit	1	1,3	1,3	28,2
Alpaçino (Baba)	1	1,3	1,3	29,5
Anthony Hopkins	1	1,3	1,3	30,8
Ata Demirer	1	1,3	1,3	32,1
Batman	1	1,3	1,3	33,3
Brad Pitt	1	1,3	1,3	34,6
Bruce Wayne	1	1,3	1,3	35,9
Cem Yılmaz	1	1,3	1,3	37,2

Cüneyt Arkın	1	1,3	1,3	38,5
Çetin Tekindor	2	2,6	2,6	41,0
Dr House	1	1,3	1,3	42,3
Fatma Girik	2	2,6	2,6	44,9
Godfather	1	1,3	1,3	46,2
Gülşen Bubikoğlu	1	1,3	1,3	47,4
Hannibal	2	2,6	2,6	50,0
Hürrem Sultan	1	1,3	1,3	51,3
Indiana Jones	1	1,3	1,3	52,6
James Bond	1	1,3	1,3	53,8
Jason Bourne	1	1,3	1,3	55,1
John Wayne	1	1,3	1,3	56,4
Joker	1	1,3	1,3	57,7
Kadir İnanır	2	2,6	2,6	60,3
Kaptan Sparov (Karayip Korsanları)	1	1,3	1,3	61,5
Kemal Sunal	3	3,8	3,8	65,4
Kenan İmirzalıoğlu	2	2,6	2,6	67,9
Komser Colombo	1	1,3	1,3	69,2
Mahmut Hoca (Hababam Sınıfı)	2	2,6	2,6	71,8
Mel Gibson	1	1,3	1,3	73,1
Minyeli Abdullah (Minyeli Abdullah)	1	1,3	1,3	74,4
Necati Şaşmaz (Polat Alemdar)	2	2,6	2,6	76,9
Richard Geer	1	1,3	1,3	78,2
Sherlock Holmes	1	1,3	1,3	79,5
Şener Şen	3	3,8	3,8	83,3
Tamer Karadağlı	1	1,3	1,3	84,6
Tarık Akan	3	3,8	3,8	88,5
Tatar Ramazan	1	1,3	1,3	89,7
Tom Hanks	1	1,3	1,3	91,0
Tom ve Jerry	1	1,3	1,3	92,3
Tuncel Kurtiz	1	1,3	1,3	93,6
Türkan Şoray	1	1,3	1,3	94,9
Uğur Yücel	1	1,3	1,3	96,2

Ulubatlı Hasan (Fetih 1453)	1	1,3	1,3	97,4
William Wallace	1	1,3	1,3	98,7
Yoda	1	1,3	1,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

TABLO 13: LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ SANATÇI ADINI BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	12	15,4	15,4	15,4
Ahmet Kaya	2	2,6	2,6	17,9
Ahmet Özhan	2	2,6	2,6	20,5
Aşık Veysel	1	1,3	1,3	21,8
Barış Manço	3	3,8	3,8	25,6
Bono	1	1,3	1,3	26,9
Cahit Sıtkı Tarancı	1	1,3	1,3	28,2
Can Yücel	2	2,6	2,6	30,8
Dire Straites	1	1,3	1,3	32,1
Dustin Hoffman	1	1,3	1,3	33,3
Ediz Hun	1	1,3	1,3	34,6
Emel Sayın	2	2,6	2,6	37,2
Fatih Kısaparmak	2	2,6	2,6	39,7
Valid Fazıl Say	1	1,3	1,3	41,0
Ferhat Göçer	1	1,3	1,3	42,3
Genco Erkal	1	1,3	1,3	43,6
İbrahim Tatlıses	1	1,3	1,3	44,9
İdil Biret	1	1,3	1,3	46,2
Kamil Sönmez	1	1,3	1,3	47,4
Kazım Koyuncu	1	1,3	1,3	48,7
Kubat	1	1,3	1,3	50,0
Leman Sam	1	1,3	1,3	51,3
Leonardo Da Vinci	1	1,3	1,3	52,6
Muazzez Ersoy	1	1,3	1,3	53,8
Musa Eroğlu	2	2,6	2,6	56,4
Müjdat Gezen	1	1,3	1,3	57,7
Müzeyyen Senar	2	2,6	2,6	60,3

Nazım Hikmet	1	1,3	1,3	61,5
Nazım Hikmet Ran	1	1,3	1,3	62,8
Neşet Ertaş	2	2,6	2,6	65,4
Orhan Gencebay	4	5,1	5,1	70,5
Rutkay Aziz	1	1,3	1,3	71,8
Selda Bağcan	1	1,3	1,3	73,1
Serdar Ortaç	1	1,3	1,3	74,4
Sezen Aksu	5	6,4	6,4	80,8
Suzan Kardeş	1	1,3	1,3	82,1
Şener Şen	1	1,3	1,3	83,3
Tarkan	2	2,6	2,6	85,9
Tuncer Kurtiz	1	1,3	1,3	87,2
Türkan Şoray	1	1,3	1,3	88,5
Uğur Işılak	2	2,6	2,6	91,0
Vin Diesel	1	1,3	1,3	92,3
Vivaldi	1	1,3	1,3	93,6
Yavuz Bingöl	2	2,6	2,6	96,2
Zara	1	1,3	1,3	97,4
Zeki Müren	1	1,3	1,3	98,7
Zülfü Livaneli	1	1,3	1,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

TABLO 14:LÜTFEN YÖNETİM MODELİNİZİ OLUŞTURURKEN ÖRNEK ALDIĞINIZ ÜÇ KİTLESEL YÖN VERİCİ KARAKTERİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	31	39,7	39,7	39,7
2. Abdülhamit	1	1,3	1,3	41,0
Adnan Kahveci	1	1,3	1,3	42,3
Ahmet Davutoğlu	1	1,3	1,3	43,6
Aliye İzzet Begoviç	1	1,3	1,3	44,9
Alparslan Türkeş	2	2,6	2,6	47,4
Bedrettin Dalan	1	1,3	1,3	48,7
Benjamin Franklin	1	1,3	1,3	50,0
Bülent Ecevit	1	1,3	1,3	51,3
Che	1	1,3	1,3	52,6

