

ÖNSÖZ

Toplumun her alanındaki hızlı değişim, ihtiyaç ve beklentilerin de çeşitlenmesine yol açmış ve bu paralelde Bölge Kalkınma Ajansları gibi yapılar ortaya çıkmaya başlamıştır. Tez, Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye'nin kalkınma perspektifi itibariyle alternatif bir kalkınma modeli olup olmadığına ilişkin mülki idare amirleri ile ajans çalışanlarına dönük olarak yapılan alan araştırması çerçevesinde ajansları tartışmayı amaçlamaktadır.

“Kavramsal Çerçeve” başlıklı birinci bölümde bölgesel gelişme kavramı ve bölge kalkınma ajanslarına yer verilmiştir. Bu bölümde sırasıyla ajansların tarihçesi, kurulma amaçları, tanımları, faaliyet ve görev alanları ile yapı ve mevzuata ilişkin hususlara yer verilmekte, müteakiben çalışmanın amaç ve önemine değinilmektedir. İkinci bölüm ise “Yöntem” başlığını taşımakta ve sırasıyla evren, örneklem, veri toplama aracı ve verilerin analizini içermektedir. Üçüncü bölümde alan araştırması kapsamındaki bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü ve son bölüm ise “Tartışma, Sonuç ve Öneriler” başlığını taşımaktadır. Tez, yukarda sözü edilen yeni yönetim biçimine ilişkin saptamalar ışığında, özellikle kalkınmaya ilişkin benimsenen yönetim modeli bağlamında Bölge Kalkınma Ajanslarının önemini ve alternatif bir sistem olabilme potansiyelini ortaya koyma anlamında mülki idare amirleri ve ajans çalışanlarının algılarını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında doktora eğitimimin her aşamasında, yoğun mesaisine rağmen destek ve teşviklerini esirgemeyen başta Tez Danışmanım Sayın Prof. Dr. Mustafa Uçar, ders aldığım çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Selim Erdoğan, Prof. Dr. İbrahim Yıldırım, Doç. Dr. Abdulkadir Bilen, Doç. Dr. İlhan Kaya ve Doç. Dr. Said Kınır'a, tezin kabul aşamasına gelişinde tez danışmanım gibi bana destek veren ve tezin savunulabilir hale gelmesinde çok büyük emeği olan sevgili dostum-kardeşim Yard. Doç. Dr. Turan Temur'a şükran ve minnet duygularımı ifade etmeyi borç bilirim.

Son olarak yoğun mesai hayatıma tahammülünün yanı sıra akademik çalışmalarına da göstermiş olduğu sonsuz sabır, mäsamaha ve kesintisiz hissettiğim desteğiyle de her daim yanımda olan sevgili eşim Sakine ve zamanlarını çaldığım biricik çocuklarım Ahmet Berk, Mehmet Yięit ve Duygu'ya da teşekkür ediyor, bu çalışmayı kendilerine ve her zaman minnetle andığım rahmetli babama atfediyorum.

Mehmet Yeşilbaş

Diyarbakır 2012

ÖZET

ALTERNATİF BİR KALKINMA MODELİ OLARAK BÖLGE KALKINMA AJANSLARI

Kamu yönetiminde ortaya çıkan yeni model ve yaklaşımlar, yönetim alanında etkililik ve verimliliği esas alan bir temeli esas almıştır. Hızlı karar alma ve sorunlara etkili çözümler bulma, bu yaklaşımların temel fonksiyonlarıdır. Kalkınma sorunuyla mücadele ve kalıcı politika geliştirebilmesi için merkezi yapılar dışında örgütlenmiş birimlere daha çok görev, yetki ve sorumluluk verilmesi, merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki yetki-kaynak dağılımının geleneksel yapısının değiştirilmesi gereksinimini de ortaya çıkarmıştır.

Özellikle demokratik kültürün yaygınlaşmasına koşut olarak, refah düzeyindeki artış, nüfus vb. alanlardaki değişimler, gereksinim ve beklentilerin farklılaşmasına ve artmasına neden olmuştur. Bu durumun doğal sonucu olarak da alternatif yönetimler, yerel ortak gereksinimleri karşılayabilmek için ortaya çıkan yeni yapılar olarak dikkat çekmektedir ki Bölge Kalkınma Ajansları da (BKA) böyle bir ihtiyacın giderilmesi için ortaya çıkmış kurumlardandır.

Tez, yukarıda verilen genel çerçeveye ışığında ajansların Türkiye'nin kalkınma perspektifi itibariyle alternatif bir kalkınma modeli olup olmadığına ilişkin olarak mülki idare amirleri ve ajans çalışanlarının algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kalkınma, Bölgesel Gelişme, Kalkınma Ajansları.

ABSTRACT

REGIONAL DEVELOPMENT AGENCIES: AS AN ALTERNATIVE DEVELOPMENT MODEL

The new models and approaches emerging within the framework of public administration are based upon a ground focusing on effectiveness and efficiency. The main functions of such approaches include quick decision-making and effective troubleshooting. Within this context, the necessity to struggle with the problem of development and develop enduring policies, as well as to grant units organized aside from the central administration with more competence a responsibility and to change the traditional structure of competence-resource range between the central and local administrations has also emerged.

Especially, in line with proliferation of democratic culture, changes in the field of increase in the level of welfare and of population etc. have resulted in the difference and increase in terms of necessities and expectancies. As a natural consequence of this, new structures set forth in order to fulfill the local common necessities have become so noteworthy that Regional Development Agencies (RDA) have developed as the institutions targeting to satisfy such a need.

This thesis makes a field research as to whether the Regional Development Agencies being established recently in the light of the above-mentioned common framework suggest an alternative development model in terms of Turkey's development perspective and examines the RDA in this direction.

Keywords: Development, Regional Development, Regional Development Agencies.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
REGIONAL DEVELOPMENT AGENCIES: AS AN ALTERNATIVE DEVELOPMENT MODEL.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	xv
KISALTMALAR.....	xviii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. BÖLGESEL GELİŞME KAVRAMI VE BÖLGE KALKINMA AJANSLARI....	3
1.1.1. Bölge ve Bölgesel Gelişme	4
1.1.2. Bölge Kalkınma Ajansları	5
1.1.2.1. Tarihçe.....	6
1.1.2.2. Kurulma Amaçları.....	8
1.1.2.3. Tanım, Faaliyet ve Görevler	10
1.1.2.4. Yapı ve Hukuki Durum.....	13
1.1.2.4.1. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun.....	13
1.1.2.4.2. Kalkınma Ajanslarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	31
1.1.2.4.3. Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği.....	33
1.1.2.4.4. Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği.....	34
1.1.2.4.5. Kalkınma Ajanslarının Sayısal Görünümü.....	46
1.2. Amaç	48
1.3. Önem.....	48

İKİNCİ BÖLÜM	50
YÖNTEM	50
2.1. Evren ve Örneklem	50
2.2. Veri Toplama Aracı	60
2.3. Verilerin Analizi	63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	64
BULGULAR	64
3.1. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ YAPI VE KURULUŞ SÜRECİNE İLİŞKİN BULGULAR	64
3.2. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ ALTERNATİF BİR KALKINMA MODELİ OLABİLME KAPASİTESİNE İLİŞKİN BULGULAR	99
3.3. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ DEMOKRATİK NİTELİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	124
3.4. AJANSLARIN HİZMET SUNUMU VE İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASINA İLİŞKİN BULGULAR	146
3.5. DİĞER BULGULAR	165
3.6. AÇIK UÇLU SORULARLA İLGİLİ KATILIMCILARIN YANITLARINA İLİŞKİN BULGULAR	196
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	203
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	203
4.1. TARTIŞMA	203
4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER	208
KAYNAKÇA	215
EKLER	221

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1 Araştırmanın Evreni	51
Tablo 2 Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılım	52
Tablo 3 Çalışma Sürelerine Göre Dağılım	54
Tablo 4 Katılımcıların Meslekleri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkiye Göre Görünümü.....	55
Tablo 5 Katılımcıların Çalıştıkları Bölgelere Göre Görünümü	56
Tablo 6 Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü.....	58
Tablo 7 Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Görünümü.....	59
Tablo 8 Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışıdır	64
Tablo 9 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışıdır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	66
Tablo 10 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışıdır” Önermesinin Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Görünümü....	68
Tablo 11 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışıdır” Önermesinin Çalışılan Bölgelere Göre Görünümü.....	69
Tablo 12 Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır.....	70
Tablo 13 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Değişkeni ile Olan İlişkisi	72
Tablo 14 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Hizmet Süresi Değişkeni ile Olan İlişkisi	73
Tablo 15 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Çalışılan Bölge Değişkeni ile Olan İlişkisi	74
Tablo 16 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Öğrenim Durumu Değişkeni ile Olan İlişkisi	75

Tablo 17 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Mezun Olunan Okul Değişkeni ile Olan İlişkisi.....	76
Tablo 18 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır”.....	77
Tablo 19 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Değişkeni ile Olan İlişkisi	79
Tablo 20 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Hizmet Süresi Değişkeni ile Olan İlişkisi	80
Tablo 21 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Çalıştıkları Bölge Değişkeni ile Olan İlişkisi	81
Tablo 22 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü	82
Tablo 23 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına Göre Görünümü.....	83
Tablo 24 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine İlişkin Bulgular	84
Tablo 25 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü	86
Tablo 26 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine Öğrenim Durumuna Göre Görünümü.....	87
Tablo 27 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine Mezun Olunan Okula Göre Görünümü.....	88

Tablo 28 Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir	89
Tablo 29 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Çalışılan Süre Değişkenine Göre Görünümü.....	91
Tablo 30 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Çalışılan Bölge Değişkenine Göre Görünümü.....	92
Tablo 31 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Görünümü.....	93
Tablo 32 Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur.....	94
Tablo 33 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü.....	96
Tablo 34 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur” Önermesinin Hizmet Süresi Bazında Görünümü.....	97
Tablo 35 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur “ Önermesinin Öğrenim Durumu Bazında Görünümü	98
Tablo 36 Bölge Kalkınma Ajansları, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır.....	99
Tablo 37 “Ajanslar, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır” Önermesinin Meslek Durumlarına Göre Görünümü.....	101
Tablo 38 “Bölge Kalkınma Ajansları, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır” Önermesinin Öğrenim Durumuna Göre Görünümü.....	102

Tablo 39 Bölge Kalkınma Ajanslarının Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır	103
Tablo 40 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Bazında Görünümü	105
Tablo 41 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır” Önermesine İlişkin Algının Öğrenim Durumuna Göre Görünümü.....	106
Tablo 42 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır” Önermesine İlişkin Algının Mezun Olunan Okullara Göre Görünümü	107
Tablo 43 Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir	108
Tablo 44 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü	110
Tablo 45 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Çalışılan Bölge Değişkeni Bağlamında Görünümü	111
Tablo 46 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bağlamında Görünümü.....	112
Tablo 47 Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur.....	113
Tablo 48 “Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü	114
Tablo 49 “Bölge Ajanslarının İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bağlamında Görünümü.....	115
Tablo 50 Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir	116

Tablo 51 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	118
Tablo 52 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Öğrenim Durumu Bazında Görünümü	119
Tablo 53 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Mezun Olunan Okul Bazında Görünümü	120
Tablo 54 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır”	121
Tablo 55 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü.....	122
Tablo 56 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır” Önermesinin Çalışılan Bölge Bazında Görünümü.....	123
Tablo 57 Bölge Kalkınma Ajanslarında, Atanmış ve Seçilmiş Üyelerin Bir Araya Getirmesi, Yerel Katılımcı Bir Model Oluşturmuştur.....	124
Tablo 58 “Bölge Kalkınma Ajanslarında, Atanmış ve Seçilmiş Üyelerin Bir Araya Getirilmesi, Yerel Katılımcı Bir Model Oluşturmuştur” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü.....	125
Tablo 59 Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır.....	127
Tablo 60 “Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır” Önermesine İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	128
Tablo 61 “Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır” Önermesine İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Bölgelere Göre Görünümü	130
Tablo 62 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir.....	131

Tablo 63 “Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü.....	133
Tablo 64 “Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir” Önermesinin Katılımcıların Çalıştıkları Bölgeler Bazında Görünümü	135
Tablo 65 Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır .	136
Tablo 66 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Mesleklere Göre Görünümü	138
Tablo 67 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Hizmet Süresine Göre Görünümü.....	139
Tablo 68 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Görünümü	140
Tablo 69 Ajanslar, Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Ortadan Kaldırmak için Kurulan ve Demokratik Yerel Niteliği Ağır Basan Kuruluşlardır	141
Tablo 70 “Ajanslar, Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Ortadan Kaldırmak için Kurulan ve Demokratik Yerel Niteliği Ağır Basan Kuruluşlardır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü.....	142
Tablo 71 Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır.....	143
Tablo 72 “Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	144
Tablo 73 “Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır” Önermesinin Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü. .	145
Tablo 74 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İş Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenlemedir	146

Tablo 75 “Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İşi Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenlemedir” Önermesinin Katılımcıların Meslekleri Bazında Dağılımı	148
Tablo 76 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Adil ve Dengelidir ve Çalışanlar İçin Önemli Bir Motivasyon Unsurudur	149
Tablo 77 “Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Adil ve Dengelidir ve Çalışanlar İçin Önemli Bir Motivasyon Unsurudur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	151
Tablo 78 Ajanslar, Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlardır	152
Tablo 79 “Ajanslar, Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlardır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	154
Tablo 80 Zihniyet Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır	155
Tablo 81 “Genel Anlamda Zihniye Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	157
Tablo 82 “Genel Anlamda Zihniye Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır” Önermesinin Katılımcıların Hizmet Süreleri Bağlamında Görünümü	158
Tablo 83 Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir	159
Tablo 84 “Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir” Önermesinin Katılımcıların Mesleki Durumlarına Göre Dağılımı	160
Tablo 85 “Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir” Önermesinin Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı	161
Tablo 86 Ajans Çalışmaları, Türkiye’nin Kalkınması için Gereklidir ve Ajanslar, Başarılı Örgütlenmelere Sahiptir	162
Tablo 87 “Ajans Çalışmaları, Türkiye’nin Kalkınması için Gereklidir ve Ajanslar, Başarılı Örgütlenmelere Sahiptir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı	163

Tablo 88 Ajanslar, Ülke Kalkınmasına Pratikte Fayda Sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı) Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlardır.....	165
Tablo 89 “Ajanslar, Ülke Kalkınmasına Pratikte Fayda Sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı) Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlardı” Önermesinin Katılımcıların Meslekleri Bazında Görünümü.....	167
Tablo 90 Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşması Kolaylaşmıştır.....	168
Tablo 91 “Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşması Kolaylaşmıştır” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	170
Tablo 92 Ajansların Bölge ile İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları, Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemlidir.....	172
Tablo 93 “Ajansların Bölge İle İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları, Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemlidir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	174
Tablo 94 Ajans Uygulamasıyla, Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirilmiştir.....	176
Tablo 95 “Ajans Uygulamasıyla, Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirilmiştir” Önermesinin Meslekler Bazında Görünümü.....	177
Tablo 96 Ajanslara Bağlı Yatırım Destek Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinasyon İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşmuştur	178
Tablo 97 Ajanslara Bağlı Yatırım Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinasyonu İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	180
Tablo 98 Ajans Uygulamasıyla Bölgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulmuştur	182
Tablo 99 “Ajans Uygulamasıyla Bölgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı.....	184

Tablo 100 Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu uygulama ile Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirilmiştir.....	185
Tablo 101 Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu uygulama ile Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirilmiştir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı	187
Tablo 102 Ajans Uygulamasıyla, Bölgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama Kültürü ve Kapasitesi Gelişmektedir	189
Tablo 103 “Ajans Uygulamasıyla, Bölgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama Kültürü ve Kapasitesi Gelişmektedir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü	191
Tablo 104 Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları, Aşırı Merkeziyetçilik Nedeniyle Başarısız Olmuştur	192
Tablo 105 “Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları, Aşırı Merkeziyetçilik Nedeniyle Başarısız Olmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü	194

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1 Katılımcıların Görevlerine Göre Görünümü.....	53
Şekil 2 Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Görünümü.....	54
Şekil 3 Çalışılan Bölgelere Göre Dağılım.....	57
Şekil 4 Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü	58
Şekil 5 Mezun Olunan Okullara Göre Dağılım.....	59
Şekil 6 Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeninin Esnek Yapısı Olduğuna İlişkin Algının Görünümü.....	65
Şekil 7 Ajansların Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının Başarıya Ulaşamadığı Önermesine İlişkin Algının Görünümü .	71
Şekil 8 Ajans Modelinin Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıktığı Önermesine İlişkin Algının Görünümü .	78
Şekil 9 Ajansların Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirdiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü	85
Şekil 10 Ajansların Türkiye Uygulamasının, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Gösterdiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü	89
Şekil 11 Ajansların Kuruluşunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Sürede Sonuç Alma İsteğinin Belirleyici Olduğuna İlişkin Algının Görünümü.....	95
Şekil 12 Ajansların Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Yapının Dönüştürülmesi için Geliştirilmiş Bir Mekanizma Olduğuna İlişkin Algının Görünümü	100
Şekil 13 Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısının, Kalkınma Bakanlığının Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Göreceği ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacağı Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	104
Şekil 14 Ajansların Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı için Alternatif ve Güçlü Bir Model Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	109
Şekil 15 Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Haklarının Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsur Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	113
Şekil 16 Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Modellerinin Oluşturulabileceğine İlişkin Önermeyle İlgili Algının Görünümü	117

Şekil 17 Ajansların Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılı Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	121
Şekil 18 Atanmış ve Seçilmiş Üyeler Bir Araya Geldiği için Yerel ve Katılımı Bir Model Geliştirildiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	124
Şekil 19 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilerin Yer Almasının Katılımcı Bir Model Getirdiği için Demokratik Adım Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	127
Şekil 20 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenleme Olduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü.....	132
Şekil 21 Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Valilerce Yürütülmesinin Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere Aykırı Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	137
Şekil 22 Ajansların Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Gidermek için Kurulan ve Demokratik Niteliği Ağır Basan Kuruluşlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	141
Şekil 23 Ajansların Siyasal Baskılara Açık Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	143
Şekil 24 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İş Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenleme Olduğuna İlişkin Algının Görünümü.....	147
Şekil 25 Ajans Çalışanlarının Özlük Haklarının Adil ve Dengeli Olduğu ve Çalışanlar için Önemli Bir Motivasyon Unsuru Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	150
Şekil 26 Ajansların Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	153
Şekil 27 Zihniyet Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacağı Önermesine İlişkin Algının Görünümü	156
Şekil 28 Ajans Genel Sekreterlerinin Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmesi Gerektiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü	159
Şekil 29 Ajans Çalışmalarının Türkiye'nin Kalkınması için Gerekli Olduğu ve Ajansların Başarılı Örgütlenmelere Sahip Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	162

Şekil 30 Ajansların DPT'nin Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü	166
Şekil 31 Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşmasının Kolaylaştığı Önermesiyle İlgili Algının Görünümü	169
Şekil 32 Ajansların Bölge ile İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemli Olduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü	173
Şekil 33 Ajans Uygulaması ile Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirildiği Önermesiyle İlgili Algının Görünümü	176
Şekil 34 Yatırım Destek Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinasyon İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşturduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü.....	179
Şekil 35 Ajans Uygulamasıyla Bölgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü.....	183
Şekil 36 Ajansların Kurulması, Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu Uygulama İle Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirildiği Önermesiyle İlgili Algının Görünümü	186
Şekil 37 Ajans Uygulamasıyla, Bölgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama Kültürü ve Kapasitesinin Geliştiğiyle İlgili Algının Görünümü	190
Şekil 38 Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının Aşırı Merkezîyetçilik Nedeniyle Başarısız Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü.....	193

KISALTMALAR

<i>a.g.e</i>	Adı geçen eser
<i>a.g</i>	Adı geçen
<i>AB</i>	Avrupa Birliği
<i>ABD</i>	Amerika Birleşik Devletleri
<i>AK</i>	Avrupa Konseyi
<i>BK</i>	Bakanlar Kurulu
<i>BKA</i>	Bölge Kalkınma Ajansları
<i>BM</i>	Birleşmiş Milletler
<i>C</i>	Cilt
<i>DPT</i>	Devlet Planlama Teşkilatı
<i>EURADA</i>	The European Association of Development Agencies (Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği)
<i>GAP</i>	Güneydoğu Anadolu Projesi
<i>İİBF</i>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<i>KOBİ</i>	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
<i>KOSGEB</i>	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<i>m.</i>	Madde
<i>mia</i>	Mülki idare amiri
<i>n</i>	SPSS Programında sayı
<i>No</i>	Numara
<i>R.G</i>	Resmi Gazete
<i>S</i>	Sayı
<i>S</i>	Sayılı
<i>SBF</i>	Siyasal Bilgiler Fakültesi
<i>SODES</i>	Sosyal Destek Programı
<i>SPSS</i>	İngilizce açılımı Statistical Package for the Social Sciences olan istatistiksel analiz programı.
<i>STK</i>	Sivil Toplum Kuruluşu
<i>T.C</i>	Türkiye Cumhuriyeti
<i>TBMM</i>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<i>YPK</i>	Yüksek Planlama Kurulu

GİRİŞ

Gelişen hızlı dünya koşulları ve küreselleşme gibi olguların da etkisiyle geleneksel yönetim anlayışı, güncel sorunlara çözüm bulmaktan aciz hale gelmeye ve bu yönüyle de sıkça sorgulanmaya başlamıştır. Bu süreç beraberinde katılımcılık, bölgesel kalkınma ve yönetim gibi güncel ve popüler kavramları gündeme taşımış ve önemli tartışmaları ve değişimleri de beraberinde getirmiştir. Ancak, tüm bu değişime rağmen ülkemiz için bölgesel gelişmişlik farkları ve kalkınma sorunu, hâlâ önemini korumaktadır (Dede, 2009:2).

Kalkınmaya ilişkin faaliyet yürüten temel örgütlenmeler genellikle merkezi yapıya da onun taşradaki uzantısı şeklindedir. Ancak son dönem Türkiye'si için bu paradigmanın değişmeye başladığını söylemek mümkündür. Kimi yazarlar, özellikle neo-liberal akımın; başta gelişmiş ülkeler olmak üzere Türkiye gibi çevre ülkelerde de ulus devleti, gelişme stratejilerinin odağından uzaklaştırırken, yerel birimleri uluslararası alanda öne çıkarmayı hedeflediğini iddia etmektedir. Son dönemde bu tür bir gelişme paradigmasını benimseyen ülkelerin hemen tamamında, merkezden yerele güç aktarımı gündeme getirilirken merkezi yapının dışındaki yapılanmalar bir kere daha tartışmaların odağına oturmaya başlamıştır. Gerek yerel gerekse özerk yönetimlere ilişkin yaklaşımlarda önemli farklılıklar görülmektedir. Bu bağlamda kimileri, bu kurumları demokrasilerin vazgeçilmez öğeleri gibi görüp kutsarken, kimileri de genelde küreselleşmenin, özelde ise sermayenin kalıcılığını sağlamak için kullandığı bir araç, dolayısıyla egemen ideolojilerin yeni hizmetkârı olarak değerlendirmektedir (Güler, 2006:27).

Kamu yönetimindeki yeni yaklaşımlar, yönetim alanında etkililik ve verimliliği esas alan bir anlayışı benimsemiştir. Hızlı karar alma ve sorunlara etkili çözümler bulma, bu yaklaşımların temel işlevleridir. Kalkınma sorunuyla mücadele ve kalıcı politika geliştirebilme, merkezi yapılar dışında örgütlenmiş birimlere daha çok görev, yetki ve sorumluluk verilmesi, merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki yetki-kaynak dağılımının geleneksel yapısının değiştirilmesi gereksinimini de ortaya çıkarmıştır (Halkier, 2006).

Özellikle demokratik kültürün yaygınlaşması, refah düzeyinin artışı, nüfus vb. alanlardaki değişimler ihtiyaç ve beklentilerin çeşitlenmesine ve artmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak da alternatif yönetimler, yerel ortak gereksinimleri karşılayabilmek için ortaya çıkan yeni yapılar olarak dikkat çekmektedir ki Bölge Kalkınma Ajansları da (BKA) böyle bir ihtiyacın giderilmesini hedefleyen kurumlar olarak ortaya çıkmıştır (Arslan, 2005:175).

Gerek literatürde gerekse yönetimin içerisinde yer alan aktörlerce genel kabul olarak BKA'ların alternatif bir çıkış olduğu konusunda genel bir kabul bulunmaktadır. Bu kabulün aksine BKA'ları, ulus devleti ve üniter yapıyı tehdit eden bir düzenleme olarak kabul eden, özellikle mülki idare yönetiminin taşradaki pozisyonunu kırmaya dönük bir yapısal dönüşüm olarak gören argümanlar da sıkça dillendirilmektedir (Güler, 2006:310).

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. BÖLGESEL GELİŞME KAVRAMI VE BÖLGE KALKINMA AJANSLARI

Tezin kavramsal çerçevesi oluşturulurken literatür taraması yapılmış, konuya ilişkin olarak hazırlanmış tezler, yayınlanmış kitaplar, kalkınma programları, DPT yayın ve raporları ile ilgili kurum ve kuruluşlarca hazırlanmış ve/veya yayınlanmış olan rapor ve analizler taranmıştır.

Bölgesel gelişme politikaları, Türkiye’de planlı dönemle birlikte başlayan bir olgu olmasına karşın bu alandaki çalışmalarda başarılı olunduğunu söylemek güçtür. Avrupa Birliği entegrasyon süreciyle birlikte bölgesel gelişme politikaları yeniden gündeme oturmayı, Türk yönetsel yapısına eklemlenmeye ve bu anlamda yapısal değişiklikler yapılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda Türkiye’nin şu ana kadar uygulayageldiği bölgesel gelişme modellerinden vazgeçilerek yeni bir model arayışı içerisine girilmiş ve bu yeni konjonktürle birlikte bölge kalkınma ajansları, önemli birer enstrüman olarak devreye girmeye başlamıştır (Hasanoğlu, 2006:81).

Bölgesel dengesizliklerin giderilmesi için politika tesisi, günümüz devlet mekanizmaları için önemli ve öncelikli bir alandır ve günümüzün en temel meselelerinden bir tanesi, ülkenin sahip olduğu kaynakların tüm bölgelere eşit ve dengeli bir şekilde dağıtılması meselesidir. Yerel ve merkezi yönetimler arasındaki rol ve işlev tanımlamaları bu bağlamda önem arz etmeye başlamakta ve bölgesel coğrafi alanlarda bu kaynakların adil dağılımının sağlanması ve bölgesel gelişmelerin sağlanması anlamında kalkınma ajanslarının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Ulus devlet anlayışında kendisine yer bulamayan, hatta üniter devlet yapısı açısından tehdit olarak algılanan bölge olgusu, gelişen küreselleşme meselesine paralel olarak bölgesel politika ve gelişme enstrümanları, bölgeyi ekonominin vazgeçilmez bir

ögesi haline getirmiş ve ekonomik unsurlar için bölge, yapıtaş olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Kara, 2008:2).

Bölge olgusu, bir yandan ekonomik olarak kendisine yer bulmaya başlarken, öte yandan politik anlamda da kendisine zemin oluşturmaya başlamıştır.

Avrupa Birliği konsepti içerisinde de bölgeler önemli bir unsur olarak göze çarpmakta ve birliğe üye ülkelerde yapısal fonların aracısız bölgelere aktarıldığı görülmektedir. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren bölgesel kalkınma politikaları yeniden yapılanmaya başlanmıştır. Bu dönemden itibaren Avrupa'da bölgesel politikalarda farklılaşma olduğu görülmektedir. Türkiye'de süreç bu paralelde yürümüştür (Young-Hyman, 2008: 375-378)

1.1.1.BÖLGE VE BÖLGESEL GELİŞME

Literatürde ağırlıklı olarak, kalkınmayla benzer anlamlarda kullanılan gelişme kavramı, kalkınma ve büyüme kavramlarına göre hem sayısal hem de niteliksel değişim ve dönüşümleri de içine alan bir anlamı ihtiva etmektedir. Bu bağlamda gelişme olgusundan nicel ve nitel boyut çıkarılırsa büyüme kavramına, sadece gelişmişlik anlamında bakıldığında ise kalkınma kavramına ulaşıldığı söylenebilir. Bu yönüyle kalkınmanın ulusal politikalar, gelişmenin ise ulusal, bölgesel ve uluslararası politikalarla ilişkili olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Koyuncu, 2006:1-3).

İşlevsel anlamda benzerlikler gösteren alanlar için de kullanılabilen bir kavram olan bölge, gerek ekonomik, gerek sosyal gerekse kültürel olarak benzer nitelikler taşıyan yerleşim yerleri gibi benzer özelliklere göre kümelenen yapılar olarak da tanımlamak mümkündür.

Bölge, çok uzun süre gerek fiziki gerekse mekânsal anlamda birbirine yakın birimlerin bir araya gelmesiyle teşekkül eden, genellikle ulus ötesi oluşumlara kapalı olgular olarak kendine yer bulmuştur. Fakat küreselleşmeye koşut olarak ortaya çıkan değişim ve gelişimler sonucunda bölge kavramı da değişime uğramış ve fiziksel, maddi, coğrafi ve benzeri yakınlıklardan ziyade ulus ötesi ilişkiler ağına da açık ve dinamik bir yapıya kavuşmuştur.

Kalkınma ajanslarının teorik hareket noktalarından bir tanesi de Büyüme Kutupları Teorisidir. Bu teoride lokomotif işlevi görebilme potansiyeline sahip büyüme merkezlerinin tespit edilerek, mikro merkezi birimden başlayacak böyle bir büyümede kendi potansiyel gücünü ortaya çıkaracak ve büyümeyi tetikleyerek merkezdeki kalkınmanın bölgeye yayılması ve öncülük etmesi temin edilmiş olacaktır.

Bölgeler, az gelişmiş bölgeler, gerilemekte olan bölgeler, sorunlu endüstriyel bölgeler ve büyümenin baskısı altında olan bölgeler olarak tasnif edilebilir. Az gelişmiş bölgeler daha ziyade tarımsal üretime dayanan ve daha yalıtılmış bölgelerdir. Gerilemekte olan bölgeler ise kalabalık bölgelerin yer aldığı ve daha fazla sorunu bünyesinde barındıran bölgelerdir. Sorunlu endüstriyel bölgeler ise, işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve her geçen gün arttığı, teknolojik alt yapı itibarıyla gelişmemiş bölgelerdir (Koyuncu, 2006:5).

1.1.2. BÖLGE KALKINMA AJANSLARI

Bölge Kalkınma Ajansları, yukarıda ana hatlarıyla ifade edildiği gibi tarihsel süreç içerisinde bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması amacıyla yaşanan konjonktürün zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıkmış kurumlardır. Avrupa ülkelerinde, ikinci dünya savaşının yıkımı sonucunda giderek artan bölgelerarası dengesizlikler sonucu, yeni arayışlara girilmiş ve bölge olgusu, kalkınma meselesinin önemli bir enstrümanı haline gelmiştir. Ulus devletinin etkisinin azalmasıyla birlikte bölgeyi önceleyen bu aşama, ilk örneklerinin ABD’de ortaya çıktığı kalkınma ajansları olgusuna zemin hazırlamıştır.

Kalkınma ajanslarının ortaya çıkışı genel olarak iki temel nedene bağlanmaktadır. Bunlardan ilki Halkier ve Danson’un 1991 ve 1992 yılları arasında yaptıkları bir araştırmaya göre, BKA’lar arasındaki farklılıkların bölgelerin sosyo-ekonomik özelliklerinden ileri gelmediği, daha çok siyasi süreçlerin farklılığından ve kuruldukları dönemin özelliğinden kaynaklanmasıdır. İkincisi ise Clark’ın savunduğu yerel/bölgesel kalkınmanın çok değişken ve dinamik bir süreç oluşu ve farklı ihtiyaçların farklı kurumsal yapılar meydana getirmesidir (Özen, 2005:4).

1.1.2.1. Tarihçe

Bölgesel Kalkınma Ajansı sistemi, 1980'lerde yaygınlaşan "kamu işletmeciliği" anlayışı ile 1990'lı yıllarda tüm kurumlaşmaları belirleyen "yönetişim" anlayışının türlerinden biri olmuştur (Özen, 2005:4). Bu sisteme göre temel amaç, bir ülkedeki bölgeler arası eşitsizlikleri gidermek değil, bölgeler arası rekabeti sağlamaktır (Arslan, 2010:172).

Bölgesel Kalkınma Ajanslarının ilk örnekleri -sanılanın aksine- Avrupa kıtası dışında ABD'de ortaya çıkmıştır. Bugünkü anlamıyla kurulan ilk Bölgesel Kalkınma Ajansı, ABD'deki Tennessee Vadisi Kurumudur. 1930'da Federal Hükümet tarafından Tennessee Nehri'nin boşaltma havzasında yaşayanlara ucuz elektrik enerjisi sağlamak amacıyla oluşturulan TVA'nın, bölgenin ekonomik kalkınmasına ve sosyal yönden gelişimine çok önemli katkılarda bulunduğu tespit edilmiştir (Altay, 2004).

Sonraları Avusturya, Belçika, Brezilya, Almanya, Hollanda, İtalya, Portekiz, İspanya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve Polonya'da da birçok bölgesel kalkınma ajansı kurulmuştur (Özen, 2005:5). Bu ajanslar AB yapısal fonlarının da desteğiyle bazı bölgelerin gelişmesini sağlamıştır (Arslan, 2010:177).

Yukarıda da ifade edildiği gibi ajanslar başta eski ve yeni AB üyesi ülkeler ve Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere birçok gelişmiş ülkede bölgesel ve yerel kalkınmanın en hayati üniteleri arasındadır. Başta İngiltere'de olmak üzere çok çeşitli ülkelerde, farklı yapılarda, statülerde ve fonksiyonlarda kurulmuş olan ajanslar, 1950'li yıllardan bu yana hizmet vermektedir (Ward, Lowe ve Bridges, 2003:202). Bölgesel gelişme ve bölge planlama anlayışının köklü değişikliklere uğradığı 1980'li ve 1990'lı yıllarda ajanslar daha da yaygın hale gelmiş ve bölgesel gelişme çabalarının odağında yer alan kurumsal kapasiteleriyle, özellikle Avrupa'da AB yapısal fonlarının da desteğiyle bazı bölgelerin geliştirilmesinde çok önemli rol ve sorumluluklar üstlenmiştir. Avrupa ülkelerinde kendi bölgelerinin kalkınması amacıyla gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde faaliyet gösteren farklı nitelik, yapı ve statüde yüzlerce kalkınma ajansı faaliyet göstermektedir (Gibbs, 2000:9-19). Bunların büyük bir kısmının, özellikle Brüksel gibi önemli dış merkezlerde temsilcilikleri bulunduğu gibi Avrupa genelinde 150 üyeye sahip örgütlenmiş bir üst kuruluşları da (Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği-

EURADA-European Association of Regional Development Agencies) bulunmaktadır (5449 s. Kanun, 2005).

Türkiye’de bilindiği gibi 2002 yılında alınan bir Bakanlar Kurulu kararı ile (4720 sayılı) kısa dönem içerisinde istatistiksel bölge birimi sistemi olan AB (NUTS) kabul edilmiştir (Kalkınma Ajanslarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2006). Devam eden yıl içerisinde ise 2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesinde, katılım öncesi mali yardım programından faydalanmak için Bölge Kalkınma Ajanslarının kurulması kararlaştırılmıştır (2003 Katılım Ortaklığı Belgesi, 2003).

Ajansların kuruluşu, Türkiye Cumhuriyeti 58 inci hükümetince hazırlanan ve 59 uncu hükümet tarafından aynen benimsenen Acil Eylem Planında da en önemli hukuki kurumlar ve yapısal düzenlemeler arasında yer almıştır. “Planda, kaynakların hem yerinde ve etkin kullanılması hem de iller ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılması ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi amacıyla İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılması (NUTS-İBBS) dikkate alınarak alt bölge düzeyinde; planlama, koordinasyon, uygulama, izleme ve değerlendirme fonksiyonları olan yeni hizmet bölgeleri ve birimlerinin oluşturulmasının hedeflendiği ifade edilmiştir” (Koçberber, 2006:41).

Nihayet 2006 yılında 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 25.01.2006 tarihinde kabul edilmiştir (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006). Kanunun kabulüyle birlikte uygulamaya ilişkin ilk adımlar sırasıyla Çukurova ve İzmir Ajanslarının kuruluşu ile atılmıştır. Adana ve Mersin illerini kapsayan Çukurova Kalkınma Ajansı 06.01.2007 yılında ve İzmir ili ve çevresini kapsayan İzmir Kalkınma Ajansı ise 13.01.2007 tarihinde kurulmuştur (Bazı Düzey 2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı, 2006).

1.1.2.2. Kurulma Amaçları

Bölgesel kalkınma ajanslarının kurulma amaçları olarak bölgesel stratejileri uygulamak, yerel ve bölgesel girişimciliği desteklemek, alt yapı hizmetlerinin sunulmasına yardımcı olmak, özel sektörün yakın geleceği için yerel bölgesel çözümler araştırmak ayrıca bölgesel talepleri karşılayacak yeni ürün ve hizmet üretimi için finansal garantiler ve çözümler aramaktır.

Bölgesel Kalkınma Ajansları, merkezi hükümetten bağımsız idari yapılar veya bölgesel bir alanda faaliyet gösteren yapılar olarak tanımlansa da büyük kısmının merkezi hükümetler tarafından oluşturulduğu ifade edilmelidir.

Bilim ve teknolojideki hızlı değişimler, yeniliklerin sanayide kullanılmaya başlanmasının yaygınlaşması, küreselleşme ve daha birçok gelişme sonucunda dünyada hızlı bir kalkınma ve gelişme gözlenmektedir. Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen gerek ülkeler arası ve gerekse ülkelerin farklı bölgeleri arasındaki gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinin henüz yeteri düzeyde sağlanamamıştır. Bu sorunun çözümü ve bölgesel gelişmenin sağlanmasının en temel araçlarının başında bölgesel kalkınma ajansları gelmektedir. Farklı yapı, model ve uygulama biçimlerine rağmen tüm dünyadaki kalkınma ajansları, aynı amaç ve hedefe ulaşmak için çaba göstermektedir (Özen, 2005:7-8).

Kalkınma ajansları, kuruldukları ülkeler incelendiğinde, otonom bölgesel kalkınma kavramının daha çok gelişmiş ekonomilere özgü bir anlayış ve kalkınmış ülkelerin ulusal bir denge oluşturmak için yurt düzeyinde bölgesel gelişme farklarını ortadan kaldırmak amacıyla giriştikleri bir çabanın ürünü olduğu sonucuna varılmaktadır. Büyük çoğunluğu Avrupa ve ABD'de olmak üzere 500'ün üzerinde bölgesel ve yerel ekonomik kalkınma ajansı mevcuttur. Birçok ülkenin hemen her eyaleti hatta pek çok alt bölgesi, dışarıda yatırımcı çekmek ve kendi içindeki teşebbüsleri desteklemek amacıyla ekonomik kalkınma teşkilatları kurdukları görülmektedir. Bölgesel kalkınma ajanslarının en belirgin hedefi, belirli bir bölgenin ekonomik kalkınmasını gerçekleştirmektir. Bölgesel kalkınma ajanslarının hedefleri arasında, uzun dönemli bölgesel ekonomik

kalkınma için uygun koşulların yaratılmasının yanı sıra bölgenin çekiciliğini arttırmak ve bölgenin sosyo-kültürel değerlerinin gelişmesini sağlamak da vardır (Arslan, 2010:37).

Bölgesel kalkınma ajanslarının temel amacı; verdiği hizmetlerle bölgedeki ekonomiyi canlandırmak, bölgenin girişimci potansiyelini geliştirmek, bölge halkının kalkınmaya katılımını ve kalkınmadan yararlanmasını sağlamaktır. Belirtilen bu temel amaç dışında bölgesel kalkınma ajanslarının diğer amaçları ise şu şekilde sıralanabilir: İstihdamı, bölgenin rekabet gücünü ve istihdam edilen işgücünün verimliliğini artırmak, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmak, bölgeye yapılan yatırımları artırmaktır. Bölgesel kalkınma ajanslarının belirtilen amaçları doğrultusunda üstlendikleri özellikli fonksiyonları ise şunlardır: Belirtilen amaçlara ulaşabilmek için bölgesel stratejilerin hazırlanması, bölgesel kalkınma için ayrılan fonları yönetmek, bölgesel arazi kullanım planlarını hazırlamak ve düzenli olarak güncelleştirmek, bölgesel bazdaki belirtilen amaçlar doğrultusunda çalışan diğer resmi ve özel kurumlarla işbirliği yapmak, bölgedeki mesleki eğitime katkıda bulunmak, personel altyapısının geliştirilmesini sağlamak, bölgeye yatırımcıları çekebilmek amacıyla bölgenin tanıtım ve reklâmını yapmak, endüstri dışı alanları yetkili kuruluşlarıyla koordinasyonu sağlamak olarak sıralanabilir (Özen, 2005:7-8).

Küreselleşme süreci beraberinde getirdiği yapısal uyum politikaları ile birçok konuda özgün süreçler ve araçlar geliştirilmesini gerekli kılmıştır. Bu süreçte Türkiye'ye de AB tarafından bölgesel planlamanın yeni bir anlayışla ele alınması gerektiği ve bunun aracının da BKA'lar olduğu ifade edilmiş ve konu ilk kez AB'ye tam üyelik müzakereleri ile başlamıştır. Bu dönemin başlangıcı sayılacak süreç ise adaylığın ilk kez tescil edildiği 1999 Helsinki Zirvesi sonunda olmuştur. AB Komisyonu'nun hazırlamış olduğu Katılım Ortaklığı Belgesi'nde orta vadede yapılması gereken düzenlemeler arasında yer alan BKA'ları oluşturmak amacıyla yasal düzenleme süreci başlatılmıştır.

Ajanslar, bölge düzeyinde belirlenen politikaların hayata geçirilmesi, bölgesel bazlı girişimciliği destekleme, öncü sektörler için yol haritaları sunma ve yöresel nitelikli beklentileri tespit ederek bu beklentilere dönük programlar hazırlama gibi amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş organizasyonlardır.

Bölge kalkınma ajanslarının bir diğer amacı da, kapsama alanındaki bölgelerin gerek sahip olduğu sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel potansiyelleri gerekse barındırdığı sorunları teşhis etmek, tespit edilen bu sorunlara ilişkin reçete sunabilmek ve bunun için yol haritaları oluşturarak hitap ettikleri bölgelerde ekonomiyi geliştirmek, yeni istihdam olanakları oluşturmak, rekabet edebilecek girişimciler için kalkınma imkanları sunmaktır (www.eurada.org, 2012).

Özetle, bölge kalkınma ajanslarının en temel işlevi, faaliyet gösterdikleri alana, bölgenin dışından yatırım çekmek ve kapsadıkları bölgenin potansiyellerini harekete geçirebilmek için katkı ve olanak sağlamak olarak ifade edilebilir (www.eurada.org, 2012).

1.1.2.3. Tanım, Faaliyet ve Görevler

Avrupa Kalkınma Ajansları Birliği (EURADA), kalkınma ajanslarını; genel ve sektör bağlamında kalkınmaya ilişkin sorunları tespit ederek, bu tespit doğrultusunda çözüm önerileri sunan, olanaklar geliştiren ve bu çözüme katkı sağlayacak projeleri destekleyen organizasyonlar olarak tanımlamaktadır (www.eurada.org, 2012).

Kalkınma ajansları, bir ülkedeki belli bir coğrafya üzerinde yer alan tüm özel ve kamusal şirketler, bölgesel aktörler ile hükümet dışı örgütler arasında işbirliği sağlamak suretiyle yerel aktörlerin devreye sokulduğu, konuşlandığı bölgenin ekonomik olarak gelişmesini amaçlayan ve bir yasal düzenleme sonucunda kurulmuş olan organizasyonlardır.

Kalkınma ajansları, merkezi hükümetlerden bağımsız olarak kurulmuş bir idari sistem içerisinde sınırları çizilmiş bir bölgenin sosyal ve ekonomik şartlarını iyileştirerek canlandırmak amacıyla kurulmuş ve faaliyetleri tamamen ya da kısmen kamusal fon ya da kaynaklardan finanse edilen kurumlar olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre ise “merkezi hükümetlerden bağımsız bir idari yapıda sınırları çizilmiş bir bölgenin girişimcilik potansiyelini geliştirip canlandırmak ve böylece ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla kurulmuş ve faaliyetlerini kamunun veya özel sektörün finanse ettiği bir kuruluş” olarak tanımlanmaktadır (Tamer, 2008).

Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği (EURADA) ise bölge kalkınma ajanslarını bir bölgenin kolektif veya genel çıkarını gözetmekle yükümlü organizasyonlar olarak tanımlamaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse Kalkınma Ajansları bölgenin ekonomik kalkınmasını hedefleyen ve yasal bir hükme dayanarak kurulan yapılardır (Arslan, 2010:21-23).

Farklı ajans örneklerinden hareketle kalkınma ajansları, belli bir coğrafi alan üzerindeki özel ve kamusal tüm şirketler, yerel aktörler ile hükümet dışı organizasyonlar arasında işbirliği sağlamak suretiyle, faaliyet alanlarındaki bölgenin ekonomik olarak kalkınmasını amaçlayan ve yasayla kurulan organizasyonlar olarak tanımlanabilir. Ya da merkezi hükümetlerden bağımsız olarak oluşturulan, kapsama alanlarındaki bölgelerin teşebbüs potansiyellerini geliştirmek ve bu bağlamda ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla tesis edilmiş ve faaliyetleri kamu ya da özel sektör tarafından finanse edilen örgütlerdir. Buradan hareketle, kalkınma ajanslarının tanımlarında kamu gücüne dayandığı, ekonomik kalkınmayı hedeflediği ve coğrafi bir bölgeyi kapsadığı üç temel unsur ortaya çıkmaktadır (Koçberber, 2006:37).

Teorik olarak bölge kalkınma ajansları, hükümetlerden bağımsız bölgesel nitelikli yapılar gibi gözüküyor olmalarına karşın, bu örgütlerin ezici bir çoğunluğu merkezi hükümetlerce tesis edildiği bir realitedir.

Kalkınma Ajanslarının temel olarak faaliyet alanları, bölgenin ekonomik anlamda gelişmişliği için çalışmalar yapmak, kapsama alanındaki özel ve kamusal işletmelere ve tüm girişimcilere danışmanlık yapmak, onların bilgilendirilmesini sağlamak, içeriden ve dışarıdan inovasyon transferleri yapmak, bölge altyapısının geliştirilmesine dönük çalışmalar yapmak olarak sıralanabilir (Koyuncu, 2006:21).

Bölge kalkınma ajanslarını faaliyet alanları itibariyle genel operasyonel ajanslar, sektörel operasyonel ajanslar ve stratejik ajanslar olarak sıralamak mümkündür (Koyuncu, 2006:21-22).

Genel operasyonel bölge kalkınma ajanslarının temel işlevleri arasında ise, stratejik ajansların işlevleri bağlamındaki temel hedefleri, farklı sektörler arasındaki gelişme projelerinin tesis edilmesi ve yönetilmesi işlevleri gösterilebilir. Sektörel bölge

kalkınma ajanslarının temel amaç ve işlevleri arasında ise kapsama alanlarındaki bölgelerde tespit edilen faaliyetleri veya program ve projeleri desteklemek gösterilebilir. Stratejik kalkınma ajanslarının amaçları arasında, faaliyet gösterdikleri bölgelerdeki girişimcilik potansiyelini ortaya çıkarma, verilerin elde edilmesi ve bilgi bankalarının oluşturulması, bölgenin her türlü mahfilde desteklenmesi, KOBİ'lerin gereksinim duydukları desteklerin sağlanması sıralanabilir.

Ellili yıllarda yabancı yatırımcıları çekerek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan kalkınma ajansları, zamanla gerek yerel gerekse bölge çapındaki şirketlere hizmet sunmaya başlamışlardır. Bölge kalkınma ajanslarının diğer faaliyetleri ise şu şekilde özetlenebilir: İş dünyasını sermaye katılımı ile desteklemek, gerek bölge içi gerekse bölge dışına yenilik transferi sağlamak, kapsama alanındaki bölgede yatırım yapmayı hedefleyen müteşebbislere gerekli enformasyonu sağlamak, bölgede yerleşik tüm işletmelere danışmanlık hizmeti vermek ve temel alt yapı faaliyetleriyle ilgili rol almak. Başlangıç aşamasında doğrudan devlet tarafından aynı sermaye tahsisi şeklinde fonlanan bölge kalkınma ajansları, genel bütçeden ve özel fonlardan finanse edilmektedir. Bunun yanı sıra endüstrileşmeyi desteklemek için birtakım devlet kaynakları ve bu kaynakların kullanımı amacıyla proje sunarak kredi desteği de alabilmektedir (Koyuncu, 2006:21-23).

Gerek Avrupa Birliği gerekse Dünya Bankası da bölge kalkınma ajanslarına kaynak sağlayan kurumlar arasında yer almaktadır. Kısa adı ABKF olan ve altyapıları geliştirmek, yerel kalkınmaya öncelik vermek ve yapısal sorunlar yaşayan ülkelerin küresel rekabete uyumunu sağlamak amacıyla destek sağlayan Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu ile yine kısa adı ÖKYAF olan Ön Katılım için Yapısal Araç Fonu da finansman konusunda devreye girmektedir (Demirci, 2003).

Ancak hemen belirtmelidir ki, ajansların sahip oldukları kaynakların büyük bir bölümü merkezi hükümetlerin kontrolündeki fonlardan oluşmaktadır. Ajanslar tarafından sağlanan teşvikler, tüm ülke çapında aynı oranda dağıtılabildiği gibi belirli kriterlere göre tespit edilen öncelikli yörelere özgü ve kademeli teşvik sistemleri de uygulanabilmektedir. Avrupa Birliğinin ulus üstü organizasyonlar yaratma çabası ve bu bağlamda yürüttüğü uluslararası politikalar paralelinde, ilk dönemlerde ulusal ölçekte uygulanan mali desteklerin, zamanla bölgesel çapta uygulanır hale geldiği bilinmektedir.

1.1.2.4. Yapı ve Hukuki Durum

22 Eylül 2002 tarihli ve 4720 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kısa vadede istatistiksel bölge birimi olarak bilinen AB (NUTS) sistemi kabul edilmiştir. Kararda, bölgesel istatistiklerin toplanması, geliştirilmesi, bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, bölgesel politikaların çerçevesinin belirlenmesi ve AB Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılaştırılabilir istatistiki veri tabanı oluşturulması amacıyla ülke genelinde İstatistik Bölge Sınıflandırması tanımlanmıştır (www.resmigazete.gov.tr, 2006). Müteakiben 2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesinde, katılım öncesi mali yardım programından faydalanmak için Bölge Kalkınma Ajanslarının kurulması kararlaştırılmıştır (2003 Katılım Ortaklığı Belgesi, 2003). Daha sonra ise 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 25.01.2006 tarihinde TBMM Genel Kurulunda görüşülerek kabul edilmiş, 08.02.2006 tarihli ve 26074 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006).

Bu alanda ilk adım, 6 Temmuz 2006 tarih ve 26220 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Bazı Düzey 2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı” ile atılmış ve 06.01.2007 tarihinde Adana ve Mersin illerini kapsayan Çukurova Kalkınma Ajansı ve 13.01.2007 tarihinde de İzmir ilini ve çevresini kapsayan İzmir Kalkınma Ajansı kurulmuştur (Bazı Düzey 2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı, 2006).

1.1.2.4.1. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun

5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunun çıkarılma amacına bakıldığında şu hususlar dikkat çekmektedir (5449 s. Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

“Ulusal kalkınmanın, çeşitli toplum kesimleri ve bölgeler arasında dengeli bir işbölümü ile gerçekleştirilmesi ve buna paralel olarak kalkınmanın getirilerinin de kesimler ve bölgeler arasında dengeli dağılımı hükümet programları ve kalkınma planlarının en öncelikli konuları arasında yer almıştır. Ekonomik refahın, toplum

kesimleri ve iller, bölgeler arasında, kısacası mekanda dengeli dağılımının sağlanması, günümüz toplumlarında sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu politika, aynı zamanda ekonomik ve sosyal uyum ile toplumsal istikrarın önemli unsurları arasında yer almaktadır”.

Artık günümüz toplumlarında bilindiği gibi, geri kalmışlığın göstergesi olarak sadece büyüme oranları ya da ortalama gelir düzeyi gibi enstrümanlar ele alınmamaktadır. Günümüzde elde edilen bu gelirin, nasıl bir mekanizma içerisinde ve hangi aktörlerin katkısıyla elde edildiği, paylaşımın kimler arasında ve nerelerde yapıldığı gibi hususlar da gelişmişlik göstergeleri arasında zikredilmeye başlanmıştır.

Dolayısıyla artık sahip olunan gelir kadar, bu gelirin adaletli ve dengeli dağılımı da büyük önem arz etmeye başlamıştır. Dengeli ve adil bir dağılımı esas almayan politikalar, salt sosyal adaleti göz ardı etmiş olmayacak, aynı zamanda istikrarın tesisi ve sürdürülebilir bir kalkınma sağlamada da zorlanmış olacaktır (5449 s. Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Yasanın gerekçesinde yerel ve bölgesel gelişmenin, tıpkı diğer kalkınma planlarında olduğu gibi 8. Beş Yıllık Kalkınma Planının da öncelikli alanlarından birisi olduğuna yer verilmiştir. Bu planın temel amaç ve ilkeleri arasında vatandaşların hak ettiği yaşam standardının temini amacıyla gelir dağılımının düzeltilmesine, yoksullukla mücadeleye ve bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılmasına önem verilmesi yer almaktadır. Planda ayrıca bu konuyla ilgili olarak şu hususlara yer verilmiştir: “Planda ayrıca; dünyada ve Türkiye’de Yerel Sanayi Odaklarının, küresel ekonomi ve rekabet anlayışında meydana gelen değişimlerin birer ürünü olarak ortaya çıktığı ile yerel kurumların ortak hedefler doğrultusunda organize olması yanında, belirli sektörlerde uzmanlaşmış ve kendi aralarında bütünleşmeyi sağlamış KOBİ’lerin yer aldığı küçük ve orta boy kentlerin dünya ekonomisinde önemini giderek artırdığı vurgulanmaktadır. Ülkemizin sanayileşme sürecinde, ulusal kaynakların en etkili ve verimli şekilde kullanılmasını teminen, Türkiye’nin sanayi haritasının çıkarılarak, birbirini besleyen, birbirinin altyapısını tesis eden yatırımlar ile bölgesel gelişmeye yönelik projelerin destekleneceği belirtilmektedir” (Sekizinci Kalkınma Planı, 2001).

Sekizinci Kalkınma Planında; programların ve bölgesel hazırlık, uygulama, koordinasyon ve izleme süreçlerinin etkinliğini artırmak üzere, gereksinim duyulan yerlerde ünitelerin teşekkül etmesi için DPT müsteşarlığı, gerekli düzenlemeleri yapmakla görevlendirilmiştir.

Kalkınma planlarında kendisine yer bulan sektörel öncelikler ile mekânsal boyutların bütünleştirilmesine dönük olarak, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak ve sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirmek için, farklı dönemlerde birtakım bölgesel gelişme planları hazırlanmıştır. Antalya Projesi, Çukurova Bölgesi Projesi, Güneydoğu Anadolu Projesi, Doğu Anadolu Projesi Ana Planı ve Doğu Karadeniz Bölgesel Gelişme Planı gibi planlar, bunların başlıca örnekleri olarak gösterilebilir.

Tüm bu gelişmelere rağmen, öncelikle az gelişmiş bölgeleri hedef alan destek uygulamaları, OSB politikaları, devlet destekli yatırımlar ve kırsal alana ilişkin kalkınma projeleriyle beraber yürürlüğe konulan bölge planlarının, bölgeler arası dengesizlikleri gidermede beklenen etkiyi yarattığını söylemek güçtür. Hatta yukarıda sayılan projelerden Güneydoğu Anadolu Projesi dışında kalanlarına uygulama şansı bulamadığını da hemen belirtmekte yarar var. Türk planlı döneminde bu dönemde elde edilen ivmeyle sağlanan olumlu gelişmelere rağmen, bir taraftan Türkiye'nin hem AB ülkeleriyle olan gelir farkı diğer taraftan ise ülke içindeki bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları hala korunaklı bir sorun alanı olarak kendisine yer bulmaya devam etmektedir (5449 s. Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Bölgelerarası gelişmişlik farklarını ortadan kaldırma bağlamında Türkiye'nin 2003 Yılı Katılım Ortaklığı Belgesinde Ulusal Kalkınma Planı ve İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2'lerde (NUTS 2) bölgesel kalkınma planları hazırlanması suretiyle, bölgesel farklılıkları azaltmayı amaçlayan bir ulusal ekonomik ve sosyal uyum politikasının geliştirilmesi, bu başlık altındaki mevzuatın uygulanmasını kolaylaştıracak yasal çerçevenin kabul edilmesi, bölgelere yönelik kamu yatırımlarına ilişkin öncelik kriterlerini ortaya koyan çok yıllık bütçeleme usullerinin oluşturulması, bölgesel kalkınmayı yürütecek idari yapıların güçlendirilmesi ve bölgesel kalkınma planlarını uygulamak üzere, NUTS 2 düzeyinde bölge birimlerinin kurulması talep edilmektedir.

2004 ve 2006 yıllarını kapsayan ve DPT tarafından hazırlanan Ön Ulusal Kalkınma Planı, Yüksek Planlama Kurulu tarafından onaylanmıştır. Bu plan, katılım ortaklığı belgesi temelinde, AB'ye ekonomik ve sosyal uyum sürecinin çerçevesini oluşturmaktadır. Yönetim otoritesi olarak DPT'nin belirlendiği plan, sosyal ve ekonomik uyumun en önemli ayağı olarak bölgesel gelişmeyi belirlemiş ve fon desteğinin en geniş olduğu alan olarak da bölgesel gelişme alanını belirlemiştir. Planda uygulamaya dönük görevlerin sektörel ve bölgesel kurumlar gibi "ara kurumlar" ile paylaşılması ve tespit edilecek bölgesel gelişme politikalarının yerel bazda uygulanmasından sorumlu bir kurumsal mekanizmanın geliştirilmesinin ve bu alandaki program ve projelerin yönetimine ilişkin birtakım görevlerin Bölge Kalkınma Ajanslarına devredilmesi öngörülmüştür.

Ajansların kuruluşu, bilindiği gibi 58. Hükümet tarafından hazırlanan, 59. Hükümet tarafından da olduğu gibi benimsenen Acil Eylem Planında gündeme getirilmiş ve gerçekleştirilmesi öngörülen en temel hukuki ve kurumsal düzenlemelerden birisi olarak ele alınmıştır. Bu plana uygun olarak, bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarını azaltıcı politikalar merkezi yönetim tarafından, yereldeki ve iller arasındaki gelişmişlik farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar ise merkezin koordinasyonu ve yönlendirmesi altında ajanslar tarafından yürütüleceği kararlaştırılmıştır.

Öte yandan, 2004 yılı İlerleme Raporunda da AB'nin bölgesel politikasına uyum sağlanması ve bölgesel politikaların uygulanması amacıyla, merkezi ve bölgesel düzeyde yeterli kapasitenin oluşturulması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bilindiği gibi bu dönem itibariyle yürütülmekte olan programların eşgüdümü, Devlet Planlama Teşkilatı tarafından bölgelerde tesis edilen fakat gerek hukuksal statüsü gerek bütçesi gerekse yaptırım gücü ve etkisi itibariyle birtakım sorunları da bünyesinde barındıran Proje Koordinasyon Birimleri aracılığıyla sağlanmaya çalışılmaktaydı. Aynı raporda, bölgesel bazlı kurulan bu geçici uygulama birimlerinin ilerleyen zamanlarda yapısal fonları bölgelerde uygulayacak niteliklere sahip olmadığına da vurgu yapılmakta, izleme, değerlendirme, mali yönetim ve kontrol konularında yereldeki işlevlerin etkin bir şekilde altından kalkabilecek durumda olmadığına da işaret edilmektedir.

Gerekçede, ajansların kurulmasıyla birlikte AB katılım öncesi fonlarla desteklenen bölgesel programların bölgelerde bu kurumlar marifetiyle yürütülmesi ve uygulanmasının sağlanacağına vurgu yapılmıştır. Ajansların bu bağlamda çok hayati bir ihtiyacı karşılayacağı ve gittikçe artması öngörülen AB destekli bölgesel kalkınma programlarının, bölgelerdeki uygulama ve koordinasyon altyapısını meydana getireceği öngörülmektedir.

Yukarıda da genel hatlarıyla ifade edildiği gibi Kalkınma Ajanslarının kuruluşu, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 58 ve 59 uncu Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin Acil Eylem Planının hedefleri ve AB Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alan taahhütlerimiz çerçevesinde gerekli görülen temel hususlardan bir tanesidir.

Ajansların kuruluşu, kamu-özel sektör ortaklığı anlayışı paralelindeki bir yapıda kurgulanmaktadır. Bu yönüyle bilinen kamu kuruluşu niteliğinde olmayan ve tüm iş ve işlemlerinde özel hukuk hükümleri çerçevesinde hareket eden bir yapıda olacaktırlar. Sağlanacak bu yapı ile ajansların istihdam ve harcama usullerinde, kamu kurum ve kuruluşlarının tabi olduğu genel bütçe, harcama, ihale, işe alma, işten çıkarma, personel ücret ödemesi, muhasebe yöntemlerinden bağımsız olarak esnek hareket edebilen, küçük fakat etkin ve dinamik bir birim olması hedeflenmektedir.

Ajansların yerel yönetimlerin işlevlerinde bir daralma meydana getirip getirmeyeceğine ilişkin olarak kanun gerekçesinde aşağıdaki hususlara değinilmiştir: “Ajanslar yerel yönetimlerin normal işlevlerinde bir mükerrerlik veya bir daralma meydana getirmeyecektir. Bilakis onlara teknik ve idari destek sağlayacak, hem planlama, hem de kalkınma amaçlı uygulamalarında onların kurumsal kapasitelerine katkı verecektir. Ayrıca, yerel yönetimler ile yöredeki kamu kuruluşları diğer kurum ve kuruluşlar gibi hazırlayacakları projelerle ajanstan destek alabilecekler, sağlanan desteklerin yararlanıcısı durumuna gelebileceklerdir. Bu itibarla, ajanslar bölgedeki veya yereldeki kamu kuruluşları ve yerel yönetimlerin yerel kalkınma odaklı, bölgesel nitelikli faaliyetlerine ve projelerine maliyet paylaşımı esasına dayalı olarak ilave destek sağlayacaktır. Bu sayede ajanslar, özellikle bölgesel-yerel kalkınma odaklı, iş ortamını ve yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik kritik orta ve küçük ölçekli altyapı, çevre projelerinin hayata geçirilmesine yardımcı olacaktır”.

Gerekçe, önerilen kalkınma ajanslarına ilişkin olarak il düzeyinde oluşturulacak her türlü vakıf, dernek, birlik gibi sivil toplum örgütlenmelerine, özel sektör üst kuruluşları ve bunların kurdukları uzmanlaşma örgütlerine engel olmayacak, onların yerine geçmeyeceğine vurgu yapmıştır. Tüm bu farklı nitelikteki organizasyonlar için katılımcı, etkin temsile önem veren, karar alma ve uygulama aşamalarında işbirliği ortamı sağlayan ortak bir platform oluşturacaktır. Yapılanma içinde özel sektör ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin ilgisinin, etkisinin, sorumluluğunun ve dolayısıyla sahiplenmesinin en ideal düzeyde sağlanması ve sürdürülmesi esas olacaktır. Paylaşılan bu yetki ve sorumluluğun bir gereği olarak da bu kesimlerin ajansın finansman mekanizması içinde maliyet paylaşımı veya eş finansman modeline sınırlı da olsa katkı sağlamaları doğal olacağı belirtilmiştir.

Ajansların kuruluşunun tedrici olacağı ve bunun için her bir ajansın kuruluşu Kuruluş Kararnamesi şeklinde isimlendirilen bir Bakanlar Kurulu kararı ile yapılacağı belirtilmiştir. Bundan maksat, özellikle öncelikli bir takım bölgelerde pilot uygulamalar yaptıktan sonra buradan çıkarılacak derslere göre ajansların yaygınlaştırılmasını sağlamaktır. Başarılı olduğu takdirde, bölgelerin özgün şartları dikkate alınarak ajansların kuruluşu, bütün bölgelere, yaygınlaştırılacaktır. Burada ajans kuruluşlarının, ayrı ayrı kuruluş kararnameleri ile yapılmasının nedenlerinden birisi de bölgelerin özgün şartları ve yapılarına göre teşkilat yapılarının, birimlerinin, büyüklüklerinin ve diğer yapısal özelliklerinin özelleştirilmesi ihtiyacının bulunmasıdır. Bu farklılaştırma, ancak ayrı ayrı kuruluş kararnameleri ile mümkün olabilecektir. Bu konuda ikincil düzenlemelerden de yararlanılabilecektir (5449 s. Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Gerekçede öngörülen tüm kalkınma ajanslarının kurulması durumunda, tüm ajansların kullanabileceği toplam kamu kaynağının tutarı yıllık yaklaşık 666 trilyon TL olarak hesaplanmıştır. Söz konusu 666 trilyonluk bu kaynağın; yüzde 68'inin (450 trilyon TL) Genel Bütçe vergi gelirlerinden yapılacak transfer ile, yüzde 19'unun (127 trilyon TL) Belediyelerin, yüzde 13'ünün (89 trilyon TL) ise İl Özel İdarelerinin bütçelerinden transfer edilmesi suretiyle karşılanması öngörülmüştür. Bunun yanı sıra, bölgede bulunan illerin sanayi ve/veya ticaret odalarının da ajanslar tarafından kullanılacak bütçeye ortaklık ve maliyet paylaşımı esasına dayalı olarak katkı sağlamaları öngörülmüştür (5449 s. Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Ajansların getireceği muhtemel yıllık mali yük ise yukarıdaki çerçevede dahilinde her bir kalkınma ajansı için 25,6 trilyon TL olarak hesaplanmıştır. Ancak, yapılan tahminlere göre, ortalama bir ajansın işletme (cari) giderlerinin bu harcama toplamı içinde ortalama yüzde 4,6 gibi cüzi bir paya sahip olması beklenmektedir. Bütçenin geri kalan kısmı kalkınma amaçlı proje ve faaliyetlere destek amacıyla kullanılacağı öngörülmüştür (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006).

25.01.2006 tarihinde kabul edilen ve 08.02.2006 tarihli ve 26074 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan kanunun genel amaç ve kapsamı; kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma plânı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliği sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak üzere oluşturulacak kalkınma ajanslarının kuruluş, görev ve yetkileri ile koordinasyonuna ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Kanun toplam 32 madde ve 4 geçici maddeden oluşmaktadır (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006).

Kanunun 3 üncü maddesi, kuruluşu düzenlemektedir. Madde hükmüne göre, ajanslar, bölgeler esas alınarak, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur. Ajans merkezinin bulunacağı il, kuruluş kararnamesinde belirtilir. Kanun ekinde yer alan listede belirtilen bölgelerin yeniden düzenlenmesine ve kurulmuş olan ajansın kaldırılmasına Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ajansların tüzel kişiliğe haiz oldukları ve özel hukuk hükümlerine tabi oldukları yine bu madde hükmünde düzenlenmiş hususlardandır.

Kanun, ajansların ulusal düzeyde koordinasyonundan Devlet Planlama Teşkilatını sorumlu tutmuştur.

Kanuna göre Devlet Planlama Teşkilatı ajanslarla ilgili olarak:

a) Bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltıcı tedbirleri alır; plânlama, programlama ve projelendirme konularında ajanslara rehberlik ve danışmanlık yapar, plân ve programların uygulanmasını izler ve değerlendirir.

b) Ajansların kurumsal performansları ile yürütülen programların performanslarının ölçülmesine dair usul ve esasları belirleyerek, bunların değerlendirmesini yapar veya yaptırır.

c) Bölgesel gelişmeye yönelik iç ve dış kaynaklı fonların ajanslara tahsisi ile bunların kullanımına ilişkin usul ve esasları belirler.

d) Ajanslar arası işbirliğini sağlar ve ortak proje üretimini destekler.

e) Ajansların işlevlerini etkili ve verimli olarak yerine getirebilmesi için merkezî düzeyde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlar.

f) Ajansların yıllık çalışma programlarını onaylar.

g) Yönetim kurulu tarafından, nitelikleri uygun kişiler arasında seçilen ve teklif edilen ajans genel sekreterini onaylar.

h) Plân ve programlara, yapılacak yardım ve transferlere, personelin nitelik ve istihdamına, bütçe ve muhasebe standartlarının kullanımına, faaliyet raporlarına, izleme, değerlendirme ve denetime ilişkin esas ve usuller ile yatırım destek ofislerinin çalışma esas ve usullerini ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşünü alarak belirler.

İkinci bölümde bölge kalkınma ajanslarının görev ve yetkilerine yer verilmiş ve şu şekilde sıralanmıştır:

a) Yerel yönetimlerin plânlama çalışmalarına teknik destek sağlamak.

b) Bölge plân ve programlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyet ve projelere destek olmak; bu kapsamda desteklenen faaliyet ve projelerin uygulama sürecini izlemek, değerlendirmek ve sonuçlarını Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına bildirmek.

c) Bölge plân ve programlarına uygun olarak bölgenin kırsal ve yerel kalkınma ile ilgili kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunmak ve bu kapsamdaki projelere destek sağlamak.

d) Bölgede kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen ve bölge plân ve programları açısından önemli görülen diğer projeleri izlemek.

e) Bölgesel gelişme hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak; kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek.

f) 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (c) bendi çerçevesinde ajansa tahsis edilen kaynakları, bölge plân ve programlarına uygun olarak kullanmak veya kullandırmak.

g) Bölgenin kaynak ve olanaklarını tespit etmeye, ekonomik ve sosyal gelişmeyi hızlandırmaya ve rekabet gücünü artırmaya yönelik araştırmalar yapmak, yaptırmak, başka kişi, kurum ve kuruluşların yaptığı araştırmaları desteklemek.

h) Bölgenin iş ve yatırım imkânlarının, ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtımını yapmak veya yaptırmak.

i) Bölge illerinde yatırımcıların, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetki alanına giren izin ve ruhsat işlemleri ile diğer idarî iş ve işlemlerini, ilgili mevzuatta belirtilen süre içinde sonuçlandırmak üzere tek elden takip ve koordine etmek.

j) Yönetim, üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda, ilgili kuruluşlarla işbirliği sağlayarak küçük ve orta ölçekli işletmelerle yeni girişimcileri desteklemek.

k) Türkiye'nin katıldığı ikili veya çok taraflı uluslararası programlara ilişkin faaliyetlerin bölgede tanıtımını yapmak ve bu programlar kapsamında proje geliştirilmesine katkı sağlamak.

l) Ajansın faaliyetleri, malî yapısı ve ajansla ilgili diğer hususların güncel olarak yayınlanacağı bir internet sitesi oluşturmak.

Kanun, ajansların yapısını

- Kalkınma kurulu,
- Yönetim kurulu,
- Genel sekreterlik ve
- Yatırım destek ofislerinden teşekkül edecek şekilde düzenlemiştir.

Kanunda, bölgesel gelişmenin gerçekleştirilmesi amacıyla bölgedeki kamu kurum ve kuruluşları, özel kesim, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve yerel yönetimler arasında işbirliğini geliştirmek ve ajansı yönlendirmek üzere, illerin adil bir şekilde temsilini sağlayacak yapıda ve maksimum 100 üyeden müteşekkil kalkınma kurullarının oluşturulması öngörülmüştür. Kalkınma kuruluna temsilci gönderecek kamu kurum ve kuruluşları ile özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının gönderecekleri temsilcilerin sayısı, görev süresi ve diğer hususlar kuruluş kararname ile belirlenmektedir. Kalkınma kurulu, yapacağı ilk toplantıda kendi üyeleri arasından bir Başkan ve bir Başkan Vekili seçer. Başkan ve Başkan Vekilinin görev süresi iki yıldır (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006).

Kanuna göre başkan ve başkanvekilinin bu görevleri, temsil ettikleri kurum ile ilişkileri kesildiğinde sona erer ve ilk toplantıda yeni başkan ve başkan vekili seçilir.

Kalkınma kurulu, Kurul Başkanının daveti üzerine yılda en az iki defa toplanır. Ayrıca Kurul, üye tam sayısının beşte birinin talebi üzerine Kurul Başkanı tarafından toplantıya çağrılır. Kalkınma kurulu, üye tam sayısının yarısından bir fazlası ile toplanır, katılanların çoğunluğu ile karar alır. Toplantı yetersayısı sağlanamayan hallerde on beş günü aşmayacak şekilde yeni toplantı tarihi Başkan tarafından belirlenir ve bu toplantıda toplantı yetersayısı aranmaz (Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 2006).

Kanuna göre kalkınma kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Tek ilden oluşan bölgelerde yönetim kurulunda yer alacak özel kesim ve/veya sivil toplum kuruluşları temsilcilerini ve iki katı yedeklerini sırasıyla seçmek.

b) Ajansın yıllık faaliyet ve iç denetim raporlarını görüşmek, değerlendirmek ve yönetim kuruluna önerilerde bulunmak.

c) Bölgenin sorunlarına ve çözüm önerilerine, tanıtımına, potansiyeline ve önceliklerine yönelik olarak yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunmak.

d) Toplantı sonuçlarını Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına raporlamak ve toplantıya ilişkin bir sonuç bildirisi yayımlamak.

Kanuna göre, ajansın karar organı yönetim kuruludur. Yönetim kurulu, tek ilden oluşan bölgelerde vali, büyükşehir belediye başkanı, il genel meclisi başkanı, sanayi odası başkanı, ticaret odası başkanı ile kalkınma kurulu tarafından özel kesim ve/veya sivil toplum kuruluşlarından seçilecek üç temsilciden; birden fazla ilden oluşan bölgelerde il valileri, büyükşehir belediye başkanları veya büyükşehir olmayan illerde il merkez belediye başkanları, il genel meclisi başkanları ve her ilden birer kişi olmak kaydıyla ticaret ve sanayi odası başkanlarından oluşur. Ancak, birden fazla ilden oluşan bölgelerdeki illerde; ticaret ve sanayi odalarının ayrı ayrı kurulmuş bulunması halinde, yönetim kurulunda yer alacak temsilci Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Ajansı, yönetim kurulu başkanı temsil etmektedir ve yönetim kurulunun başkanı validir. Yönetim kurulu ilk toplantısında üyeleri arasından bir başkan vekili seçer (www.kalkinma.gov.tr, 2006).

Birden fazla ilden oluşan bölgelerde yönetim kurulu başkanlığı; ilk yıl ajans merkezi olarak tespit edilen ilin valisi tarafından, müteakip yıllarda illerin alfabetik sırasına göre bölgedeki valiler tarafından birer yıl süreyle dönüşümlü olarak yürütülür. Tek ilden oluşan bölgelerde kalkınma kurulu tarafından seçilen yönetim kurulu üyelerinin görev süresi iki yıl olup görev sürelerini tamamlamadan herhangi bir şekilde üyeliklerinin sona ermesi halinde, kalan süreleri sırasına göre yedek üyelerce tamamlanır. Görevi sona eren üyeler tekrar seçilebilir. Yönetim kurulu üyeliği, üyelerin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlardaki görevlerini sürdürmelerine engel teşkil etmez.

Yönetim kurulu, başkanın daveti üzerine üye tamsayısının yarısından bir fazlası ile her ay en az bir kere toplanır. Yönetim kurulu toplantılarına başkanın yokluğunda başkan vekili başkanlık eder. Yönetim kurulu, toplantıya katılanların oy çokluğu ile karar

alır. Eşitlik durumunda, başkanın oyu yönünde karar alınır. Ajans genel sekreteri, oy hakkı olmamak kaydı ile yönetim kurulu toplantılarına katılır.

Kanunda yönetim kurulunun görev ve yetkileri şöyle düzenlenmiştir (www.kalkinma.gov.tr, 2006):

a) Yıllık çalışma programını kabul etmek ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının onayına sunmak.

b) Yıl içinde ihtiyaçlara göre bütçeyi revize etmek.

c) Yıllık malî raporu ve kesinleşen bütçe sonuçlarını onaylamak.

d) Taşınır ve taşınmaz mal alımı, satımı ve kiralanması ile hizmet alımına karar vermek.

e) Altı aylık ara rapor ile yıllık faaliyet raporunu Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına göndermek.

f) Ajans bütçesini onaylamak ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına göndermek.

g) Genel sekreterlik tarafından sunulan program, proje ve faaliyetlerin desteklenmesine ilişkin teklifler ile kişi ve kuruluşlara yapılacak yardımları onaylamak.

h) Ajansa yapılacak bağış ve hibeleri kabul etmek.

i) Personelin işe alınması ve işine son verilmesine karar vermek.

j) Genel sekreterce belirlenen çalışma birimlerini ve bunlar arasındaki işbölümünü onaylamak.

k) Genel sekreteri belirlemek ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının onayına sunmak.

l) Taşıt dışındaki taşınır malların alımı, satımı ve kiralanması ile hizmet alımı konularında genel sekreterin yetkili olacağı sınırları tespit etmek.

Yönetim kurulu gerekli gördüğü hallerde yukarıda sayılan yetkilerinden bir kısmını, sınırlarını açıkça belirlemek şartıyla genel sekretere devredebilir.

Kanun, ajansın icra organı olarak genel sekreterlik müessesesini tesis etmiştir. Buna göre genel sekreterliğin ve yatırım destek ofislerinin en üst amiri genel sekreterdir ve yönetim kuruluna karşı sorumludur.

Genel sekreter olarak istihdam edilecek kişilerde aşağıdaki nitelikler aranmaktadır:

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, istatistik, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, matematik, sosyoloji, mimarlık, şehir ve bölge plânlama ile mühendislik dallarından veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilen yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından lisans düzeyinde mezun olmak.

b) Ajansın faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgi ve deneyime sahip; uzmanlık gerektiren işlerde en az on yıl fiilen çalışmış olmak.

c) Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında İngilizce dilinden en az 70 puan almış veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan belgeye sahip olmak.

Genel sekreterin görev ve yetkileri şu şekildedir:

a) Yönetim kurulu kararlarını uygulamak.

b) Yıllık çalışma programı ile bütçeyi hazırlamak ve yönetim kuruluna sunmak.

c) Ajans gelirlerini toplamak, 4 üncü maddeye göre belirlenecek usul ve esaslar ile bütçe ve yönetim kurulu kararlarına uygun olarak harcamaları yapmak.

d) Yönetim kurulu tarafından tespit edilecek sınırlar içerisinde, taşıt dışındaki taşınır malların alımına, satımına, kiralanmasına ve hizmet alımına karar vermek.

e) Bölgedeki kişi, kurum ve kuruluşların proje üretme ve uygulama kapasitesini geliştirici faaliyetlerde bulunmak.

f) Özel kesim, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin proje ve faaliyet tekliflerini değerlendirerek malî destek sağlamak üzere yönetim kuruluna öneri götürmek.

g) Desteklenen proje ve faaliyetleri izlemek, değerlendirmek, denetlemek ve raporlamak.

h) Bölgesel kalkınmayla ilgili yurt içindeki ve dışındaki ajans ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve ortak projeler geliştirmek.

i) Yerel yönetimlerin plânlama çalışmalarına teknik destek sağlamak.

j) Personelin performans ölçütlerini belirlemek ve performansını değerlendirmek.

k) Personelin işe alınması ve işine son verilmesini yönetim kuruluna teklif etmek.

l) Ajans genel sekreterliğini temsilen, bölgesel gelişme ile ilgili ulusal ve uluslararası toplantılara katılmak ve yurt dışı temaslarda bulunmak.

m) Ajansın sekreteryaya işlerini ve görev alanına giren diğer hizmetleri yürütmek.

n) Yönetim kurulunun devrettiği yetkileri kullanmak.

Kanuna göre, bölge illerinde, yönetim kurulu kararı ile biri koordinatör olmak üzere, en çok beş uzmandan oluşan yatırım destek ofisleri teşkil edilmektedir. Yatırım destek ofislerinde çalışan uzman personel sayısı, bölge ve ilin ihtiyaçlarına cevap veremez hale geldiği takdirde bu sayı, yönetim kurulu kararı ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının onayı ile artırılabilir.

Yatırım destek ofislerinin görev ve yetkileri şu şekildedir:

a) Bölge illerinde, özel kesimdeki yatırımcıların kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetki alanına giren izin ve ruhsat işlemleri ile diğer idarî iş ve işlemlerini ilgili mevzuatta belirtilen süre içerisinde, ilgili mevzuatta bir süre belirtilmemişse öncelikle ve ivedilikle sonuçlandırmak üzere yönetim kurulu adına tek elden takip ve koordine etmek, yatırımları izlemek.

b) İlgili mevzuattaki başvuru koşulları ve istenen belgeler doğrultusunda yatırımcıya bilgi vermek ve yol göstermek.

c) Başvurular hakkında ön inceleme yapmak.

d) 4 üncü madde uyarınca çıkarılacak olan düzenlemelerde belirtilen işlemleri yapmak.

e) İş ve işlemler konusunda valiliğe ve genel sekreterliğe bilgi vermek.

Kanun, dördüncü bölümde personel rejimi, bütçe ve denetim hususlarını düzenlemiştir.

Ajans hizmetleri, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman personel ve destek personeli eliyle yürütülmektedir. Ayrıca, ajanslarda iç denetim yapmak üzere bir iç denetçi istihdam edilir. Sekreterlik, halkla ilişkiler, arşiv, idarî, malî ve personelle ilgili işlemler gibi işleri yürütecek olan destek personelinin sayısı, ajans toplam personel sayısının yüzde yirmisini geçemez.

Uzman personel ve iç denetçi, hukuk, iktisat, maliye, işletme, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, istatistik, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, matematik, sosyoloji, mimarlık, şehir ve bölge plânlama ile mühendislik dallarından veya bunlara denkliği Yüksek Öğretim Kurulunca kabul edilen yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından lisans düzeyinde mezun olmuş, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında İngilizce dilinden en az 70 puan almış veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan belgeye sahip adaylar arasından istihdam edilir. Ayrıca, iç denetçide kamuda denetim elemanı olarak en az on yıl çalışmış olma şartı aranmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan, bu Kanunda belirtilen nitelikleri taşıyanlar, kendilerinin isteği ve kurumlarının muvafakati ile ajansta genel sekreter, iç denetçi veya uzman personel olarak istihdam edilebilir. Bunların kurumlarıyla olan ilişkileri iş akdinin yapılmasıyla son bulur. Bunlara verilecek ücret ile diğer malî ve sosyal haklar yapılacak iş akdi ile belirlenir. Bu şekilde istihdam edilenler, ajanstaki görevleri sona erdiğinde, öğrenim durumları, hizmet yılı ve unvanları dikkate alınarak

önceki kurumlarında kariyerlerine veya durumlarına uygun boş bir kadro veya pozisyona en geç üç ay içinde atanırlar ve herhangi bir işleme gerek kalmaksızın en geç bir ay içerisinde göreve başlatılırlar. Ancak, bu kişilerin atanmalarında, önceki kurumlarındaki idarî unvanlar dikkate alınmaz. Bu fıkra uyarınca önceki kurumlarına dönen kişilerin ajansta geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde değerlendirilir. Bu durumda kıdem tazminatları ödenmez ve bu süreler emeklilik ikramiyesinin hesabında dikkate alınır. Bu şekilde görevlendirilecek personel sayısı toplam personel sayısının yüzde otuzunu aşamaz.

Ajans personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tâbidir.

Gerek yönetim kurulu üyeleri gerekse genel sekreter ve ajansta istihdam edilecek çalışanlarda Türk vatandaşı olmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak şartları aranmaktadır.

Genel sekreter ile diğer çalışanları ücret ve gündeliklerinin yanı sıra tüm diğer mali ve sosyal hakları, yönetim kurullarınca belirlenir. Ancak bu belirleme yapılırken Yüksek Planlama Kurulu tarafından belirlenen alt ve üst sınırların geçilmemesi gerekir.

Kanun, ajansın gelirleri ve yöneteceği fonları şu şekilde düzenlemiştir (www.kalkinma.gov.tr, 2006):

a) Bir önceki yıl gerçekleşen genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından, vergi iadeleri ile mahallî idarelere ve fonlara aktarılan paylar düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden, binde beş oranında her yıl ayrılacak transfer ödeneğinden, Yüksek Planlama Kurulunca her bir ajans için nüfus, gelişmişlik düzeyi ve performans ölçütlerine göre belirlenecek pay.

b) Avrupa Birliği ve diğer uluslararası fonlardan sağlanacak kaynaklar.

c) Faaliyet gelirleri.

d) Bir önceki yıl gerçekleşen bütçe gelirleri üzerinden, bölgedeki il özel idareleri için; borçlanma, tahsisi mahiyetteki gelirler ile genel, katma ve özel bütçeli kuruluşlardan alınan yardım kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir, belediyeler için; borçlanma ve tahsisi mahiyetteki gelir kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir oranında, cari yıl bütçesinden aktarılacak pay.

e) Bölgedeki sanayi ve ticaret odalarının, bir önceki yıl kesinleşmiş bütçe gelirlerinin yüzde biri oranında, cari yıl bütçesinden aktarılacak pay.

f) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarca yapılan bağış ve yardımlar.

g) Bir önceki yıldan devreden gelirler.

Bakanlar Kurulu, il özel idareleri için belirlenen oranı yüzde beşe kadar yükseltmeye ya da bu Kanunda belirlenen oranına kadar indirmeye, belediyeler için belirlenen oranı ise; yarısına kadar indirmeye ya da bu Kanunda belirlenen orana kadar yükseltmeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Ajansların giderleri ise şu şekilde düzenlenmiştir:

a) Plân, program ve proje giderleri.

b) Proje ve faaliyet destekleme giderleri.

c) Araştırma ve geliştirme giderleri.

d) Tanıtım ve eğitim giderleri.

e) Taşınır ve taşınmaz mal ile hizmet alım giderleri.

f) Yönetim ve personel giderleri.

g) Görevlerle ilgili diğer giderler.

Ajanslar, mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğu ilkeleri çerçevesinde finansal kaynaklarının elde edilmesi ve kullanılmasında, denetimin sağlanması amacıyla,

kamuoyunu zamanında bilgilendirmekle yükümlüdür (www.kalkinma.gov.tr, 2006).

Bu amaçları temin etmek amacıyla;

a) Görev, yetki ve sorumlulukların açık olarak tanımlanması,

b) Yıllık çalışma programı ile bütçenin hazırlanması, yetkili organlarda görüşülmesi, uygulanması ve uygulama sonuçları ile raporların kamuoyuna açık ve ulaşılabilir olması,

c) Ajanslar tarafından proje ve faaliyetlere sağlanan desteklerin bir yılı geçmemek üzere belirli dönemler itibarıyla kamuoyuna açıklanması,

d) Ajans hesaplarının standart bir muhasebe sistemi ve genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun bir muhasebe düzenine göre oluşturulması zorunluluğu bulunmaktadır.

Ajansların malî ve finansal kaynaklarının elde edilmesi, kullanılması ve malî denetiminin sağlanmasında görevli ve yetkili olanlar; kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlanmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur.

Ulusal ve bölgesel düzeyde plân ve programlara, Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen ödenek tavanına ve yıllık çalışma programına göre hazırlanan bütçe, ajansın bütçe yılı içindeki gelir ve gider tahminlerini gösterir.

Kanun ajanslarda iç ve dış denetim yapılması esasını getirmiştir. İç denetimde, ajansın faaliyetleri, hesapları, işlem ve performansı denetlenmekte ve bu denetim, yönetim kurulu başkanı ya da genel sekreter ile bir iç denetçi tarafından gerçekleştirilmektedir (www.kalkinma.gov.tr, 2006).

Dış denetim ise İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca müştereken belirlenecek esas ve usullere göre ajansın her türlü hesap ve işlemleri, yönetim kurulu tarafından her yıl en geç Mart ayında ve gerekli görülen hallerde her zaman Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına göre kurulmuş

bağımsız denetim kuruluşlarına inceletilir. Bağımsız dış denetim kuruluşları tarafından hazırlanan rapor, aynı anda hem İçişleri Bakanlığına hem de Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına sunulur. Denetim sonucu suç teşkil eden hususlarla ilgili gerekli işlemleri yapmaya İçişleri Bakanlığı, performansla ilgili değerlendirmeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı yetkilidir.

Kalkınma ajansları, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümlerine tâbi değildir.

1.1.2.4.2. Kalkınma Ajanslarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Yönetmelik, Kalkınma Ajanslarının çalışma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla, 25/1/2006 tarihli ve 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına ve ikinci fıkrasının (h) bendine dayanılarak hazırlanmıştır (Resmi Gazete, 2006).