Deniz Gezmiş	1	1,3	1,3	53,8
Hugo Chavez	1	1,3	1,3	55,1
Hürriyet Gür (Ruhsat Denetim Müdürü)	1	1,3	1,3	56,4
İsmet İnönü	1	1,3	1,3	57,7
Kemal Derviş	1	1,3	1,3	59,0
Kemal Kılıçdaroğlu	1	1,3	1,3	60,3
Mevlana	1	1,3	1,3	61,5
Muhsin Yazıcıoğlu	1	1,3	1,3	62,8
Mustafa Kemal Atatürk	5	6,4	6,4	69,2
Necmettin Erbakan	4	5,1	5,1	74,4
Recep Tayyip Erdoğan	8	10,3	10,3	84,6
Recep Yazıcıoğlu	1	1,3	1,3	85,9
Sakıp Sabancı	3	3,8	3,8	89,7
Selami Öztürk	2	2,6	2,6	92,3
Şeyh Edebalı	1	1,3	1,3	93,6
Turgut Özal	3	3,8	3,8	97,4
Uğur Mumcu	1	1,3	1,3	98,7
Üzeyir Garih	1	1,3	1,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

TABLO 15: LÜTFEN EN SON OKUDUĞUNUZ ÜÇ KİTABI YAZINIZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	21	26,9	26,9	26,9
Abdülhamit' in Kurtlarla Dansı	1	1,3	1,3	28,2
Aile Davamız	1	1,3	1,3	29,5
Algılama Yönetimi	1	1,3	1,3	30,8
Aşk	1	1,3	1,3	32,1
Avrupa ve Biz	1	1,3	1,3	33,3
Baldan Tatlı Sözler	1	1,3	1,3	34,6
Barışı Aramak	1	1,3	1,3	35,9
Beynine Format At	1	1,3	1,3	37,2
Bir Mucize Dükkanı	1	1,3	1,3	38,5
Birand	1	1,3	1,3	39,7

Cia' nın Türk Casusu	1	1,3	1,3	41,0
Çanakkale Mahşeri	1	1,3	1,3	42,3
Çılgın Türkler	1	1,3	1,3	43,6
Demokratik Sol	1	1,3	1,3	44,9
Deniz Taşları	1	1,3	1,3	46,2
Doğudan Uzakta	1	1,3	1,3	47,4
Düğümlere Üfleyen Kadınlar	1	1,3	1,3	48,7
Fransız Teğmenin Karısı	1	1,3	1,3	50,0
Gelibolu	1	1,3	1,3	51,3
Hasbahçede Sonbahar	1	1,3	1,3	52,6
Hayat Dürbünümde Kırk Sene	1	1,3	1,3	53,8
Hüzün	1	1,3	1,3	55,1
İrşadi Ekseni	1	1,3	1,3	56,4
İsim Şehir Hayvan	1	1,3	1,3	57,7
İslam Edebinden Demetler	1	1,3	1,3	59,0
Kar	1	1,3	1,3	60,3
Karargah	1	1,3	1,3	61,5
Karatay Diyeti	1	1,3	1,3	62,8
Körlük	1	1,3	1,3	64,1
Lale Devri	1	1,3	1,3	65,4
Leylanın Evi	1	1,3	1,3	66,7
Limon Ağacı	1	1,3	1,3	67,9
Menemen Olayları	1	1,3	1,3	69,2
Mihrimah Sultan	1	1,3	1,3	70,5
Mösyö	1	1,3	1,3	71,8
Nazilerle Beş Yıl	1	1,3	1,3	73,1
Petrol	1	1,3	1,3	74,4
Puslu Kıtalar Atlası	1	1,3	1,3	75,6
Ruhsal Zeka	1	1,3	1,3	76,9
Rüya Avcısı	1	1,3	1,3	78,2
Satılık İmparatorluk	1	1,3	1,3	79,5
Semer kant	2	2,6	2,6	82,1
Sen Sofinin Oğlusun	1	1,3	1,3	83,3
Serenad	2	2,6	2,6	85,9
Son Ulah	1	1,3	1,3	87,2
Sonsuz Nur	1	1,3	1,3	88,5

Sultanı Öldürmek	1	1,3	1,3	89,7
Tanrı Daima Tedbili Kıyafet Gezer	1	1,3	1,3	91,0
Toplum Sözleşmesi	1	1,3	1,3	92,3
Türkan	1	1,3	1,3	93,6
Türkiye ve Ortadokslar	1	1,3	1,3	94,9
Watership Tepesi	1	1,3	1,3	96,2
Yaşamın Kıyısında	1	1,3	1,3	97,4
Yunan Mitolojisi	1	1,3	1,3	98,7
Yüreğim Seni Sevdi	1	1,3	1,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

EYÜP BELEDİYESİ'NE AİT DEMOGRAFİK VERİLER

TABLO 16:LÜTFEN GÖREVİNİZİ TANIMLAYINIZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belediye Başkan Yardımcısı	4	33,3	33,3	33,3
Valid Müdür	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 17: KAÇ YILDIR GÖREV YAPIYORSUNUZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 yıl	3	25,0	25,0	25,0
5-10 yıl	3	25,0	25,0	50,0
Valid 10-15 yıl	1	8,3	8,3	58,3
15-20 yıl	2	16,7	16,7	75,0
20 yıl ve üzeri	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 18: LÜTFEN EĞİTİMİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lise	2	16,7	16,7	16,7
Lisans	7	58,3	58,3	75,0
Valid Yüksek lisans	2	16,7	16,7	91,7
Doktora	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 19: LÜTFEN CİNSİYETİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadın	1	8,3	8,3	8,3
Valid Erkek	11	91,7	91,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 20:LÜTFEN YAŞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40	2	16,7	16,7	16,7
41-50	7	58,3	58,3	75,0
51 ve üstü	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 21:LÜTFEN DOĞDUĞUNUZ YERİ İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid İstanbul-Şehir	4	33,3	33,3	33,3
İstanbul dışı-Köy	4	33,3	33,3	66,7
İstanbul dışı-Kasaba	1	8,3	8,3	75,0
İstanbul dışı-Şehir	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 22:LÜTFEN MEDENİ DURUMUNUZU İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Evli	10	83,3	83,3	83,3
Bekar	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 23:LÜTFEN ÇOCUK SAHİBİ OLUP OLMADIĞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Evet çocuk sahibiyim	11	91,7	91,7	91,7
Hayır çocuk sahibi değilim	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

**TABLO 24:LÜTFEN KENDİNİZİ POLİTİK OLARAK NASIL
GÖRDÜĞÜNÜZÜ İŞARETLEYİNİZ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muhafazakar	2	16,7	16,7	16,7
Muhafazakar Demokrat	1	8,3	8,3	25,0
Valid Liberal	6	50,0	50,0	75,0
Hiçbiri	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

TABLO 25:LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ TARİHİ KARAKTERİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2. Abdülhamid	3	8,3	8,3	8,3
Abdullah Gül	1	2,8	2,8	11,1
Abraham Lincoln	1	2,8	2,8	13,9
Fatih Sultan Mehmet	6	16,7	16,7	30,6
Hz Hamza	1	2,8	2,8	33,3
Hz Muhammed (S.A.V)	1	2,8	2,8	36,1
Hz Ömer (R.A)	2	5,6	5,6	41,7
Kanuni Sultan Süleyman	2	5,6	5,6	47,2
Kenan Evren	1	2,8	2,8	50,0
Valid Mimar Sinan	1	2,8	2,8	52,8
Muhsin Yazıcıoğlu	1	2,8	2,8	55,6
Mustafa Kemal Atatürk	6	16,7	16,7	72,2
Ömer Bin Abdulaziz	1	2,8	2,8	75,0
Recep Tayyip Erdoğan	1	2,8	2,8	77,8
Seçkin Turan	1	2,8	2,8	80,6
Selahattin Eyyubi	1	2,8	2,8	83,3
Turgut Özal	2	5,6	5,6	88,9
Yavuz Sultan Selim	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

TABLO 26:LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ FİLM KARAKTERİNİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	7	19,4	19,4	19,4
4. Murat (4. Murat)	1	2,8	2,8	22,2
Alpaçino (Baba)	1	2,8	2,8	25,0
Anthony Hopkins	1	2,8	2,8	27,8
Ata Demirer	1	2,8	2,8	30,6
Cem Yılmaz	1	2,8	2,8	33,3
Cüneyt Arkın	1	2,8	2,8	36,1
Çetin Tekindor	1	2,8	2,8	38,9
Fatma Girik	1	2,8	2,8	41,7
Hürrem Sultan	1	2,8	2,8	44,4
Kadir İnanır	2	5,6	5,6	50,0
Kemal Sunal	2	5,6	5,6	55,6
Kenan İmirzaloğlu	2	5,6	5,6	61,1
Komser Colombo	1	2,8	2,8	63,9
Valid Mahmut Hoca (Hababam Sınıfı)	1	2,8	2,8	66,7
Mel Gibson	1	2,8	2,8	69,4
Minyeli Abdullah (Minyeli Abdullah)	1	2,8	2,8	72,2
Necati Şaşmaz (Polat Alemdar)	2	5,6	5,6	77,8
Richard Geer	1	2,8	2,8	80,6
Sherlock Holmes	1	2,8	2,8	83,3
Şener Şen	1	2,8	2,8	86,1
Tamer Karadağlı	1	2,8	2,8	88,9
Tarık Akan	1	2,8	2,8	91,7
Tatar Ramazan	1	2,8	2,8	94,4
Türkan Şoray	1	2,8	2,8	97,2
Ulubatlı Hasan (Fetih 1453)	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**TABLO 27:LÜTFEN EN BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ SANATÇI ADINI
BELİRTİN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	4	11,1	11,1	11,1
Ahmet Kaya	2	5,6	5,6	16,7
Ahmet Özhan	1	2,8	2,8	19,4
Aşık Veysel	1	2,8	2,8	22,2
Barış Manço	3	8,3	8,3	30,6
Emel Sayın	2	5,6	5,6	36,1
Fatih Kısaparmak	2	5,6	5,6	41,7
Ferhat Göçer	1	2,8	2,8	44,4
İbrahim Tatlıses	1	2,8	2,8	47,2
Kamil Sönmez	1	2,8	2,8	50,0
Muazzez Ersoy	1	2,8	2,8	52,8
Valid Musa Eroğlu	2	5,6	5,6	58,3
Müzeyyen Senar	1	2,8	2,8	61,1
Neşet Ertaş	1	2,8	2,8	63,9
Orhan Gencebay	4	11,1	11,1	75,0
Serdar Ortaç	1	2,8	2,8	77,8
Sezen Aksu	2	5,6	5,6	83,3
Suzan Kardeş	1	2,8	2,8	86,1
Tarkan	1	2,8	2,8	88,9
Uğur Işılak	2	5,6	5,6	94,4
Yavuz Bingöl	1	2,8	2,8	97,2
Zara	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

TABLO 28:LÜTFEN YÖNETİM MODELİNİZİ OLUŞTURURKEN ÖRNEK ALDIĞINIZ ÜÇ KİTLESEL YÖN VERİCİ KARAKTERİ BELİRTİN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	12	33,3	33,3	33,3
2. Abdülhamit	1	2,8	2,8	36,1
Ahmet Davutoğlu	1	2,8	2,8	38,9
Aliye İzzet Begoviç	1	2,8	2,8	41,7
Alparslan Türkeş	2	5,6	5,6	47,2
Hürriyet Gür (Ruhsat Denetim Müdürü)	1	2,8	2,8	50,0
Muhsin Yazıcıoğlu	1	2,8	2,8	52,8
Necmettin Erbakan	4	11,1	11,1	63,9
Recep Tayyip Erdoğan	8	22,2	22,2	86,1
Sakıp Sabancı	1	2,8	2,8	88,9
Turgut Özal	3	8,3	8,3	97,2
Üzeyir Garih	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