Danıştay 10 uncu Dairesinin 2006/5588 E, 2009/1879 K. sayılı kararı ile; Yönetmeliğin dayanağı 5449 Sayılı Kanunda, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına sadece yatırım destek ofisleri ile ilgili olarak düzenleme yetkisi tanındığı, tanınan yetki aşılma suretiyle, Bakanlar Kurulunca kuruluş kararnamesinde belirlenmesi öngörülen hükümlere aykırı olarak düzenleme getirdiği belirtilen Yönetmeliğin Kalkınma Kurulu ana başlığı altında, temel ilkeler, ilk toplantı, başkan ve başkan vekili seçimi ile divan kurulu başkanlığı, toplantı zamanı ve toplantı ve karar yeter sayısı, toplantı gündemi ve çağrı usulü, başkanlık divanı, görüşmeler ve yönetim, kurulda düzenin sağlanması, oylama usulleri, birleşime son verilmesi, tutanak düzenlenmesi, kurul kararları ile Yönetim Kurulu başlıklı 4-18 inci maddeleri ile ajansın ismi ve amblemi ile çalışma birimlerini düzenleyen 28 ve 29 uncu maddelerinin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir. Yönetmeliğin iptal edilen maddelerinin düzenlendiği hususlar 2009/15433 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yeniden düzenlenmiştir.

Başvurulara İlişkin Süreç

Yönetmeliğin 23. maddesi, başvuruların ilgili makamlara intikali başlığı altında şu hususları düzenlemiştir: Ön inceleme sonucunda kabul edilen başvurular, Yatırım Destek Ofisleri tarafından, en geç iki iş günü içerisinde, söz konusu izin ve/veya ruhsat işlemini yahut diğer idari iş ve işlemleri yapacak olan ilgili makam veya makamlara intikal ettirilir ve gerekli takip işlemleri yapılır. Kabul edilen başvuruların ilgili makam veya makamlara intikali halinde, başvuru sahibi yatırımcılara; Yönetmelik ekinde yer alan Ek-3 sayılı Başvuru İntikal Belgesi verilir (Resmi Gazete, 2006).

Ayrıca Yatırım Destek Ofislerinde yatırımcılara sunulan hizmetlerin ücretsiz olduğu hususu da hüküm altına alınmış, fakat izin ve ruhsat veya diğer idari iş ve işlemler için ilgili mevzuatta öngörülen harç, ücret ve diğer mali yükümlülüklerin iş sahibine ait olacağı düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2006).

Yatırım destek ofisleri, intikal ettirilen iş veya işlemlerin akıbeti veya gecikme nedenleri hakkında her zaman ilgili mercilerden bilgi istemeye yetkilidir. Aynı şekilde başvuru sahipleri de Yatırım Destek Ofislerinden bilgi isteyebilir. İlgili merciler ile Yatırım Destek Ofisleri, bu istemleri, en geç bir hafta içerisinde, tam ve doğru bir şekilde cevaplandırmak zorundadır.

Yönetmelik gereği, Yatırım Destek Ofisleri, yürütülen iş ve işlemlerle ilgili olarak; kendisine başvuranların sayısı, başvuru alan yatırım ve işlemler, tamamlanan veya tamamlanamayan iş ve işlemlerin türü ve sayısı ile bunların tamamlanma veya tamamlanamama süreleri, izin veya ruhsat işlemleri sonuçlandırılmayan başvuruların hangi aşamada olduğu, izin ve ruhsat işlemlerinde yaşanan sıkıntı ve güçlükler ile bunların nedenleri ve çözüm önerileri, izlenen yatırımlar ve izleme sonuçları gibi hususları içeren aylık faaliyet raporu düzenlemek ve bunları Valiliğe ve Genel Sekreterliğe vermekle yükümlü kılınmıştır. Bunun yanı sıra, genel sekreterlik, ajansın faaliyetleri, mali yapısı ve ajansla ilgili diğer hususların güncel olarak yayınlanacağı bir internet sitesi oluşturmak ve kamuoyunu zamanında ve doğru olarak bilgilendirmek zorunda olduğuna ilişkin yönetmelikte düzenleme yapılmıştır (Resmi Gazete, 2006).

1.1.2.4.3. Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği

25.07.2006 tarih 26239 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan personel yönetmeliği, iş mevzuatı hükümlerine göre belirsiz süreli hizmet akdine bağlı olarak istihdam edilecek olan ajans personelinin nitelik, istihdam, çalışma usul ve esaslarını belirlemek ve bunların hak ve yükümlülüklerini tespit etmek amacıyla çıkarılmıştır (Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği, 2006).

Ajansın insan kaynakları politikasının amacı; ajansın, görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi için, alanında uzmanlaşmış, ulusal ve uluslararası düzeyde ihtiyaç duyulan niteliklere sahip personelin istihdamını ve bu personelin niteliklerinin geliştirilmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamaktır. İnsan kaynakları rejimi ve politikası, Genel Sekreterin görüşü alınmak suretiyle, Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir.

Kurum insan kaynaklarına ilişkin politikanın izlenmesi, uygulanması ve geliştirilmesinden ajans genel sekreterleri sorumludur ve kurum tarafından uygulanan insan kaynakları politikasına ilişkin olarak her yıl Aralık ayının sonunda bir rapor hazırlayarak Yönetim Kuruluna sunmakla yükümlüdür. Bu raporda, insan kaynakları politikası uygulamasına dair bilgiler, uygulamada yaşanan sıkıntılar ile sorunların çözümüne ve insan kaynakları politikasının geliştirilmesine ilişkin önerilere de yer verilmelidir.

Ajansın insan kaynakları politikasının ilkeleri şu şekilde belirlenmiştir:

İşin gerektirdiği niteliklere sahip kişilerin seçimini, işe alınmasını ve görevlendirilmesini gerçekleştirmek ve personeli işin gereğine göre eğitmek ve yetiştirmek, personelin yaratıcılığını, girişimciliğini, başarı ve çabasını maddi ve manevi olarak desteklemek, buna ilişkin sistemler geliştirmek, personelin ajansın amaçları doğrultusunda etkin ve verimli çalışmasını sağlayacak, ajansın hizmet kalitesini yükseltecek ve yapılan işin niteliğine uygun rahat ve güvenli bir iş ortamı ve çalışma şartları sağlamak, personeli, etkinlik ve verimlilik ilkelerine bağlı olarak, maliyet ve tasarruf bilinci içinde çalıştırmak, kendilerini ilgilendiren konularda zamanında bilgilendirmek, personelin ajansa sadakat ve bağlılığını artırmak, aynı ajansta çalışma

bilincinin oluşturulması ve güçlendirilmesi için ajans çalışanları arasında işbirliği ve dayanışmayı geliştirici ve motivasyonu sağlayıcı tedbirler almak, ajansta çalışmayı özendirici hale getirmek, personelin kişiliğine saygılı olmak, personele, mesleki ve kişisel yönden yetiştirme ve gelişme bakımından eşit ve uygun imkanlar sağlamak, istihdam edilecek personelin seçiminde, ajansın çalışma esas ve usullerine ilişkin ilkeler ve görevin gerektirdiği uzmanlık bilgisine öncelik vermek, personelin bilgi ve yeteneklerine uygun görevlerde çalışmasını sağlamak, insan kaynakları politikasının oluşturulması sürecine personelin katılımını sağlamak, personelin düşünce, görüş ve önerilerini ajans yönetimine kolaylıkla aktarabilmesini sağlamak, bu çerçevede haberleşme usul ve imkanlarını geliştirmek ve diğer tedbirleri almak (Adalet Mevzuatı, 2006).

Ajansın insan kaynakları ihtiyacının planlanması, ajansın hedefleri doğrultusunda, gelecek yıllarda ihtiyaç duyulacak insan kaynağını belirlemek amacıyla yapılır.

Personel alımına ve politikasına esas olmak üzere, Yönetim Kurulu tarafından her yıl, Genel Sekreterin görüşü alınmak suretiyle, gelecek yılların insan gücü ihtiyacı hakkında nitelik ve sayı bakımından sistemli tahminler yapılır ve bu ihtiyacın Ajans içinden ve/veya dışından hangi kaynaklardan ve ne şekilde sağlanacağı bir plana bağlanır.

Yönetmeliğin üçüncü bölümü personelin istihdam usullerini belirlemiştir. Bu bölümde yarışma sınavı, sınav ilanı, uzman personel için ön şart, başvuru sahiplerinin değerlendirilmesi, sonuçların duyurulması, görevlendirme gibi hususları düzenlemiştir. Çeşitli ve son hükümler başlıklı Dördüncü Bölümde ise eğitim programı, çalışma süreleri, vekalet, görev yeri değiştirme, göreve başlama, sözleşmenin sona ermesi, düzenleme yetkisi ve yürürlük hususları yer almaktadır.

1.1.2.4.4. Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği

Yönetmelik, kalkınma ajanslarının sağlayacağı proje ve faaliyet destekleri ile ilgili iş ve işlemlerin usul ve esaslarını, bunlardan yararlanma ilke ve kurallarını düzenlemek amacıyla hazırlanmış ve kalkınma ajansları tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına, sivil toplum kuruluşlarına ve diğer gerçek veya tüzel kişilere sağlanacak mali ve teknik destekler ile bunların yönetimi, kullandırılması, uygulanması, izlenmesi,

değerlendirilmesi ve denetimine ilişkin usul ve esasları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir (DPT, 2006).

Yönetmelik bu bağlamda temel ilke ve etik kuralları belirlemiştir. Temel ilkeler ve etik kurallar, ajanslar tarafından bu Yönetmelik hükümleri kapsamında yapılacak olan proje ve faaliyet destek uygulamaları kapsamında, belirlenen hedeflere ulaşılması ve kaynakların herhangi bir suiistimale imkân vermeyecek şekilde kullandırılması amacıyla, başta ajans yönetim kurulu üyeleri ve ajans personeli olmak üzere, bağımsız değerlendiriciler, değerlendirme komitesi üyeleri, yararlanıcılar ve ortakları ile diğer ilgili tüm tarafların uyması gereken ilke ve kurallardır (DPT, 2006).

Bu çerçevede şu hususların gözetilmesi zorunluluğunu temel ilke olarak kabul etmiştir:

Bölge planı ve programlarının uygulamasını oluşturan veya destekleyen öncelikli alanlara ve hedef gruplarına odaklanması,

İş ve işlemlerde açık, anlaşılır ve kapsamlı bilgilendirme yapılması, şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanması,

Gerekli olduğu durumlarda gizliliğe riayet edilmesi,

Menfaat ilişkisinin önlenmesi ve tam rekabet koşullarının sağlanması,

Ortaklık, katılımcılık, maliyet paylaşımı, sahiplenme, eşit muamele ve sürdürülebilirliğin en üst düzeyde gerçekleşmesine özen gösterilmesi,

Çevresel, tarihi, kültürel, doğal ve toplumsal değerlerin korunmasına ve geliştirilmesine önem verilmesi,

Dezavantajlı kişi ve grupların toplumla bütünleşme ve kaynaşmasının sağlanmasına özen gösterilmesi,

Tarafsızlığın sağlanması, siyasi ve etnik ayrımcılığa yol açılmaması,

Kaynak kullanımında etkinlik ve verimliliğin sağlanması, uygulamanın yakından takibi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve bunun için gerekli bilgi ve iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde yararlanılması,

Başta mali denetim olmak üzere uygun denetim ve kontrol sistemlerinin kullanılması, birleşmeyecek görevlerin ayrılması, usulsüzlüklerin zamanında, doğru ve hızlı tespiti, ajans kaynaklarının korunarak zararın hızla ve tam olarak tazmini,

Uygulanan proje ve faaliyetlerin performans göstergeleri kullanılarak başarısının ölçülmesi, uygulanan programların kısa, orta ve uzun vadedeki sonuçlarının ve etkilerinin analiz edilerek, bunlardan gelecekte yapılacak planlama ve programlama çalışmaları ile destek uygulamalarında yararlanılması,

Ajans tarafından desteklenen proje veya faaliyet uygulamalarında ilgili ajans ile Müsteşarlığın tanıtımının açık ve yeterli bir şekilde yapılması, başarılı uygulama örneklerine ilişkin bilgilerin Bakanlık, ajanslar ve yararlanıcılar tarafından uygun ortamlarda en iyi şekilde tanıtımının ve yayımının yapılması,

Bölgede istihdam kapasitesini, üretim ve yönetim verimliliğini artırma, yenilikçilik oluşturma, yeni ürün ve marka geliştirme ve bölgenin ihracat kapasitesini genişletme gibi bölge kalkınması bakımından katma değer sağlayan hususların gözetilmesi esastır.

Ajanslar tarafından bu Yönetmelik çerçevesinde sağlanacak desteklere ilişkin ilke ve kurallar; ulusal plan ve stratejiler, bölge plan ve programları ile ajansın yıllık çalışma programında belirtilen öncelikler doğrultusunda oluşturulur.

Ajanslar, bu Yönetmelikte belirtilen istisnalar dışında, hiçbir kişi, kurum veya kuruluşa doğrudan destek sağlayamaz. Ajansların, hâlihazırda herhangi bir mali destek programından destek alan ve uygulaması devam eden proje veya faaliyetlere eş zamanlı olarak mali destek sağlayamaması da emredici hüküm haline getirilmiştir.

Ayrıca ajanslar tarafından siyasi veya etnik içerikli proje ve faaliyetler, hukuka, kamu düzenine, genel sağlığa ve toplumun genel ahlak anlayışına aykırı proje ve faaliyetlere hiçbir şekilde destek sağlanamayacağı da bu yönetmelikle düzenlenmiştir.

Desteklenecek proje ve faaliyetlere ilişkin olarak da Şu hususlara yer verilmiştir:

Ajans, detayları yıllık çalışma programında ve başvuru rehberinde açıkça belirtilmek kaydıyla, yerel idarelerin, üniversitelerin, diŐer kamu kurum ve kuruluşlarının, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, kâr amacı güden işletmelerin, kooperatiflerin, birliklerin ve diŐer gerçek ve tüzel kişilerin proje veya faaliyetlerini Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar dahilinde desteklemektedir. Desteklenecek projeler aŐağıda sıralanmıştır:

Bölge plân ve programlarının uygulanmasını saŐlayıcı proje ve faaliyetler,

Bölge plân ve programlarına uygun olarak, bölgenin kırsal ve yerel kalkınma ile ilgili kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunan proje ve faaliyetler,

Kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini ve ortaklık kültürünü geliştiren projeler,

Bölgenin kaynak ve imkânlarını tespit etmeye, ekonomik ve sosyal gelişmeyi hızlandırmaya, rekabet gücünü ve yenilik kapasitesini artırmaya ve ulusal ve uluslararası düzeyde etki ve etkinliŐi artırmaya yönelik her türlü analiz, strateji, plan çalışması, araştırma ve inceleme gibi alıŐmalar,

Bölgenin iş ve yatırım imkânlarının tanıtımına ve geliştirilmesine yönelik proje ve faaliyetler,

Yönetim, yenilikçi ve verimli üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, araştırma ve geliştirme, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda, küçük ve orta ölçekli işletmelerle yeni girişimcileri doğrudan veya dolaylı olarak destekleyecek proje ve faaliyetler,

Türkiye'nin katıldığı ikili veya çok taraflı uluslararası programlara ilişkin faaliyetlerin bölgede tanıtımını yapan, bu programlar kapsamında proje geliştirilmesine ve kaynak teminine katkı saŐlayan proje ve faaliyetler,

Bölgedeki kurum ve kuruluşların insan kaynakları ve kurumsal kapasitelerinin artırılmasına, proje üretme ve uygulama kapasitelerinin güçlendirilmesine ve hizmet sunumundaki beceri ve niteliklerinin geliştirilmesine yönelik proje ve faaliyetlerdir.

Ajanslar, ayrıca destek programlarına başvuracak olan kişi, kurum ya da kuruluşların özelliklerini, desteklenecek öncelikli alanı, desteklerin alt ve üst limitlerini ve hangi seçim prosedür ve kriterlerin söz konusu olacağı gibi hususları, başvuru rehberlerinde belirlemek zorundadırlar (DPT, 2006).

Ajansların yürüteceği mali desteklere ilişkin genel esaslar şu şekildedir:

Aynı takvim yılı içerisinde yapılacak proje teklif çağrılarında bir başvuru sahibi, ilgili ajansa tek başına en fazla dört projesi için destek başvurusunda bulunabilir ve ilgili ajans bunlardan en fazla iki tanesine mali destek sağlayabilir. Bir takvim yılı içerisinde sözleşme yapılan kar amacı güden gerçek ve tüzelkişiler, proje uygulama döneminde ve sözleşmenin sona erdiği tarihi izleyen bir yıllık süre içerisinde aynı ajansa başvuramaz. Bu hususlar izleme bilgi sisteminden ve paydaş veri tabanından takip edilir. Bu sınırları aşan destek uygulamasına rastlanıldığında, bu tür sözleşmeler feshedilir ve sağlanan destek geri alınır.

Ajans, başvuru rehberinde belirtilen kurum ve kuruluşların küçük ölçekli altyapı projeleri için destek sağlayabilir. Ancak, ajans tarafından küçük ölçekli altyapı projelerine verilecek mali destek toplamı, ajansın yıllık gider bütçesinin yüzde yirmi beşini, proje başına verilecek azami destek tutarı ise bu miktarın yüzde yirmi beşini geçemez.

Kâr amacı güden gerçek ve tüzelkişiler ile kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarından, her bir proje ve faaliyet için sözleşmede öngörülen destek tutarının yüzde onundan az olmamak kaydıyla teminat alınır. Teminat oranı, genel sekreterliğin teklifi ile yönetim kurulu tarafından belirlenir ve başvuru rehberinde belirtilir.

Ertesi yıla geçen proje ve faaliyet uygulamaları ile ilgili olarak, bir sonraki yıla devreden destek miktarları, yılı destek bütçelerinin hesabında dikkate alınmaz.

Ajans, diğ er ajanslarla veya kurum ve kuruluşlarla birlikte, Müsteş arlığ ın uygun görüş ünü almak suretiyle ortak mali destek, Müsteş arlığ ı önceden bilgilendirmek suretiyle ise ortak teknik destek verebilir. Yapılacak iş birliğ ine dair usul ve esaslar, söz konusu kurum ve kuruluşlarla yapılacak anlaş malar ile belirlenir ve bunların bir nüshası bilgi için Bakanlığ a gönderilir.

Kanunen zorunlu olan ajans bütçe paylarını kısmen veya tamamen ödememiş olan il özel idareleri ve belediyeler ile sanayi ve ticaret odaları, birikmiş bütün borçlarını ve bunlarla ilişkili varsa diğ er bütün mali yükümlülüklerini tamamen yerine getirmedikçe, ilgili ajansla sözleşme imzalamaz.

Yönetmelikte düzenlenen mali destek türleri sırasıyla, doğ rudan finansman desteğ i, faiz desteğ i ve faizsiz kredi desteğ idir.

Başvurular başvuru rehberindeki usul ve esaslar çerçevesinde, ekleriyle beraber teslim edilir. Başvurucular, proje teklifinin bütçe kısmında, proje kapsamında gerçekleştirmeyi taahhüt ettiğ i faaliyetleri ve ihtiyaç duyduğ u kaynağ ı, gerekçeleri ve harcama programını da açıkça belirtmek suretiyle açıklamak zorundadır.

Yapılan başvurular üzerine ilgili ajans, yönetmeliğ in 18. maddesi gereğ i, yapılan başvurular üzerinde, son başvuru tarihinden en geç on iş günü içerisinde, başvuru rehberinde talep edilen belgelerin doğ ru, eksiksiz, imzalı, kaş eli ve/veya mühürlü olarak sunulmuş olması ve başvuru sahibinin, ortaklarının ve proje konularının başvuru rehberinde belirtilen kriterlere uygunluğ u gibi hususlar yönünden ön inceleme yapar.

Yapılan bu ön inceleme sonucunda başvuru rehberlerinde ayrıntılarıyla yer alan şekle uygunluk, başvuranın uygunluğ u ve destek konusunun uygunluğ u kriterlerine uymayan başvurular ile başvuru formu ve ekleri haricindeki destekleyici belgeleri eksik olan ancak süre vermenin yararsız olduğ u kesin olarak anlaş ılan başvurular reddedilir. Bunun yanı sıra bu hususların destek sürecinin herhangi bir aş amasında tespit edilmesi halinde de söz konusu projeler reddedilebilir. Başvuru formu ve ekleri haricindeki destekleyici belgeleri eksik olan başvuru sahiplerine beş günü geçmemek kaydıyla ek süre verilir. Bu süre içerisinde söz konusu eksikliklerin giderilememesi halinde bu başvurular değ erlendirmeye alınmaz.

Bağımsız Değerlendiriciler

Yapılan inceleme neticesinde yönetmelikte bahsedilen tüm unsurları taşıdığına karar verilen projeler, bağımsız değerlendirme sürecine alınır ve bu süreçte bağımsız değerlendirici havuzunda bulunan ve ajans tarafından uygun görülen bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirilir.

Bağımsız değerlendiricilerle ilgili bazı standartlar ve kısıtlar getirilmiştir. Buna göre bağımsız değerlendiriciler, alanında en az beş yıllık tecrübeye sahip, teslim edilen projelerin hazırlık veya uygulanma aşamasında görev almamış veya almayacak olan kişi niteliğinde olmalıdır. Ayrıca bu değerlendiriciler, kendileri, eşleri, ortakları, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve kayın hısımları ile sahibi, ortağı, mensubu veya sorumlusu oldukları işletmelere ve kuruluşlara ilişkin projeleri değerlendiremezler.

Ajanslar, proje değerlendirmesi için bağımsız değerlendirici görevlendirileceğini ve bağımsız değerlendiricilerde aranacak özellikleri ilan yoluyla duyurur. Ayrıca Destek Yönetimi Kılavuzunda belirtilen belgeleri isteyerek başvuruları alır. Başvurular, genel sekreterce ve aralarında hiyerarşik yönetim bağı bulunmayan en az üç uzmandan oluşturulacak bir seçim komisyonu marifetiyle değerlendirilir ve karara bağlanır. Değerlendiricilerin konuyla ilgili uzmanlık ve tecrübeleri, sunacakları detaylı özgeçmişlerinin incelenmesi ve gerekli görüldüğünde yüz yüze görüşme, telefon veya video konferans gibi mülakat yöntemleri yoluyla tespit ve tayin edilir. Bağımsız değerlendirici olarak çalıştırılması uygun görülenlerin listesi seçim komisyonunun görüşleri doğrultusunda genel sekreterce onaylanır.

Bağımsız değerlendiriciler ile ajans arasında; işin tanımını, süresini, tarafsızlık ve gizlilik esaslarını, çalışma koşullarını ve kamu dışı personel ise kendilerine ödenecek ücret ve benzeri hususları içeren sözleşme yapılır ve çalışma ilkeleri bu sözleşme çerçevesinde yürütülmektedir.

Bağımsız değerlendiricilerin her biri, bir proje teklif çağrısı döneminde en fazla yirmi beş ve bir günde en fazla üç proje teklifi değerlendirebilir. Bağımsız değerlendiricilerin kimliğine ve bunların değerlendirdikleri projelere ilişkin bilgiler gizli

tutulmaktadır. Buna uymayanlar hakkında gerekli hukuki, cezai ve disiplin işlemleri öngörülmüştür.

Değerlendirme Komitesi

Her proje teklif çağrısı için yükseköğretim kurumları öğretim elemanları ile kamu kurum ve kuruluşları personeli arasından kendi istekleri ve kurumlarının muvafakatiyle ajans tarafından görevlendirilen alanında en az yedi yıllık tecrübeye sahip, en az beş üyeden ayrı bir değerlendirme komitesi oluşturulmakta ve bu komite, bağımsız değerlendiriciler tarafından gerçekleştirilen değerlendirmeler üstünde gerekli kontrolleri yaparak görüş oluşturmakta ve bunları raporlamaktadır ve komite başkanı, üyeler arasından genel sekreter tarafından görevlendirilmektedir. Komitenin sekretarya işleri, ajans personeli tarafından yürütülmektedir. Değerlendirme komitesi üyeleri; kendileri, eşleri, ortakları, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve kayın hısımları ile sahibi, ortağı, mensubu veya sorumlusu oldukları işletmelere ve kuruluşlara ilişkin projeleri değerlendiremezler.

Yönetmeliğe göre, değerlendirme komitesi üyeliği için adaylar, genel sekreterlikçe ilgili kurumlara gönderilen görevlendirme talepleriyle tespit edilir ve bağımsız değerlendiricilerin seçim usulüyle seçilir. Ajans, kurumlara gönderdiği görevlendirme talebinde, değerlendirme sürecinin yaklaşık takvimini ve adaylardan istenen nitelikleri belirtir. Seçim komisyonunca uygun görülen üyeler ajansın ilgili kurumlarına yapacağı bildirim ile komite çalışmalarının yapıldığı tarihlerde değerlendirme işinde görevli sayılırlar. Değerlendirme komitesine seçilen üyelere ait bilgiler de paydaş veri tabanına güncel olarak kaydedilir. İhtiyaç duyulması halinde, ajans dışından, konu ile ilgili ancak bağımsız değerlendirici olmayan başka uzmanlar da, çalışmanın gizliliği ve tarafsızlığına zarar vermemek kaydıyla, istişari amaçla değerlendirme komitesine çağrılabilir.

Ajans, değerlendirme komitesi ile, işin niteliği, tanımı, süresi gibi temel esasları içeren bir sözleşme yaparak, komite ile olan ilişkisini bu sözleşme çerçevesinde yürütmektedir Değerlendirme Komitesi çalışmalarında ve kararlarında bağımsızdır. Bağımsız değerlendiriciler, değerlendirme komitesinin üyeleri olamazlar. Ancak, değerlendirme komitesi gerekli gördüğü hallerde incelediği projeye ilişkin olarak, ilgili

bağımsız değerlendiricileri bilgi almak üzere komite çalışmalarına davet edebilirler. Bu durumda bağımsız değerlendiriciler, haklı bir mazeret olmadıkça söz konusu toplantıya katılmak zorunda olup, bağımsız değerlendiricilerin imzalayacağı iş tanımında bu hususa yer verilir. İlgili proje teklif çağrısı sonucunda desteklenen projelerin izlemesinde görev almayacak ajans uzmanları ile gerekli gördüğünde Bakanlık uzmanları, değerlendirme sürecinin adilliğine, şeffaflığına, kullanılan değerlendirme kriterlerine ve izlenen usule ilişkin olarak gerektiğinde bilgi vermek ve açıklamalarda bulunmak üzere, değerlendirme komitesi çalışmalarına gözlemci olarak katılabilir (DPT, 2006).

Değerlendirme Süreci

Bağımsız değerlendiriciler, proje tekliflerine ilişkin değerlendirmeleri ajans tarafından kendilerine tahsis edilen yerde ve ajansın gözetimi altında, tarafsızlık ve gizlilik esası doğrultusunda kapalı oturumlarda Destek Yönetimi Kılavuzu ve başvuru rehberinde belirlenen değerlendirme usulleri ve kriterleri doğrultusunda tarafsız bir biçimde yaparlar.

Her bir proje başvurusu, birbirinden habersiz olarak iki bağımsız değerlendirici tarafından değerlendirilir ve bütün başvuruların değerlendirilmesi, ön incelemenin tamamlandığı tarihten itibaren en geç dört hafta içerisinde sonuçlandırılır. Tarafsızlığın sağlanması amacıyla başvuru evrakı, başvuru sahibinin kimlik ve iletişim bilgilerinin bağımsız değerlendiriciler tarafından görülmesini mümkün olduğunca engelleyecek şekilde hazırlanır ve değerlendiricilere teklifin bir kopyası imza karşılığı verilir (DPT, 2006).

Bağımsız değerlendiriciler, başvuru formunda belirtilen kriterler doğrultusunda hazırlanmış ve her bir bölüm için tavan puanları belirlenmiş değerlendirme formlarını kullanarak, teklifleri toplam yüz puan üzerinden, tamsayı şeklinde puanlamak suretiyle değerlendirir.

Başarılı projelerin sıralaması, birbirinden habersiz iki bağımsız değerlendiricinin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalamasının alınması suretiyle hesaplanır. İki değerlendiricinin vermiş olduğu puanlar arasında on beş ve üzeri puan farkı olması veya bir değerlendiricinin eşik değerinin altında, diğerinin ise eşik değerinin üzerinde puan

vermesi halinde, teklif tekrar değerlendirilmek üzere üçüncü bir bağımsız değerlendiriciye incelenmek üzere gönderilir. Bu kez, başarı sıralamasında üçüncü değerlendirme puanı ile bu puana en yakın değerlendirme puanının aritmetik ortalaması esas alınır. Üçüncü değerlendirme puanının diğer iki değerlendirme puanına olan farkının birbirine eşit olması halinde hangi puanın esas alınacağına Değerlendirme Komitesi karar verir.

Değerlendirmeler yapıldıktan sonra tüm puanlar verildikten sonra projelerin aldığı puanlar, en yüksek puanı alan tekliften başlayarak sıralanır. Yapılan puanlamada altmış beş ve üzerinde puan alan başvurular başarılı projeler olarak listelenir. Eşit puan alan başvurular bakımından; söz konusu mali destek programında aynı yararlanıcı tarafından sunulan tek proje başvurusu niteliğinde olanlar, bu hususta eşitlik olması halinde mali ve operasyonel kapasite ve ilgililik bölümlerinden alınan puanların ortalaması en yüksek olanlar dikkate alınır, bu hususta da eşitlik olması halinde başvuru tarihi ve saati esas alınır. Eşik değeri aşan ancak bütçe kısıtı nedeniyle ilk aşamada desteklenemeyecek olan projeler için yedek liste oluşturulur. Finansman imkanları nispetinde desteklenmeye değer yeterli sayıda proje bulunmadığı değerlendirme komitesi raporu ile tespit edilmesi durumunda, genel sekreter ilgili çağrının artan bütçesini, kabul edilebilir yeterli başvurusu ve projesi olan başka çağrılara aktarma konusunda yetkilidir.

Değerlendirme komitesi, bütün tekliflerin bağımsız değerlendiriciler tarafından incelenmesi ve puanlanmasını müteakip, yapılan değerlendirme çalışmalarını inceleyerek tavsiyelerini oluşturur.

Değerlendirme komitesi, tekliflerin sıralamasını bağımsız değerlendiricilerin puanlamaları doğrultusunda onaylayabileceği gibi yapmış olduğu incelemelerde, bağımsız değerlendiricilerin kararlarına katılmadığı teklifleri, gerekçesini açıkça belirtmek ve bunu çalışmasının sonunda genel sekreterliğe raporlamak şartıyla yeniden de değerlendirebilir. Değerlendirme komitesi tarafından yapılan bu değerlendirmede, söz konusu proje teklifleri iki komite üyesi tarafından değerlendirilir ve bağımsız değerlendiriciler tarafından yapılan değerlendirme aşamasında uygulanan kurallar kıyasen uygulanır.

Değerlendirme komitesi, buna ilişkin çalışmasını maksimum üç hafta içerisinde tamamlar ve destek sağlanmasını tavsiye ettiği sıralı başarılı projeler listesini ve eşik değeri aşan ancak bütçe kısıtı nedeniyle desteklenmesi ilk aşamada mümkün olmayan yedek başarılı proje listesini yönetim kurulunun onayına sunulmak üzere, Genel Sekreterliğe gönderir ve bu liste genel sekreterce, kendi görüşü de eklenmek suretiyle, yönetim kurulunun onayına sunulur.

Yönetim kurulu, kendisine sunulan proje listesindeki bütçe miktarlarıyla ilgili değişiklik yapma hakkına haiz olmadığı gibi listeye yeni proje ekleme konusunda da herhangi bir yetkisi yoktur. Fakat bazı durumlarda projelerin, teklif edilen listeden çıkarılması mümkündür. Değerlendirmenin tarafsızlığı ve tutarlılığını, projelerin birbirleriyle tamamlayıcılığını ya da bölgenin mekânsal ve sektörel öncelikleri dikkate alınarak ve gerekçesini açıkça belirtilmek suretiyle böyle bir tasarrufta bulunması mümkündür. Böylece, çıkarılan proje bütçesini aşmamak üzere, puan sıralamasına göre en yüksekte başlamak üzere yedek listeden asıl listeye proje dahil edilir. Ayrıca Yönetim Kurulu, aynı proje veya faaliyet için bir defaya mahsus olmak üzere ve gerekçesini açıkça belirtmek şartıyla, genel teknik değerlendirmesi bakımından tereddüt duyduğu listedeki projelerle ilgili olarak değerlendirme komitesinden, bütçe miktarları üzerinde tereddüt duyduğu listedeki projelerle ilgili olarak ise genel sekreterden yeniden değerlendirme yapılmasını isteme yetkisine sahiptir. Yönetim kurulu tarafından desteklenecek nihai listenin oluşturulması sırasında, bu proje veya faaliyetler hakkında yapılan bu son değerlendirmeler dikkate alınır.

Yönetim kuruluna sunulan başarılı proje listesi ile bu listeden yönetim kurulu tarafından çıkarılan projelerin isimleri ve bunlara ilişkin yönetim kurulu toplantı tutanakları, toplantı tarihinden itibaren en geç bir hafta içerisinde Bakanlığa gönderilir. Yönetim kurulu onayını müteakip, ajansın proje teklif çağrısı dönemi bütçesinde öngörülen destek ödeneği ile sınırlı olmak üzere, ajans tarafından listedeki projelere mali destek verilir ve desteklenecek proje listesinin ajansın ve Müsteşarlığın internet sitesi aracılığıyla ilan edilmesi sağlanır. Buna ilave olarak destek almaya hak kazanan başvuru sahiplerine yazılı olarak bildirimde bulunularak sözleşme imzalanmaya davet edilir.

Projelere ilişkin değerlendirme çalışmalarının tamamı, desteklenecek proje listesinin elektronik ortamda ilan edilmesine kadar gizlilik içerisinde yürütülür. Bu yükümlülüğe uymayanlar hakkında gerekli hukuki, cezai ve disiplin hükümlerin uygulanacağı kararlaştırılmıştır.

Başvuruların gerek incelenmesi gerek değerlendirilmesi ve gerekse duyurulması sürecinde gizli bilgiler elde etmeye, rekabet koşullarına aykırı anlaşmalar yapmaya ya da bağımsız değerlendiricileri, değerlendirme komitesi üyelerini, ajansın yönetim ve karar organlarında görevli kişileri etkilemeye dönük herhangi bir teşebbüste bulunan başvuru sahiplerinin başvuruları reddedilir, bunlarla sözleşme yapılmaz, yapılan sözleşmeler feshedilir ve verilen desteklerin geri alınması yoluna gidilir. Bunun yanı sıra bu tür davranışları tespit edilen başvuru sahipleri beş yıl süreyle ajans tarafından sağlanan desteklerden yararlandırılmaz ve bunlar hakkında gerekli hukuki ve cezai işlemler yapılır.

Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği gereği, yönetim kurulu yeleri, kendileri, eşleri ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarını doğrudan ilgilendiren projeler ile sahibi ya da ortağı oldukları ticari işletmelere ilişkin görüşmelere ve oylamalara katılamaz. Bunun dışında, yönetim kurulu yeleri, temsilcisi oldukları kurum veya kuruluş tarafından doğrudan sunulan projeler hakkında yapılacak oylamalara da katılamazlar ve görüş bildiremezler. Aksi yönde davrananlar, ajansın bu nedenle uğradığı her türlü zarardan sorumludur ve bu kişiler hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunulur (DPT, 2006).

1.1.2.4.5. Kalkınma Ajanslarının Sayısal Görünümü

Türkiye genelinde toplam 26 bölge kalkınma ajansı bulunmakta olup, bu kurumlarda 26 genel sekreter, 772 uzman personel, 146 destek personeli olmak üzere toplam 944 çalışan bulunmaktadır.

Kurulu Bulunan Ajansların Görünümü					
	Kalkınma Ajansı	Ajans İsim Kısaltması	Merkez	Bölge Kodu	İller
1	Ahiler Kalkınma Ajansı	AHIKA	Nevşehir	TR71	Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Nevşehir
2	Serhat Kalkınma Ajansı	SERKA	Kars	TRS2	Ağrı, Ardahan, Iğdır, Kars
3	Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı	DAKA	Van	TRB2	Bitlis, Hakkari, Muş, Van
4	Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı	OKA	Samsun	TR83	Amasya, Çorum, Samsun, Tokat
5	Mevlana Kalkınma Ajansı	MEVKA	Konya	TR52	Karaman, Konya
6	Trakya Kalkınma Ajansı	TRAKYA	Tekirdağ	TR21	Edirne, Kırklareli, Tekirdağ
7	Fırat Kalkınma Ajansı	FKA	Malatya	TRB1	Bingöl, Elazığ, Malatya, Tunceli
8	Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı	DOKA	Trabzon	TR90	Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon
9	İpekyolu Kalkınma Ajansı	İKA	Gaziantep	TRC1	Adıyaman, Gaziantep, Kilis
10	Karacadağ Kalkınma Ajansı	KARACAD AĞ	Diyarbakır	TRC2	Diyarbakır, Şanlıurfa
11	İstanbul Kalkınma Ajansı	İSTKA	İstanbul	TS10	İstanbul
12	Doğu Marmara Kalkınma Ajansı	MARKA	Kocaeli	TR42	Bolu, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova
13	Bursa, Bilecik, Eskişehir Kalkınma Ajansı	BEBKA	Bursa	TR41	Bilecik, Eskişehir, Bursa

14	Güney Ege Kalkınma Ajansı	GEKA	Denizli	TR32	Aydın, Denizli, Muğla
15	Güney Marmara Kalkınma Ajansı	GMKA	Balıkesir	TR22	Balıkesir, Çanakkale
16	Dicle Kalkınma Ajansı	DİKA	Mardin	TRC3	Batman, Mardin, Şırnak, Siirt
17	Kuzeydoğu Anadolu Kalkınma Ajansı	KUDAKA	Erzurum	TRA1	Bayburt, Erzincan, Erzurum
18	Çukurova Kalkınma Ajansı	ÇKA	Adana	TR62	Adana, Mersin
19	Orta Anadolu Kalkınma Ajansı	ORAN	Kayseri	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat
20	İzmir Kalkınma Ajansı	İZKA	İzmir	TR31	İzmir
21	Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı	BAKKA	Zonguldak	TR81	Bartın, Karabük, Zonguldak
22	Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı	BAKA	Isparta	TR61	Antalya, Burdur, Isparta
23	Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı	DOĞAKA	Hatay	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
24	Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı	KUZKA	Kastamonu	TR82	Çankırı, Kastamonu, Sinop
25	Ankara Kalkınma Ajansı	ANKARA	Ankara	TR51	Ankara
26	Zafer Kalkınma Ajansı	ZAFER	Kütahya	TR33	Afyonkarahisar, Kütahya, Manisa, Uşak

Ajans İnsan Kaynaklarının Görünümü	
Genel Sekreter	26
Ajans Personeli (Uzman)	772
Ajans Personeli (Destek)	146
Toplam Personel	944

1.2. AMAÇ

Bu araştırmanın en temel amacı BKA'ların yapısal avantajlarını ve sorunları ile potansiyel bir yönetim modeli olup olamayacağı mülki idare amirleri ve ajan personeli görüşlerine göre değerlendirmektir. Bu temel amacın yanında aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır:

Mülki İdare Amirleri ve ajans çalışanlarının,

1. BKA'ların yapısına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Ajansların kalkınma olgusuyla ilişkisi ve kalkınma olgusu üzerine görüşleri nelerdir?
3. BKA'ların siyasal yapı ile ilişkisine dönük görüşleri nelerdir?
4. BKA'ların başarılı ve başarısız olduğu alanlara ilişkin algı nasıldır?
5. BKA'ların mevcut merkezi yapı ve onun taşra uzantılarıyla olan ilişkisi üzerine algı nasıldır?
6. BKA'ların alternatif kalkınma modeli olabilmesi konusunda katılımcılar ne düşünmektedir?
7. Ajansların karar organlarında atanmış ve seçilmiş kişilerin bulunması nasıl algılanmaktadır?
8. Ajans çalışanlarının özlük haklarının bir motivasyon unsuru olarak görülmesi konusunda ne düşünülmektedir?
9. Ajans insan kaynakları politikasına ilişkin görüşler nelerdir?
10. Ajansların bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması üzerine etkilerine ilişkin görüşler nelerdir?

1.3. ÖNEM

Altmışlı yıllarla birlikte planlı toplum kalkınması modelinin benimsenmesine koşut olarak çok farklı kalkınma modelleri benimsenmiş ve uygulanmıştır. Ancak yıllar içinde sistematik bir yaklaşımdan uzak, sağlıklı ve planlı bütçe imkânından yoksun olan bu kurumlar genellikle işlevsiz kalmışlardır. 5449 sayılı Kanun ile birlikte BKA'ların işlevsel hale getirilerek kalkınma alanına ilişkin açmazların giderilmesi amaçlanmıştır. Bu düzenleme sonucu yeni bir kimlikle ortaya çıkan ve dönemin hükümetinin en önemli projelerinden birisi olarak lanse edilen BKA'lar oldukça büyük kaynaklarla hizmet

sunmaya başlamış ve yeni yaklaşım ve metotlar, adı geçen bu kurumları hiç olmadığı kadar ülke gündemine taşımıştır.

Tez, eski dönemdeki kalkınma faaliyetleri, dönem içerisinde genel bütçeden aktarılan kaynaklar, bu kaynakların yatırıma dönüşebilme potansiyelleri gibi olgular ışığında katılımcıların algıları bağlamında eski sistemle karşılaştırmalı analizini yapacaktır. Böylece bu çalışma, bir yandan yeni yapılanmanın avantajlarını ortaya koymayı ve sistemin sağlıklı çalışıp çalışmadığının fotoğrafını çekmeyi amaçlarken öte yandan sistemin açmazlarına sunduğu reçetelere odaklanmaktadır.

Tez, 5449 sayılı yasanın çıkması ile birlikte, bir yandan yeni bir yapının inşa edildiğini ortaya koyarken diğer yandan da yeni yapılanmanın ve BKA'lara ilişkin yapılan düzenlemelerin çok önemli bazı sorunları da beraberinde getirdiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Ajans yönetim kurulu ve diğer karar organlarına dahil edilen yeni yapının siyasallaşmaya yol açıp açmayacağı

Bu yapının özerk bir yapılanma olarak sunulmasına karşın gerçekte Kalkınma Bakanlığının (Devlet Planlama Teşkilatı) taşra teşkilatları gibi çalışan örgütlenmelere dönüşerek taşra yönetiminde valilik sistemini by-pass eden bir düzenleme olduğu hususlarını göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırma, örneklem olarak hem merkezin taşra teşkilatı temsilcileri konumunda olan mülki idare amirlerinin hem de ajans çalışanlarının algılarını ölçmeyi hedeflemesi yönüyle benzer çalışmalardan ayrılmakta ve bu yönüyle gerek merkezi idarenin konuya ilişkin yaklaşımı gerekse sistem içerisinde önemli rol ve işlevleri olan aktörlerin görüşlerinin saptanması açısından önem arz etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Mülki idare amirleri, ajans genel sekreterleri ve ajans çalışanlarının Bölge Kalkınma Ajanslarına ilişkin algı ve yaklaşımlarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma bir alan araştırmasıdır.

Bilindiği gibi araştırmacının çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve edindiği sonuçları genelleştireceği grup evren olarak adlandırılmaktadır. Tanımlanmış evren, kendisini diğer gruplardan ayıran en az bir özelliğe sahip olmak zorundadır. Evrenin herhangi bir kısıt olmadan belirlendiği tipi ideal evren, belli kısıtlar gözetilerek oluşturulan evren ise gerçekçi evren olarak ifade edilmektedir. Çalışmada, ülke genelinde merkez teşkilatı ile il ve ilçelerde çalışan tüm vali, vali yardımcısı, mülkiye müfettişi ve kaymakamlar ile kalkınma ajanslarında görev yapan genel sekreter, uzman ve destek personel evren olarak belirlenmiştir.

Bir çalışma için seçildikleri büyük grubu yani evreni temsil etme niteliğine sahip olacak şekilde, grup içerisinde belli sayıda denekten oluşan alt elemanlar kümesine *örneklem* denmektedir. Örneklem tasarımı sürecinde araştırmacının evrenini tanımlamak, örneklem çerçevesini belirlemek, örnek büyüklüğü belirlemek ve uygun örneklem tekniğini kullanarak örneği seçmek için gerekli çalışmalara başlanmış ve bu doğrultuda anket online olarak yayınlanmıştır.