TABLO 29:LÜTFEN EN SON OKUDUĞUNUZ ÜÇ KİTABI YAZINIZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	15	41,7	41,7	41,7
Aile Davamız	1	2,8	2,8	44,4
Baldan Tatlı Sözler	1	2,8	2,8	47,2
Barışı Aramak	1	2,8	2,8	50,0
Cia' nın Türk Casusu	1	2,8	2,8	52,8
Çanakkale Mahşeri	1	2,8	2,8	55,6
Çılgın Türkler	1	2,8	2,8	58,3
Demokratik Sol	1	2,8	2,8	61,1
Doğudan Uzakta	1	2,8	2,8	63,9
Hasbahçede Sonbahar	1	2,8	2,8	66,7
İrşadi Ekseni	1	2,8	2,8	69,4
İslam Edebinden Demetler	1	2,8	2,8	72,2
Karargah	1	2,8	2,8	75,0
Lale Devri	1	2,8	2,8	77,8

Menemen Olayları	1	2,8	2,8	80,6
Mihrimah Sultan	1	2,8	2,8	83,3
Mösyö	1	2,8	2,8	86,1
Petrol	1	2,8	2,8	88,9
Ruhsal Zeka	1	2,8	2,8	91,7
Sonsuz Nur	1	2,8	2,8	94,4
Toplum Sözleşmesi	1	2,8	2,8	97,2
Yüreğim Seni Sevdi	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KADIKÖY BELEDİYESİ'NE AİT DEMOGRAFİK VERİLER

TABLO 30:LÜTFEN GÖREVİNİZİ TANIMLAYINIZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belediye Başkan Yardımcısı	1	6,7	6,7	6,7
Müdür	11	73,3	73,3	80,0
Müdür Yardımcısı	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 31: KAÇ YILDIR GÖREV YAPIYORSUNUZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 yıl	4	26,7	26,7	26,7
5-10 yıl	1	6,7	6,7	33,3
10-15 yıl	4	26,7	26,7	60,0
20 yıl ve üzeri	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 32:LÜTFEN EĞİTİMİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lise	1	6,7	6,7	6,7
Ön lisans	4	26,7	26,7	33,3
Lisans	6	40,0	40,0	73,3
Yüksek lisans	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 33:LÜTFEN CİNSİYETİNİZİ BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadın	6	40,0	40,0	40,0
Erkek	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 34:LÜTFEN YAŞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
31-40	3	20,0	20,0	20,0
41-50	7	46,7	46,7	66,7
51 ve üstü	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 35:LÜTFEN DOĞDUĞUNUZ YERİ İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
İstanbul-Köy	1	6,7	6,7	6,7
İstanbul-Şehir	6	40,0	40,0	46,7
İstanbul dışı-Köy	1	6,7	6,7	53,3
İstanbul dışı-Kasaba	3	20,0	20,0	73,3
İstanbul dışı-Şehir	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 36:LÜTFEN MEDENİ DURUMUNUZU İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Evli	12	80,0	80,0	80,0
Bekar	2	13,3	13,3	93,3
Dul	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

TABLO 37:LÜTFEN ÇOCUK SAHİBİ OLUP OLMADIĞINIZI BELİRTİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet çocuk sahibiyim	11	73,3	78,6
	Hayır çocuk sahibi değilim	3	20,0	100,0
	Total	14	93,3	100,0
Missing	System	1	6,7	
Total		15	100,0	

TABLO 38:LÜTFEN KENDİNİZİ POLİTİK OLARAK NASIL GÖRDÜĞÜNÜZÜ İŞARETLEYİNİZ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sosyal Demokrat	2	13,3	13,3
	Sol	12	80,0	93,3
	Hiçbiri	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

TABLO 40:BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ FİLM KARAKTERİ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.	13	28,9	28,9
	Adile Naşit	1	2,2	31,1
	Batman	1	2,2	33,3
	Brad Pitt	1	2,2	35,6
	Bruce Wayne	1	2,2	37,8
	Çetin Tekindor	1	2,2	40,0
	Dr House	1	2,2	42,2
	Fatma Girik	1	2,2	44,4
	Godfather	1	2,2	46,7
	Gülşen Bubikoğlu	1	2,2	48,9
	Hannibal	2	4,4	53,3
	Indiana Jones	1	2,2	55,6

James Bond	1	2,2	2,2	57,8
Jason Bourne	1	2,2	2,2	60,0
John Wayne	1	2,2	2,2	62,2
Joker	1	2,2	2,2	64,4
Kaptan Sparov (Karayip Korsanları)	1	2,2	2,2	66,7
Kemal Sunal	1	2,2	2,2	68,9
Mahmut Hoca (Hababam Sınıfı)	1	2,2	2,2	71,1
Şener Şen	3	6,7	6,7	77,8
Tarık Akan	2	4,4	4,4	82,2
Tom Hanks	1	2,2	2,2	84,4
Tom ve Jerry	1	2,2	2,2	86,7
Tuncel Kurtiz	1	2,2	2,2	88,9
Uğur Yücel	1	2,2	2,2	91,1
William Wallace	1	2,2	2,2	93,3
Yoda	1	2,2	2,2	95,6
Marlon Brando	1	2,2	2,2	97,8
Yılmaz Güney	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

TABLO 41:BEĞENDİĞİNİZ ÜÇ SANATÇI KARAKTER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	8	17,8	17,8	17,8
Ahmet Özhan	1	2,2	2,2	20,0
Bono	1	2,2	2,2	22,2
Cahit Sıtkı Tarancı	1	2,2	2,2	24,4
Valid Can Yücel	2	4,4	4,4	28,9
Dire Straites	1	2,2	2,2	31,1
Dustin Hoffman	1	2,2	2,2	33,3
Ediz Hun	1	2,2	2,2	35,6
Fazıl Say	2	4,4	4,4	40,0

Genco Erkal	1	2,2	2,2	42,2
İdil Biret	1	2,2	2,2	44,4
Kazım Koyuncu	1	2,2	2,2	46,7
Kubat	1	2,2	2,2	48,9
Leman Sam	1	2,2	2,2	51,1
Leonardo Da Vinci	1	2,2	2,2	53,3
Müjdat Gezen	1	2,2	2,2	55,6
Müzeyyen Senar	1	2,2	2,2	57,8
Nazım Hikmet	1	2,2	2,2	60,0
Nazım Hikmet Ran	1	2,2	2,2	62,2
Neşet Ertaş	1	2,2	2,2	64,4
Rutkay Aziz	1	2,2	2,2	66,7
Selda Bağcan	1	2,2	2,2	68,9
Sezen Aksu	3	6,7	6,7	75,6
Şener Şen	1	2,2	2,2	77,8
Tarkan	1	2,2	2,2	80,0
Tuncer Kurtiz	1	2,2	2,2	82,2
Türkan Şoray	1	2,2	2,2	84,4
Vin Diesel	1	2,2	2,2	86,7
Vivaldi	1	2,2	2,2	88,9
Yavuz Bingöl	1	2,2	2,2	91,1
Zeki Müren	1	2,2	2,2	93,3
Zülfü Livaneli	2	4,4	4,4	97,8
Ayla Algan	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

TABLO 42: YÖNETİM MODELİNİZİ OLUŞTURURKEN ETKİLENDİĞİNİZ ÜÇ KARAKTER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	19	42,2	42,2	42,2
Adnan Kahveci	1	2,2	2,2	44,4
Bedrettin Dalan	1	2,2	2,2	46,7
Benjamin Franklin	1	2,2	2,2	48,9
Bülent Ecevit	1	2,2	2,2	51,1
Che	1	2,2	2,2	53,3

Deniz Gezmiş	1	2,2	2,2	55,6
Hugo Chavez	1	2,2	2,2	57,8
İsmet İnönü	2	4,4	4,4	62,2
Kemal Derviş	1	2,2	2,2	64,4
Kemal Kılıçdaroğlu	1	2,2	2,2	66,7
Mevlana	1	2,2	2,2	68,9
Mustafa Kemal Atatürk	6	13,3	13,3	82,2
Recep Yazıcıoğlu	1	2,2	2,2	84,4
Sakıp Sabancı	2	4,4	4,4	88,9
Selami Öztürk	2	4,4	4,4	93,3
Şeyh Edebalı	1	2,2	2,2	95,6
Uğur Mumcu	1	2,2	2,2	97,8
Yılmaz Büyükerşen	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

TABLO 43:EN SON OKUDUĞUNUZ ÜÇ KİTAP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	6	13,3	13,3	13,3
Abdülhamit' in Kurtlarla Dansı	1	2,2	2,2	15,6
Algılama Yönetimi	1	2,2	2,2	17,8
Aşk	1	2,2	2,2	20,0
Avrupa ve Biz	1	2,2	2,2	22,2
Beynine Format At	1	2,2	2,2	24,4
Bir Mucize Dükkanı	1	2,2	2,2	26,7
Birand	1	2,2	2,2	28,9
Deniz Taşları	1	2,2	2,2	31,1
Düğümlere Üfleyen Kadınlar	1	2,2	2,2	33,3
Fransız Teğmenin Karısı	1	2,2	2,2	35,6
Gelibolu	1	2,2	2,2	37,8
Hayat Dürbünümde Kırk Sene	1	2,2	2,2	40,0
Hüzün	1	2,2	2,2	42,2

İsim Şehir Hayvan	1	2,2	2,2	44,4
Kar	1	2,2	2,2	46,7
Karatay Diyeti	1	2,2	2,2	48,9
Körlük	1	2,2	2,2	51,1
Leylanın Evi	1	2,2	2,2	53,3
Limon Ağacı	1	2,2	2,2	55,6
Nazilerle Beş Yıl	1	2,2	2,2	57,8
Puslu Kıtalar Atlası	1	2,2	2,2	60,0
Rüya Avcısı	1	2,2	2,2	62,2
Satılık İmparatorluk	1	2,2	2,2	64,4
Semerkant	2	4,4	4,4	68,9
Sen Sofinin Oğlusun	1	2,2	2,2	71,1
Serenad	2	4,4	4,4	75,6
Son Ulah	1	2,2	2,2	77,8
Sultanı Öldürmek	2	4,4	4,4	82,2
Tanrı Daima Tedbili Kıyafet Gezer	1	2,2	2,2	84,4
Türkan	1	2,2	2,2	86,7
Türkiye ve Ortadokslar	1	2,2	2,2	88,9
Watership Tepesi	1	2,2	2,2	91,1
Yaşamın Kıyısında	1	2,2	2,2	93,3
Yunan Mitolojisi	1	2,2	2,2	95,6
Beyaz Diş	1	2,2	2,2	97,8
İstanbul Hatırası	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

TABLO 44: GENEL DURUM HAKİM GÜÇ TİPİ TESPİTİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Geçerli	27	27	27	27	27
	Kayıp	0	0	0	0	0
Ortalama	13,0000	12,8519	20,4444	12,9630	21,4444	19,2222
Medyan	14,0000	14,0000	21,0000	13,0000	22,0000	18,0000
Mod	14,00	14,00	25,00	4,00	21,00	18,00
Standart Sapma	5,60906	5,82900	6,60614	7,33003	4,70951	5,85947
Aralık	21,00	28,00	25,00	25,00	19,00	21,00
Minimum	4,00	4,00	7,00	,00	11,00	7,00
Maksimum	25,00	32,00	32,00	25,00	30,00	28,00
Toplam	351,00	347,00	552,00	350,00	579,00	519,00

TABLO 45: EYÜP BELEDİYESİ BAŞKAN YARDIMCISI HAKİM GÜÇ TESPİTİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
Geçerli	4	4	4	4	4	4
Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	14,7500	16,2500	22,0000	4,0000	19,2500	23,7500
Medyan	15,0000	13,0000	23,5000	4,0000	18,5000	23,5000
Mod	15,00	7,00 ^b	14,00 ^b	4,00	14,00 ^b	21,00 ^b
Standart Sapma	8,57807	11,61536	5,94418	,00000	4,99166	2,75379
Aralık	21,00	25,00	13,00	,00	12,00	6,00
Minimum	4,00	7,00	14,00	4,00	14,00	21,00
Maksimum	25,00	32,00	27,00	4,00	26,00	27,00
Toplam	59,00	65,00	88,00	16,00	77,00	95,00