Tablo 1 Araştırmanın Evreni

Katılımcı Unvanı	Araştırmanın Evreni	Araştırmaya Katılan	Evrene Ulaşma Oranı (%)
Vali	81	9	11,11
Vali Yardımcısı	455	54	11,86
Kaymakam	857	126	14,70
Mülkiye Müfettişi	177	28	15,81
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	386	24	6,21
<i>Toplam Mülki İdare Amiri</i>	<i>1956</i>	<i>241</i>	<i>12,32</i>
Ajans Genel Sekreteri	26	8	30,76
Ajans Personeli (Uzman)	772	107	13,86
Ajans Personeli (Destek)	146	6	4,1
<i>Toplam Ajans Personeli</i>	<i>944</i>	<i>121</i>	<i>12,81</i>
Genel Toplam	2900	362	12,48

Çalışmada uygun bir örnek kütle için, hem temsil yeteneği sağlayan bir örnek büyüklüğünü, hem de maliyet, zaman ve veri analizi şartlarını dikkate alarak bir dengeye ulaşmak için anket, aktif görevde olan vali, vali yardımcısı, kaymakam, mülkiye müfettişi ve merkez teşkilatında görevli mülki idare amirlerinden oluşan 1956 kişiden müteşekkil meslek grubu Türkiye’de kurulu 26 kalkınma ajansında görev yapan ve 944 kişiden müteşekkil ajans genel sekreterleri, ajans uzman personeli ile destek personeline gönderilmiştir.

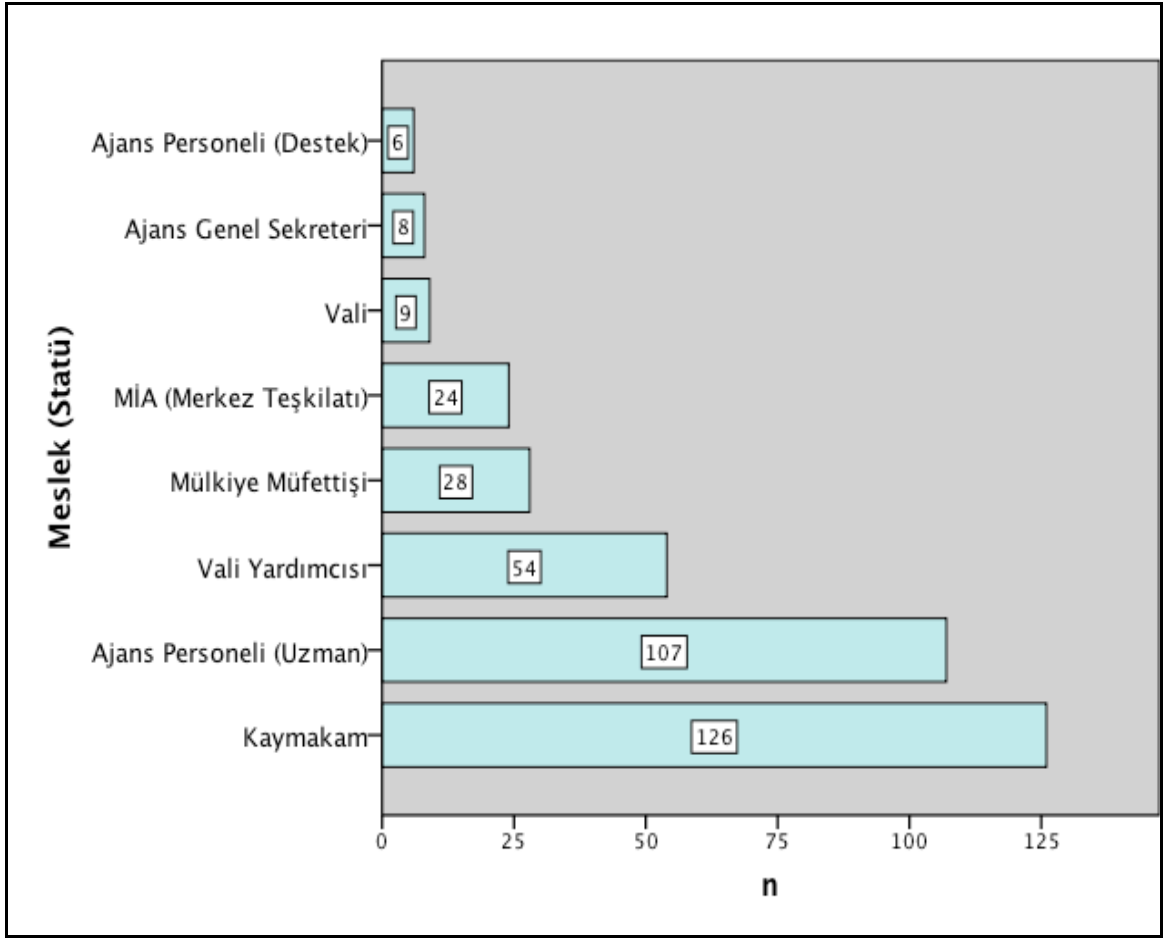
2900 kişiden oluşan evrenin tamamına soru kağıtları online olarak gönderilmiştir. 1952 kişilik mülki idare amirleri evreninde anketini cevaplayan katılımcı sayısı 241 kişi olup, evrene ulaşma oranı % 12,32'dir. 944 kişiden müteşekkil ajans çalışanları evreninde anketini cevaplayan katılımcıların sayısı 121 olup, bu meslek grubu bazında evrene ulaşma oranı ise % 12,81'dir. Toplam 2900 kişilik evrende katılımcı sayısı 362 olup genel olarak evrene ulaşma oranı ise % 12,48 olup, konulan % 10'luk hedefin üzerine ulaşılmıştır.

Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler:

Tablo 2 Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılım

Görev	n	%
Vali	9	2.5
Vali Yardımcısı	54	14.9
Kaymakam	126	34.8
Mülki İdare Amiri(Merkez Teşkilatı)	24	6.6
Mülkiye Müfettişi	28	7.7
Ajans Genel Sekreteri	8	2.2
Ajans Personeli (Uzman)	107	29.6
Ajans Personeli (Destek)	6	1.7
Toplam	362	100.0

Şekil 1 Katılımcıların Görevlerine Göre Görünümü



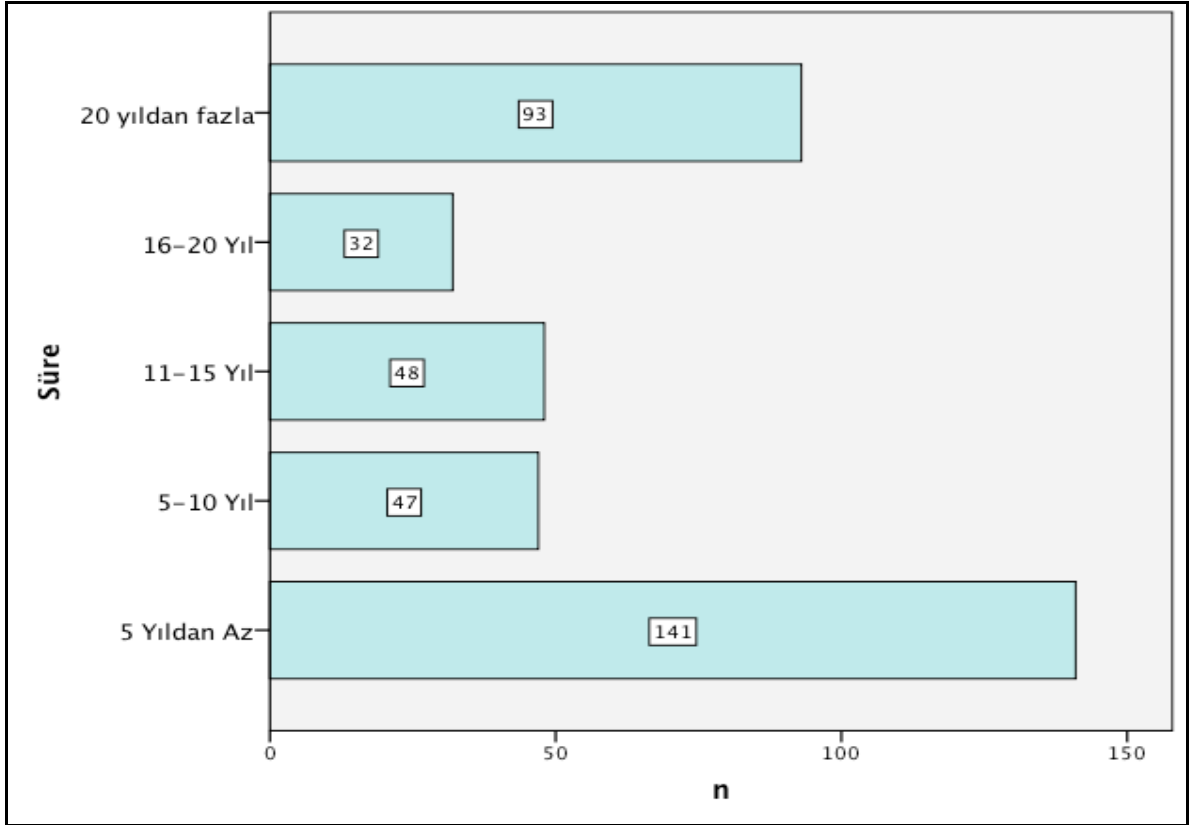
Toplam 362 katılımcının % 66,5'i mülki idare amiri, yaklaşık % 35'i ise ajans çalışanlarıdır. Mülki idare amirlerinin unvanlarına göre dağılımı ise sırasıyla şöyledir: Vali % 2,5, Vali Yardımcısı % 14,9, Kaymakam % 34,8 ve merkez teşkilatında görevli mülki idare amiri ise % 6,6'dır.

Ajans çalışanlarının unvanlarına göre dağılım ise sırasıyla şöyledir: Ajans genel sekreteri % 2,2, Ajans uzman personeli % 29,6 ve ajans destek personeli de % 1,7'dir (Tablo 2).

Tablo 3 Çalışma Sürelerine Göre Dağılım

Hizmet Süresi	n	%
5 Yıldan Az	141	39.1
5-10 Yıl	47	13.0
11-15 Yıl	48	13.3
16-20 Yıl	32	8.9
20 Yıldan fazla	93	25.8
Toplam	361	100.0

Şekil 2 Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Görünümü



Bu önermeye cevap veren toplam 361 kişinin hizmet süresine göre profiline bakıldığında katılımcılar arasında 5 yıldan az hizmet süresi olanların oranının diğerlerine göre en yüksek olduğu (%39,1), ikinci sırada 20 yıldan fazla çalışanların (% 25,8) ve 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip olanların da en düşük orana (% 8,9) sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4 Katılımcıların Meslekleri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkiye Göre Görünümü

Meslek/Süre	n/%	5 Altı	5-10	11-15	16-20	20 üstü	Toplam
Vali	n	0	0	0	0	9	9
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Vali Yard.	n	0	9	6	3	36	54
	%	.0%	16.7%	11.1%	5.6%	66.7%	100.0%
Kaymakam	n	35	32	19	7	32	125
	%	28.0%	25.6%	15.2%	5.6%	25.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	0	1	9	9	5	24
	%	.0%	4.2%	37.5%	37.5%	20.8%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	0	0	10	9	9	28
	%	.0%	.0%	35.7%	32.1%	32.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	5	0	1	0	2	8
	%	62.5%	.0%	12.5%	.0%	25.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	97	3	3	4	0	107
	%	90.7%	2.8%	2.8%	3.7%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	0	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	141	47	48	32	93	361
	%	39.1%	13.0%	13.3%	8.9%	25.8%	100.0%

Katılımcıların mesleki durumlarına göre hizmet sürelerinin karşılaştırılması durumunda şu sonuçlara ulaşılmaktadır:

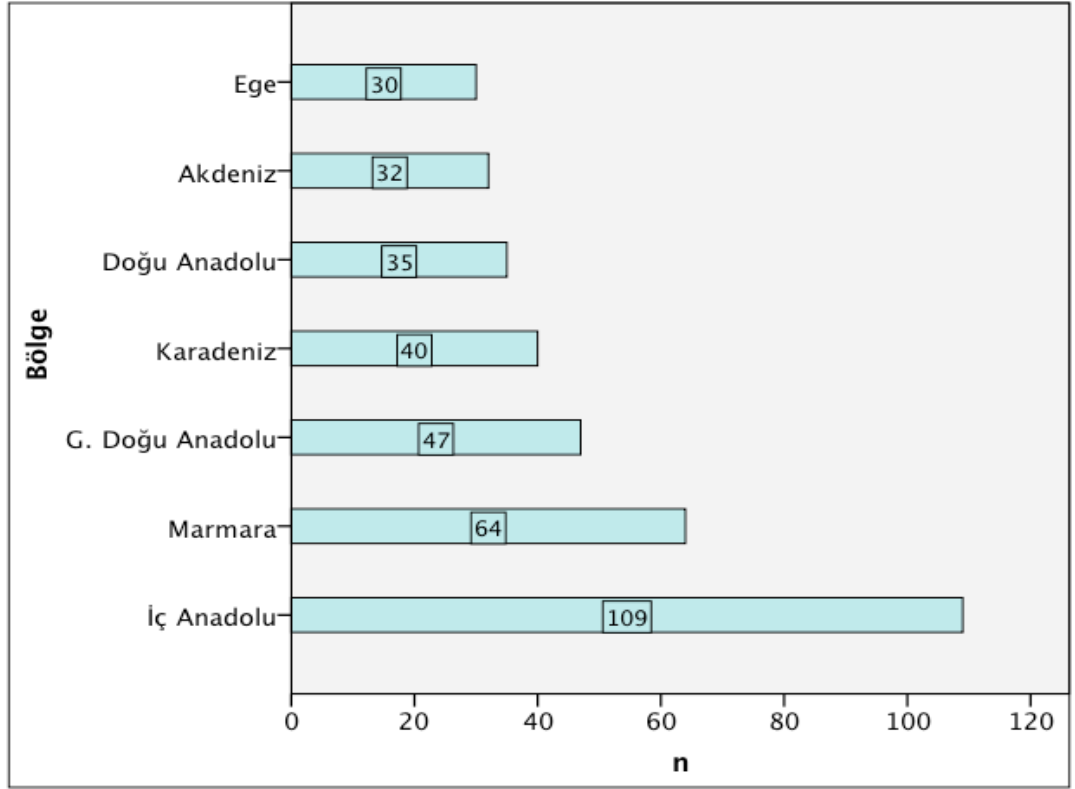
Valilerin tamamının kamu sektöründeki hizmet süresi 20 yıldan fazla iken, Vali Yardımcılarının yarısından fazlasının hizmet süresi 20 yıldan fazla, Kaymakamların ise ağırlıklı olarak 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 20 yıldan fazla süre kümelerinde yer aldıkları görülmektedir. Merkez teşkilatında çalışan mülki idare amirleri ise ağırlıklı olarak 11-15

yıl ile 16-20 yıllık kümelerde yer almaktadır. Ajans çalışanlarının ise ağırlıklı olarak 5 yıldan az görev süresine sahip oldukları bulgulanmıştır. Ancak ajans genel sekreterlerinin %12,5'i 11-15 yıl arasında görev süresine sahip olduklarını, % 25'i ise 20 yıldan fazla görev süresine sahip olduklarını ifade etmeleri tutarsızlık olarak tespit edilmiştir. Zira Türkiye’de ilk ajansın 2007 yılında kurulduğu dikkate alındığında 11 yılın ve 20 yılın üzerinde ajans genel sekreterinin olmasının ihtimal dışında olduğu görülmektedir.

Tablo 5 Katılımcıların Çalıştıkları Bölgelere Göre Görünümü

Bölge	n	%
Doğu Anadolu	35	9.8
G. Doğu Anadolu	47	13.2
Akdeniz	32	9.0
Karadeniz	40	11.2
Marmara	64	17.9
İç Anadolu	109	30.5
Ege	30	8.4
Toplam	357	100.0

Şekil 3 Çalışılan Bölgelere Göre Dağılım

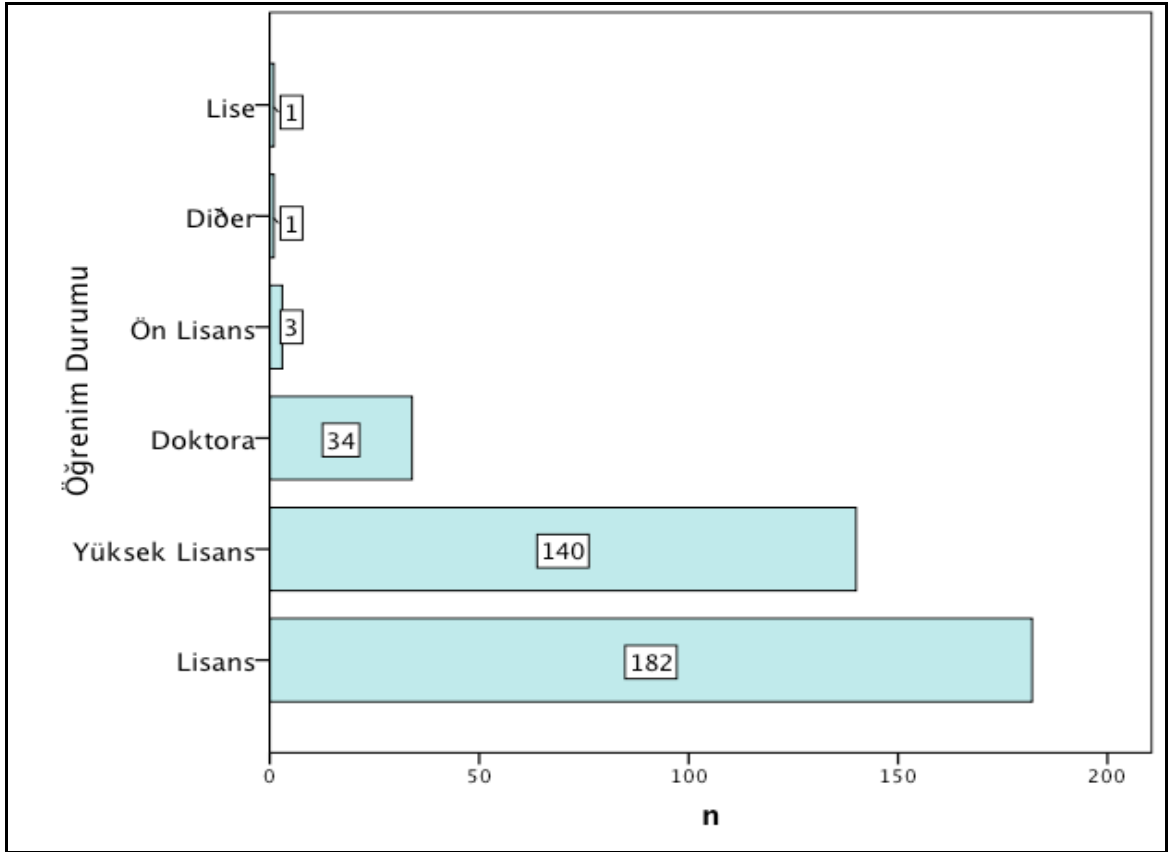


Katılımcıların çalıştıkları bölgelere göre dağılımına bakıldığında, en yüksek katılımın İç Anadolu Bölgesi, en düşük katılımın ise Ege Bölgesinden olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 6 Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü

Öğrenim Durumu	n	%
Lise	1	.3
Ön Lisans	3	.8
Lisans	182	50.4
Yüksek Lisans	140	38.8
Doktora	34	9.4
Diğer	1	.3
Toplam	361	100.0

Şekil 4 Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü

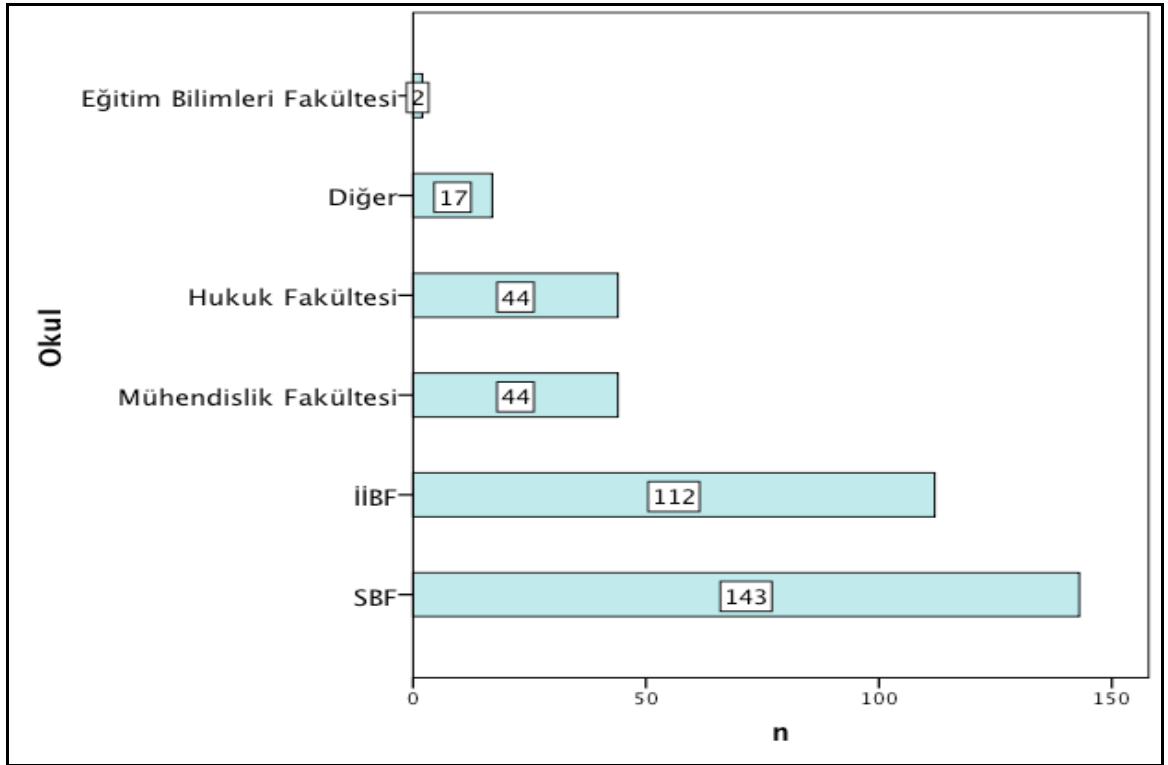


Katılımcıların eğitim profiline bakıldığında yarısının (%50,4) lisans mezunu olduğu, lisans üstü eğitim düzeyine sahip olanların oranının % 48,2 olduğu ve dolayısıyla genel profile bakıldığında katılımcıların neredeyse tamamına yakınının (% 98,6) lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 7 Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Görünümü

Okul	n	%
Hukuk Fakültesi	44	12.2
SBF	143	39.5
İİBF	112	30.9
Mühendislik Fakültesi	44	12.2
Eğitim Bilimleri Fakültesi	2	.6
Diğer	17	4.7
Toplam	362	100.0

Şekil 5 Mezun Olunan Okullara Göre Dağılım



Katılımcılar arasında SBF mezunlarının oranı en yüksek (%39,5), Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının oranı (% 0.6) ise en düşüktür.

2.2. VERİ TOPLAMA ARACI

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket kullanılmıştır. Alan araştırması, çalışmanın hedef kitlesinin araştırmaya daha kolay erişiminin sağlanması, doldurulan anket posta ya da benzer bir yöntemle geri gönderilmesi vb. nedenlerle ortaya çıkabilecek zaman kaybının en aza indirilmesi, verilerin sistemli olarak depolanabilmesi, analize hazır hale getirilebilmesi amacıyla online olarak web üzerinden yapılmış ve bu sorular hedef kitleye web üzerinden iletilmiştir.

Anket, başında demografik bilgilere, devamında Üçlü Likert leğine göre hazırlanmış ve ajanslara ilişkin görüşleri ölçmeye yönelik sorulara ve nihayet son kısımda da yine ağırlıklı olarak Üçlü Likert leğine göre hazırlanmış ajans uygulamalarına ilişkin görüşleri ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan mülki idare amirleri ile ajans personeli anketteki sorulara “katılıyorum”, “katılmıyorum” ve “kararsızım” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Sorular aşağıdaki gibidir:

1. Kalkınma ajanslarının kuruluş sürecine kadar merkezi yönetimce yrütlegelen bölgesel kalkınma çalışmaları başarıya ulaşmamıştır
2. Bölge kalkınma ajanslarının başarısının temel nedeni sahip olduğu esnek yönetim anlayışıdır.
3. 5449 sayılı kanunun anlayışı, siyasal iradenin ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımının bir sonucudur.
4. 5449 sayılı kanun, taşrada valilik sistemini by-pass eden bir düzenleme getirmiştir.
5. Kalkınma ajanslarının Türkiye uygulaması, esinlendiği batı uygulamalarından sapmalar göstermektedir.
6. Ajansların kuruluşunda hükümetlerin siyasal hedefleri açısından kısa vadede sonuç alma isteği belirleyici olmuştur.

7. Ajanslar, neo-liberal politikaların etkisiyle devletin yeniden yapılandırılması ve merkezi üniter devlet yapısının dönüştürülmesi için geliştirilmiş bir mekanizmadır.

8. Ajansların mevcut kurumsal yapısı, kalkınma bakanlığı (DPT)'nin taşra teşkilatı gibi işlev görecektir ve beklenen etkiyi yaratmayacaktır.

9. Ajanslar, ulusal düzeyde yapılagelmekte olan kalkınma anlayışı için alternatif ve güçlü bir çıkış yolu ve modeldir.

10. Ajanslar, merkezi yönetimin etkin olmayan ve ağır işleyen hizmet ve kalkınma anlayışını ortadan kaldırmış, etkili ve hızlı kamu hizmeti sunmaya başlamıştır.

11. Ajansların istihdam rejimleri ve personelin özlük hakları başarıyı olumlu etkileyen bir unsurdur.

12. Yeni ajanslar ve modeller geliştirmek yerine kamunun reorganizasyonu ile daha az maliyetle başarılı kalkınma örgütleri oluşturulabilir.

13. Ajanslar sahip oldukları esnek yönetim anlayışı sayesinde diğer kamu kuruluşlarından daha başarılıdır.

14. Atanmış ve seçilmiş üyeler bir araya getirilerek yerel ve katılımcı bir yönetim modeli geliştirilmiştir.

15. Ajans karar organlarında seçilmiş kişilerin de yer alması katılımcı bir model getirdiği için demokratik bir adımdır.

16. Ajansların karar organlarında seçilmiş kişilere de yer verilmiş olması, ajansların siyasallaşmasına yol açan bir düzenlemedir.

17. Yönetim kurulu başkanlıklarının salt valilerce yürütülmesi, yerel özerklik ve demokratiklik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı bir düzenlemedir.

18. Ajanslar, kalkınmada merkezi yönetimin sakıncalarını ortadan kaldırmak için kurulan ve demokratik yerel niteliği ağır basan kuruluşlardır.

19. Ajans çalışanlarının özlük hakları, kamunun diğer alanlarında çalışan ve aynı işi yapan personel ile mukayese edildiğinde adaletsiz ve dengesiz bir düzenlemedir.

20. Ajans çalışanlarının özlük hakları adil ve dengelidir ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsurudur.

21. Kalkınma ajansları öncesi dönemde gerçekleştirilen bölgesel kalkınma çalışmaları, aşırı merkeziyetçilik nedeniyle başarısız olmuştur.

22. Ajansların bölge ile ilgili araştırma ve planlama çalışmaları bölgelerin potansiyellerini tespit etme ve harekete geçirme açısından önemlidir

23. Genel anlamda zihniyet dönüşümü sağlanamadıkça, ajans benzeri yapılanmalar Türkiye pratiğinde fantezi uygulamalar olarak kalacak ve pratikte yarar sağlamayacaktır.

24. Ajans genel sekreterleri, profesyonel yöneticiler arasından seçilmelidir.

25. Ajans çalışmalarını Türkiye'nin kalkınması için gerekli ve başarılıdır.

26. Ajanslar, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlardır.

27. Ajans uygulaması ile KOBİ'lerin finansman kaynaklarına ulaşması kolaylaşmıştır.

Kişisel bilgiler ve 3 açık uçlu soru ile birlikte toplam 41 maddeden oluşan anket soruları, 3 farklı uzman görüşü alınarak kapsam geçerliği sağlanmıştır.

Anket, <http://www.surveey.com/SurveyGoOn.aspx> adresinden 04.11.2011 tarihinde yayınlanmış, mülki idare sınıfından olan katılımcılara e-icisleri sistemi kullanılarak, ajans çalışanlarına ise yine kurumsal e-posta adresleri üzerinden ulaşılmak suretiyle yukarıda sözü edilen internet linki üzerinden siteye girerek araştırmaya katılmaları temin edilmiştir.

2.3. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma bulguları, SPSS programında analiz edilmiştir. Anketin başında demografik bilgiler, devam eden bölümde kalkınma ajansları ve bu konudaki yasal düzenlemelerle ilgili görüşlere ilişkin yaklaşımlar belirlenmeye çalışılmıştır. Kişisel veriler ve diğer bölümlerde belirtilen alanlara ilişkin görüşler ve bu görüşler arasındaki ilişkiler SPSS programı kullanılarak frekans ve crosstabs (çapraz tablolar) yardımıyla sorgulanmıştır. Soruların çapraz sorgulamaları yapılırken meslek, mezun olunan okul, öğrenim durumu ve hizmet süresi gibi farklı değişkenlerle sorgulanması yapılarak bunlardan anlamlı bir farklılaşma gösterenler vurgulanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada açık uçlu sorular içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Öncelikle araştırmaya katılan mülki idare amirleri ve ajans çalışanlarının açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Dijital ortama aktırılan veriler listelenerek BKA dendiğinde aklına gelen kelimelerin tekrar etme sıklığı belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ YAPI VE KURULUŞ SÜRECİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.1.1. Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısındaki Esnek Yönetim Anlayışı Etmenine İlişkin Bulgular

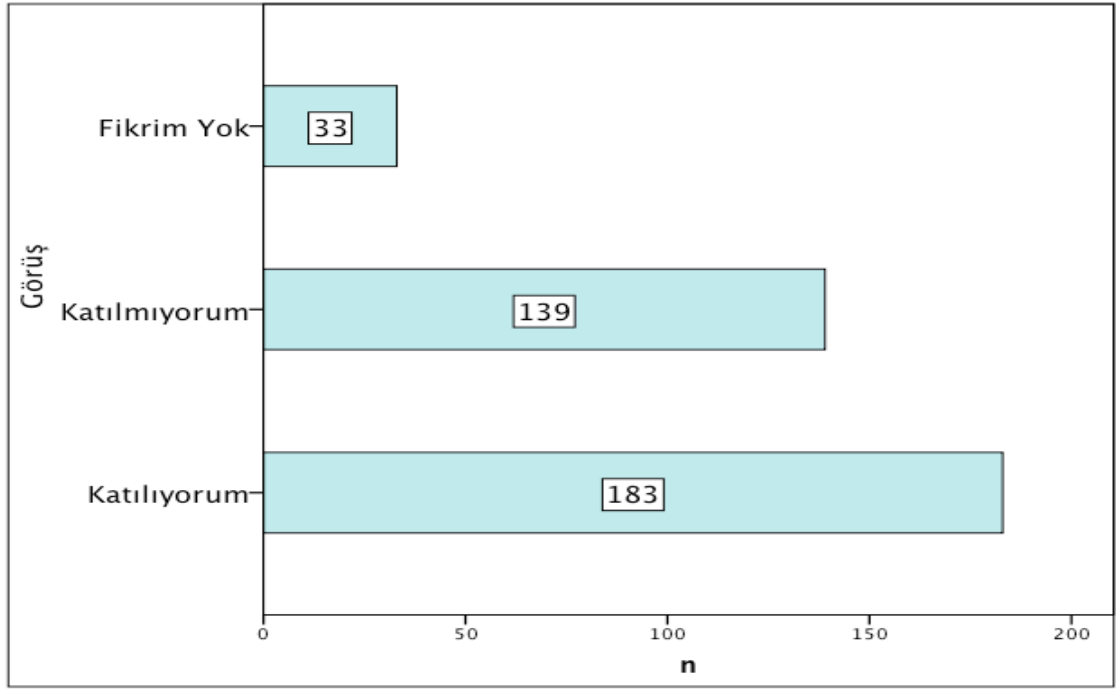
Bu kısımda “Bölge kalkınma ajanslarının başarısının temel nedeni sahip olduğu esnek yönetim anlayışıdır” önermesine ilişkin bulgulara yer verilmiş olup, bu algının meslek, hizmet süresi, çalışılan bölge gibi değişkenlere göre görünümü ele alınmıştır.

Tablo 8 Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışıdır

Görüş	n	%
Katılıyorum	183	51.5
Katılmıyorum	139	39.2
Fikrim Yok	33	9.3
Toplam	355	100.0

Katılımcıların yarısından biraz fazlası (% 51,5) bölge kalkınma ajanslarının başarısının temel nedenini, sahip olduğu esnek yönetim anlayışına bağlarken, % 39,2'sinin ise bu önermeye katılmadığı görülmektedir.

Şekil 6 Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeninin Esnek Yapısı Olduğuna İlişkin Algının Görünümü



Tablo 9 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışdır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş		Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	3	5	0	8
	%	37.5%	62.5%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	19	25	8	52
	%	36.5%	48.1%	15.4%	100.0%
Kaymakam	n	58	51	14	123
	%	47.2%	41.5%	11.4%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	16	4	4	24
	%	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	10	13	4	27
	%	37.0%	48.1%	14.8%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	67	37	3	107
	%	62.6%	34.6%	2.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	3	0	6
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	183	139	33	355
	%	51.5%	39.2%	9.3%	100.0%

Genel olarak katılımcıların yarısından biraz fazlası (% 51,5) bölge kalkınma ajanslarının başarısının temel nedenini, sahip olduğu esnek yönetim anlayışına bağlarken, % 39,2'sinin ise bu önermeye katılmadığı görülmektedir.

Mülki idare amirleri arasında bu önermeye yaklaşımda farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu önermeye bu meslek grupları arasında en yüksek katılım oranı merkez teşkilatında görevli mülki idare amirlerinde görülürken, valilerin yarısından fazlasının (%62,5) ajansların başarısının temel nedeninin sahip olduğu esnek yönetim anlayışı

olduğu yaklaşımına katılmadıkları görülmektedir. Kaymakamların görüşlerinde önemli bir farklılaşma olmadığı görülmekte iken vali yardımcıları ve mülkiye müfettişleri arasında bu önermeye katılmama oranının daha yüksek olduğu ve büyük ölçüde bu iki grubun görüşlerinde paralellik olduğu dikkat çekmektedir.

Ajans genel sekreterlerinin bu önermeye katılım oranı en yüksektir (% 87,5). Genel sekreter dışındaki ajans personelinin yaklaşımlarında da farklılaşma görülmekte, destek personelinin katılma ve katılmama oranları aynı iken, uzman personelin katılma oranının (%62,6) daha fazla olduğu görülmektedir. Bu nerme konusunda kararsız olan grubun daha çok mülki idare amirleri arasında olduğu görülmektedir (Vali Yardımcıları % 15,4, Kaymakamlar % 11,4, merkezde çalışan mülki idare amirleri % 16,7 ve mülkiye müfettişleri % 14,8).

Tablo 10 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışdır” Önermesinin Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Görünümü

Hizmet Süresi/Görüş		Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yıldan Az	n	84	49	7	140
	%	60.0%	35.0%	5.0%	100.0%
5-10 Yıl	n	24	19	3	46
	%	52.2%	41.3%	6.5%	100.0%
11-15 Yıl	n	19	16	11	46
	%	41.3%	34.8%	23.9%	100.0%
16-20 Yıl	n	15	14	2	31
	%	48.4%	45.2%	6.5%	100.0%
20 yıldan fazla	n	41	40	10	91
	%	45.1%	44.0%	11.0%	100.0%
Toplam	n	183	138	33	354
	%	51.7%	39.0%	9.3%	100.0%

Katılımcıların çalışma süreleri ile bu önermeye ilişkin algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında önemli bir farklılaşma olmadığı ve tüm hizmet süresi kategorilerinde katılma oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Katılma oranı hizmet süresi 5 yılın altında olanlarda daha fazla iken katılmama oranının 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip katılımcılar arasında diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hizmet süresi ile bu önermeye ilişkin algı arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Tablo 11 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni, Sahip Olunan Esnek Yönetim Anlayışdır” Önermesinin Çalışılan Bölgelere Göre Görünümü

Bölge/Görüş		Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	21	11	2	34
	%	61.8%	32.4%	5.9%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	35	7	5	47
	%	74.5%	14.9%	10.6%	100.0%
Akdeniz	n	16	12	3	31
	%	51.6%	38.7%	9.7%	100.0%
Karadeniz	n	16	21	3	40
	%	40.0%	52.5%	7.5%	100.0%
Marmara	n	24	34	4	62
	%	38.7%	54.8%	6.5%	100.0%
İç Anadolu	n	52	41	14	107
	%	48.6%	38.3%	13.1%	100.0%
Ege	n	18	9	2	29
	%	62.1%	31.0%	6.9%	100.0%
Toplam	n	182	135	33	350
	%	52.0%	38.6%	9.4%	100.0%

Bölge bazında katılımcıların algısına bakıldığında bu önermeye en yüksek katılma oranının (% 74,5) G. Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmekte iken Marmara ve Karadeniz Bölgesinde bu katılmama oranının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir (Sırasıyla % 52,5 ve % 54,8). Doğu Anadolu ve Ege Bölgesinde çalışan katılımcıların algılarında paralellik olduğu görülmektedir.

3.1.2. Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının Başarıya Ulaşmadığı Savına İlişkin Bulgular

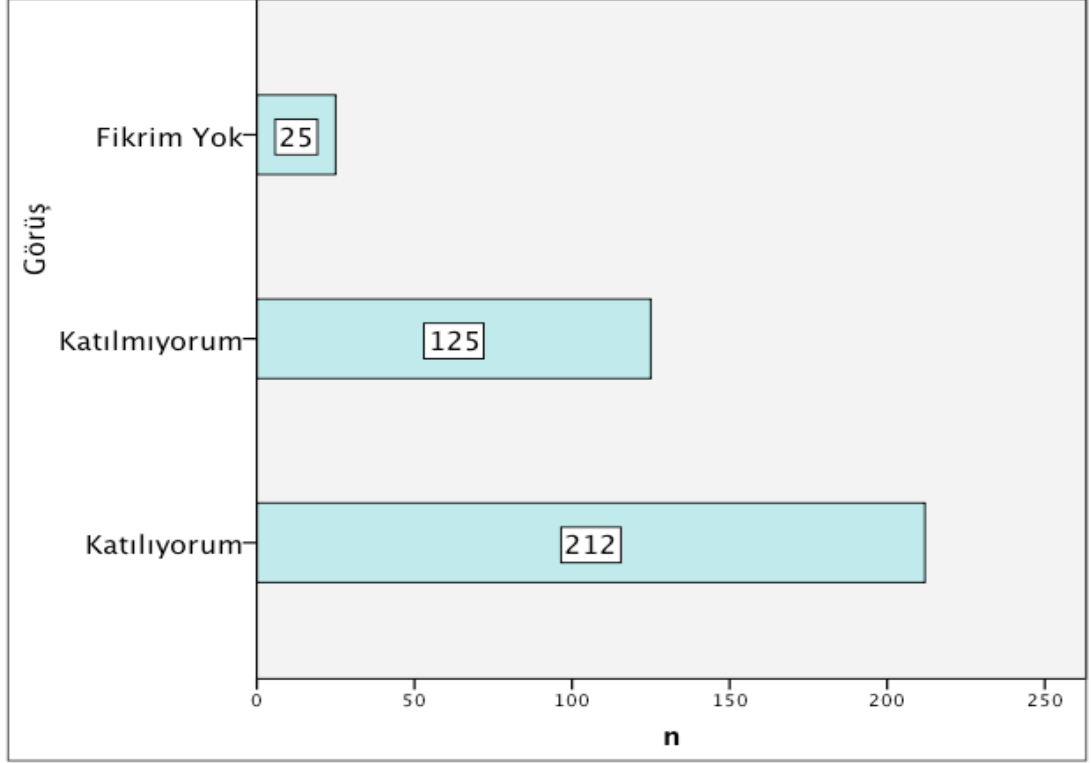
Bu kısımda bölge kalkınma ajanslarının kurulma sürecine kadar, merkezi örgütler ve yapılar tarafından yürütülen bölgesel bazlı kalkınma çalışmalarının başarıya ulaşamadığı savına ilişkin algıları içeren bulgulara ve bu algılamaların meslek, hizmet süresi ve çalışılan bölge gibi değişkinler bazındaki görünümüne yer verilecektir.

Tablo 12 Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşmamıştır

Görüş	n	%
Katlıyorum	212	58.6
Katılmıyorum	125	34.5
Fikrim Yok	25	6.9
Toplam	362	100.0

Katılımcıların yarısından fazlasının (% 58,6) bu algıya katıldığı, % 34,5'inin katılmadığı ve % 6,9'unun ise kararsız olduğu görülmektedir.

Şekil 7 Ajansların Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının Başarıya Ulaşamadığı Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 13 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşmamıştır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Değişkeni ile Olan İlişkisi

Meslek/Görüş	n/%	Katlıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	27	24	3	54
	%	50.0%	44.4%	5.6%	100.0%
Kaymakam	n	68	51	7	126
	%	54.0%	40.5%	5.6%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	20	3	1	24
	%	83.3%	12.5%	4.2%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	13	13	2	28
	%	46.4%	46.4%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	68	27	12	107
	%	63.6%	25.2%	11.2%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	212	125	25	362
	%	58.6%	34.5%	6.9%	100.0%

Tablo 12’de katılımcıların yarısından fazlasının (% 58,6) bu algıya katıldığı, % 34,5’inin katılmadığı ve % 6,9’unun ise kararsız olduğu görülmektedir. Mülki idare amirliği sınıfına mensup kamu görevlilerinin yaklaşımlarında genel anlamda bir paralellik olsa da merkez teşkilatı ve mülkiye müfettişlerinde kısmen farklılaşmanın olduğu dikkat çekmektedir. Merkez teşkilatında görevli mülki idare amirlerinin bu önermeye katılma oranı diğer meslek mensuplarına göre çok yüksek düzeydedir (% 83,3). Mülkiye

müfettişlerinin ise katılma ve katılmama oranları birbirine eşit düzeydedir ve bu meslek grubu içerisinde kararsız kalma oranı itibariyle diğerlerinden çok daha yüksektir (Sırasıyla %46,4 ve % 7,1).

Ajans çalışanlarının algılarında paralellik bulunmakta ve 3 unvan grubu da bu önermeye yüksek düzeyde katıldıklarını ifade etmektedir. Ajans genel sekreterleri ile destek personeli arasında kararsızların oranı sıfır iken bu oran uzmanlar arasında % 11,2'ye ulaşmaktadır.

Tablo 14 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşmamıştır” Önermesine İlişkin Algının Hizmet Süresi Değişkeni ile Olan İlişkisi

Hizmet Süresi/Görüş	n/%	Katlıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yıldan Az	n	93	36	12	141
	%	66.0%	25.5%	8.5%	100.0%
5-10 Yıl	n	20	21	6	47
	%	42.6%	44.7%	12.8%	100.0%
11-15 Yıl	n	32	15	1	48
	%	66.7%	31.3%	2.1%	100.0%
16-20 Yıl	n	18	12	2	32
	%	56.3%	37.5%	6.3%	100.0%
20 yıldan fazla	n	49	40	4	93
	%	52.7%	43.0%	4.3%	100.0%
Toplam	n	212	124	25	361
	%	58.7%	34.3%	6.9%	100.0%

5-10 yıl arası hizmet süresine sahip olan katılımcıların dışında bu önermeye katılma oranı yarıdan fazla iken, bu sınıflandırmadaki katılımcılar arasında diğer gruplarına tersine bu önermeye katılmama oranı (% 44,7), katılma oranından (% 42,6) fazla ve kararsızların oranı da (% 12,8) diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 15 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Çalışılan Bölge Değişkeni ile Olan İlişkisi

Bölge/Düşünce	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	19	13	3	35
	%	54.3%	37.1%	8.6%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	33	12	2	47
	%	70.2%	25.5%	4.3%	100.0%
Akdeniz	n	15	15	2	32
	%	46.9%	46.9%	6.3%	100.0%
Karadeniz	n	21	15	4	40
	%	52.5%	37.5%	10.0%	100.0%
Marmara	n	42	18	4	64
	%	65.6%	28.1%	6.3%	100.0%
İç Anadolu	n	66	35	8	109
	%	60.6%	32.1%	7.3%	100.0%
Ege	n	15	13	2	30
	%	50.0%	43.3%	6.7%	100.0%
Toplam	n	211	121	25	357
	%	59.1%	33.9%	7.0%	100.0%

Bölge Kalkınma Ajanslarının kuruluş sürecine kadar merkezi yönetimce yürütülegelen bölgesel kalkınma çalışmalarının başarıya ulaşamadığı önermesine katılma oranı yaklaşık olarak % 60 civarındadır. Bu önermeye katılmama oranının en yüksek olduğu il Ege Bölgesi, en yüksek katılma oranı ise G. Doğu Anadolu bölgesindedir. Akdeniz bölgesi katılımcılarının katılma ve katılmama oranları eşittir. Kararsızların diğer bölgelere göre görece daha yüksek olduğu bölge ise Karadeniz Bölgesidir.

Tablo 16 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Öğrenim Durumu Değişkeni ile Olan İlişkisi

Öğrenim Durumu/Görüş		Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	105	65	12	182
	%	57.7%	35.7%	6.6%	100.0%
Yüksek Lisans	n	84	43	13	140
	%	60.0%	30.7%	9.3%	100.0%
Doktora	n	22	12	0	34
	%	64.7%	35.3%	.0%	100.0%
Diğer	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	212	124	25	361
	%	58.7%	34.3%	6.9%	100.0%

“Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” önermesinin katılımcıların öğrenim durumları itibariyle görünümüne bakıldığında lisans ve lisans üstü eğitim mezunu olanların yarısından fazlasının bu önermeye katıldığı, ön lisans mezunlarının ise yarısından fazlasının katılmadığı dikkat çekmektedir.

Tablo 17 “Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” Önermesine İlişkin Algının Mezun Olunan Okul Değişkeni ile Olan İlişkisi

Mezun Olunan Okul	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	28	15	1	44
	%	63.6%	34.1%	2.3%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	78	56	9	143
	%	54.5%	39.2%	6.3%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	67	38	7	112
	%	59.8%	33.9%	6.3%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	29	9	6	44
	%	65.9%	20.5%	13.6%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	2	0	0	2
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Diğer	n	8	7	2	17
	%	47.1%	41.2%	11.8%	100.0%
Toplam	n	212	125	25	362
	%	58.6%	34.5%	6.9%	100.0%

“Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütülegelen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları Başarıya Ulaşamamıştır” önermesine Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının tamamı, diğer alan mezunlarının ise yarısından fazlası katılmaktadır. Bu önermeye katılmama oranı SBF mezunları arasında en yüksek (%39,2) iken Eğitim Bilimler Fakültesi mezunları arasında ise katılmama oranı sıfırdır. Diğer alan mezunlarına göre kararsızların en yoğun olduğu grup ise Mühendislik Fakültesi mezunlarıdır.

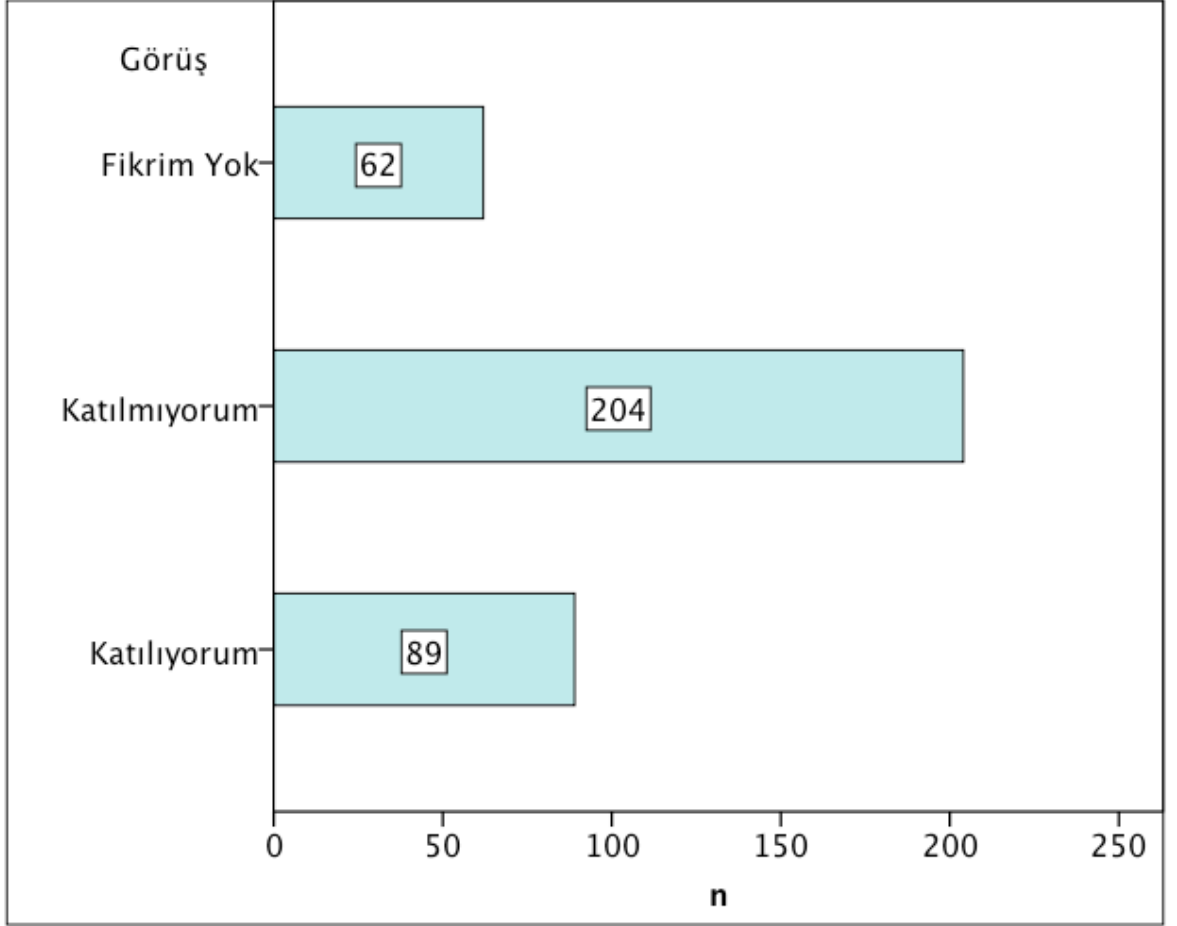
3.1.3 Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımın Sonucu Olduğu Savına İlişkin Bulgular

Bu kısımda bölge kalkınma ajansları modelinin, ajanslara ilişkin mevzuat düzenlemelerini yaparak hayata geçiren siyasal iradenin, ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımının sonucunda ortaya çıkan bir model olduğu varsayımına ilişkin olarak katılımcıların algılarına ilişkin bulgulara ve bu algılamaların farklı değişkenlere göre görünümüne yer verilecektir.

Tablo 18 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır

Görüş	n	%
Katılıyorum	89	25.1
Katılmıyorum	204	57.5
Fikrim Yok	62	17.5
Toplam	355	100.0

Şekil 8 Ajans Modelinin Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıktığı Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Kalkınma ajansları modelinin, siyasal iradenin ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımın bir sonucu olduğuna ilişkin varsayıma, katılımcıların yarısından fazlasının (%57,5) katılmadığı, % 25,1'inin katılmadığı ve geriye kalan kısmının da (% 17,5) kararsız kaldığı görülmektedir.

Tablo 19 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Değişkeni ile Olan İlişkisi

Meslek/Görüş	n/%	Katıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	1	8	0	9
	%	11.1%	88.9%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	17	28	8	53
	%	32.1%	52.8%	15.1%	100.0%
Kaymakam	n	28	77	18	123
	%	22.8%	62.6%	14.6%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	6	16	2	24
	%	25.0%	66.7%	8.3%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	5	21	2	28
	%	17.9%	75.0%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	2	4	1	7
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	26	49	30	105
	%	24.8%	46.7%	28.6%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	1	1	6
	%	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%
Toplam	n	89	204	62	355
	%	25.1%	57.5%	17.5%	100.0%

Genel olarak tüm meslek gruplarının % 57,5’i bu fikre katılmazken, meslek kısmi farklılaşmaların olduğu dikkat çekmektedir. Bu önermeye en yüksek katılmama oranına sahip meslek grubu valilerdir. Mülki idare amirlerinde bu önermeye katılma oranı diğer meslektaşlarına göre görece fazladır (% 32,1). Ajans destek personeli ise bu önermeye katılan % 66,7) tek meslek grubu iken ajans uzman personelinin ise meslek grupları arasında diğer gruplara göre daha fazla kararsız olduğu dikkat çekmektedir (% 28,6).

Tablo 20 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Hizmet Süresi Değişkeni ile Olan İlişkisi

Süre/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yılda Az	n	34	71	33	138
	%	24.6%	51.4%	23.9%	100.0%
5-10 Yıl	n	12	28	6	46
	%	26.1%	60.9%	13.0%	100.0%
11-15 Yıl	n	12	28	8	48
	%	25.0%	58.3%	16.7%	100.0%
16-20 Yıl	n	8	20	2	30
	%	26.7%	66.7%	6.7%	100.0%
20 yıldan fazla	n	23	56	13	92
	%	25.0%	60.9%	14.1%	100.0%
Toplam	n	89	203	62	354
	%	25.1%	57.3%	17.5%	100.0%

Yukarıdaki önermenin katılımcıların çalışma süresi değişkeni ile olan ilişkisine bakıldığında süreye göre bir farklılaşma olmadığı görülmekte ve büyük ölçüde paralellik göstermektedir.

Tablo 21 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Çalıştıkları Bölge Değişkeni ile Olan İlişkisi

Bölge/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	11	16	7	34
	%	32.4%	47.1%	20.6%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	11	24	10	45
	%	24.4%	53.3%	22.2%	100.0%
Akdeniz	n	7	21	4	32
	%	21.9%	65.6%	12.5%	100.0%
Karadeniz	n	12	21	7	40
	%	30.0%	52.5%	17.5%	100.0%
Marmara	n	15	32	16	63
	%	23.8%	50.8%	25.4%	100.0%
İç Anadolu	n	23	69	14	106
	%	21.7%	65.1%	13.2%	100.0%
Ege	n	10	16	4	30
	%	33.3%	53.3%	13.3%	100.0%
Toplam	n	n	199	62	350
	%	%	56.9%	17.7%	100.0%

Katılımcıların çalıştıkları bölge değişkenlerine göre algılarında önemli bir farklılaşma bulunmamaktadır. Tüm bölgelerde çalışan katılımcıların katılmama oranı daha yüksektir. Ege bölgesindeki katılımcıların bu önermeye katılma oranı diğer bölgelerdeki katılımcılara göre daha yüksektir (% 33,3).

Tablo 22 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	1	1	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Lisans	n	53	91	33	177
	%	29.9%	51.4%	18.6%	100.0%
Yüksek Lisans	n	27	89	24	140
	%	19.3%	63.6%	17.1%	100.0%
Doktora	n	8	21	3	32
	%	25.0%	65.6%	9.4%	100.0%
Diğer	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	89	203	62	354
	%	25.1%	57.3%	17.5%	100.0%

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre bu önermeye ilişkin yaklaşımları şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Lisans ve lisans üstü eğitim mezunları, kalkınma ajansları modelinin siyasal iradenin ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımının bir sonucu olduğu savına büyük ölçüde katılmazken, ön lisans mezunlarının algılarında bir farklılaşma olmadığı her üç seçeneği eşit düzeyde cevapladıkları görülmektedir.

Tablo 23 “Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucu Olarak Ortaya Çıkmıştır” Önermesine İlişkin Algının Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına Göre Görünümü

Okul/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	12	25	7	44
	%	27.3%	56.8%	15.9%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	32	89	19	140
	%	22.9%	63.6%	13.6%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	25	68	16	109
	%	22.9%	62.4%	14.7%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	13	14	16	43
	%	30.2%	32.6%	37.2%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	0	2	0	2
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Diğer	n	7	6	4	17
	%	41.2%	35.3%	23.5%	100.0%
Toplam	n	89	204	62	355
	%	25.1%	57.5%	17.5%	100.0%

Katılımcıların mezun oldukları okullara göre ortaya çıkan bulgular şöyledir: Hukuk, SBF, İİBF mezunları büyük ölçüde bu önermeye katılmazken, mühendislik fakültesi mezunlarının cevapları üç seçenekte aşağı yukarı eşit düzeydedir. Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının ise tamamı bu önermeye katılmamaktadır. Diğer okul mezunlarının algısında öteki gruplardan farklılaşma ortaya çıkmakta ve önermeye katılma oranının katılmama oranından daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Kararsızların en yoğun olduğu grup ise mühendislik fakültesi mezunlarıdır.

3.1.4. Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanunun Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirdiği Savına İlişkin Bulgular

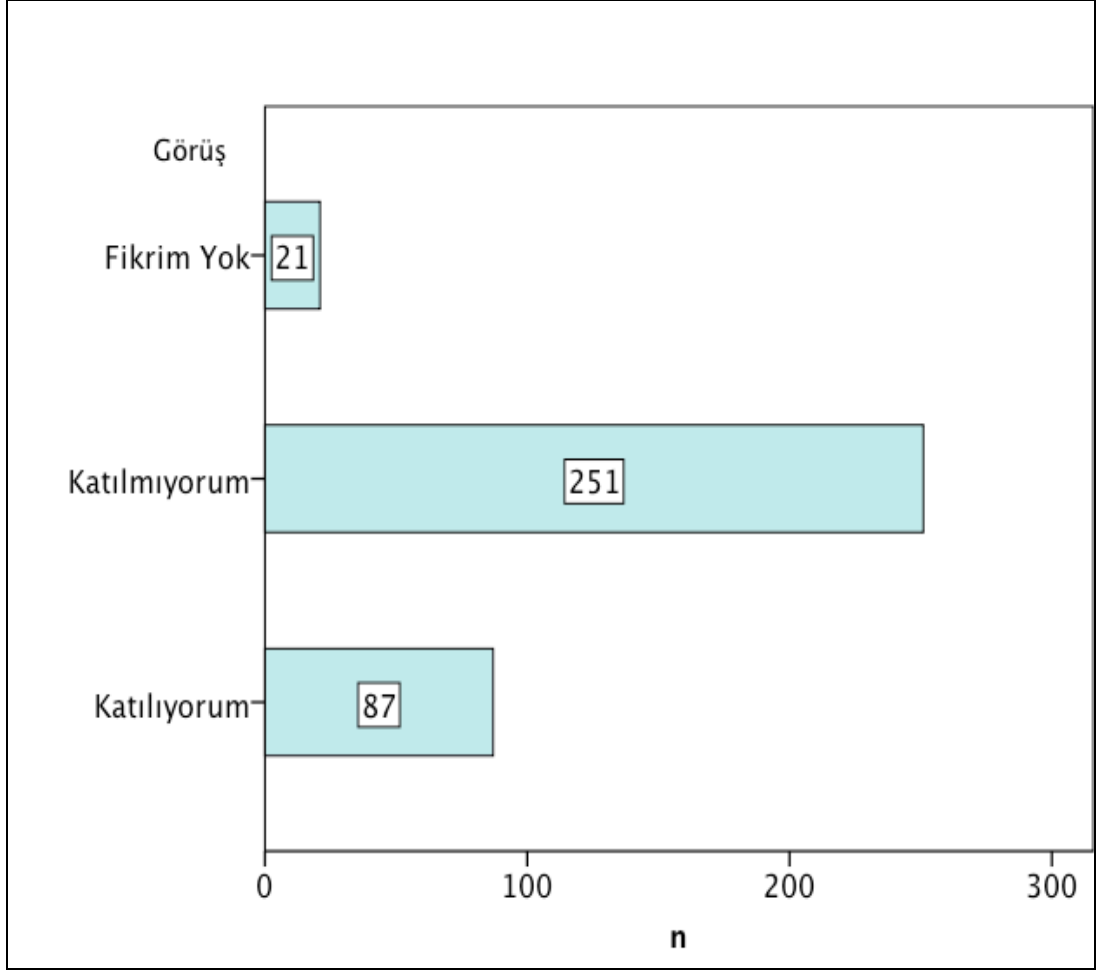
Bu kısımda ajans modeli ve 5449 sayılı Kanunun, Taşrada Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirdiği savına ilişkin bulgulara yer verilecektir.

Tablo 24 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine İlişkin Bulgular

Görüş	n	%
Katılıyorum	87	24.2
Katılmıyorum	251	69.9
Fikrim Yok	21	5.8
Toplam	359	100.0

Katılımcılar bölge kalkınma ajansları ve 5449 sayılı kanunun valilik sistemini by-pass eden bir düzenleme getirdiği fikrine büyük ölçüde katılmamaktadırlar (% 69,9).

Şekil 9 Ajansların Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirdiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 25 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	2	7	0	9
	%	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	20	31	3	54
	%	37.0%	57.4%	5.6%	100.0%
Kaymakam	n	42	77	7	126
	%	33.3%	61.1%	5.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	8	12	3	23
	%	34.8%	52.2%	13.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	10	15	2	27
	%	37.0%	55.6%	7.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	0	8	0	8
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	2	99	5	106
	%	1.9%	93.4%	4.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	1	6
	%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Toplam	n	87	251	21	359
	%	24.2%	69.9%	5.8%	100.0%

Genel olarak katılımcıların yaklaşık olarak % 70’i bu önermeye katılmamaktadır. Mülki İdare Amirleri arasında önemli bir farklılaşma bulunmamasına karşılık bu önermeye en düşük düzeyde katılma oranı valiler iken merkezde görevli mülki idare amirlerinin arasında fikrim yok seçeneğinin seçenlerin diğer meslektaşlarına göre iki kat daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Aynı grubun bu önermeye katılmama oranı da diğer meslektaşlarına göre görece daha azdır. Bu durum, taşrada görev yapan mülki idare

amirlerinin ajans faaliyetleriyle doğrudan temas kurma olanağını elde etmeleri ile açıklanabilir. Ajans insan kaynakları arasında da ciddi bir farklılaşma bulunmaktadır. Ajans genel sekreterlerinin tamamı bu önermeye katılmazken, ajans uzman personelinin neredeyse tamamına yakını katılmamaktadır. Ancak ajans destek personelinin algısında dikkat çekici bir farklılaşma bulunmaktadır. Bu grubun yarısı bu düşünceye katılmakta iken % 33'ü katılmamakta ve yaklaşık olarak % 17'si ise fikrinin olmadığını beyan etmiştir.

Tablo 26 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine Öğrenim Durumuna Göre Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	44	125	12	181
	%	24.3%	69.1%	6.6%	100.0%
Yüksek Lisans	n	28	102	9	139
	%	20.1%	73.4%	6.5%	100.0%
Doktora	n	12	21	0	33
	%	36.4%	63.6%	.0%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	86	251	21	358
	%	24.0%	70.1%	5.9%	100.0%

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu öğrenim durumu itibariyle bakıldığında bu önermeye katılmamaktadır. Lise mezunlarının tamamı bu önermeye katılmazken, ön lisans, lisans ve lisans üstü mezunlarının katılmama oranlarının hemen hemen aynı düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla akademik düzey ile katılma oranı arasında bir ilinti olduğu ifade edilebilir. Diğer kategorisini işaretleyenlerin ise tamamı bu önermeye katılmaktadır.

Tablo 27 “Bölge Kalkınma Ajansları Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşra Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir” Önermesine Mezun Olunan Okula Göre Görünümü

Okul/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	15	25	2	42
	%	35.7%	59.5%	4.8%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	48	85	10	143
	%	33.6%	59.4%	7.0%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	20	88	3	111
	%	18.0%	79.3%	2.7%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	2	39	3	44
	%	4.5%	88.6%	6.8%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	1	1	0	2
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Diğer	n	1	13	3	17
	%	5.9%	76.5%	17.6%	100.0%
Toplam	n	87	251	21	359
	%	24.2%	69.9%	5.8%	100.0%

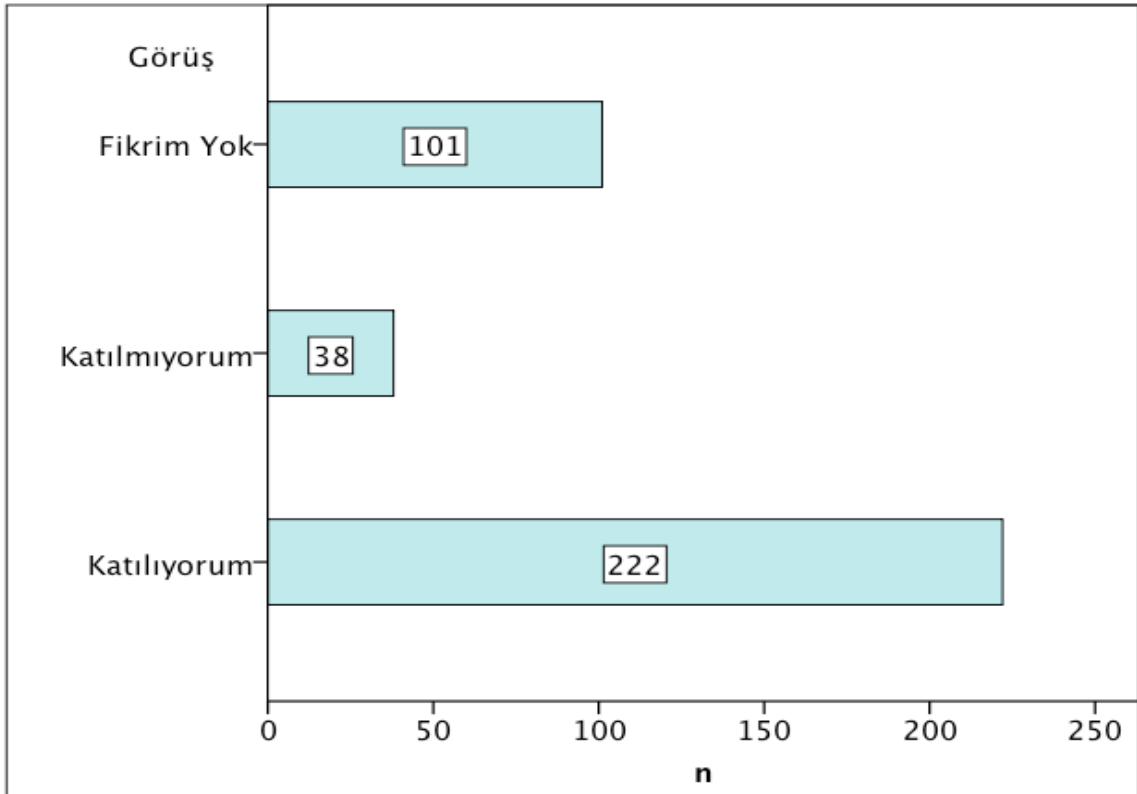
Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının bu önermeye katılma ve katılmama oranları aynı düzeydedir. Hukuk ve SBF mezunlarının bu önermeye katılma ve katılmama oranları da hemen hemen aynı düzeydedir. Bu önermeye en yüksek katılma oranı mühendislik fakültesi mezunları ile diğer okul mezunları arasındadır (Sırasıyla % 88,6 ve % 76, 5).

3.1.5. Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir Savına İlişkin Bulgular

Tablo 28 Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir

Görüş	n	%
Katılıyorum	222	61.5
Katılmıyorum	38	10.5
Fikrim Yok	101	28.0
Toplam	361	100.0

Şekil 10 Ajansların Türkiye Uygulamasının, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Gösterdiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Bu önermeye katılma oranı yarının üzerinde iken fikrim yok seçeneğini işaretleyenlerin de oranı önemli düzeydedir (%28).

Tablo 29 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamındaki Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	7	0	2	9
	%	77.8%	.0%	22.2%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	29	5	20	54
	%	53.7%	9.3%	37.0%	100.0%
Kaymakam	n	69	13	44	126
	%	54.8%	10.3%	34.9%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	11	2	11	24
	%	45.8%	8.3%	45.8%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	16	2	10	28
	%	57.1%	7.1%	35.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	80	13	13	106
	%	75.5%	12.3%	12.3%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	1	6
	%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Toplam	n	222	38	101	361
	%	61.5%	10.5%	28.0%	100.0%

Bu önermeye merkezde görevli mülki idare amirlerinin dışındaki katılımcıların tamamının yarısından fazlası bu önermeye katılmaktadır. Merkezde görevli mülki idare amirlerinin bu önermeye katılma oranı ile çekimser kalma oranı eşittir (% 45,8). Ajans personeli arasında da bu önermeye ilişkin algıda bir farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir. Ajans genel sekreterleri ile uzman personelin bu önermeye katılma oranı bir hayli yüksek ve birbirlerine oldukça yakın iken ajans destek personelinin katılma oranı diğer ajans çalışanlarına göre daha düşüktür.

Tablo 29 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Çalışılan Süre Değişkenine Göre Görünümü

Süre/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yılden Az	n	99	17	24	140
	%	70.7%	12.1%	17.1%	100.0%
5-10 Yıl	n	33	4	10	47
	%	70.2%	8.5%	21.3%	100.0%
11-15 Yıl	n	23	5	20	48
	%	47.9%	10.4%	41.7%	100.0%
16-20 Yıl	n	18	2	12	32
	%	56.3%	6.3%	37.5%	100.0%
20 Yılden fazla	n	48	10	35	93
	%	51.6%	10.8%	37.6%	100.0%
Toplam	n	221	38	101	360
	%	61.4%	10.6%	28.1%	100.0%

Katılımcıların hizmet süresi itibariyle algılarına bakıldığında hizmet süresi en az olanlar ile en fazla olanlar arasında görece bir farkın olduğu dikkat çekmektedir. Hizmet süresi 10 yıla kadar olan katılımcıların bu önermeye katılma oranı bir hayli yüksek iken (%70,7, % 70,2) 20 yıldan fazla hizmet süresine sahip memurlarda ise bu oran yarının çok az üstündedir.11-15 yıllık hizmet süresine sahip grubun ise bu önermeye katılma oranları ile fikrim yok seçeneğini işaretleme oranları arasında benzerlik bulunmaktadır hizmet süresi 16-20 yıl ile 20 yıldan fazla olan katılımcılar, fikrim yok seçeneğini en fazla işaretleyen katılımcılar olarak dikkat çekmektedir. Ancak hizmet süresi ile katılımcıların yaklaşımları arasında doğrudan bir korelasyon kurulamamıştır.

Tablo 30 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Çalışılan Bölge Değişkenine Göre Görünümü

Bölge/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	27	2	6	35
	%	77.1%	5.7%	17.1%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	33	5	8	46
	%	71.7%	10.9%	17.4%	100.0%
Akdeniz	n	13	8	11	32
	%	40.6%	25.0%	34.4%	100.0%
Karadeniz	n	24	4	12	40
	%	60.0%	10.0%	30.0%	100.0%
Marmara	n	40	4	20	64
	%	62.5%	6.3%	31.3%	100.0%
İç Anadolu	n	66	12	31	109
	%	60.6%	11.0%	28.4%	100.0%
Ege	n	14	3	13	30
	%	46.7%	10.0%	43.3%	100.0%
Toplam	n	217	38	101	356
	%	61.0%	10.7%	28.4%	100.0%

Katılımcıların çalıştıkları bölgelere göre algılarında da kısmi farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Akdeniz ve Ege bölgesinin dışındaki tüm bölgelerde bu önermeye katılma oranı yarıdan fazla iken bu iki bölgede bu katılma oranı yarının altında ve çekimsiz kalma oranı da diğer gruplara göre daha yüksektir.

Tablo 31 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Türkiye Uygulaması, Esinlendiği Batı Uygulamalarından Sapmalar Göstermektedir” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	0	2	3
	%	33.3%	.0%	66.7%	100.0%
Lisans	n	113	13	55	181
	%	62.4%	7.2%	30.4%	100.0%
Yüksek Lisans	n	87	19	34	140
	%	62.1%	13.6%	24.3%	100.0%
Doktora	n	20	6	8	34
	%	58.8%	17.6%	23.5%	100.0%
Diğer	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Toplam	n	n	38	101	360
	%	%	10.6%	28.1%	100.0%

Lise ve diğer okul mezunlarının tamamı fikrim yok seçeneğini seçmiş, ön lisans mezunlarının ise bu önermeye çekimsiz kalma oranı % 60,7’dir. Lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının ise yarısından fazlası bu önermeye katılmaktadır. Bu önermeye katılmama oranı lisans düzeyinden doktora kademeli olarak doğru artmaktadır.

3.1.6. Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteğinin Belirleyici Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

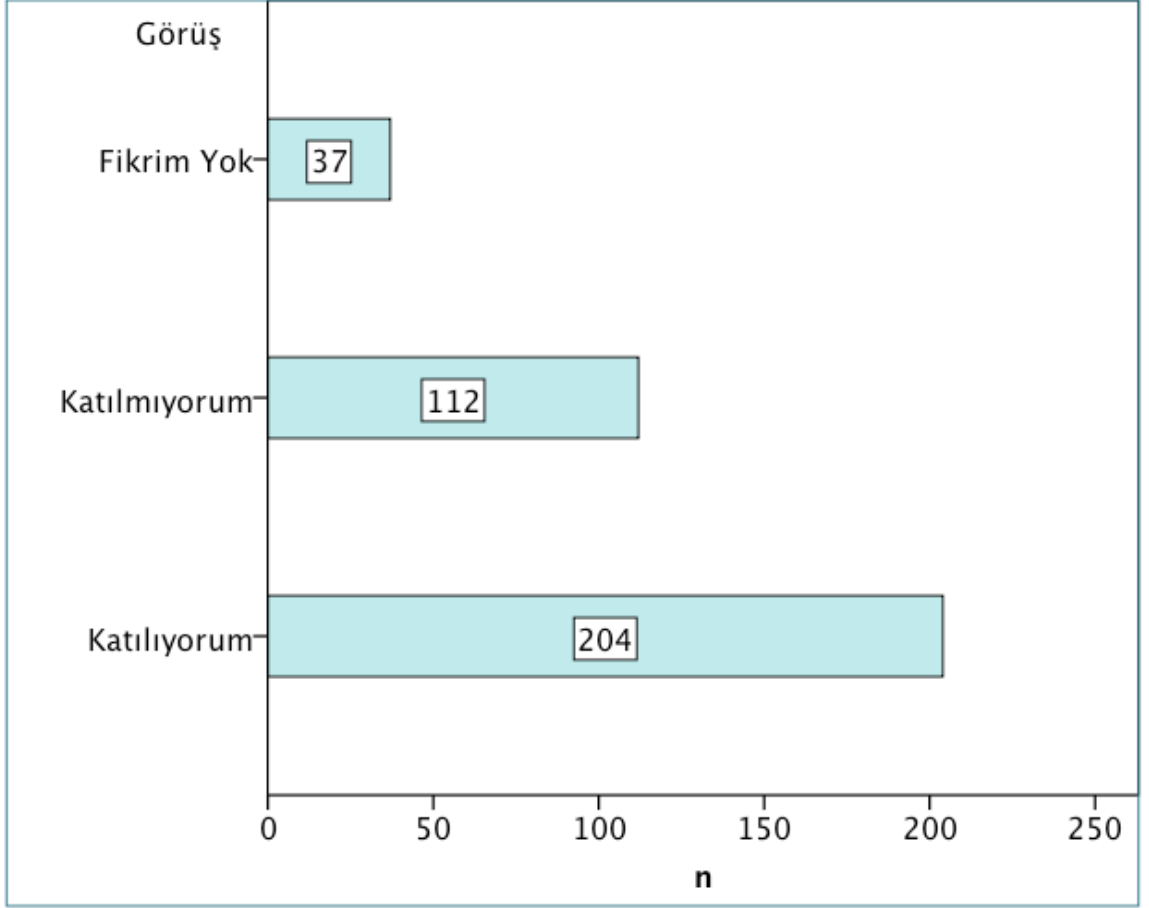
Tablo 32 Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur

Tablo 32’den da anlaşıldığı üzere katılımcıların yarısından fazlası, bölge kalkınma ajanslarının kuruluşunda, hükümetlerin siyasal hedefleri açısından kısa vadede sonuç alma isteğinin belirleyici olduğu varsayımına katıldığı görülmektedir.

Görüş	n	%
Katılıyorum	204	57.8
Katılmıyorum	112	31.7
Fikrim Yok	37	10.5
Toplam	353	100.0
Toplam	363	

Lise ve diğer okul mezunlarının tamamı fikrim yok seçeneğini seçmiş, ön lisans mezunlarının ise bu önermeye çekimser kalma oranı % 60,7’dir. Lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının ise yarısından fazlası bu önermeye katılmaktadır. Bu önermeye katılmama oranı lisans düzeyinden doktora kademeli olarak doğru artmaktadır.

Şekil 11 Ajansların Kuruluşunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Sürede Sonuç Alma İsteğinin Belirleyici Olduğuna İlişkin Algının Görünümü



Tablo 33 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	1	6	0	7
	%	14.3%	85.7%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	27	21	5	53
	%	50.9%	39.6%	9.4%	100.0%
Kaymakam	n	75	34	16	125
	%	60.0%	27.2%	12.8%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	16	3	4	23
	%	69.6%	13.0%	17.4%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	22	4	2	28
	%	78.6%	14.3%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	3	5	0	8
	%	37.5%	62.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	56	38	10	104
	%	53.8%	36.5%	9.6%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	1	0	5
	%	80.0%	20.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	204	112	37	353
	%	57.8%	31.7%	10.5%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu düşünceye ilişkin algılarında görece bir farklılaşma bulunmaktadır. Valilerin ezici bir çoğunluğu bu önermeye katılmazken, kaymakam, mülkiye müfettişleri ve merkezde görevli mülki idare amirlerinin yarısından biraz fazlası bu önermeye katılmakta, valilerin dışındaki bu meslek grubunda katılmama oranı ise en fazla vali yardımcılarını arasındadır.

Ajans çalışanları arasında da bu anlamda homojen bir algının olmadığı görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin yarısından fazlası bu düşünceye katılmazken ajans uzman personelinin yarısından fazlasının katıldığı, destek personelin ise ezici bir çoğunluğunun katıldığı dikkat çekmektedir.

Tablo 34 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kurulunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur” Önermesinin Hizmet Süresi Bazında Görünümü

Süre/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yıldan Az	n	78	45	15	138
	%	56.5%	32.6%	10.9%	100.0%
5-10 Yıl	n	28	15	2	45
	%	62.2%	33.3%	4.4%	100.0%
11-15 Yıl	n	31	11	6	48
	%	64.6%	22.9%	12.5%	100.0%
16-20 Yıl	n	22	9	1	32
	%	68.8%	28.1%	3.1%	100.0%
20 Yıldan fazla	n	45	32	12	89
	%	50.6%	36.0%	13.5%	100.0%
Toplam	n	204	112	36	352
	%	58.0%	31.8%	10.2%	100.0%

Bölge kalkınma ajanslarının kurulunda, hükümetlerin siyasal hedefleri açısından kısa vadede sonuç alma isteğinin belirleyici olduğu önermesine katılımcıların yarısından fazlası katılmakta ve hizmet sürelerine göre önemli bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 35 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Kuruluşunda, Hükümetlerin Siyasal Hedefleri Açısından Kısa Vadede Sonuç Alma İsteği Belirleyici Olmuştur “ Önermesinin Öğrenim Durumu Bazında Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	101	56	20	177
	%	57.1%	31.6%	11.3%	100.0%
Yüksek Lisans	n	86	37	14	137
	%	62.8%	27.0%	10.2%	100.0%
Doktora	n	15	16	2	33
	%	45.5%	48.5%	6.1%	100.0%
Diğer	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	203	112	37	352
	%	57.7%	31.8%	10.5%	100.0%

Katılımcılar arasında lisans ve yüksek lisans mezunlarının bu önermeye katılma oranı yarıdan fazla iken ön lisans mezunlarının katılmadıkları, doktora mezunları arasında da katılmayanların oranlarının katılanlarınkinden kısmen fazla olmasına rağmen büyük bir farklılık olmadığı dikkat çekmektedir.

3.2. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ ALTERNATİF BİR KALKINMA MODELİ OLABİLME KAPASİTESİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.2.1. Bölge Kalkınma Ajanslarının, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizma Olduğuna İlişkin Bulgular

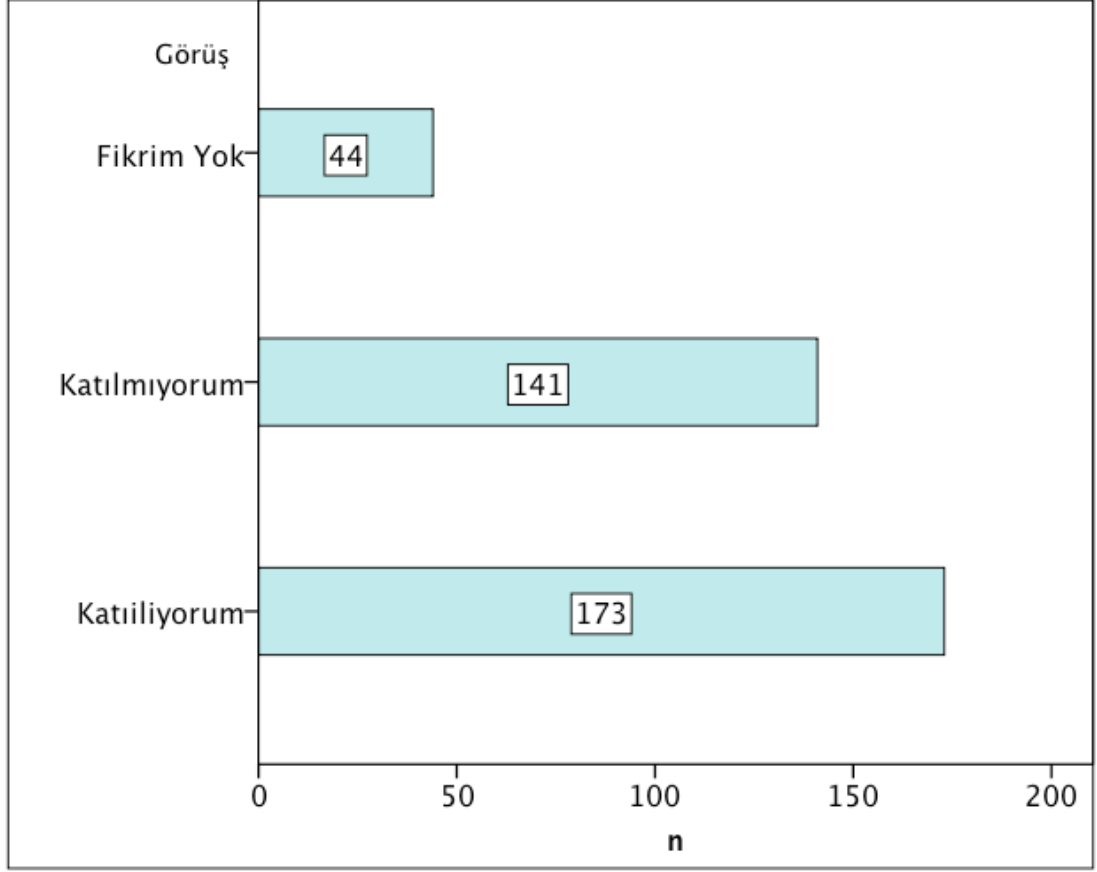
Bu kısımda bölge kalkınma ajanslarının, neo-liberal politikaların etkisiyle devletin yeniden yapılandırılması ve merkezi üniter devlet yapısının dönüştürülmesi için geliştirilmiş bir mekanizma olduğu önermesine ilişkin katılımcıların ölçülen algılarıyla ilgili bulgulara yer verilecektir. Ayrıca söz konusu önermelerin farklı değişkenlerle çapraz tablolarının görünümü ele alınacaktır.

Tablo 36 Bölge Kalkınma Ajansları, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır

Görüş	n	%
Katılıyorum	173	48.3
Katılmıyorum	141	39.4
Fikrim Yok	44	12.3
Toplam	358	100.0

Bölge Kalkınma Ajanslarının, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizma Olduğuna İlişkin algıya katılımcıların % 48'i katılıyorken yaklaşık olarak % 40'ının katılmadığı görülmektedir.

Şekil 12 Ajansların Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Yapının Dönüştürülmesi için Geliştirilmiş Bir Mekanizma Olduğuna İlişkin Algının Görünümü



Tablo 37 “Ajanslar, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır” Önermesinin Meslek Durumlarına Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	2	7	0	9
	%	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	34	16	4	54
	%	63.0%	29.6%	7.4%	100.0%
Kaymakam	n	66	41	19	126
	%	52.4%	32.5%	15.1%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	12	9	3	24
	%	50.0%	37.5%	12.5%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	13	10	3	26
	%	50.0%	38.5%	11.5%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	2	6	0	8
	%	25.0%	75.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	41	50	14	105
	%	39.0%	47.6%	13.3%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	1	6
	%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Toplam	n	173	141	44	358
	%	48.3%	39.4%	12.3%	100.0%

Mülki idare amirleri arasında bu önermeye ilişkin algıda bir farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir. Valilerin önemli bir çoğunluğu bu önermeye katılmazken vali yardımcılarını, kaymakamların yarısından fazlasını, merkezde görevli mülki amirler ile mülkiye müfettişlerinin ise yarısı bu düşünceye katılmaktadır. Ajans çalışanları arasında da bir ayrışma olduğu görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin önemli bir çoğunluğu bu düşünceye katılmazken ajans destek personelinin yarısı katılmaktadır. Ajans uzman personelinin ise yaklaşık olarak % 40'ı katılmakta, % 47,6'sı ise katılmamaktadır.

Tablo 38 “Bölge Kalkınma Ajansları, Neo-Liberal Politikaların Etkisiyle Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Merkezi Üniter Devlet Yapısının Dönüştürülmesi İçin Geliştirilmiş Bir Mekanizmadır” Önermesinin Öğrenim Durumuna Göre Görünümü

Öğrenim Durumu	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	1	1	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Lisans	n	91	62	27	180
	%	50.6%	34.4%	15.0%	100.0%
Yüksek Lisans	n	64	63	11	138
	%	46.4%	45.7%	8.0%	100.0%
Doktora	n	15	15	4	34
	%	44.1%	44.1%	11.8%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	172	141	44	357
	%	48.2%	39.5%	12.3%	100.0%

Bölge kalkınma ajanslarının, neo-liberal politikaların etkisiyle devletin yeniden yapılandırılması ve merkezi üniter devlet yapısının dönüştürülmesi için geliştirilmiş bir mekanizma olduğuna ilişkin algıyla ilgili olarak katılımcılardan ön lisans mezunlarının her üç seçeneğe de eşit cevap verdiği, lisans mezunlarının yarısının katıldığı, yüksek lisans ve doktora mezunlarının algılarında ise belirgin bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmektedir.

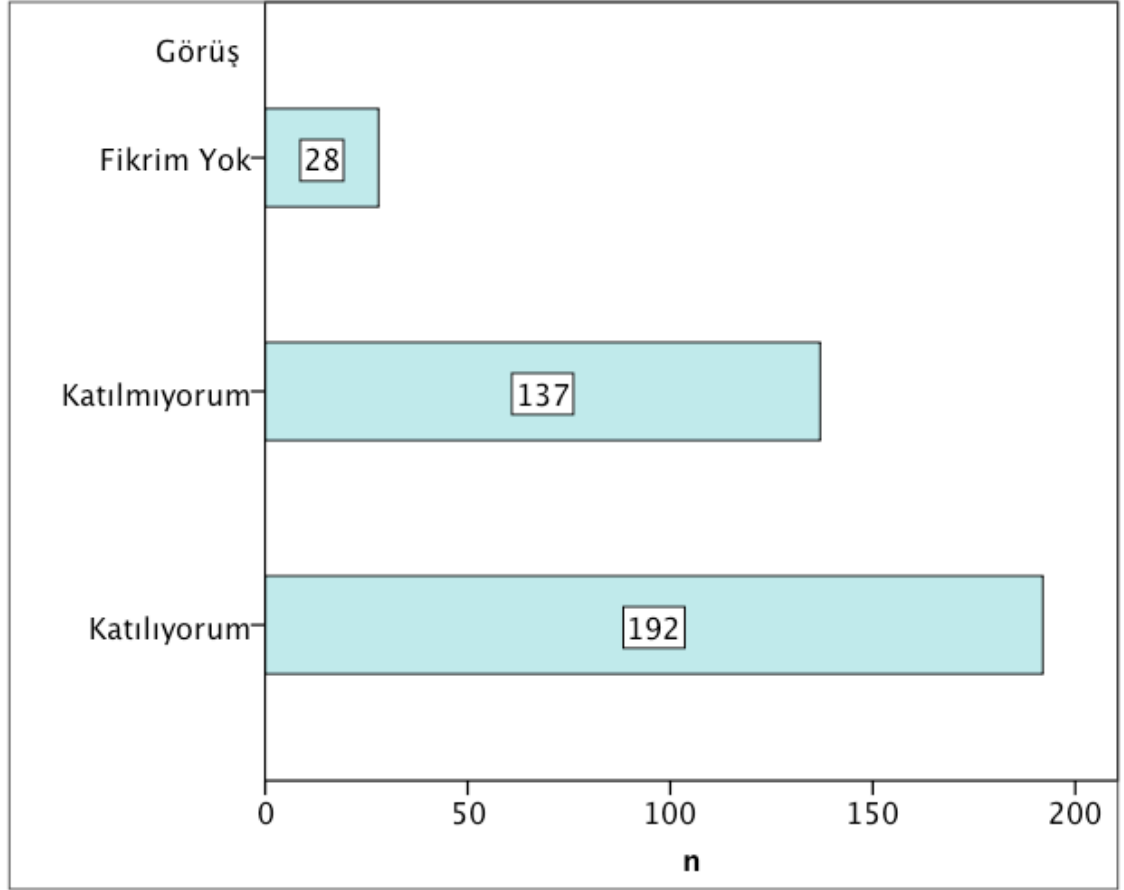
3.2.2. Bölge Kalkınma Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacağı Önermesine İlişkin Bulgular

Tablo 39 Bölge Kalkınma Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır

Görüş	n	%
Katılıyorum	192	53.8
Katılmıyorum	137	38.4
Fikrim Yok	28	7.8
Toplam	357	100.0

Ajansların mevcut kurumsal yapısının, Devlet Planlama Teşkilatının, yeni Kalkınma Bakanlığı, taşra teşkilatı gibi işlev göreceğine ilişkin önermeye katılımcıların yarısından fazlası katılıyorken, katılmayanların oranı % 38,4'tür.