TABLO 46: EYÜP BELEDİYESİ MÜDÜR İÇİN HAKİM GÜÇ TESPİTİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	8	8	8	8	8	8
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	14,2500	13,7500	18,5000	15,2500	22,2500	16,1250
Medyan	14,0000	14,0000	19,5000	16,0000	23,0000	16,0000
Mod	14,00	14,00	25,00	21,00 ^b	25,00	18,00
Standart Sapma	4,92080	4,49603	6,71884	8,71370	4,43203	6,08129
Aralık	17,00	15,00	18,00	22,00	14,00	21,00
Minimum	4,00	4,00	7,00	3,00	14,00	7,00
Maksimum	21,00	19,00	25,00	25,00	28,00	28,00
Toplam	114,00	110,00	148,00	122,00	178,00	129,00

TABLO 47: KADIKÖY BELEDİYESİ İÇİN BAŞKAN YARDIMCISI HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	1	1	1	1	1	1
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	14,0000	4,0000	21,0000	11,0000	25,0000	25,0000
Medyan	14,0000	4,0000	21,0000	11,0000	25,0000	25,0000
Mod	14,00	4,00	21,00	11,00	25,00	25,00
Standart Sapma	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Aralık	14,00	4,00	21,00	11,00	25,00	25,00
Minimum	14,00	4,00	21,00	11,00	25,00	25,00
Maksimum	14,00	4,00	21,00	11,00	25,00	25,00

TABLO 48: KADIKÖY BELEDİYESİ MÜDÜR İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	11	11	11	11	11	11
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	10,9091	11,2727	23,7273	13,5455	21,2727	18,8182
Medyan	10,0000	11,0000	25,0000	14,0000	22,0000	19,0000
Mod	7,00 ^b	14,00	25,00	10,00 ^b	22,00	11,00 ^b
Standart Sapma	5,06862	4,07654	5,40538	6,36182	5,04164	5,77613
Aralık	15,00	14,00	18,00	22,00	19,00	17,00
Minimum	4,00	4,00	14,00	,00	11,00	11,00
Maksimum	19,00	18,00	32,00	22,00	30,00	28,00

Toplam	120,00	124,00	261,00	149,00	234,00	207,00
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

TABLO 49:KADIKÖY BELEDİYESİ MÜDÜR YARDIMCISI İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	3	3	3	3	3	3
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	14,6667	14,6667	11,3333	17,3333	21,6667	21,0000
Medyan	18,0000	14,0000	11,0000	18,0000	21,0000	18,0000
Mod	7,00 ^b	14,00	9,00 ^b	13,00 ^b	16,00 ^b	17,00 ^b
Standart Sapma	6,65833	1,15470	2,51661	4,04145	6,02771	6,08276
Aralık	12,00	2,00	5,00	8,00	12,00	11,00
Minimum	7,00	14,00	9,00	13,00	16,00	17,00
Maksimum	19,00	16,00	14,00	21,00	28,00	28,00
Toplam	44,00	44,00	34,00	52,00	65,00	63,00

TABLO 50:KADIN MÜDÜR İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ TABLOSU

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	5	5	5	5	5	5
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	11,8000	14,2000	22,0000	15,8000	20,2000	15,6000
Medyan	14,0000	14,0000	25,0000	18,0000	21,0000	14,0000
Mod	5,00 ^b	14,00	7,00 ^b	18,00	21,00	14,00
Standart Sapma	5,54076	2,48998	9,59166	9,01110	3,56371	3,91152
Aralık	13,00	7,00	25,00	22,00	9,00	10,00
Minimum	5,00	11,00	7,00	,00	14,00	11,00
Maksimum	18,00	18,00	32,00	22,00	23,00	21,00
Toplam	59,00	71,00	110,00	79,00	101,00	78,00

TABLO 51:KADIN MÜDÜR YARDIMCISI İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ TABLOSU

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	2	2	2	2	2	2
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	12,5000	14,0000	12,5000	19,5000	24,5000	17,5000
Medyan	12,5000	14,0000	12,5000	19,5000	24,5000	17,5000
Mod	7,00 ^b	14,00	11,00 ^b	18,00 ^b	21,00 ^b	17,00 ^b
Standart Sapma	7,77817	,00000	2,12132	2,12132	4,94975	,70711
Aralık	11,00	,00	3,00	3,00	7,00	1,00
Minimum	7,00	14,00	11,00	18,00	21,00	17,00
Maksimum	18,00	14,00	14,00	21,00	28,00	18,00
Toplam	25,00	28,00	25,00	39,00	49,00	35,00

TABLO 52:ERKEK MÜDÜR İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ TABLOSU

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	14	14	14	14	14	14
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	12,5000	11,6429	21,3571	13,7143	22,2143	18,4286
Medyan	13,5000	13,5000	23,0000	12,5000	23,0000	18,0000
Mod	14,00	14,00	25,00	7,00 ^b	25,00	18,00
Standart Sapma	5,21462	4,70036	5,30032	6,84362	5,04104	6,41770
Aralık	17,00	15,00	17,00	22,00	19,00	21,00
Minimum	4,00	4,00	13,00	3,00	11,00	7,00
Maksimum	21,00	19,00	30,00	25,00	30,00	28,00
Toplam	175,00	163,00	299,00	192,00	311,00	258,00

TABLO 53:ERKEK MÜDÜR YARDIMCISI İÇİN HAKİM GÜÇ TİPİ TABLOSU

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Geçerli	1	1	1	1	1	1
N Kayıp	0	0	0	0	0	0
Ortalama	19,0000	16,0000	9,0000	13,0000	16,0000	28,0000
Medyan	19,0000	16,0000	9,0000	13,0000	16,0000	28,0000
Mod	19,00	16,00	9,00	13,00	16,00	28,00
Standart Sapma	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Aralık	19,00	16,00	9,00	13,00	16,00	28,00
Minimum	19,00	16,00	9,00	13,00	16,00	28,00
Maksimum	19,00	16,00	9,00	13,00	16,00	28,00