Şekil 13 Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısının, Kalkınma Bakanlığının Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Göreceği ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacağı Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 40 “Bölge Kalkınma Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır” Önermesine İlişkin Algının Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	6	2	0	8
	%	75.0%	25.0%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	32	17	4	53
	%	60.4%	32.1%	7.5%	100.0%
Kaymakam	n	68	49	8	125
	%	54.4%	39.2%	6.4%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	11	8	5	24
	%	45.8%	33.3%	20.8%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	18	7	2	27
	%	66.7%	25.9%	7.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	3	5	0	8
	%	37.5%	62.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	50	47	9	106
	%	47.2%	44.3%	8.5%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	192	137	28	357
	%	53.8%	38.4%	7.8%	100.0%

Mülki idare amirlerinin, bu önermeye ilişkin algılarında önemli bir farklılaşma bulunmamakla birlikte diğer meslektaşlarından farklı olarak merkezde çalışan mülki amirlerin katılma oranı % 50'nin altındadır. Ajans genel sekreterlerinin yarısından fazlası bu önermeye katılmazken, ajans destek personelinin % 66,7'si katılmaktadır. Ajans uzman personelinin ise katılma ve katılmama oranı hemen hemen aynı düzeydedir.

Tablo 41 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır Önermesine İlişkin Algının Öğrenim Durumuna Göre Görünümü

Okul/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	98	69	12	179
	%	54.7%	38.5%	6.7%	100.0%
Yüksek Lisans	n	69	57	12	138
	%	50.0%	41.3%	8.7%	100.0%
Doktora	n	22	9	3	34
	%	64.7%	26.5%	8.8%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	191	137	28	356
	%	53.7%	38.5%	7.9%	100.0%

Ön lisans mezunlarının bu konudaki algısı diğerlerine göre farklılaşmaktadır. Bu grupta önermeye katılma oranı % 66,7 iken lisans ve doktora mezunlarında katılma oranı yarıdan fazla, yüksek lisans mezunlarında ise % 50’dir.

Tablo 42 “Bölge Kalkınma Ajansların Mevcut Kurumsal Yapısı, Kalkınma Bakanlığının (DPT) Taşra Teşkilatı Gibi İşlev Görecek ve Beklenen Etkiyi Yaratmayacaktır” Önermesine İlişkin Algının Mezun Olunan Okullara Göre Görünümü

Okul/Görüş	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	25	14	5	44
	56.8%	31.8%	11.4%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	78	49	12	139
	56.1%	35.3%	8.6%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	60	45	6	111
	54.1%	40.5%	5.4%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	20	21	3	44
	45.5%	47.7%	6.8%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	1	0	1	2
	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
Diğer	8	8	1	17
	47.1%	47.1%	5.9%	100.0%
Toplam	192	137	28	357
	53.8%	38.4%	7.8%	100.0%

Hukuk, SBF ve İİBF mezunlarının yarıdan fazlası ajansların mevcut kurumsal yapısının Kalkınma Bakanlığının taşra teşkilatı gibi işlev gördüğüne ve beklenen etkiyi yaratmayacağına inanmakta iken mühendislik fakültesi mezunları arasında ise bu önermeye katılma oranı katılanlara göre kısmen daha yüksektir. Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları arasında ise bu önermeye katılma ve kararsızların oranı aynı düzeydedir (% 50).

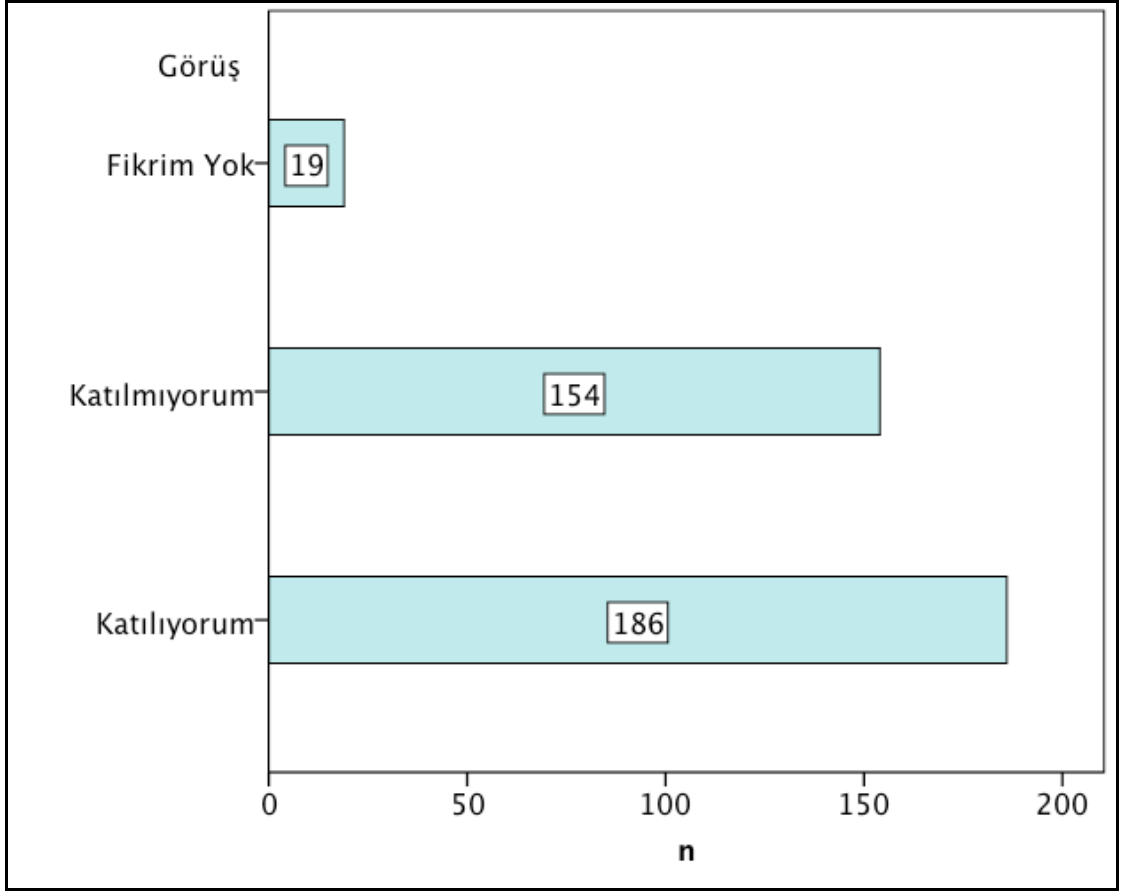
3.2.3. Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Model Olduğuna İlişkin Bulgular

Tablo 43 Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir

Görüş	n	%
Katılıyorum	186	51.8
Katılmıyorum	154	42.9
Fikrim Yok	19	5.3
Toplam	359	100.0

Ajansların ulusal düzeyde yapılan kalkınma çalışmaları için alternatif ve güçlü bir model ve çıkış yolu olduğu düşüncesine ilişkin algıda çok önemli bir belirginleşme olduğunu söylemek güçtür. Katılımcıların yarısından çok az fazlası bu önermeye katılmakta, % 42,9'u ise katılmamaktadır.

Şekil 14 Ajansların Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı için Alternatif ve Güçlü Bir Model Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 44 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	4	5	0	9
	%	44.4%	55.6%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	15	33	5	53
	%	28.3%	62.3%	9.4%	100.0%
Kaymakam	n	61	60	5	126
	%	48.4%	47.6%	4.0%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	12	9	2	23
	%	52.2%	39.1%	8.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	7	18	3	28
	%	25.0%	64.3%	10.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	75	27	4	106
	%	70.8%	25.5%	3.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	186	154	19	359
	%	51.8%	42.9%	5.3%	100.0%

Mülki idare amirlerinin yaklaşımlarında görece farklılaşmalar bulunmaktadır. Vali, vali yardımcıları ve mülkiye müfettişlerinin yarısından fazlası bu önermeye katılmıyorken merkezde görevli mülki idare amirlerinin yarısından fazlası katılmaktadır. Kaymakamlar arasında ise bu önermeye katılma ve katılmama oranı aşağı yukarı aynı düzeydedir. Ajans destek personeli ile uzman personelinin yarısından fazlası, ajans genel sekreterlerinin ise tamamı bu önermeye katılmaktadır.

Tablo 45 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Çalışılan Bölge Değişkeni Bağlamında Görünümü

Bölge/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	20	12	3	35
	%	57.1%	34.3%	8.6%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	30	12	3	45
	%	66.7%	26.7%	6.7%	100.0%
Akdeniz	n	18	13	1	32
	%	56.3%	40.6%	3.1%	100.0%
Karadeniz	n	20	20	0	40
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Marmara	n	28	34	2	64
	%	43.8%	53.1%	3.1%	100.0%
İç Anadolu	n	53	48	7	108
	%	49.1%	44.4%	6.5%	100.0%
Ege	n	17	10	3	30
	%	56.7%	33.3%	10.0%	100.0%
Toplam	n	186	149	19	354
	%	52.5%	42.1%	5.4%	100.0%

Doğu Anadolu, G. Doğu Anadolu, Akdeniz ve Ege Bölgesinden bu önermeye katılım oranın yarıdan fazla iken Karadeniz Bölgesinden katılanların ise katılma ve katılmama oranı eşit düzeydedir. Bu önermeye katılmayan tek grup Marmara Bölgesi katılımcılarıdır. İç Anadolu Bölgesinden katılanların ise katılma oranı % 49,1, katılmama oranı ise % 44,4'tür.

Tablo 46 “Bölge Kalkınma Ajanslarının, Ulusal Düzeyde Yapılagelmekte Olan Kalkınma Anlayışı İçin Alternatif ve Güçlü Bir Çıkış Yolu ve Modeldir” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bağlamında Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	90	82	8	180
	%	50.0%	45.6%	4.4%	100.0%
Yüksek Lisans	n	78	53	8	139
	%	56.1%	38.1%	5.8%	100.0%
Doktora	n	17	15	2	34
	%	50.0%	44.1%	5.9%	100.0%
Diğer	n	0	1	0	1
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	186	153	19	358
	%	52.0%	42.7%	5.3%	100.0%

Katılımcıların eğitim durumlarına göre bu önermeye ilişkin algılarında kısmi bir farklılaşma bulunmaktadır. Ön lisans mezunlarının bu önermeye katılmama oranı yarıdan fazla iken, lisans mezunları arasında katılma oranı % 50, yüksek lisans % 56,1, doktora mezunları arasında ise % 50’dir.

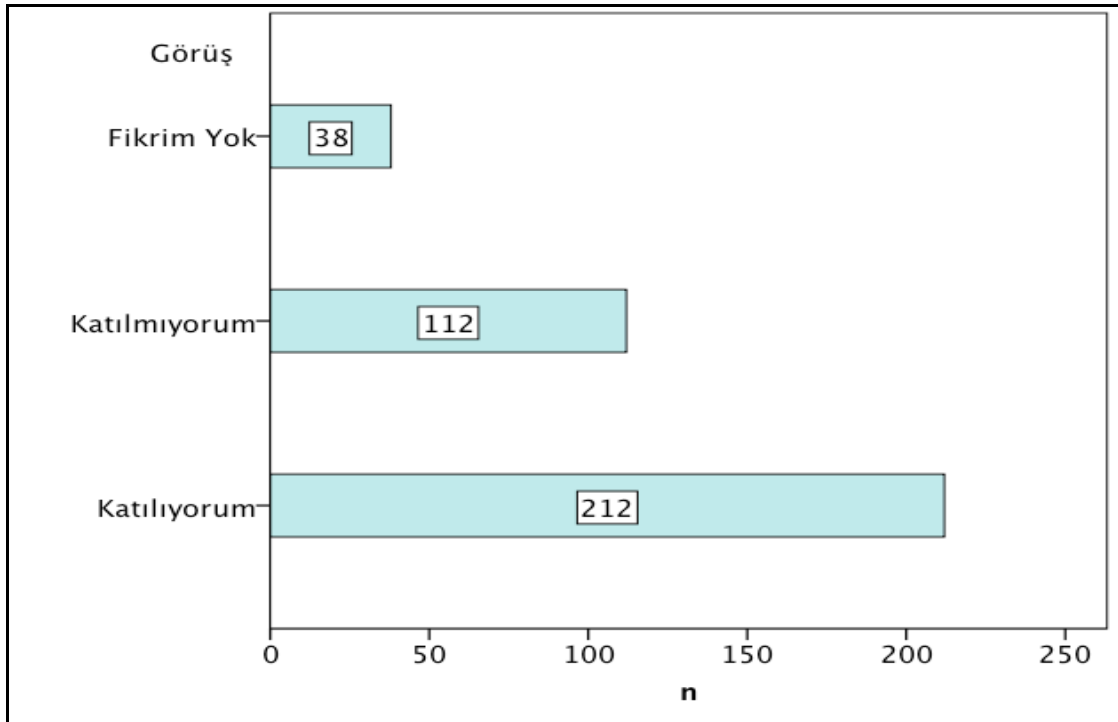
3.2.4. Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Haklarının Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsur Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

Tablo 47 Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur

Görüş	n	%
Katılıyorum	212	58.6
Katılmıyorum	112	30.9
Fikrim Yok	38	10.5
Toplam	362	100.0

Katılımcılar arasında, ajansların gerek istihdam rejimlerinin gerekse istihdam edilen personeli özlük haklarının başarıyı olumlu etkileyen bir unsur olduğu algısı görülmektedir. Bu önermeye katılım oranı % 58,6'dır.

Şekil 15 Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Haklarının Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsur Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 48 “Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur” Önermesinin Meslek Değişkeni Bağlamında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	22	25	6	53
	%	41.5%	47.2%	11.3%	100.0%
Kaymakam	n	80	20	26	126
	%	63.5%	15.9%	20.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	19	4	1	24
	%	79.2%	16.7%	4.2%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	16	10	2	28
	%	57.1%	35.7%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	61	43	3	107
	%	57.0%	40.2%	2.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	1	5	0	6
	%	16.7%	83.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	211	112	38	361
	%	58.4%	31.0%	10.5%	100.0%

Mülki idare amirlerinin önermeye ilişkin algısında kısmi bir farklılaşma olduğu söylenebilir. Vali, kaymakam, merkez teşkilatında görevli mülki amirler ve mülkiye müfettişlerinde bu önermeye katılma oranı yarıdan fazladır. Ajans genel sekreterleri ile merkez teşkilatında görevli mülki idare amirlerinin katılma oranı oldukça yüksektir. Ajans destek personelin yaklaşımında diğer gruplara göre farklılaşma bulunmaktadır. Ajans destek personelinin, diğer grupların tersine bu önermeye katılmama oranı (%83,3) oldukça yüksek düzeydedir.

Tablo 49 “Bölge Ajansların İstihdam Rejimleri ve Personelin Özlük Hakları Başarıyı Olumlu Etkileyen Bir Unsurdur” Önermesinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bağlamında Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	1	1	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Lisans	n	97	63	22	182
	%	53.3%	34.6%	12.1%	100.0%
Yüksek Lisans	n	90	37	12	139
	%	64.7%	26.6%	8.6%	100.0%
Doktora	n	22	10	2	34
	%	64.7%	29.4%	5.9%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	211	111	38	360
	%	58.6%	30.8%	10.6%	100.0%

Katılımcılardan lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olanların bu önermeye katılma oranı yarıdan fazla iken ön lisans mezunlarının katılma, katılmama ve fikrim yok seçeneklerine ilişkin tercihlerinin eşit düzeyde olduğu görülmektedir. Bu önermeye katılmama oranı itibariyle en yüksek oran ise lisans mezunları arasındadır.

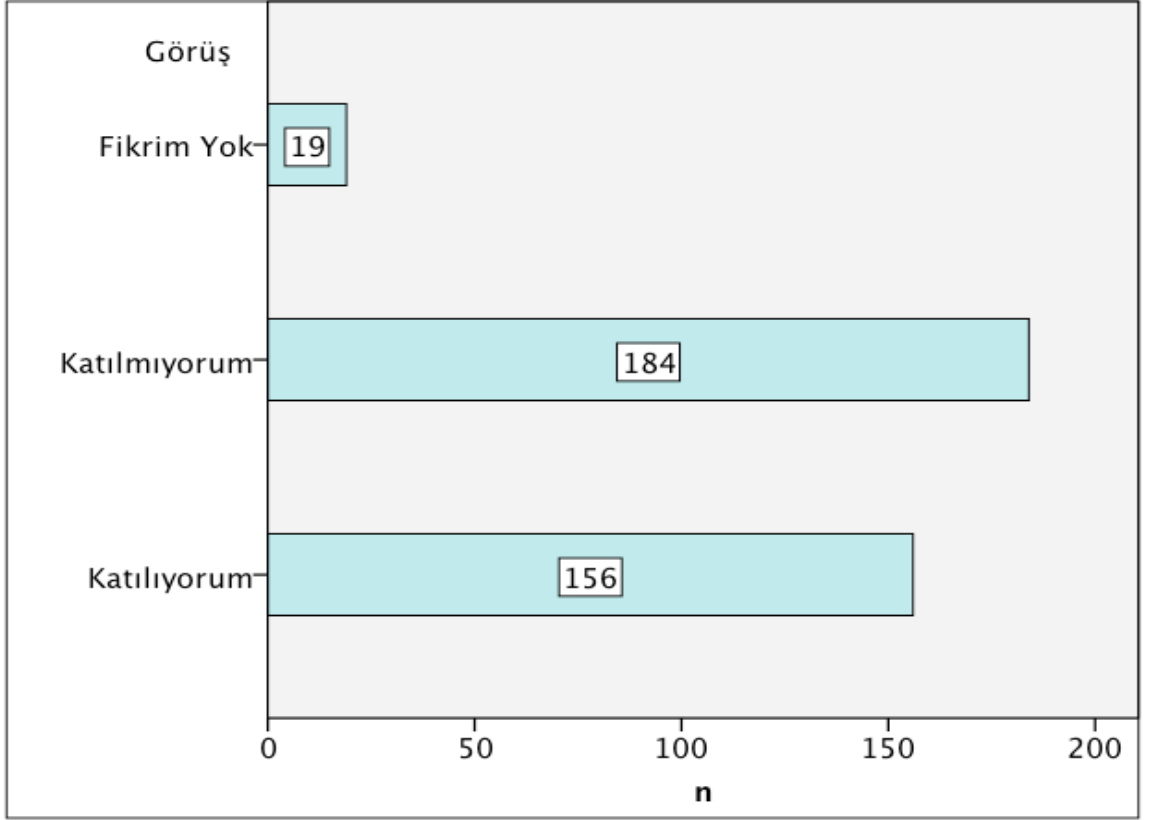
3.2.5. Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabileceğine İlişkin Bulgular

Tablo 50 Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir

Görüş	n	%
Katılıyorum	156	43.5
Katılmıyorum	184	51.3
Fikrim Yok	19	5.3
Toplam	359	100.0

Yeni modeller geliştirmek yerine mevcut kurumların reorganizasyonu ile daha az maliyetle başarılı kalkınma örgütlerinin oluşturulabileceği hususuna katılımcıların yarıdan biraz fazlası katılmıyorken, katılanların oranının ise % 43,5 civarında olduğu görülmektedir.

Şekil 16 Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Modellerinin Oluşturulabileceğine İlişkin Önermeyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 51 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	32	18	3	53
	%	60.4%	34.0%	5.7%	100.0%
Kaymakam	n	58	60	8	126
	%	46.0%	47.6%	6.3%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	13	10	1	24
	%	54.2%	41.7%	4.2%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	18	6	3	27
	%	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	1	7	0	8
	%	12.5%	87.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	25	76	4	105
	%	23.8%	72.4%	3.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	156	183	19	358
	%	43.6%	51.1%	5.3%	100.0%

Mülki İdare Amirleri grubu içerisinde kaymakamlar hariç diğer meslek mensupları arasında bu önermeye katılma oranı % 50'nin üzerinde iken, bu oran kaymakamlarda % 46'dır. Kaymakamların bu önermeye katılmama oranı, katılma oranından daha yüksektir (%47,6). Diğer meslek mensuplarının her ne kadar katılma oranı yüksek ise de katılmama oranının da dikkat çekici düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Ajans çalışanları arasında da kısmi bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Ajans genel sekreterleri ile ajans uzman personelinin bu önermeye katılmama oranı bir hayli yüksek iken ajans destek personelinin ise diğer ajans

çalışanlarının aksine katılma oranının (%66,7) daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak kaymakamların dışındaki mülki idare amirleri ile ajans destek personeli, bu önermeye katılıyorken diğer grupların katılmadığı dikkat çekmektedir.

Tablo 52 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Öğrenim Durumu Bazında Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	85	84	12	181
	%	47.0%	46.4%	6.6%	100.0%
Yüksek Lisans	n	54	77	7	138
	%	39.1%	55.8%	5.1%	100.0%
Doktora	n	13	20	0	33
	%	39.4%	60.6%	.0%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	155	183	19	357
	%	43.4%	51.3%	5.3%	100.0%

Ön lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları arasında bu önermeye katılmama oranı % 50'nin üzerinde iken, lisans mezunları arasında önemli bir ayrışma bulunmamaktadır (Katılma % 47, Katılmama % 46,4). Lise ve diğer okul mezunlarının ise tamamı bu önermeye katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 53 “Bölge Yeni Ajanslar ve Modeller Geliştirmek Yerine Mevcut Kurumların Reorganizasyonu ile Daha Az Maliyetle Başarılı Kalkınma Örgütleri Oluşturulabilir” Önermesinin Mezun Olunan Okul Bazında Görünümü

Okul/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	28	15	1	44
	%	63.6%	34.1%	2.3%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	70	61	11	142
	%	49.3%	43.0%	7.7%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	40	66	5	111
	%	36.0%	59.5%	4.5%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	12	28	2	42
	%	28.6%	66.7%	4.8%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	2	0	0	2
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Diğer	n	4	13	0	17
	%	23.5%	76.5%	.0%	100.0%
Toplam	n	156	183	19	358
	%	43.6%	51.1%	5.3%	100.0%

Eğitim bilimleri fakültesi mezunlarının tamamı, hukuk fakültesi mezunlarının % 63,6’sı bu önermeye katılmaktadır. SBF mezunlarının ise % 49,3’ü katılmakta, % 43’ü ise katılmamaktadır. Mühendislik fakültesi ve diğer okul mezunlarının ise yüksek bir oranda bu önermeye katılmadıkları görülmekte dolayısıyla mezun olunan okul bazında önemli farklılaşmaların olduğu dikkat çekmektedir

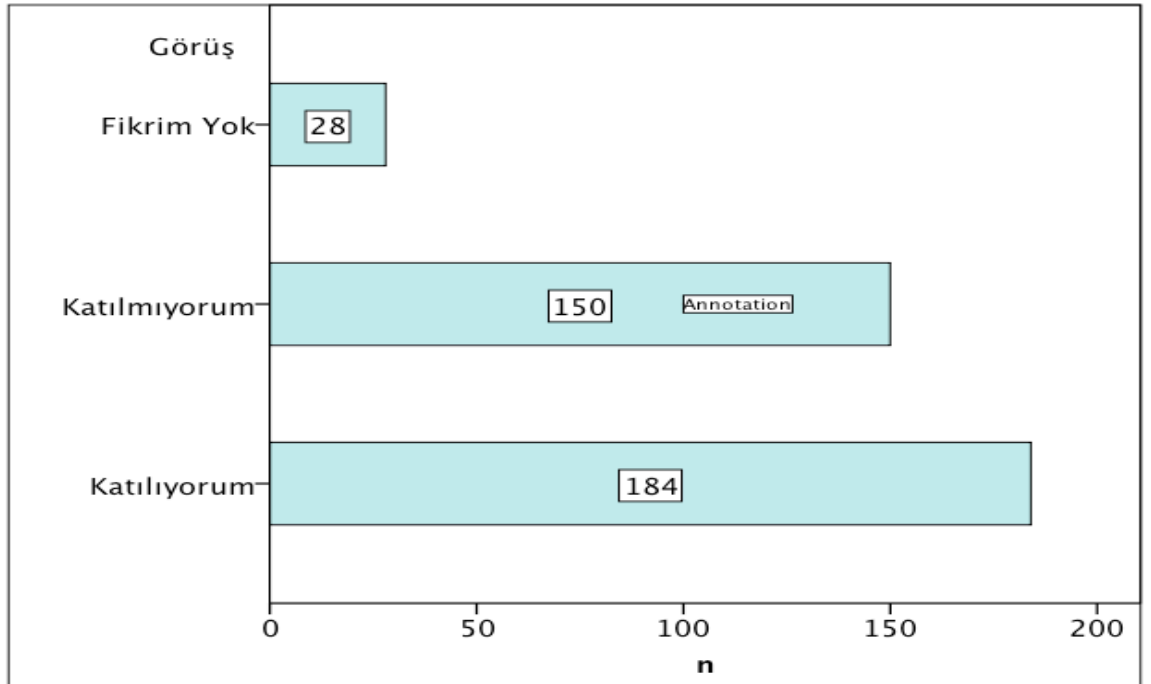
3.2.6. Ajansların Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılı Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 54 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır”

Görüş	n	%
Katılıyorum	184	50.8
Katılmıyorum	150	41.4
Fikrim Yok	28	7.7
Toplam	362	100.0

Katılımcıların yaklaşık olarak yarısı, bölge kalkınma ajanslarının sahip oldukları esnek yönetim anlayışının, diğer kamu kuruluşlarından daha başarılı olmasının sebebi olarak görüyorlarken, % 41,4’ü de bu önermeye katılmamaktadır.

Şekil 17 Ajansların Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılı Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 55 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	4	5	0	9
	%	44.4%	55.6%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	16	34	3	53
	%	30.2%	64.2%	5.7%	100.0%
Kaymakam	n	54	62	10	126
	%	42.9%	49.2%	7.9%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	12	7	5	24
	%	50.0%	29.2%	20.8%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	9	14	5	28
	%	32.1%	50.0%	17.9%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	77	25	5	107
	%	72.0%	23.4%	4.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	3	0	6
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	183	150	28	361
	%	50.7%	41.6%	7.8%	100.0%

Mülki idare amirleri arasında kısmi bir farklılaşma bulunmaktadır. Valilerin % 55,6’sı, vali yardımcılarının % 64,2’si ve mülkiye müfettişlerinin % 50’si bu önermeye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Kaymakamlarda kısmi bir farklılaşma bulunmakta ve bu önermeye katılanların oranı % 42,9 iken katılmayanların oranı ise % 49,2 civarındadır. Merkezde görevli mülki idare amirleri ise diğer meslektaşlarının tersine bu önermeye % 50 oranında katılmaktadır. Ajans genel sekreterlerinin tamamı bu önermeye katılmaktadır. Ajans destek personelinde ise bir farklılaşma dikkat çekmekte ve diğer ajans çalışanlarının tersine her iki seçeneğe de eşit düzeyde katılmaktadırlar.

Tablo 56 “Bölge Kalkınma Ajanslarının Sahip Oldukları Esnek Yönetim Anlayışı Sayesinde Diğer Kamu Kuruluşlarından Daha Başarılıdır” Önermesinin Çalışılan Bölge Bazında Görünümü

Bölge/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	17	17	1	35
	%	48.6%	48.6%	2.9%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	33	10	3	46
	%	71.7%	21.7%	6.5%	100.0%
Akdeniz	n	17	14	1	32
	%	53.1%	43.8%	3.1%	100.0%
Karadeniz	n	16	22	2	40
	%	40.0%	55.0%	5.0%	100.0%
Marmara	n	30	29	5	64
	%	46.9%	45.3%	7.8%	100.0%
İç Anadolu	n	52	45	12	109
	%	47.7%	41.3%	11.0%	100.0%
Ege	n	16	10	4	30
	%	53.3%	33.3%	13.3%	100.0%
Toplam	n	181	147	28	356
	%	50.8%	41.3%	7.9%	100.0%

G. Doğu Anadolu, Akdeniz ve Ege Bölgesinden katılan katılımcıların yarısından fazlası bu önermeye katılmakta iken Karadeniz bölgesinden katılanların yarısından fazlası katılmamaktadır. Doğu Anadolu Bölgesi katılımcıları ise her iki seçeneğe de eşit düzeyde yanıt vermiştir. Marmara Bölgesi katılımcılarında önemli bir farklılaşma bulunmamaktadır. Katılanların oranı % 46,9 iken katılmayanların oranı % 45,3 düzeyindedir. İç Anadolu Bölgesinde de aşağı yukarı benzer bir durum söz konusudur ve katılanların oranı % 47,7 iken katılmayanların oranının % 41,3 civarında olduğu bulgulanmıştır.

3.3. BÖLGE KALKINMA AJANSLARININ DEMOKRATİK NİTELİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

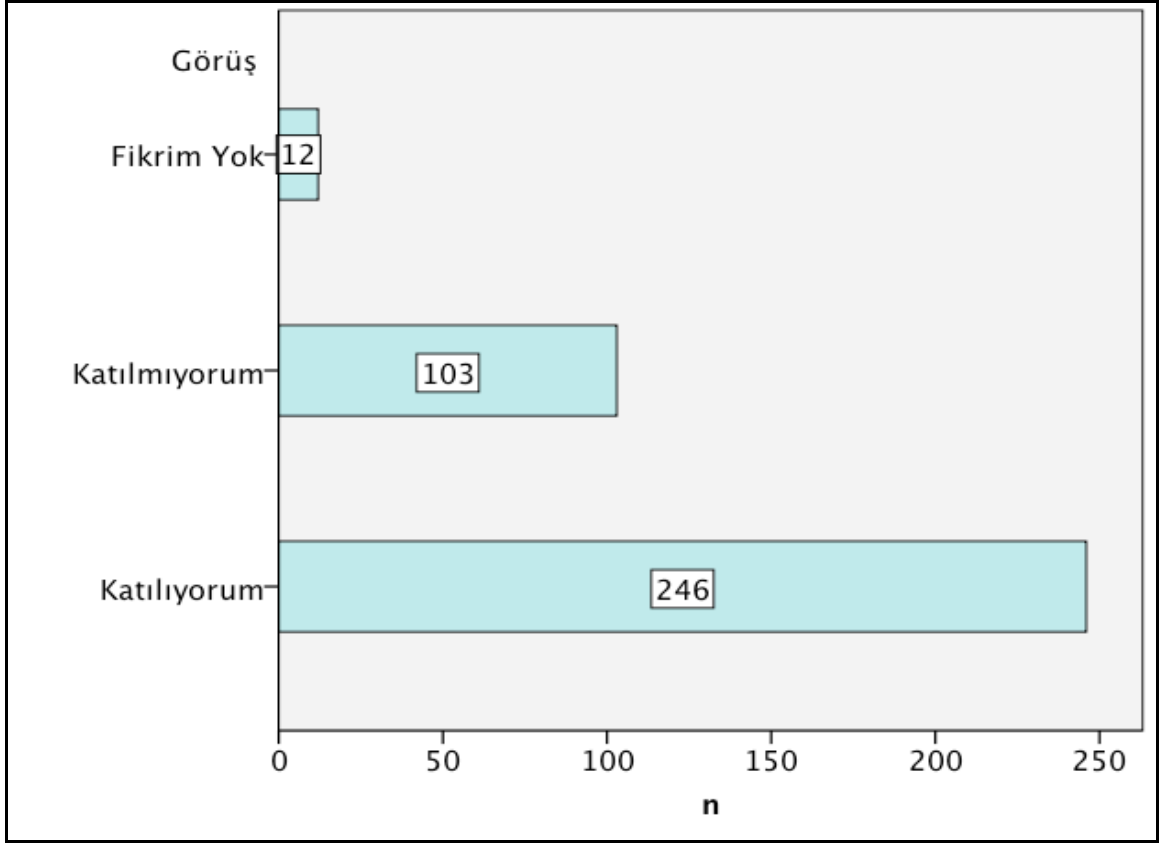
3.3.1. Ajanslarda, Atanmış ve Seçilmiş Üyeleri Bir Araya Getirilmesinin Yerel Katılımcı Bir Model Oluşturduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 57 Bölge Kalkınma Ajanslarında, Atanmış ve Seçilmiş Üyelerin Bir Araya Getirmesi, Yerel Katılımcı Bir Model Oluşturmuştur

Görüş	n	%
Katılıyorum	246	68.1
Katılmıyorum	103	28.5
Fikrim Yok	12	3.3
Toplam	361	100.0

Katılımcıların yarısından fazlası bu önermeye katılmaktadır.

Şekil 18 Atanmış ve Seçilmiş Üyeler Bir Araya Geldiği için Yerel ve Katılımı Bir Model Geliştirildiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 58 “Bölge Kalkınma Ajanslarında, Atanmış ve Seçilmiş Üyelerin Bir Araya Getirilmesi, Yerel Katılımcı Bir Model Oluşturmuştur” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	6	3	0	9
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	26	22	5	53
	%	49.1%	41.5%	9.4%	100.0%
Kaymakam	n	92	29	4	125
	%	73.6%	23.2%	3.2%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	17	6	1	24
	%	70.8%	25.0%	4.2%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	17	10	1	28
	%	60.7%	35.7%	3.6%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	76	30	1	107
	%	71.0%	28.0%	.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	245	103	12	360
	%	68.1%	28.6%	3.3%	100.0%

Mülki idare amirleri arasından valiler, kaymakamlar, merkezde görevli mülki idare amirleri ve mülkiye müfettişlerinin yarısından fazlasını bölge kalkınma ajanslarındaki bu anlamda bir yapılanmanın yerel katılımcı bir model getirdiğine inandığı görülmektedir. Vali yardımcılarında ise kısmen bir farklılaşma olduğu görülmekte ve bu meslek grubunun % 49,1’inin bu önermeye katıldığı, % 41,5’inin ise katılmadığı görülmektedir.

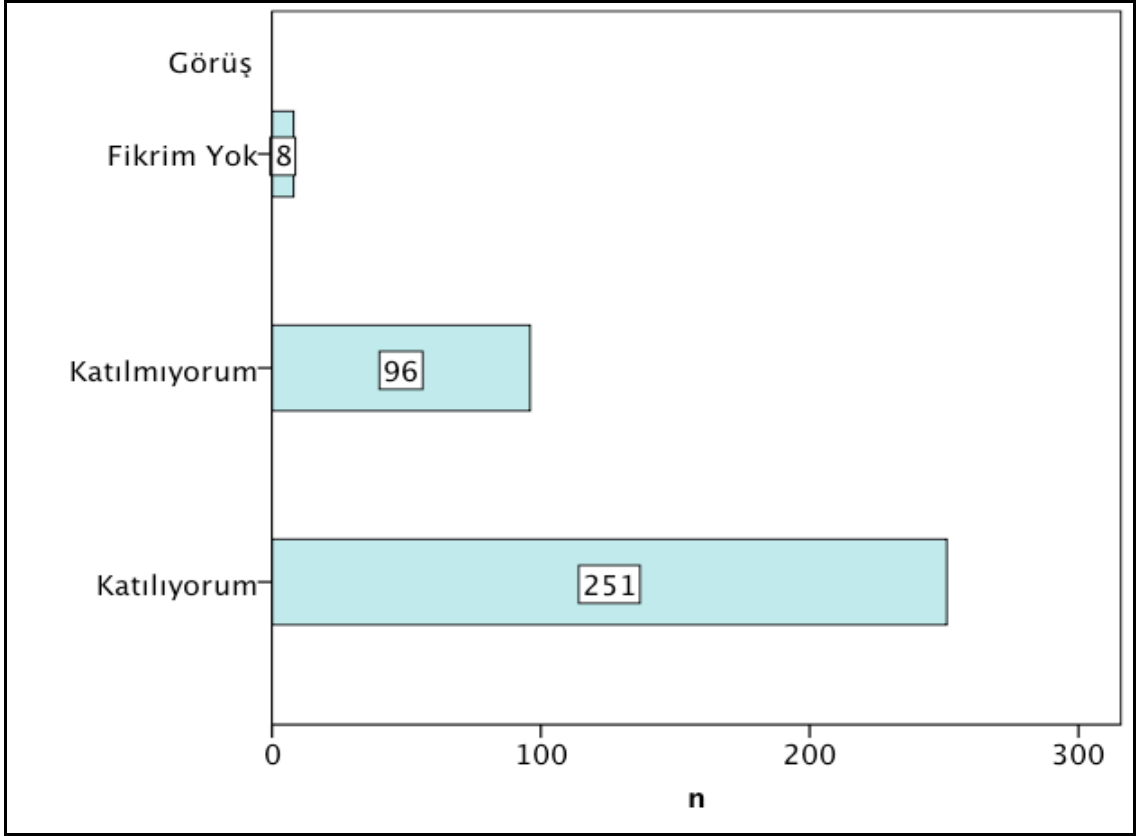
3.3.2. Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adım Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 59 Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır

Görüş	n	%
Katılıyorum	251	70.7
Katılmıyorum	96	27.0
Fikrim Yok	8	2.3
Toplam	355	100.0

Seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının katılımcı bir model getirmesi nedeniyle demokratik olduğuna dair katılımcılarda güçlü bir algı olduğu görülmektedir.

Şekil 19 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilerin Yer Almasının Katılımcı Bir Model Getirdiği için Demokratik Adım Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 60 “Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır” Önermesine İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	7	2	0	9
	%	77.8%	22.2%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	27	23	3	53
	%	50.9%	43.4%	5.7%	100.0%
Kaymakam	n	90	30	2	122
	%	73.8%	24.6%	1.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	18	6	0	24
	%	75.0%	25.0%	.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	16	10	1	27
	%	59.3%	37.0%	3.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	0	0	7
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	82	22	2	106
	%	77.4%	20.8%	1.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	3	0	6
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	250	96	8	354
	%	70.6%	27.1%	2.3%	100.0%

Katılımcılardan mesleği mülki idare amiri olanların bu önermeye ilişkin algılarında önemli bir farklılaşma bulunmamaktadır. Hemen hemen tüm mülki idare amirlerinin bu önermeye yüksek düzeyde katıldığı tespit edilmekle birlikte sadece vali yardımcılarının diğer meslektaşlarına göre kısmen daha az bir oranla (% 50,9) katılım gösterdikleri ve % 43,4 oranında da katılmadıkları görülmektedir. Ajans personelinin de genel olarak bu önermeye katıldıkları görülse de, ajans genel sekreterlerinin tamamının katıldığı, uzman personelin yüksek bir oranla katıldığı görülmekte, destek personelinde bir ayrışma olduğu dikkat çekmektedir. Destek personelinin her üç seçeneği de eşit düzeyde benimsediği görülmektedir.

Tablo 61 “Ajans Karar Organlarında, Seçilmiş Kişilerin Yer Alması, Katılımcı Bir Model Getirdiği İçin Demokratik Bir Adımdır” Önermesine İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Çalıştıkları Bölgelere Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	26	9	0	35
	%	74.3%	25.7%	.0%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	35	9	0	44
	%	79.5%	20.5%	.0%	100.0%
Akdeniz	n	22	8	1	31
	%	71.0%	25.8%	3.2%	100.0%
Karadeniz	n	23	16	1	40
	%	57.5%	40.0%	2.5%	100.0%
Marmara	n	41	18	3	62
	%	66.1%	29.0%	4.8%	100.0%
İç Anadolu	n	76	30	2	108
	%	70.4%	27.8%	1.9%	100.0%
Ege	n	25	3	1	29
	%	86.2%	10.3%	3.4%	100.0%
Toplam	n	248	93	8	349
	%	71.1%	26.6%	2.3%	100.0%

Seçilmiş kişilerin, ajansların karar organlarında yer almasının katılımcı bir model getirmesi nedeniyle demokratik olduğuna dair önermeye ilişkin katılımcıların algılarının bölge bazında dağılımına bakıldığında kayda değer bir farklılaşmanın olmadığı, tüm bölgelerdeki katılımcılarda bu önermeye yüksek düzeyde katılım olduğu görülmektedir. Sadece Karadeniz Bölgesindeki katılmama oranının diğer bölgelere nazaran daha yüksek olduğu (% 40) müşahade edilmektedir.

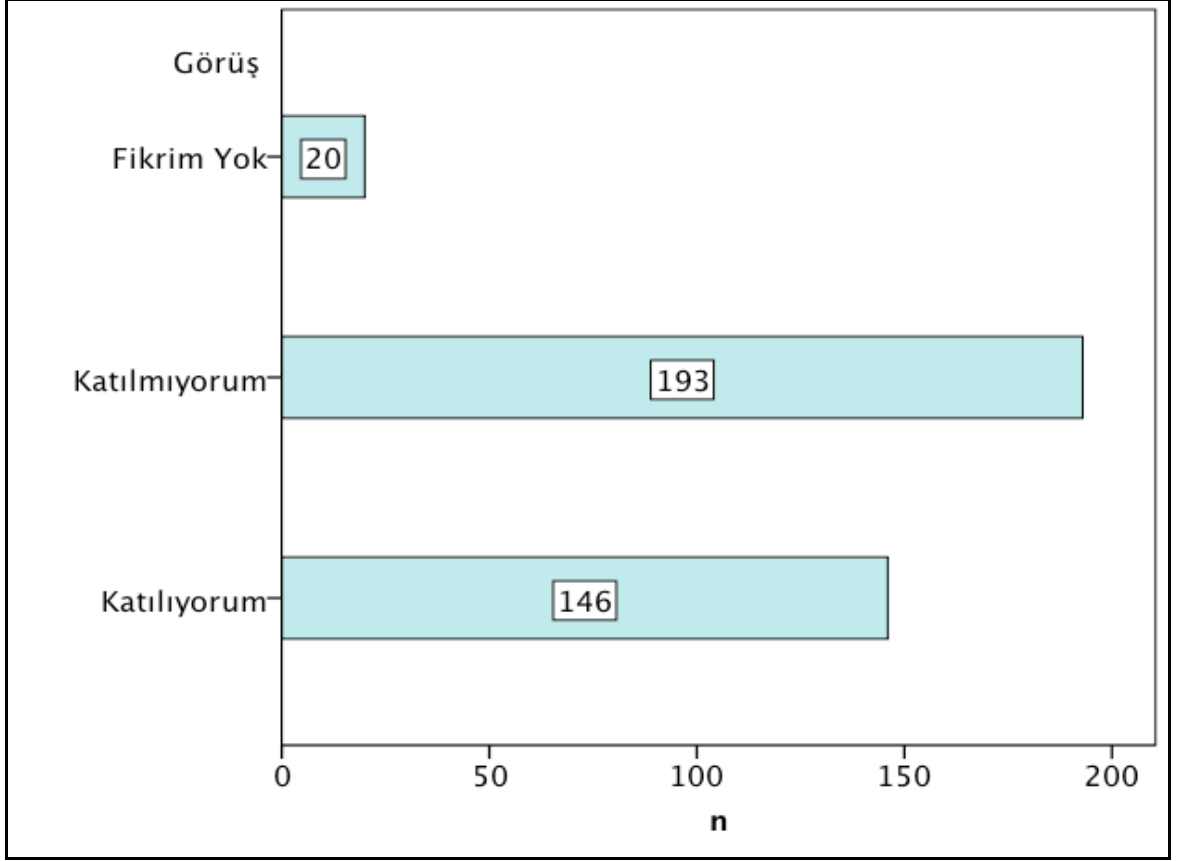
3.3.3. Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenleme Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 62 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir

Görüş	n	%
Katılıyorum	146	40.7
Katılmıyorum	193	53.8
Fikrim Yok	20	5.6
Toplam	359	100.0

Seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol açtığına ilişkin önermeye, katılımcıların yarısından fazlasının katılmadığı görülürken, % 40,7'sinin de katıldığı dikkat çekmektedir.

Şekil 20 Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenleme Olduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 63 “Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	2	7	0	9
	%	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	22	26	4	52
	%	42.3%	50.0%	7.7%	100.0%
Kaymakam	n	58	59	8	125
	%	46.4%	47.2%	6.4%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	5	15	3	23
	%	21.7%	65.2%	13.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	18	9	1	28
	%	64.3%	32.1%	3.6%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	0	8	0	8
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	36	67	4	107
	%	33.6%	62.6%	3.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Toplam	n	145	193	20	358
	%	40.5%	53.9%	5.6%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında kısmi bir farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir. Valilerin yüksek bir çoğunluğu, seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol

açtığı önermesine katılmazken, merkezde görevli olan mülki amirlerin ise % 65,2'si katılmamaktadır. Kaymakamların yaklaşımında belirgin bir farklılaşma bulunmamaktadır. Bu meslek grubu içerisindeki katılımcılardan % 46,4'ü katılıyorken, % 47,2'si ise katılmamaktadır. Vali yardımcılarının ise yarısı, bu düşünceye katılmamakta, % 42,3'ü ise katılmaktadır. Mülki idare amirleri arasında esas farklılaşma, mülkiye müfettişleri arasında ortaya çıkmaktadır. Diğer meslektaşlarının tersine, bu gruptaki katılımcılar, seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol açtığına dair düşünceye katıldıklarını (%64,3) ifade etmişlerdir.

Ajans genel sekreterlerinde bu düşünceye katılan herhangi bir personel bulunmazken, tamamının bu düşünceye katılmadığı dikkat çekmektedir.

Ajans personelinin de önemli bir çoğunluğu katılmamakta ancak % 33,6 oranında bir katılımcının bu düşünceyi benimsediği dikkat çekmektedir. Ajans personeli arasında esas farklılaşma destek personeli arasında belirginleşmekte ve bu katılımcı grubun % 66,7'sinin ajansın diğer çalışanlarının tersine bu önermeye katıldıkları gözlemlenmektedir.

Tablo 64 “Ajansların Karar Organlarında Seçilmiş Kişilere de Yer Verilmiş Olması, Ajansların Siyasallaşmasına Yol Açan Bir Düzenlemedir” Önermesinin Katılımcıların Çalıştıkları Bölgeler Bazında Görünümü

Bölge/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Doğu Anadolu	n	20	14	1	35
	%	57.1%	40.0%	2.9%	100.0%
G. Doğu Anadolu	n	16	28	2	46
	%	34.8%	60.9%	4.3%	100.0%
Akdeniz	n	6	22	3	31
	%	19.4%	71.0%	9.7%	100.0%
Karadeniz	n	16	21	3	40
	%	40.0%	52.5%	7.5%	100.0%
Marmara	n	29	32	3	64
	%	45.3%	50.0%	4.7%	100.0%
İç Anadolu	n	50	51	6	107
	%	46.7%	47.7%	5.6%	100.0%
Ege	n	4	24	2	30
	%	13.3%	80.0%	6.7%	100.0%
Toplam	n	141	192	20	353
	%	39.9%	54.4%	5.7%	100.0%

Katılımcıların bu önermeye ilişkin algı ve yaklaşımları, çalıştıkları bölgeler bazında değerlendirildiğinde görece bir farklılaşmanın olduğu dikkat çekmektedir. G. Doğu Anadolu, Akdeniz, Karadeniz, Ege ve Marmara Bölgesinde çalışan katılımcıların yarısı ve daha fazlası bu önermeye katılmazken, Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan katılımcıların ise yarısından fazlasının diğer bölgelerin tersine bu önermeye katıldıkları dikkat çekmektedir. Bu önermeye en katılmama oranı, Ege Bölgesinde çalışan katılımcılar arasında en yüksektir (% 80). İç Anadolu Bölgesinde çalışan katılımcıların ise katılma ve katılmama oranları birbirine oldukça yakındır (sırasıyla % 46,7 ve % 47,7).

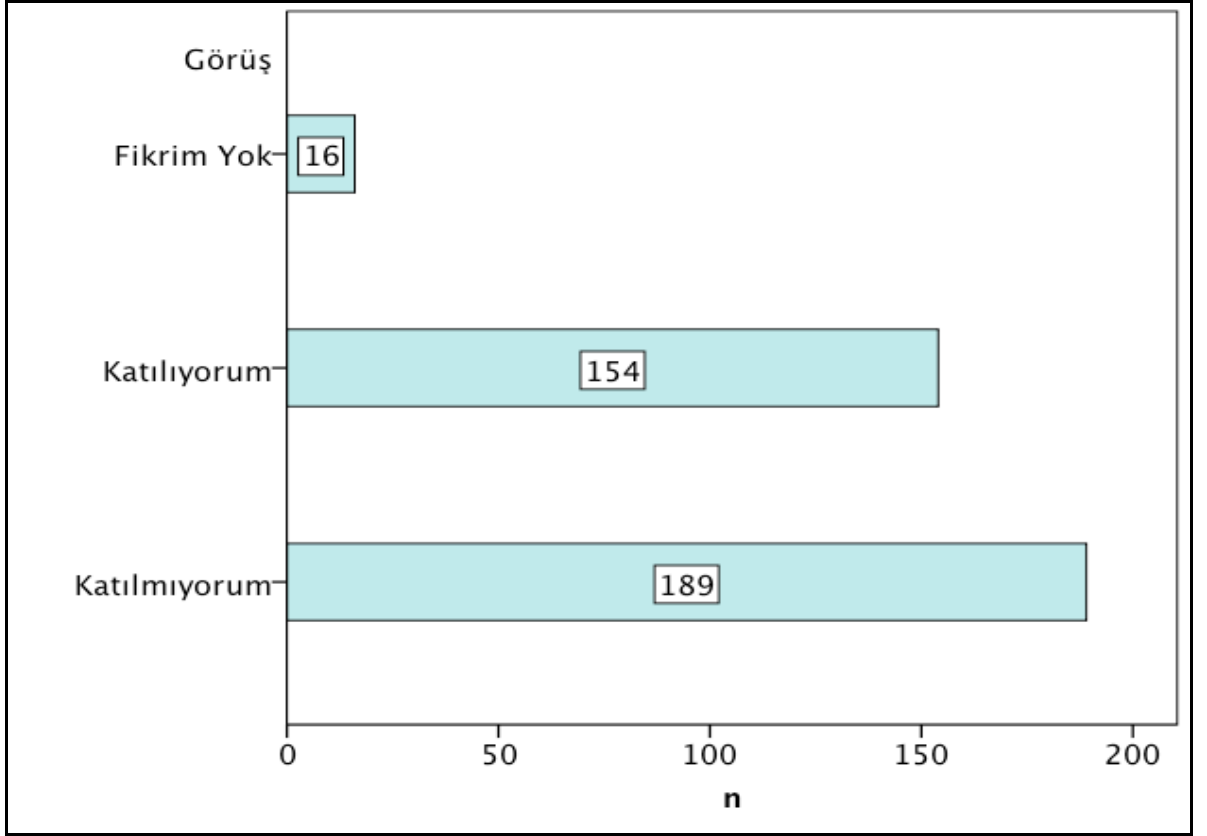
3.3.4. Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesinin, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırı Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 65 Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır

Görüş	n	%
Katılıyorum	154	42.9
Katılmıyorum	189	52.6
Fikrim Yok	16	4.5
Toplam	359	100.0

Katılımcıların yarısından biraz fazlası, ajansların yönetim kurulu başkanlıklarının salt valiler tarafından yürütülmesi, yerel özerklik ve demokratik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı olduğu görüşüyle, % 42.9'unun bu fikirde olmadığı görülmektedir.

Şekil 21 Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Valilerce Yürütülmesinin Yerel Özerklik ve Demokratik İllelere Aykırı Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 66 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Mesleklere Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	2	7	0	9
	%	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	19	30	4	53
	%	35.8%	56.6%	7.5%	100.0%
Kaymakam	n	41	81	2	124
	%	33.1%	65.3%	1.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	2	18	4	24
	%	8.3%	75.0%	16.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	10	16	1	27
	%	37.0%	59.3%	3.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	5	3	0	8
	%	62.5%	37.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	72	30	5	107
	%	67.3%	28.0%	4.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	4	0	6
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Toplam	n	153	189	16	358
	%	42.7%	52.8%	4.5%	100.0%

Mesleği mülki idare amirliği olan katılımcıların tamamında ajansların yönetim kurulu başkanlıklarının salt valiler tarafından yürütülmesi, yerel özerklik ve demokratik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı olduğu düşüncesi hakimken, ajans çalışanları arasında homojen bir yaklaşımın olmadığı dikkat çekmektedir. Sadece ajans genel sekreterleri ile ajans uzman personelinin yarısından fazlası bu önermeye katılıyorken, ajans destek personelinin yaklaşımlarında farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Bu personel, diğer meslek gruplarının aksine bu önermeye katılmamaktadır.

Tablo 67 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Hizmet Süresine Göre Görünümü

Süre/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yılda Az	n	80	55	5	140
	%	57.1%	39.3%	3.6%	100.0%
5-10 Yıl	n	24	22	1	47
	%	51.1%	46.8%	2.1%	100.0%
11-15 Yıl	n	14	26	7	47
	%	29.8%	55.3%	14.9%	100.0%
16-20 Yıl	n	8	22	1	31
	%	25.8%	71.0%	3.2%	100.0%
20 Yılda fazla	n	27	63	2	92
	%	29.3%	68.5%	2.2%	100.0%
Toplam	n	153	188	16	357
	%	42.9%	52.7%	4.5%	100.0%

Ajansların yönetim kurulu başkanlıklarının salt valiler tarafından yürütülmesi, yerel özerklik ve demokratik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı olduğu düşüncesine ilişkin katılımcıların algılarında hizmet süresi itibariyle bir farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir. Çalışma süresi 5 yıldan az ve 5-10 yıl arasında olan katılımcılar, bu önermeye katılıyorken, 11-15, 16-20 ve 20 yıldan fazla süresi olan katılımcıların ise bu önermeye katılmadıkları dikkat çekmektedir.

Tablo 68 “Ajansların Yönetim Kurulu Başkanlıklarının Salt Valiler Tarafından Yürütülmesi, Yerel Özerklik ve Demokratik İlkelere ve Ajans Mantalitesine Aykırıdır” Önermesinin Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Görünümü

Okul/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	14	28	1	43
	%	32.6%	65.1%	2.3%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	45	88	9	142
	%	31.7%	62.0%	6.3%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	55	51	4	110
	%	50.0%	46.4%	3.6%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	28	15	1	44
	%	63.6%	34.1%	2.3%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	1	1	0	2
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Diğer	n	10	6	1	17
	%	58.8%	35.3%	5.9%	100.0%
Toplam	n	153	189	16	358
	%	42.7%	52.8%	4.5%	100.0%

Hukuk ve SBF mezunları arasında bu düşünceye katılmama oranı yüksek olmasına karşın İİBF mezunlarının yarısı bu düşünceye katılmakta, % 46,4’ü ise katılmamaktadır. Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının ise yarısı katılmakta, diğer yarısı ise katılmamaktadır. Mühendislik Fakültesi mezunlarının ise yarısından fazlası (%63,6), ajansların yönetim kurulu başkanlıklarının salt valiler tarafından yürütülmesini yerel özerklik ve demokratik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı olarak görmektedir.

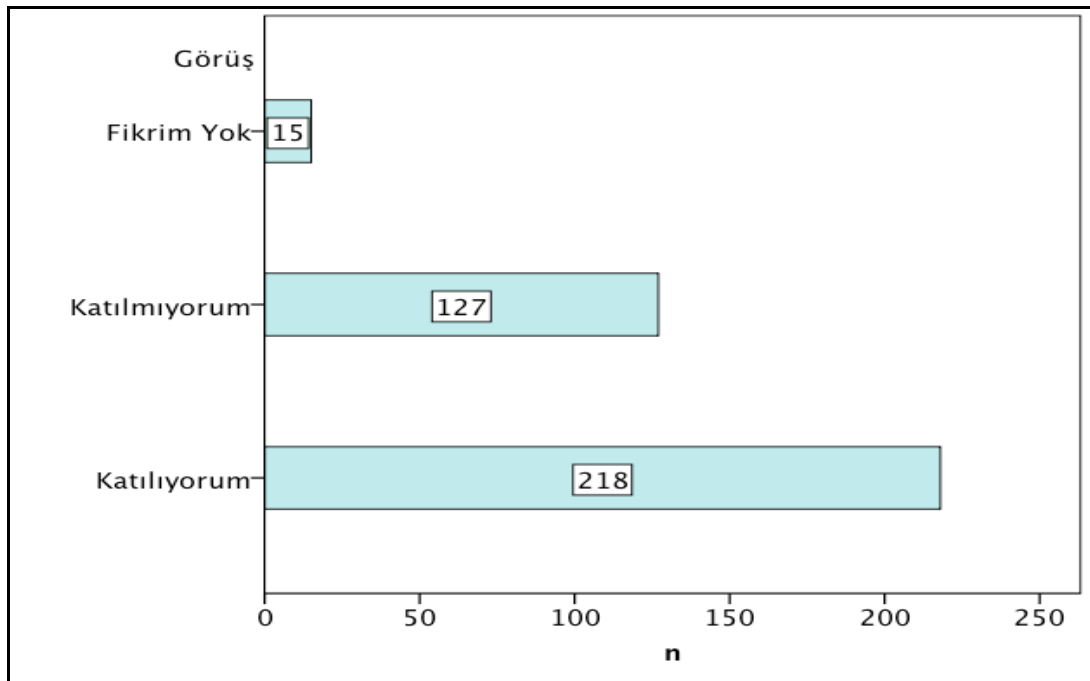
2.1.6.19. Ajansların, Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Ortadan Kaldırmak için Kurulan ve Demokratik Yerel Niteliği Ağır Basan Kuruluşlar Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 69 Ajanslar, Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Ortadan Kaldırmak için Kurulan ve Demokratik Yerel Niteliği Ağır Basan Kuruluşlardır

Görüş	n	%
Katılıyorum	218	60.6
Katılmıyorum	127	35.3
Fikrim Yok	15	4.2
Toplam	360	100.0

Katılımcıların yarısından fazlası, ajansların kalkınmada merkezi yönetimin sakıncalarını ortadan kaldırmak için kurulan ve demokratik yerel niteliği ağır basan kuruluşlar olduğuna inanmaktayken % 35.3'ü bu önermeye katılmamaktadır.

Şekil 22 Ajansların Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Gidermek için Kurulan ve Demokratik Niteliği Ağır Basan Kuruluşlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 70 “Ajanslar, Kalkınmada Merkezi Yönetimin Sakıncalarını Ortadan Kaldırmak için Kurulan ve Demokratik Yerel Niteliği Ağır Basan Kuruluşlardır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	2	7	0	9
	%	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	28	22	3	53
	%	52.8%	41.5%	5.7%	100.0%
Kaymakam	n	77	46	3	126
	%	61.1%	36.5%	2.4%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	16	6	2	24
	%	66.7%	25.0%	8.3%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	13	12	2	27
	%	48.1%	44.4%	7.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	70	32	4	106
	%	66.0%	30.2%	3.8%	100.0%
Destek Personeli	n	3	2	1	6
	%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Toplam	n	217	127	15	359
	%	60.4%	35.4%	4.2%	100.0%

Bu önermeye ilişkin mülki idare amirlerinin yaklaşımında paralellik olduğunu söylemek güçtür. Valilerin yüksek bir çoğunluğu bu önermeye katılmamaktadır. Vali yardımcılarının yarısından biraz fazlası, kaymakamların % 61,1'i ve merkezde görevli mülki idare amirlerinin ise % 66,7'si valilerin tersine bu önermeye katılmaktadır. Mülkiye müfettişlerinde ise belirgin bir farklılaşma olduğunu söylemek güçtür. Bu meslek grubu arasında bu önermeye katılma ve katılmama arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Bu önermeye katılmayan tek meslek grubu valilerdir. Ajans personelinin algılarında ise önemli bir farklılaşma bulunmamaktadır. Genel sekreterlerin tamamı, uzman personelin yarısından fazlası ve destek personelin ise yarısı bu önermeye katılmaktadır.

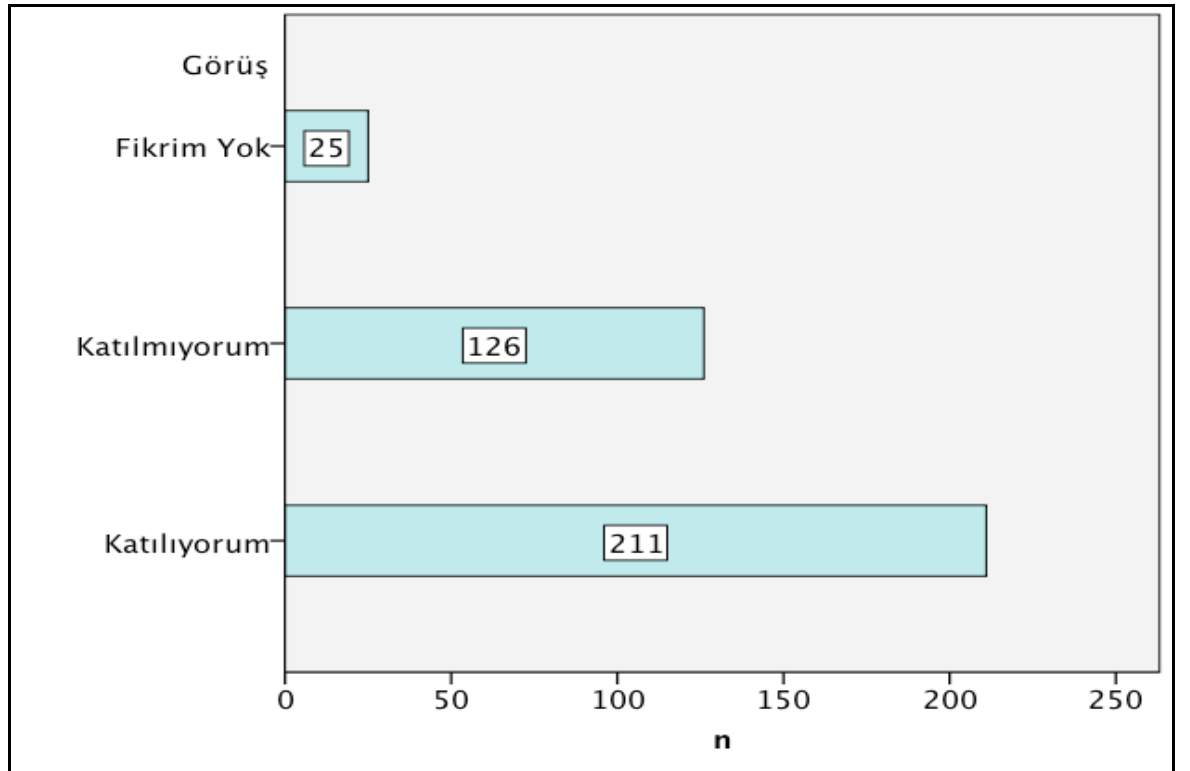
3.3.5. Kalkınma Ajanslarının, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açık Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 71 Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır

Görüş	n	%
Katlıyorum	211	58.3
Katılmıyorum	126	34.8
Fikrim Yok	25	6.9
Toplam	362	100.0

Katılımcıların yarısında fazlasında ajansların, siyasal otoriteler altında örgütlenmesi nedeniyle siyasal baskılara açık olduğuna dair inanç hakimdir.

Şekil 23 Ajansların Siyasal Baskılara Açık Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 72 “Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	4	5	0	9
	%	44.4%	55.6%	.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	30	21	2	53
	%	56.6%	39.6%	3.8%	100.0%
Kaymakam	n	81	32	13	126
	%	64.3%	25.4%	10.3%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	10	14	0	24
	%	41.7%	58.3%	.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	21	5	2	28
	%	75.0%	17.9%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	1	7	0	8
	%	12.5%	87.5%	.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	60	39	8	107
	%	56.1%	36.4%	7.5%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	3	0	6
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	210	126	25	361
	%	58.2%	34.9%	6.9%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında bazı farklılaşmalar bulunmaktadır. Vali ve merkezde görevli olan mülki idare amirlerinin yarısından fazlası bu önermeye katılmamaktadır. Vali yardımcıları, kaymakamlar ve mülkiye müfettişlerinin çoğunluğu bu önermeye katılmaktadır. Bu önermeye katılım oranının en yüksek olduğu grup mülkiye müfettişleridir. Ajans personelinin yaklaşımında da önemli farklılaşmalar bulunmaktadır. Genel sekreterlerin ezici bir çoğunluğu bu önermeye katılmazken, ajans uzman personelinin yarısından fazlası katılmaktadır. Ajans destek personelinin ise bu önermeye katılma ve katılmama oranı eşit düzeydedir.

Tablo 73 “Ajanslar, Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır” Önermesinin Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Görünümü

Öğrenim Durumu/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Lise	n	0	0	1	1
	%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Ön Lisans	n	1	2	0	3
	%	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Lisans	n	112	53	17	182
	%	61.5%	29.1%	9.3%	100.0%
Yüksek Lisans	n	77	57	5	139
	%	55.4%	41.0%	3.6%	100.0%
Doktora	n	18	14	2	34
	%	52.9%	41.2%	5.9%	100.0%
Diğer	n	1	0	0	1
	%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Toplam	n	209	126	25	360
	%	58.1%	35.0%	6.9%	100.0%

Ajansların, siyasal otoriteler altında örgütlenmesinden dolayı siyasal baskılara açık olduğuna ilişkin önermeye ön lisans mezunu olan katılımcıların % 66,7'si katılmamaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının ise yarısından fazlası bu önermeye katıldığı gözlemlenmektedir. Bu grup mensupları genel olarak bu önermeye katılsa da katılmayanların oranının da dikkat çekici düzeyde olduğu söylenebilir.

3.4. AJANSLARIN HİZMET SUNUMU VE İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASINA İLİŞKİN BULGULAR

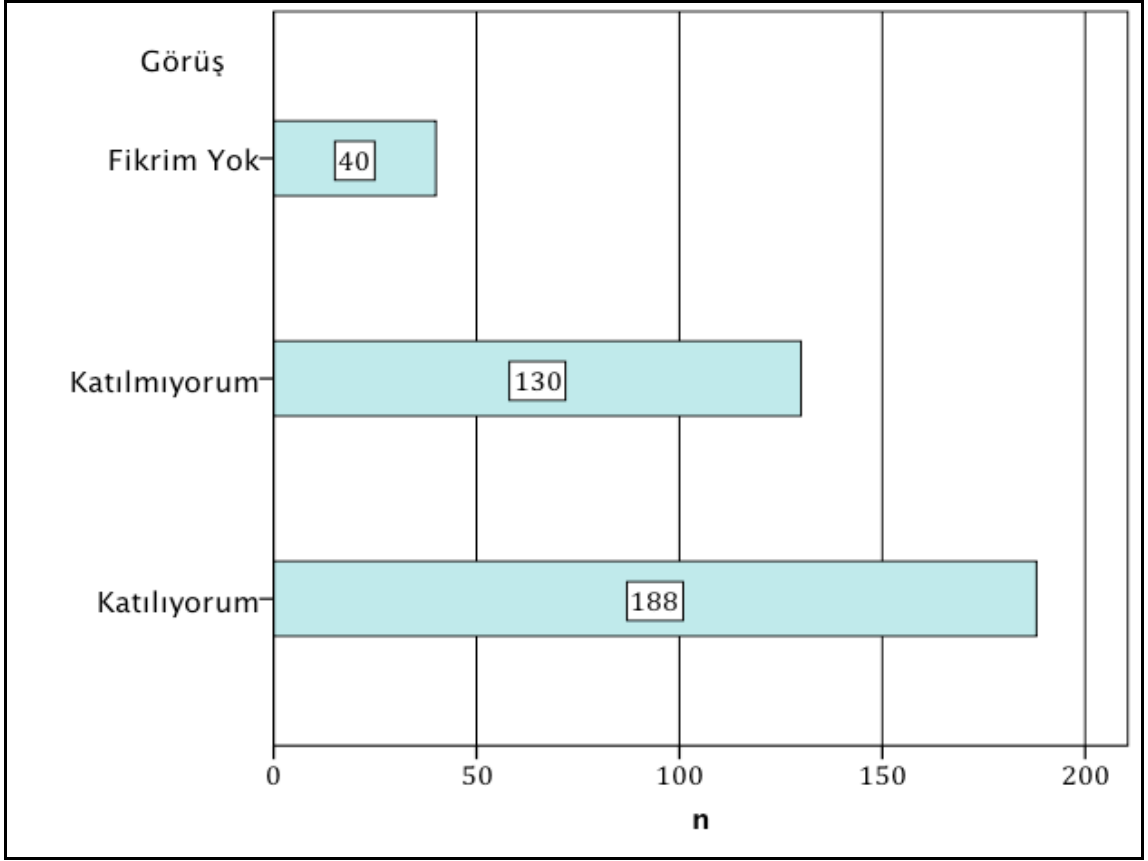
3.4.1. Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İşi Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenleme Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 74 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İşi Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenlemedir

Görüş	n	%
Katılıyorum	188	52.5
Katılmıyorum	130	36.3
Fikrim Yok	40	11.2
Toplam	358	100.0

Katılımcıların yarısında, ajans çalışanlarının özlük haklarının, kamunun diğer alanlarında çalışan ve aynı işi yapan personel ile mukayese edildiğinde adaletsiz ve dengesiz bir düzenleme olduğuna dair inanç egemendir.

Şekil 24 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İşi Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenleme Olduğuna İlişkin Algının Görünümü



Tablo 75 “Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Kamunun Diğer Alanlarında Çalışan ve Aynı İşi Yapan Personel ile Mukayese Edildiğinde Adaletsiz ve Dengesiz Bir Düzenlemedir” Önermesinin Katılımcıların Meslekleri Bazında Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	4	5	0	9
	%	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	36	10	6	52
	%	69.2%	19.2%	11.5%	100.0%
Kaymakam	n	72	32	21	125
	%	57.6%	25.6%	16.8%	100.0%
MİA (Merkez Teşkilatı)	n	13	8	3	24
	%	54.2%	33.3%	12.5%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	19	6	2	27
	%	70.4%	22.2%	7.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	0	8	0	8
	%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	39	59	8	106
	%	36.8%	55.7%	7.5%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	4	2	0	6
	%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
Toplam	n	187	130	40	357
	%	52.4%	36.4%	11.2%	100.0%

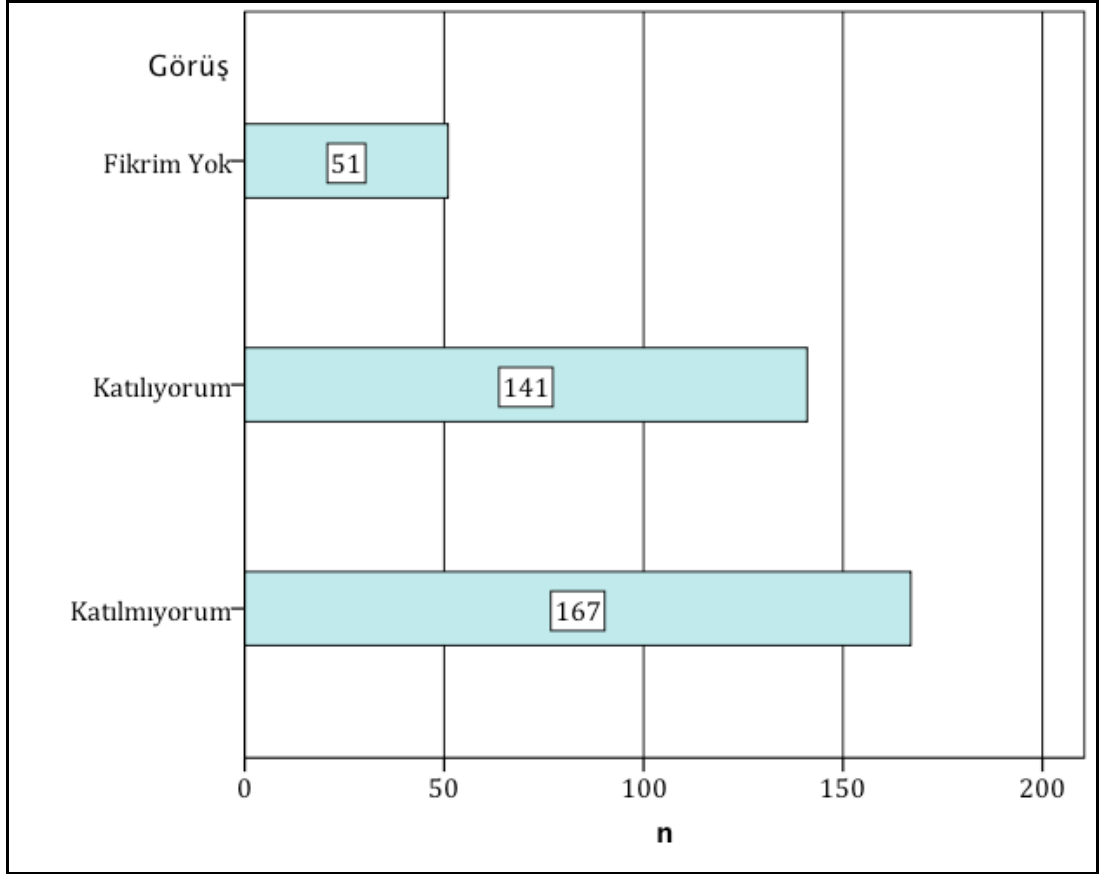
3.4.2. Ajans Çalışanlarının Özlük Haklarının, Adil ve Dengeli ve Çalışanlar İçin Önemli Bir Motivasyon Unsuru Olduğuna İlişkin Bulgular

Tablo 76 Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Adil ve Dengelidir ve Çalışanlar İçin Önemli Bir Motivasyon Unsurudur

	n	%
Katılıyorum	141	39.3
Katılmıyorum	167	46.5
Fikrim Yok	51	14.2
Toplam	359	100.0

Ajans çalışanlarının özlük haklarının, adil ve dengeli olduğu ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olduğu önermesine ilişkin katılımcıların algısında önemli bir belirginleşme bulunmamaktadır. Katılımcıların % 46,5'i bu önermeye katılmamakta ve yaklaşık olarak % 40'ı katılmaktadır.

Şekil 25 Ajans Çalışanlarının Özlük Haklarının Adil ve Dengeli Olduğu ve Çalışanlar için Önemli Bir Motivasyon Unsuru Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 77 “Ajans Çalışanlarının Özlük Hakları, Adil ve Dengelidir ve Çalışanlar İçin Önemli Bir Motivasyon Unsurudur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	17	24	12	53
	%	32.1%	45.3%	22.6%	100.0%
Kaymakam	n	40	55	30	125
	%	32.0%	44.0%	24.0%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	11	10	3	24
	%	45.8%	41.7%	12.5%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	9	16	3	28
	%	32.1%	57.1%	10.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	50	52	3	105
	%	47.6%	49.5%	2.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	4	0	6
	%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Toplam	n	141	166	51	358
	%	39.4%	46.4%	14.2%	100.0%

Mülki idare amirleri arasında bu önermeye ilişkin kısmi bir farklılaşma bulunmaktadır. Valilerin yarısından fazlasının, ajans çalışanlarının özlük haklarının, adil ve dengeli ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olduğuna inanmalarına karşın vali yardımcıları ve kaymakamalar arasında bu önermeye katılmama oranı katılma oranından, merkezde çalışan mülki idare amirleri arasında ise bu önermeye katılanların

oranı katılmayanların oranında kısmen daha yüksektir. Mülkiye müfettişlerinin ise yarısından fazlası bu önermeye katılmamaktadır.

Ajans çalışanlarının algısında da önemli bir ayrışma görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin çok büyük bir çoğunluğu (% 87,5), ajans çalışanlarının özlük haklarının, adil ve dengeli ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olduğuna inanıyor olmasına karşın; ajans destek personelinin önemli bir çoğunluğu bu fikri benimsememektedir. Ajans uzman personelinin ise yaklaşık olarak yarısı bu fikre katılmamakta, % 47,6'sı ise katılmaktadır.

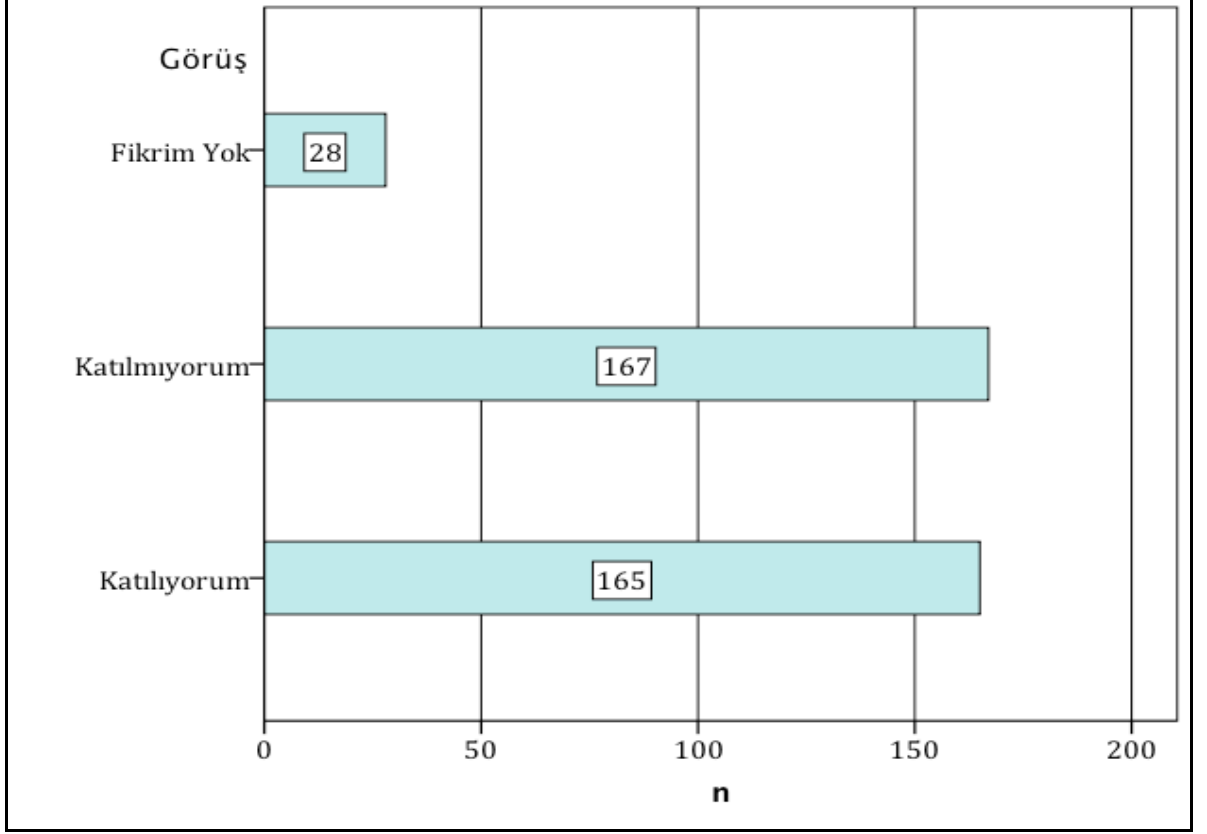
3.4.3. Ajansların, Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlar Olduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 78 Ajanslar, Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlardır

	n	%
Katılıyorum	165	45.8
Katılmıyorum	167	46.4
Fikrim Yok	28	7.8
Toplam	360	100.0

Katılımcıların yaklaşımında bu önermeye ilişkin bir belirginleşmenin olduğunu söylemek zordur. Katılımcıların % 45,8'i ajansların, merkezi yönetimin etkin olmayan ve ağır işleyen hizmet ve kalkınma anlayışını ortadan kaldıran, etkili ve hızlı kamu hizmeti sunmaya başlayan kuruluşlar olarak görüyorken, % 46,4'ü ise bu önermeye katılmamaktadır.

Şekil 26 Ajansların Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 79 “Ajanslar, Merkezi Yönetimin Etkin Olmayan ve Ağır İşleyen Hizmet ve Kalkınma Anlayışını Ortadan Kaldıran, Etkili ve Hızlı Kamu Hizmeti Sunmaya Başlayan Kuruluşlardır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	3	6	0	9
	%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	14	32	6	52
	%	26.9%	61.5%	11.5%	100.0%
Kaymakam	n	47	70	9	126
	%	37.3%	55.6%	7.1%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	10	10	4	24
	%	41.7%	41.7%	16.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	10	15	3	28
	%	35.7%	53.6%	10.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	71	30	6	107
	%	66.4%	28.0%	5.6%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	3	0	5
	%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	164	167	28	359
	%	45.7%	46.5%	7.8%	100.0%

Mülki idare amirlerinin ajansların, merkezi yönetimin etkin olmayan ve ağır işleyen hizmet ve kalkınma anlayışını ortadan kaldıran, etkili ve hızlı kamu hizmeti sunmaya başlayan kuruluşlar olduğuna ilişkin algılarında genel olarak homojen bir yaklaşım olduğu gözükse de merkezde çalışan mülki idare amirlerinin algılarında kısmi bir farklılaşma bulunduğu dikkat çekmektedir. Merkezde çalışan mülki idare amirleri arasında bu algıya katılma oranı % 41,7’dir. Bu önermeye karşı en kararsız olan meslek

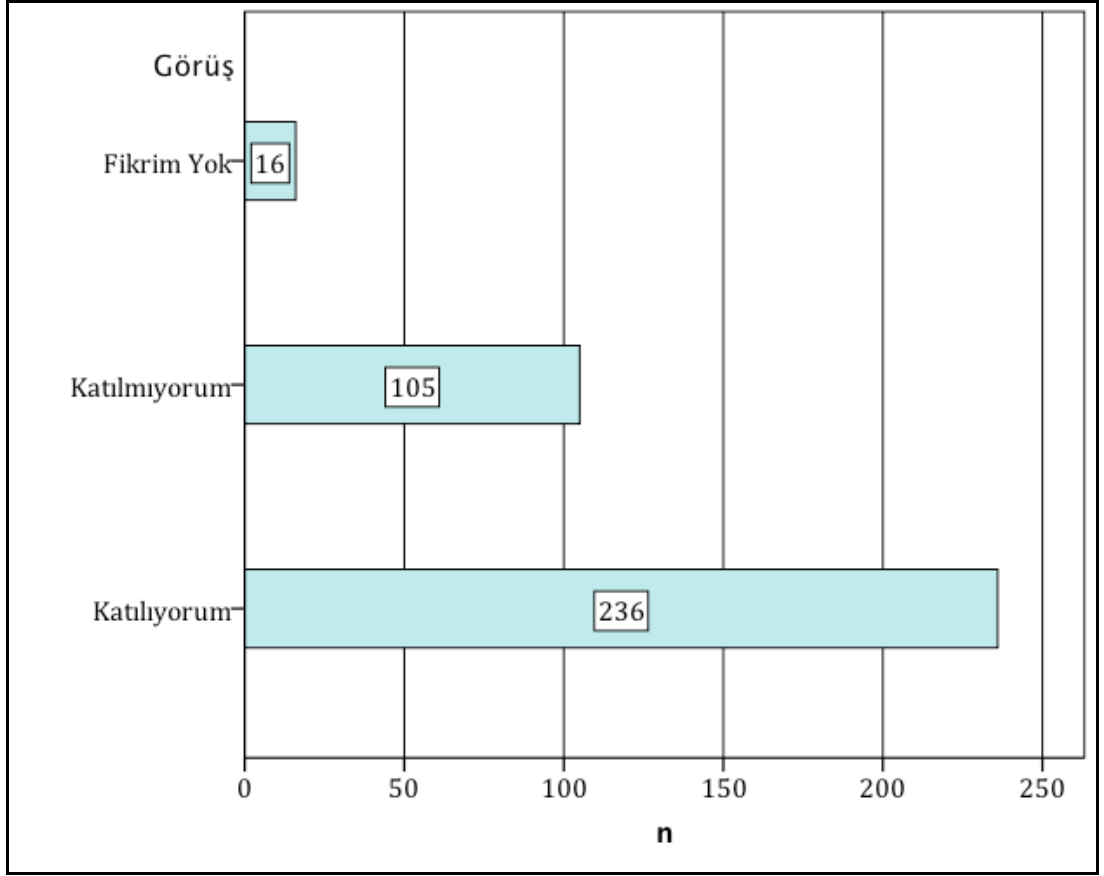
grubunun da yine merkezde çalışan mülki idare amirleri olduğu görülmektedir. Ajans çalışanlarının algılarında ise diğer önermelerdeki genel yaklaşım ve farklılaşmaya paralel bir durum olduğu dikkat çekmektedir. Ajans genel sekreterlerinin büyük bir çoğunluğu, uzman personelin ise % 66,4'ü bu önermeye katılıyorken, destek personelinin % 60'ının bu önermeye katılmadığı dikkat çekmekte ve ajans destek personelinin algısını diğer iki ajans çalışanı grubun algısından bu yönüyle farklılaştığı görülmektedir.

3.4.4. Zihniyet Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmaların Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacağı ve Pratikte Yarar Sağlamayacağı Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 80 Zihniyet Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır

	n	%
Katılıyorum	236	66.1
Katılmıyorum	105	29.4
Fikrim Yok	16	4.5
Toplam	357	100.0

Şekil 27 Zihniyet Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacağı Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Katılımcıların yarısından fazlası, zihniyet dönüşümü sağlanamadıkça, ajans benzeri yapılanmaların, Türkiye pratiğinde fantezi uygulamalar olarak kalacağı ve pratikte yarar sağlamayacağı düşüncesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 81 “Genel Anlamda Zihniye Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	40	12	1	53
	%	75.5%	22.6%	1.9%	100.0%
Kaymakam	n	84	34	6	124
	%	67.7%	27.4%	4.8%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	15	6	2	23
	%	65.2%	26.1%	8.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	24	2	2	28
	%	85.7%	7.1%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	5	3	0	8
	%	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	60	41	5	106
	%	56.6%	38.7%	4.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	0	5
	%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	236	104	16	356
	%	66.3%	29.2%	4.5%	100.0%

Zihniyet dönüşümü sağlanamadıkça, ajans benzeri yapılanmaların, Türkiye pratiğinde fantezi uygulamalar olarak kalacağı ve pratikte yarar sağlamayacağı önermesiyle ilgili olarak küçük nüans farklılıkları olmasına karşın katılımcıların tamamının bu önermeye katıldıkları görülmektedir. Mülki idare amirleri meslek grubundan vali yardımcılarını ile mülkiye müfettişlerinin çok yüksek bir düzeyde bu fikri benimsedikleri dikkat çekmektedir. Bu fikre katılmama oranı ise en fazla valiler ile ajans destek personeli arasında görülmektedir (Sırasıyla % 44,4 ve % 40).

Tablo 82 “Genel Anlamda Zihniye Dönüşümü Sağlanamadıkça, Ajans Benzeri Yapılanmalar, Türkiye Pratiğinde Fantezi Uygulamalar Olarak Kalacak ve Pratikte Yarar Sağlamayacaktır” Önermesinin Katılımcıların Hizmet Süreleri Bağlamında Görünümü

Katılımcıların hizmet süreleri bağlamında bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında önemli bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. 5 yıldan daha az hizmet süresine sahip katılımcıların yaklaşımları sayılmazsa diğer grupların algılarında süre arttıkça bu önermeye katılma oranının azaldığı, katılmama oranının ise arttığı görülmektedir.