TABLO 54:DOĞUM YERİ İSTANBUL-KÖY OLMA DURUMUNA GÖRE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	1	1	1	1	1	1
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	14,0000	18,0000	25,0000	14,0000	11,0000	18,0000
Median	14,0000	18,0000	25,0000	14,0000	11,0000	18,0000
Mode	14,00	18,00	25,00	14,00	11,00	18,00
Range	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Minimum	14,00	18,00	25,00	14,00	11,00	18,00
Maximum	14,00	18,00	25,00	14,00	11,00	18,00
Sum	14,00	18,00	25,00	14,00	11,00	18,00

TABLO 55:DOĞUM YERİ İSTANBUL DIŞI- KÖY OLMA DURUMUNA GÖRE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	5	5	5	5	5	5
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	15,2000	10,8000	20,4000	12,2000	22,2000	19,0000
Median	18,0000	14,0000	21,0000	11,0000	21,0000	18,0000
Mode	18,00	14,00	11,00 ^b	4,00 ^b	21,00 ^b	18,00
Std. Deviation	6,61060	4,60435	6,30872	7,19027	2,68328	4,79583
Range	17,00	10,00	16,00	17,00	6,00	13,00
Minimum	4,00	4,00	11,00	4,00	19,00	14,00
Maximum	21,00	14,00	27,00	21,00	25,00	27,00
Sum	76,00	54,00	102,00	61,00	111,00	95,00

TABLO 56:İSTANBUL ŞEHİR DOĞUMLULARDA HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	10	10	10	10	10	10
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	11,7000	14,8000	20,9000	11,9000	20,9000	19,7000
Median	12,0000	14,0000	24,5000	11,5000	21,0000	20,0000
Mode	7,00	7,00 ^b	25,00 ^b	4,00 ^b	21,00	21,00
Std. Deviation	5,33437	7,52477	8,17109	7,69488	4,35762	4,52278
Range	15,00	25,00	25,00	21,00	14,00	15,00
Minimum	4,00	7,00	7,00	,00	14,00	13,00
Maximum	19,00	32,00	32,00	21,00	28,00	28,00
Sum	117,00	148,00	209,00	119,00	209,00	197,00

**TABLO 57:İSTANBUL DIŞI-ŞEHİR DOĞUMLULARDA HAKİM GÜÇ TİPİ
TESPİTİ**

	Otorite	Ödöl	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	7	7	7	7	7	7
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	12,2857	11,5714	19,4286	16,2857	21,7143	18,7143
Median	13,0000	14,0000	21,0000	17,0000	23,0000	22,0000
Mode	14,00	14,00	14,00	25,00	14,00 ^b	25,00
Std. Deviation	6,96932	5,41163	5,74042	7,52140	5,93617	7,31925
Range	21,00	14,00	14,00	21,00	16,00	18,00
Minimum	4,00	4,00	13,00	4,00	14,00	7,00
Maximum	25,00	18,00	27,00	25,00	30,00	25,00
Sum	86,00	81,00	136,00	114,00	152,00	131,00

**TABLO 58:POLİTİK GÖRÜŞÜ “MUHAFAZAKAR” OLARAK TERCİH
EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ**

	Otorite	Ödöl	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	2	2	2	2	2	2
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	13,5000	13,5000	13,5000	14,0000	26,5000	20,5000
Median	13,5000	13,5000	13,5000	14,0000	26,5000	20,5000
Mode	13,00 ^b	13,00 ^b	13,00 ^b	3,00 ^b	25,00 ^b	13,00 ^b
Std. Deviation	,70711	,70711	,70711	15,55635	2,12132	10,60660
Range	1,00	1,00	1,00	22,00	3,00	15,00
Minimum	13,00	13,00	13,00	3,00	25,00	13,00
Maximum	14,00	14,00	14,00	25,00	28,00	28,00
Sum	27,00	27,00	27,00	28,00	53,00	41,00

**TABLO 59:POLİTİK GÖRÜŞÜ “MUHAFAZAKA DEMOKRAT” OLARAK
TERCİH EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ**

	Otorite	Ödöl	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	1	1	1	1	1	1
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	15,0000	8,0000	27,0000	4,0000	19,0000	27,0000
Median	15,0000	8,0000	27,0000	4,0000	19,0000	27,0000
Mode	15,00	8,00	27,00	4,00	19,00	27,00
Range	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Minimum	15,00	8,00	27,00	4,00	19,00	27,00
Maximum	15,00	8,00	27,00	4,00	19,00	27,00

Sum	15,00	8,00	27,00	4,00	19,00	27,00
-----	-------	------	-------	------	-------	-------

TABLO 60:POLİTİK GÖRÜŞÜ “LİBERAL” OLARAK TERCİH EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	6	6	6	6	6	6
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	15,8333	15,6667	22,6667	9,5000	19,3333	17,0000
Median	15,5000	16,0000	25,0000	6,5000	18,5000	17,5000
Mode	4,00 ^b	4,00 ^b	25,00	4,00	14,00	7,00 ^b
Std. Deviation	7,13909	9,97330	4,58984	8,16701	5,20256	6,78233
Range	21,00	28,00	12,00	21,00	12,00	18,00
Minimum	4,00	4,00	14,00	4,00	14,00	7,00
Maximum	25,00	32,00	26,00	25,00	26,00	25,00
Sum	95,00	94,00	136,00	57,00	116,00	102,00

TABLO 61:POLİTİK GÖRÜŞÜ “SOSYAL DEMOKRAT” OLARAK TERCİH EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	2	2	2	2	2	2
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	8,5000	7,0000	25,0000	14,5000	23,0000	21,5000
Median	8,5000	7,0000	25,0000	14,5000	23,0000	21,5000
Mode	7,00 ^b	7,00	24,00 ^b	10,00 ^b	22,00 ^b	19,00 ^b
Std. Deviation	2,12132	,00000	1,41421	6,36396	1,41421	3,53553
Range	3,00	,00	2,00	9,00	2,00	5,00
Minimum	7,00	7,00	24,00	10,00	22,00	19,00
Maximum	10,00	7,00	26,00	19,00	24,00	24,00
Sum	17,00	14,00	50,00	29,00	46,00	43,00

TABLO 62: POLİTİK GÖRÜŞÜ “SOL” OLARAK TERCİH EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ

		Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Valid	12	12	12	12	12	12
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		13,0833	12,8333	20,3333	13,8333	20,6667	19,1667
Median		14,0000	14,0000	20,0000	14,0000	21,5000	18,0000
Mode		7,00 ^b	14,00	14,00 ^b	18,00	21,00	11,00 ^b
Std. Deviation		5,01739	3,53768	7,54783	6,26438	4,79267	6,19139
Range		14,00	14,00	23,00	22,00	17,00	17,00
Minimum		5,00	4,00	9,00	,00	11,00	11,00
Maximum		19,00	18,00	32,00	22,00	28,00	28,00
Sum		157,00	154,00	244,00	166,00	248,00	230,00

TABLO 63: POLİTİK GÖRÜŞÜ “HİÇBİRİ” OLARAK TERCİH EDENLERDE HAKİM GÜÇ TİPİ

		Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Valid	4	4	4	4	4	4
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		10,0000	12,5000	17,0000	16,5000	24,2500	19,0000
Median		9,0000	14,0000	19,5000	19,0000	23,0000	18,0000
Mode		4,00	14,00	7,00 ^b	21,00	21,00	18,00
Std. Deviation		7,11805	5,97216	6,87992	6,60808	4,27200	2,00000
Range		14,00	14,00	15,00	14,00	9,00	4,00
Minimum		4,00	4,00	7,00	7,00	21,00	18,00
Maximum		18,00	18,00	22,00	21,00	30,00	22,00
Sum		40,00	50,00	68,00	66,00	97,00	76,00

TABLO 64: EĞİTİM DURUMU LİSE OLDUĞU DURUMA GÖRE HAKİM GÜÇ TİPİ

		Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Valid	3	3	3	3	3	3
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		15,3333	12,0000	15,3333	13,0000	23,6667	20,3333
Median		14,0000	14,0000	18,0000	11,0000	25,0000	18,0000
Mode		14,00	4,00 ^b	7,00 ^b	7,00 ^b	25,00	18,00
Std. Deviation		2,30940	7,21110	7,37111	7,21110	2,30940	4,04145

Range	4,00	14,00	14,00	14,00	4,00	7,00
Minimum	14,00	4,00	7,00	7,00	21,00	18,00
Maximum	18,00	18,00	21,00	21,00	25,00	25,00
Sum	46,00	36,00	46,00	39,00	71,00	61,00

TABLO 65:EĞİTİM DURUMUNUN ÖNLLİSANS OLDUĞU DURUMA GÖRE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	4	4	4	4	4	4
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	14,5000	15,5000	17,5000	15,7500	15,5000	21,2500
Median	16,0000	15,0000	18,0000	16,0000	15,0000	19,5000
Mode	7,00 ^b	14,00	25,00	18,00	11,00 ^b	18,00
Std. Deviation	5,44671	1,91485	8,69866	2,62996	4,20317	4,71699
Range	12,00	4,00	16,00	5,00	10,00	10,00
Minimum	7,00	14,00	9,00	13,00	11,00	18,00
Maximum	19,00	18,00	25,00	18,00	21,00	28,00
Sum	58,00	62,00	70,00	63,00	62,00	85,00

TABLO 66:EĞİTİM DURUMUNUN LİSAN DÜZEYİ OLDUĞU DURUMA GÖRE HAKİM GÜÇ TİPİ

	Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N Valid	13	13	13	13	13	13
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	13,0000	12,3077	20,8462	10,5385	22,9231	20,3846
Median	13,0000	11,0000	22,0000	10,0000	24,0000	22,0000
Mode	4,00 ^b	7,00	14,00	4,00	22,00 ^b	13,00 ^b
Std. Deviation	6,31137	7,64182	5,77128	6,67852	4,29072	5,89546
Range	21,00	28,00	17,00	22,00	16,00	17,00
Minimum	4,00	4,00	13,00	3,00	14,00	11,00
Maximum	25,00	32,00	30,00	25,00	30,00	28,00
Sum	169,00	160,00	271,00	137,00	298,00	265,00

TABLO 67: EĞİTİM DURUMUNUN YÜKSEK LİSANS OLDUĞU DURUMA GÖRE HAKİM GÜÇ

		Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Valid	6	6	6	6	6	6
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		10,6667	12,5000	23,3333	14,3333	22,3333	16,8333
Median		11,0000	14,0000	24,0000	19,5000	21,5000	15,5000
Mode		15,00	14,00	27,00	21,00	21,00	14,00
Std. Deviation		6,02218	2,50998	6,53197	9,72968	3,07679	5,56477
Range		14,00	6,00	18,00	22,00	9,00	16,00
Minimum		4,00	8,00	14,00	,00	19,00	11,00
Maximum		18,00	14,00	32,00	22,00	28,00	27,00
Sum		64,00	75,00	140,00	86,00	134,00	101,00

TABLO 68: EĞİTİM DURUMUNUN DOKTORA OLDUĞU DURUMA GÖRE GÜÇ TİPİ

		Otorite	Ödül	Disiplin	Uzmanlık	Bilgi	Sembolik
N	Valid	1	1	1	1	1	1
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		14,0000	14,0000	25,0000	25,0000	14,0000	7,0000
Median		14,0000	14,0000	25,0000	25,0000	14,0000	7,0000
Mode		14,00	14,00	25,00	25,00	14,00	7,00
Range		,00	,00	,00	,00	,00	,00
Minimum		14,00	14,00	25,00	25,00	14,00	7,00
Maximum		14,00	14,00	25,00	25,00	14,00	7,00
Sum		14,00	14,00	25,00	25,00	14,00	7,00