Süre/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
5 Yıldan Az	n	79	53	7	139
	%	56.8%	38.1%	5.0%	100.0%
5-10 Yıl	n	38	7	1	46
	%	82.6%	15.2%	2.2%	100.0%
11-15 Yıl	n	35	9	3	47
	%	74.5%	19.1%	6.4%	100.0%
16-20 Yıl	n	22	8	2	32
	%	68.8%	25.0%	6.2%	100.0%
20 Yıldan fazla	n	61	27	3	91
	%	67.0%	29.7%	3.3%	100.0%
Toplam	n	235	104	16	355
	%	66.2%	29.3%	4.5%	100.0%

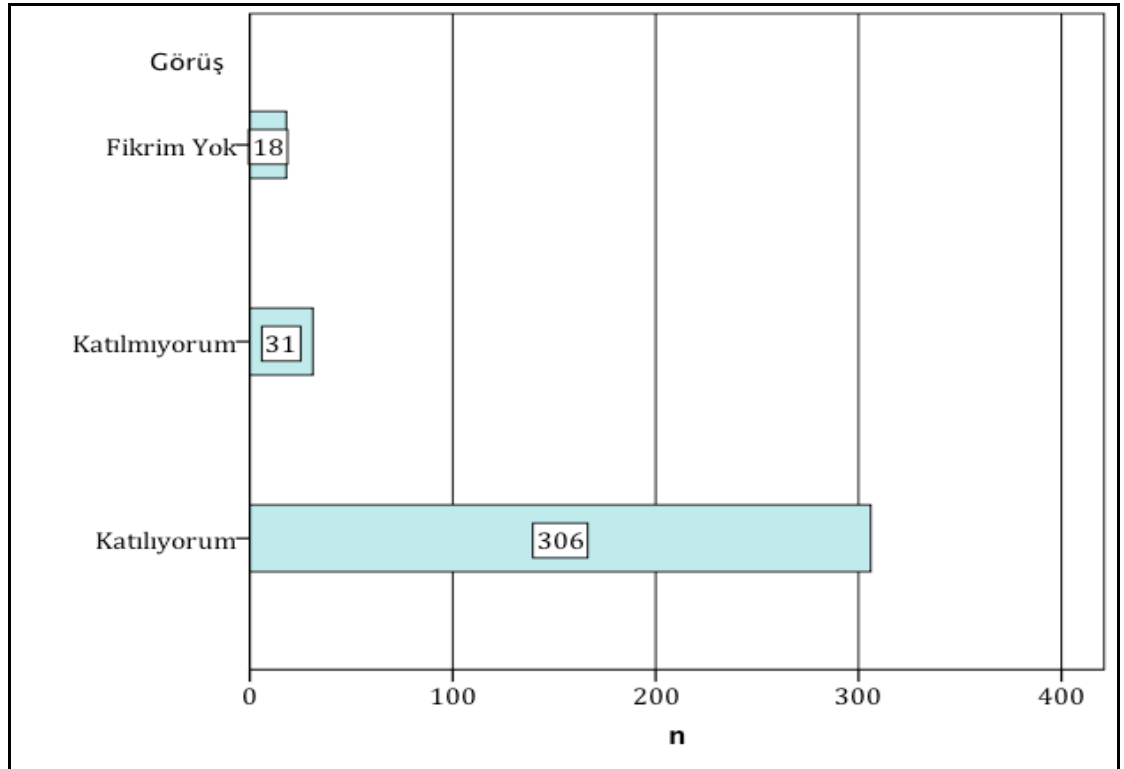
3.4.5. Ajans Genel Sekreterlerinin, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmesi Gerektiği Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 83 Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir

	n	%
Katılıyorum	306	86.2
Katılmıyorum	31	8.7
Fikrim Yok	18	5.1
Toplam	355	100.0

Ajans genel sekreterlerinin profesyonel yöneticiler arasından seçilmesi gerektiği önermesine katılımcılarına ezici bir çoğunluğu katılmaktadır.

Şekil 28 Ajans Genel Sekreterlerinin Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmesi Gerektiği Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 84 “Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir” Önermesinin Katılımcıların Mesleki Durumlarına Göre Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	%	8	1	0	9
	%	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	%	46	6	1	53
	%	86.8%	11.3%	1.9%	100.0%
Kaymakam	%	108	7	8	123
	%	87.8%	5.7%	6.5%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	%	20	1	2	23
	%	87.0%	4.3%	8.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	%	23	4	1	28
	%	82.1%	14.3%	3.6%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	%	7	1	0	8
	%	87.5%	12.5%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	%	89	10	6	105
	%	84.8%	9.5%	5.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	%	4	1	0	5
	%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
Toplam	%	305	31	18	354
	%	86.2%	8.8%	5.1%	100.0%

Gerek mülki idare amirlerin gerekse ajans personelinin bu önermeye ilişkin algılarında homojen bir yaklaşım olduğu görülmekte ve tüm meslek mensupları, ezici bir çoğunlukla bu önermeye katılmaktadır.

Tablo 85 “Ajans Genel Sekreterleri, Profesyonel Yöneticiler Arasından Seçilmelidir” Önermesinin Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Hukuk Fakültesi	n	36	4	3	43
	%	83.7%	9.3%	7.0%	100.0%
Siyasal Bilgiler Fakültesi	n	122	15	6	143
	%	85.3%	10.5%	4.2%	100.0%
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	n	96	5	5	106
	%	90.6%	4.7%	4.7%	100.0%
Mühendislik Fakültesi	n	36	4	3	43
	%	83.7%	9.3%	7.0%	100.0%
Eğitim Bilimleri Fakültesi	n	1	1	0	2
	%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
Diğer	n	14	2	1	17
	%	82.4%	11.8%	5.9%	100.0%
Toplam	n	305	31	18	354
	%	86.2%	8.8%	5.1%	100.0%

Ajans genel sekreterlerinin profesyonel yöneticiler arasından seçilmesi gerektiği önermesine ilişkin katılımcıların algılarında genel anlamda homojenleşme olduğu görülse de Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarında bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

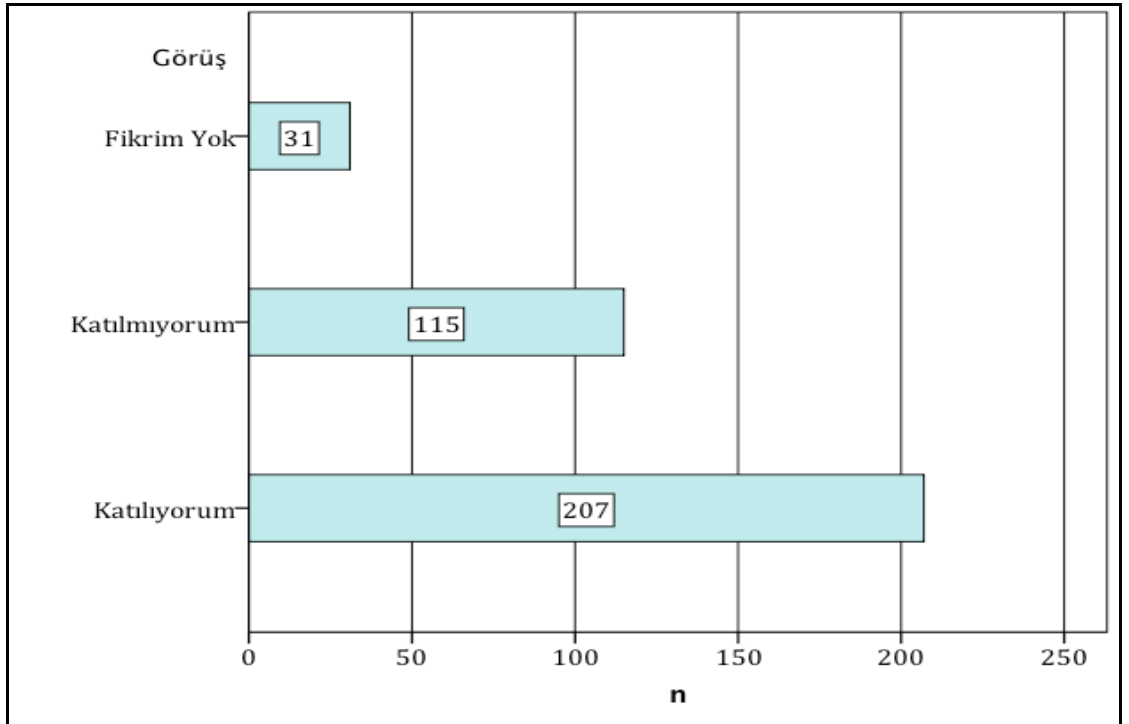
3.4.6. Ajans Çalışmalarının, Türkiye'nin Kalkınması için Gerekli Olduğu ve Ajansların Başarılı Örgütler Olduğuna İlişkin Bulgular

Tablo 86 Ajans Çalışmaları, Türkiye'nin Kalkınması için Gereklidir ve Ajanslar, Başarılı Örgütlenmelere Sahiptir

Görüş	n	%
Katılıyorum	207	58.6
Katılmıyorum	115	32.6
Fikrim Yok	31	8.8
Toplam	353	100.0

Katılımcıların yarısında fazlasında, ajans çalışmalarının Türkiye'nin kalkınması için gerekli ve ajansların, başarılı örgütlenmelere sahip olduğu inancı hakimdir. Bu düşünceye katılmayanların ve kararsızların oranı ise % 40'ın üzerindedir.

Şekil 29 Ajans Çalışmalarının Türkiye'nin Kalkınması için Gerekli Olduğu ve Ajansların Başarılı Örgütlenmelere Sahip Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 87 “Ajans Çalışmaları, Türkiye’nin Kalkınması için Gereklidir ve Ajanslar, Başarılı Örgütlenmelere Sahiptir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	19	26	6	51
	%	37.3%	51.0%	11.8%	100.0%
Kaymakam	n	66	48	10	124
	%	53.2%	38.7%	8.1%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	11	7	5	23
	%	47.8%	30.4%	21.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	7	15	6	28
	%	25.0%	53.6%	21.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	87	13	4	104
	%	83.7%	12.5%	3.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	0	5
	%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	206	115	31	352
	%	58.5%	32.7%	8.8%	100.0%

Katılımcıların bu önermeye ilişkin mesleki bağlamdaki algılarında birtakım farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Vali ve kaymakamların yarısından fazlası bu önermeye katılmakta iken vali yardımcıları ve mülkiye müfettişlerinin ise yarısından fazlası bu önermeye katılmamaktadır. Merkezde çalışan mülki idare amirlerinin ise %

47,8'i bu önermeye katılmakta, % 30.4'ü ise katılmamaktadır. Ajans çalışanlarının ise algılarında genel anlamda bir benzeşme gözükse de bazı kısmi ayrışmaların olduğu da dikkat çekmektedir. Ajans genel sekreterlerinin tamamı ve ajans uzman personelinin ezici bir çoğunluğu, ajans çalışmalarının Türkiye'nin kalkınması için gerekli ve ajansların başarılı örgütlenmelere sahip olduğu düşüncesine katılıyorken, ajans destek personelinin bu önermeye katılma oranının görece diğer gruplara göre daha düşük olduğu (% 60) görülmektedir.

3.5. DİĞER BULGULAR

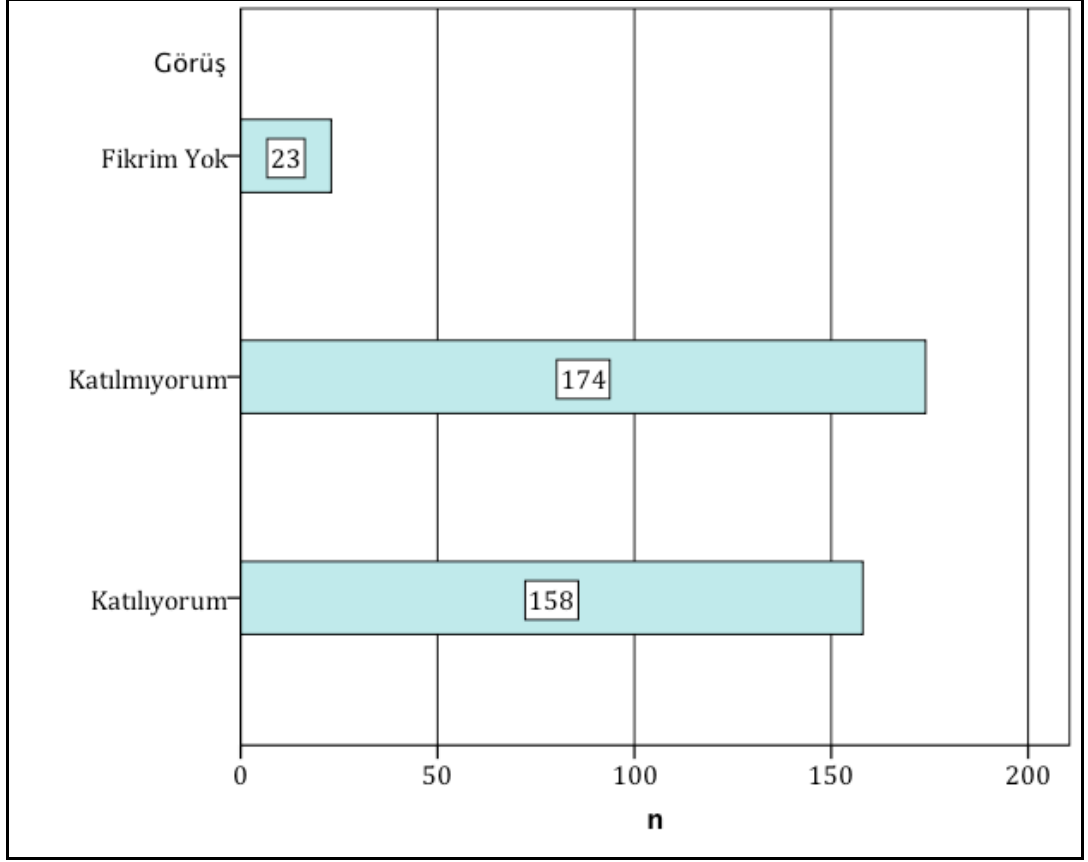
3.5.1. Ajansların Ülke Kalkınmasına Pratikte Fayda Sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı), Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlar Olduğu Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 88 Ajanslar, Ülke Kalkınmasına Pratikte Fayda Sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı) Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlardır

Görüş	n	%
Katılıyorum	158	44.5
Katılmıyorum	174	49.0
Fikrim Yok	23	6.5
Toplam	355	100.0

Katılımcıların ajansların, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan ve DPT'nin (kalkınma bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlar olduğu önermesine ilişkin yaklaşımlarında önemli bir ayrışma görülmemekte ve % 44,5'i bu önermeye katılıyorken, % 49'unun katılmadığı dikkat çekmektedir.

Şekil 30 Ajansların DPT'nin Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlar Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 89 “Ajanslar, Ülke Kalkınmasına Pratikte Fayda Sağlamayan DPT’nin (Kalkınma Bakanlığı) Taşra Kuruluşu İşlevini Gören Organizasyonlardı” Önermesinin Katılımcıların Meslekleri Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	4	5	0	9
	%	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	24	26	3	53
	%	45.3%	49.1%	5.7%	100.0%
Kaymakam	n	63	52	9	124
	%	50.8%	41.9%	7.3%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	12	7	4	23
	%	52.2%	30.4%	17.4%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	17	9	2	28
	%	60.7%	32.1%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	1	7	0	8
	%	12.5%	87.5%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	34	65	5	104
	%	32.7%	62.5%	4.8%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	0	5
	%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	158	173	23	354
	%	44.6%	48.9%	6.5%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında belli ayrışmaların olduğu görülmektedir. Kaymakamlar, merkezde görevli mülki idare amirleri ve mülkiye müfettişlerinin yarısından fazlasında ajansların, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan ve DPT’nin (kalkınma bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlar olduğu görüşü egemenken; valilerin yarısından fazlası bu düşünceye katılmamaktadır. Vali yardımcılarının algılarında ise önemli bir homojenleşme

görülmemekte, bu meslek grubunun % 45,3'ü bu önermeye katılıyorken, % 49,1'i katılmamaktadır. Ajans personelinin algılarında da yine kısmi bir farklılaşma görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin ezici bir çoğunluğu ile ajans uzman personelinin kayda değer bir kısmı, bu düşünceye katılmamakta; ajans destek personelinin ise % 60'ı bu önermeye katılmaktadır.

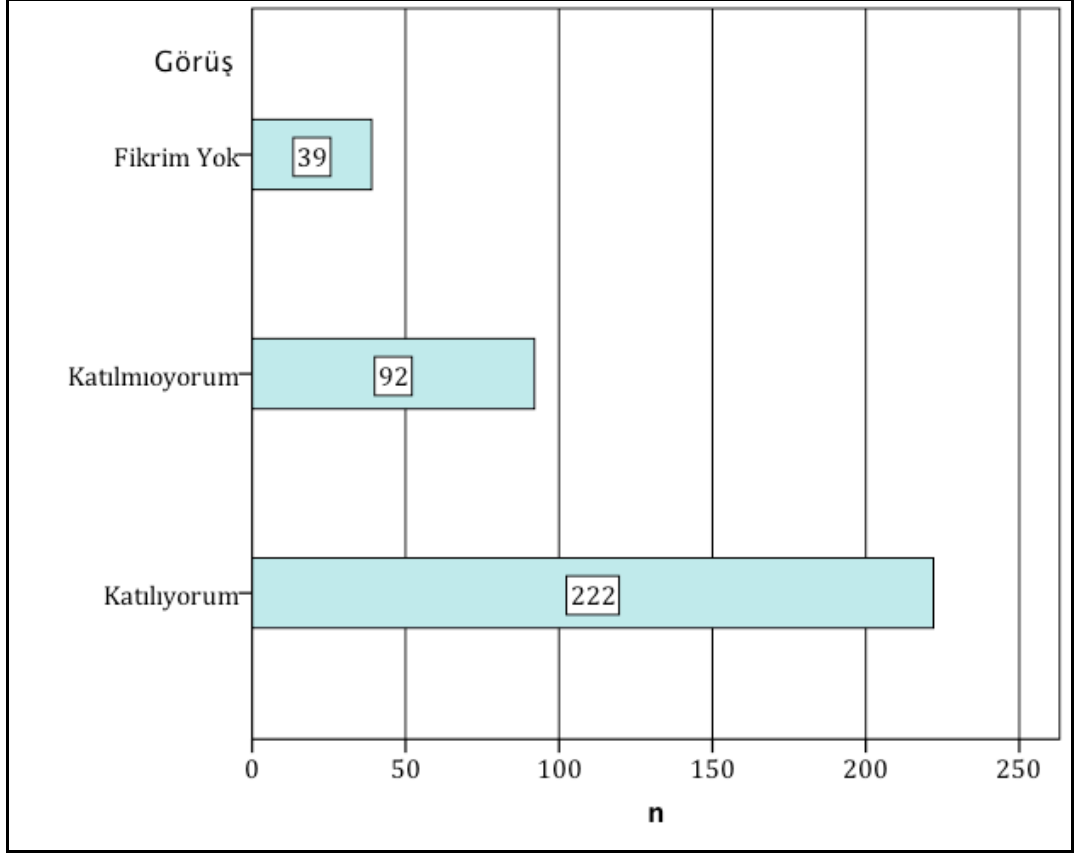
3.5.2. Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşması Kolaylaştığı Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 90 Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşması Kolaylaşmıştır

	n	%
Katılıyorum	222	62.9
Katılmıyorum	92	26.1
Fikrim Yok	39	11.0
Toplam	353	100.0

Katılımcıların önemli bir çoğunluğu ajans uygulaması ile KOBİ'lerin finans kaynaklarına ulaşmasının kolaylaştığı düşüncesine katılmaktadır.

Şekil 31 Ajans Uygulaması ile KOBİ'lerin Finans Kaynaklarına Ulaşmasının Kolaylaştığı Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 91 “Ajans Uygulaması ile KOBİ’lerin Finans Kaynaklarına Ulaşması Kolaylaşmıştır” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	3	6	0	9
	%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	15	25	12	52
	%	28.8%	48.1%	23.1%	100.0%
Kaymakam	n	73	35	14	122
	%	59.8%	28.7%	11.5%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	16	2	5	23
	%	69.6%	8.7%	21.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	14	8	6	28
	%	50.0%	28.6%	21.4%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	87	16	2	105
	%	82.9%	15.2%	1.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	5	0	0	5
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	221	92	39	352
	%	62.8%	26.1%	11.1%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında kısmi bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Valilerin yarısından fazlası bu düşünceye katılmazken, kaymakamlar ve merkezde görevli mülki idare amirlerinin yarısından fazlası bu düşünceye katılmaktadır. Mülkiye müfettişlerinin tam olarak yarısı bu önermeye katılmakta, vali yardımcılarında ise görece daha farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu

meslek grubunun % 48,1'inin bu düşünceye katılmıyorken, % 28,8'inin katıldığı dikkat çekmektedir.

Ajans çalışanlarının algılarında ise diğer önermelerin aksine bir benzeşme olduğu dikkat çekicidir. Ajans genel sekreterleri ile destek personelinin tamamı, uzman personelin ise ezici bir çoğunluğu bu düşünceye katılmaktadır.

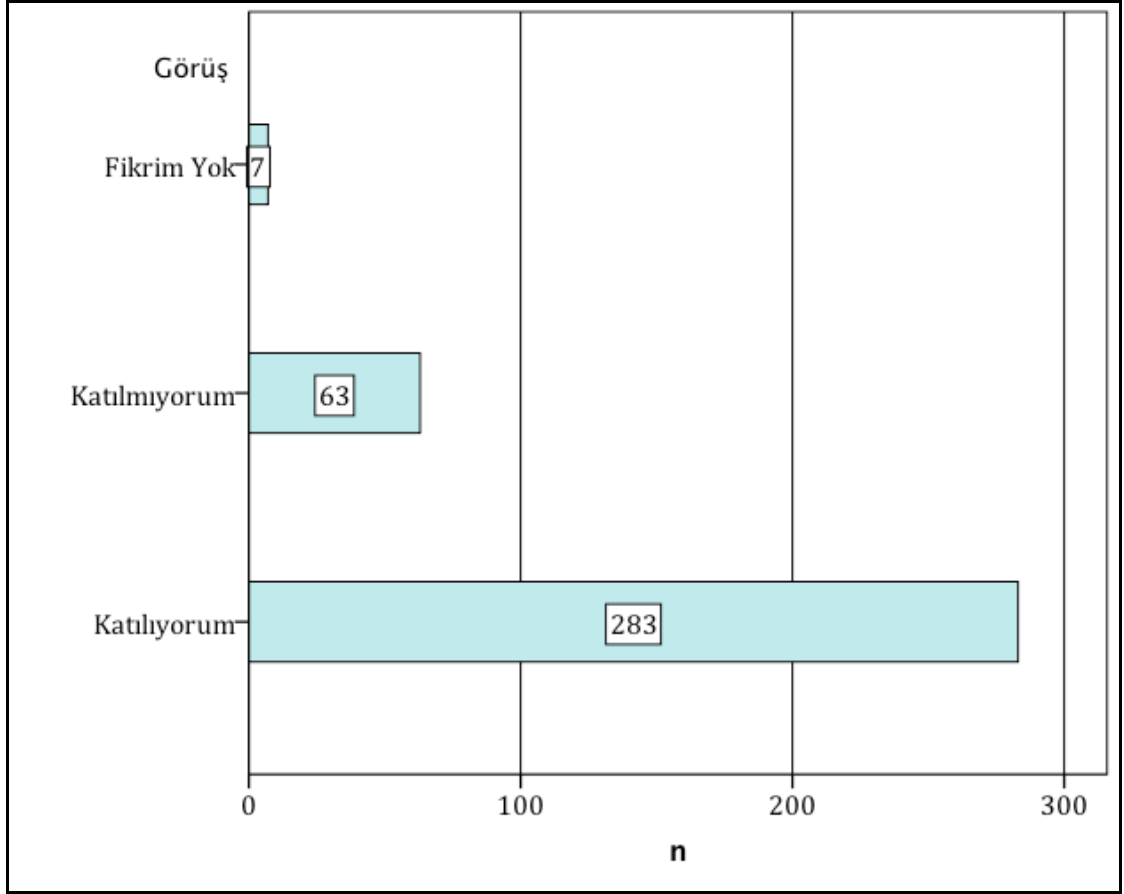
3.5.3. Ajansların Bölge İle İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmalarının, Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemli Olduğu Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 92 Ajansların Bölge ile İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları, Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemlidir

	n	%
Katılıyorum	283	80.2
Katılmıyorum	63	17.8
Fikrim Yok	7	2.0
Toplam	353	100.0

Katılımcıların ezici bir çoğunluğu, ajansların bölge ile ilgili araştırma ve planlama çalışmalarının, bölgelerin potansiyellerini tespit etme ve harekete geçirme açısından önemli olduğunu düşünmektedir.

Şekil 32 Ajansların Bölge ile İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemli Olduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 93 “Ajansların Bölge İle İlgili Araştırma ve Planlama Çalışmaları, Bölgelerin Potansiyellerini Tespit Etme ve Harekete Geçirme Açısından Önemlidir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	6	3	0	9
	%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	32	20	0	52
	%	61.5%	38.5%	0.0%	100.0%
Kaymakam	n	99	22	3	124
	%	79.8%	17.7%	2.4%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	19	4	0	23
	%	82.6%	17.4%	0.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	20	4	3	27
	%	74.1%	14.8%	11.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	0	0	7
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	96	8	1	105
	%	91.4%	7.6%	1.0%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	0	5
	%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	282	63	7	352
	%	80.1%	17.9%	2.0%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında bir benzeşme olduğu dikkat çekicidir. Tüm mülki idare amirliği mesleği mensupları katılımcılar, bu önermeye katılmakta ve katılım oranının en yüksek olduğu meslek grubunun ise merkezde çalışan mülki idare amirleri olduğu görülmektedir. Bu düşünceye katılmama oranının en yüksek olduğu meslek grubu ise vali yardımcılardır.

Ajans çalışanlarının algılarında da genel anlamda bir homojenleşme olduğu dikkat çekicidir. Ajans genel sekreterlerinin tamamı, uzman personelin ezici bir çoğunluğu ve destek personelinin de yarısından fazlası bu önermeye katıldığını ifade etmiştir. Ajans destek personelinin yüksek bir oranın (% 40) bu önermeye katılmadığının da altını çizmek gerekir.

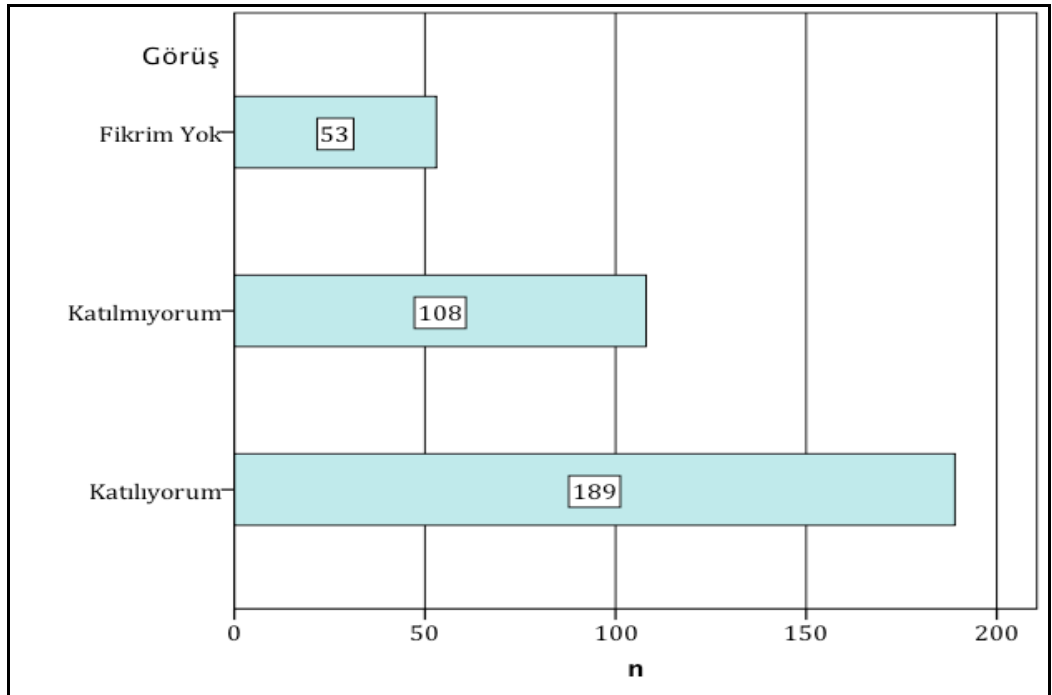
3.5.4. Ajans Uygulamasıyla, Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirildiği Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 94 Ajans Uygulamasıyla, Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirilmiştir

	n	%
Katılıyorum	189	54.0
Katılmıyorum	108	30.9
Fikrim Yok	53	15.1
Toplam	350	100.0

Ajans uygulaması ile, tahsis edilen kaynakların yerinde kullanımına ilişkin etkin bir izleme ve değerlendirme sistemi getirildiğine olan inanç % 54'tür.

Şekil 33 Ajans Uygulaması ile Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirildiği Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 95 “Ajans Uygulamasıyla, Verilen Kaynakların Yerinde Kullanımına İlişkin Etkin Bir İzleme ve Değerlendirme Sistemi Getirilmiştir” Önermesinin Meslekler Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	3	0	8
	%	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	22	22	9	53
	%	41.5%	41.5%	17.0%	100.0%
Kaymakam	n	49	44	29	122
	%	40.2%	36.1%	23.8%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	9	5	9	23
	%	39.1%	21.7%	39.1%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	9	15	3	27
	%	33.3%	55.6%	11.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	84	16	3	103
	%	81.6%	15.5%	2.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	3	0	5
	%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	188	108	53	349
	%	53.9%	30.9%	15.2%	100.0%

Valiler, ajans genel sekreterleri ve ajans uzman personeli dışındaki katılımcılardan hiçbirisi bu düşünceye katılmamaktadır.

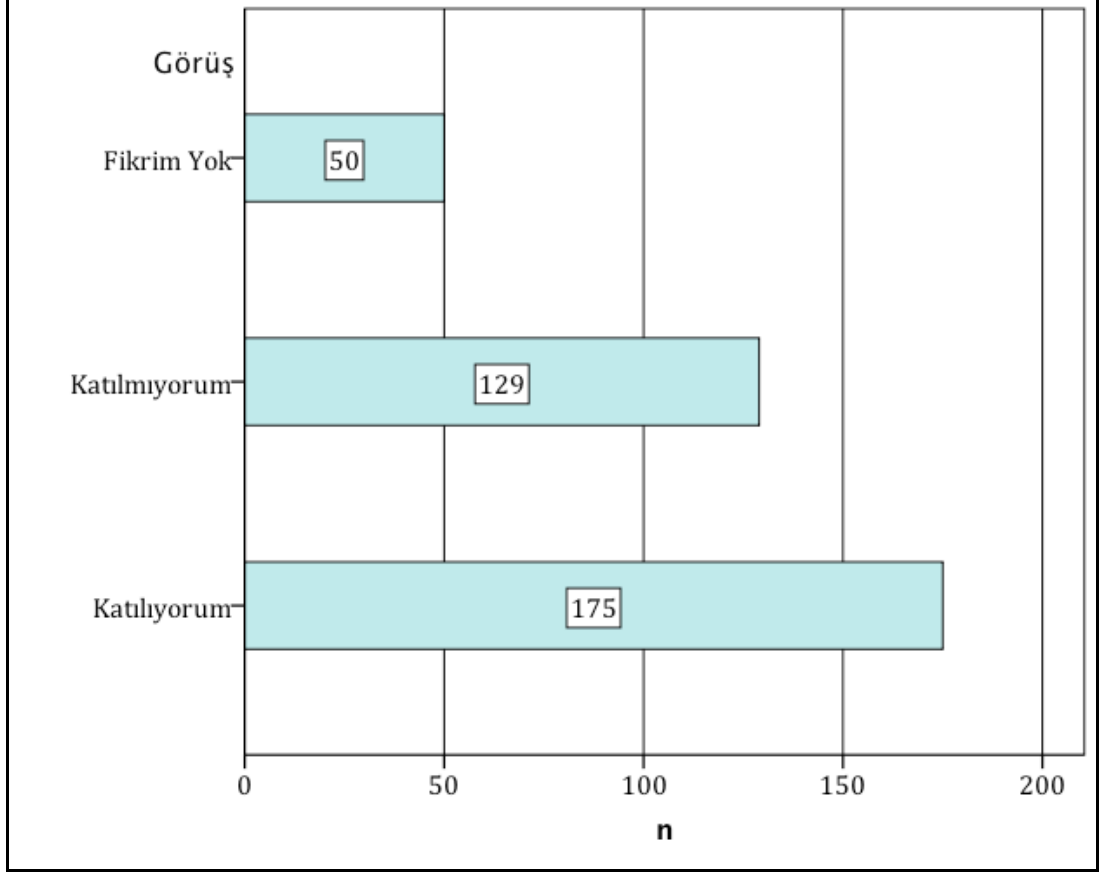
3.5.5. Ajanslara Bağlı Yatırım Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinesi İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluştuğu Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 96 Ajanslara Bağlı Yatırım Destek Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinasyon İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşmuştur

	n	%
Katılıyorum	175	49.4
Katılmıyorum	129	36.4
Fikrim Yok	50	14.1
Toplam	354	100.0

Katılımcıların yaklaşık olarak yarısı bu düşünceye katılmakta ve % 36,4'ü ise katılmamaktadır.

Şekil 34 Yatırım Destek Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinasyon İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşturduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 97 Ajanslara Bağlı Yatırım Ofisleri Marifetiyle, İllerin İş ve Yatırım Olanaklarının Tespiti, Tanıtılması, İllere Yatırımcı Çekilmesi, Yatırımcıların İzin ve Ruhsat İşlemlerini Tek Elden Takip ve Koordinesi İşlerini Yapabilecek Kapasite Oluşmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	3	6	0	9
	%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	18	24	11	53
	%	34.0%	45.3%	20.8%	100.0%
Kaymakam	n	59	40	24	123
	%	48.0%	32.5%	19.5%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	14	4	5	23
	%	60.9%	17.4%	21.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	15	11	2	28
	%	53.6%	39.3%	7.1%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	6	2	0	8
	%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	57	39	8	104
	%	54.8%	37.5%	7.7%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	3	0	5
	%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	174	129	50	353
	%	49.3%	36.5%	14.2%	100.0%

Mülki idare amirleri arasındaki meslek gruplarından valilerin büyük çoğunluğu, vali yardımcılarının ise yarısına yakını, bu önermeye katılmamaktadır. Kaymakamların yarısına yakını, merkezde görevli mülki idare amirlerinin % 60.9'ı, mülkiye müfettişlerinin ise yarısından biraz fazlası (% 53,6) bu önermeye katılmaktadır. Bu

yönüyle mülki amirlerin yaklaşımlarında önemli bir ayrışma olduğu görülmektedir. Ajans çalışanların algılarında da farklılaşmalar bulunmaktadır. Genel sekreterlerin büyük çoğunluğu ve ajans uzman personelinin ise yarısından biraz fazlası bu düşünceye katılıyorken, destek personelinin yaklaşımında ayrışma görülmekte ve bu grubun % 60'ı bu düşünceye katılmamaktadır.

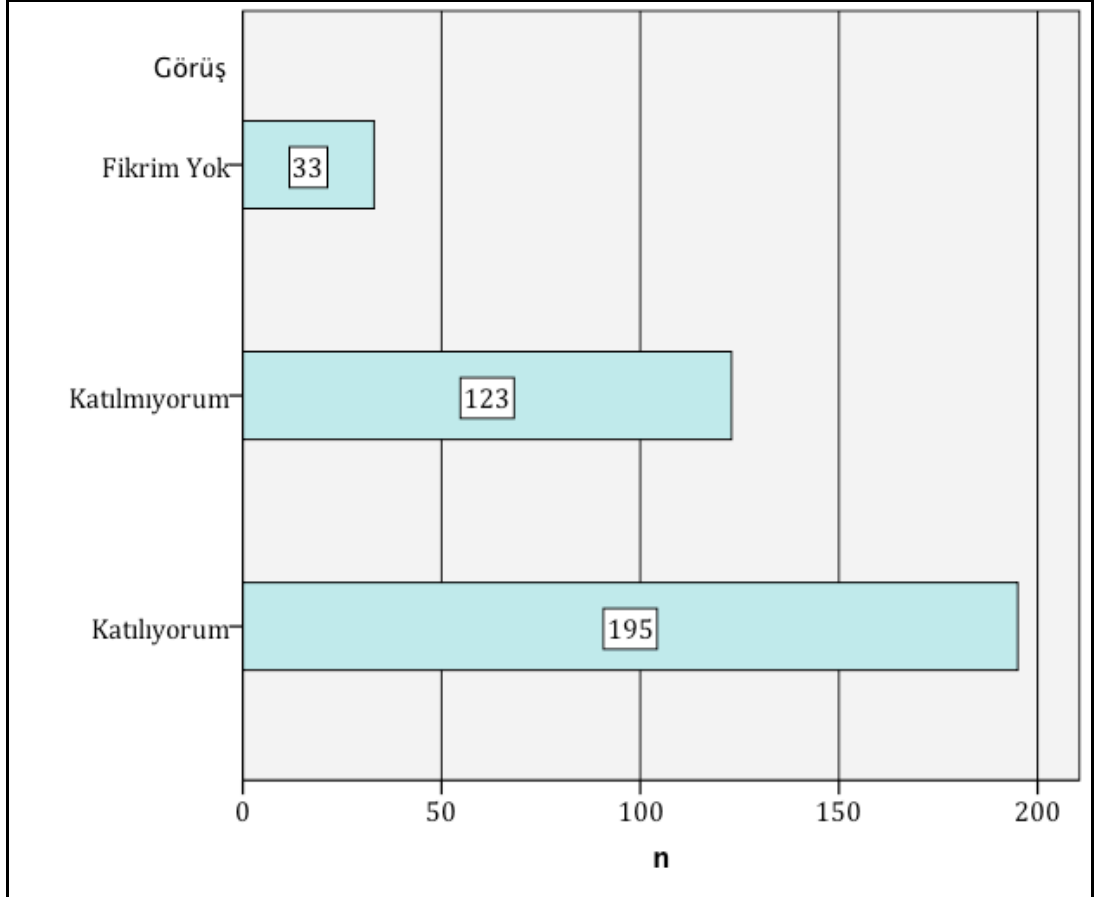
3.5.6. Ajans Uygulamasıyla BÖlgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulduğu Varsayımına İlişkin Bulgular

Tablo 98 Ajans Uygulamasıyla BÖlgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulmuştur

	n	%
Katılıyorum	195	55.6
Katılmıyorum	123	35.0
Fikrim Yok	33	9.4
Toplam	351	100.0

Katılımcıların yarısından fazlasında, ajans uygulamasıyla bölgelerde bölgesel planlama ve kalkınma fonksiyonu ile donanımlı ve insan kaynakları kapasitesi yüksek bir örgüt oluşturulduğu düşüncesine sahipken, % 35'i bu düşünceye katılmamaktadır.

Şekil 35 Ajans Uygulamasıyla Bölgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulduğu Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 99 “Ajans Uygulamasıyla Bölgelerde Bölgesel Planlama ve Kalkınma Fonksiyonu ile Mücehhez, İnsan Kaynakları Kapasitesi Yüksek Bir Örgüt Oluşturulmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	6	3	0	9
	%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	14	30	7	51
	%	27.5%	58.8%	13.7%	100.0%
Kaymakam	n	55	51	18	124
	%	44.4%	41.1%	14.5%	100.0%
Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)	n	12	4	6	22
	%	54.5%	18.2%	27.3%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	11	16	1	28
	%	39.3%	57.1%	3.6%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	86	16	1	103
	%	83.5%	15.5%	1.0%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	2	3	0	5
	%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	194	123	33	350
	%	55.4%	35.1%	9.4%	100.0%

Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin algılarında ayrışmalar olduğu görülmektedir. Vali ve merkezde görevli mülki idare amirlerinin yarısından fazlası bu düşüncüyü benimsemezken, vali yardımcıları ve mülkiye müfettişlerinin yarısından fazlası bu önermeye katılmaktadır. Kaymakamların ise yaklaşımlarında önemli bir belirginleşme bulunmamakta, bu grubun % 44,4’ü bu önermeye katılıyorken, % 41,1’inin katılmadığı dikkat çekmektedir.

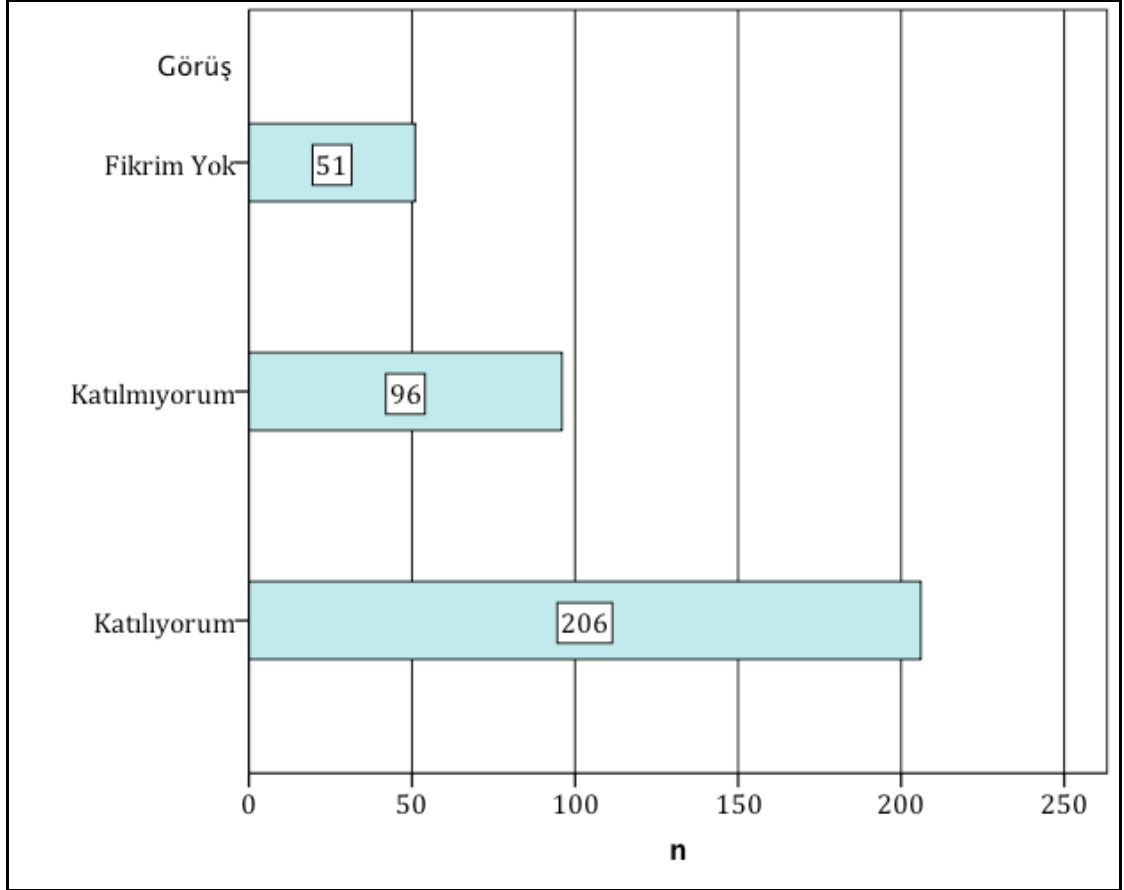
3.5.7. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu Uygulama ile Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirildiğine İlişkin Bulgular

Tablo 100 Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu uygulama ile Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirilmiştir

Görüş	n	%
Katılıyorum	206	58.4
Katılmıyorum	96	27.2
Fikrim Yok	51	14.4
Toplam	353	100.0

Katılımcıların yarısında fazlasında (% 58,4), bölgesel kalkınma ajanslarının kurulmasının, Türkiye’de bölgesel kalkınma yaklaşımındaki önemli bir kırılmayı ifade ettiğini ve bu uygulama ile sadece dış kaynaklara dayalı ve yukarıdan aşağıya planlama yerine içsel büyüme modelini esas alan bir bölgesel kalkınma sistemi getirildiğine ilişkin bir kanının olduğu görülmektedir.

Şekil 36 Ajansların Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu Uygulama İle Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirildiği Önermesiyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 101 Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kurulması, Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Önemli Bir Kırılmayı İfade Etmektedir. Bu uygulama ile Sadece Dış Kaynaklara Dayalı ve Yukarıdan Aşağıya Planlama Yerine İçsel Büyüme Modelini Esas Alan Bir Bölgesel Kalkınma Sistemi Getirilmiştir” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	5	4	0	9
	%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	24	18	9	51
	%	47.1%	35.3%	17.6%	100.0%
Kaymakam	n	58	39	25	122
	%	47.5%	32.0%	20.5%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	17	2	4	23
	%	73.9%	8.7%	17.4%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	10	14	4	28
	%	35.7%	50.0%	14.3%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	82	17	7	106
	%	77.4%	16.0%	6.6%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	1	2	2	5
	%	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
Toplam	n	205	96	51	352
	%	58.2%	27.3%	14.5%	100.0%

Mülki idare amirleri arasında homojen bir algılama olmadığı görülmektedir. Valilerin yarısından biraz fazlası, merkezde görevli mülki amirlerin büyük bir çoğunluğu ve vali yardımcıları ile kaymakamların ise yaklaşık olarak yarısı bu önermeye katılmaktadır. Mülkiye müfettişleri ise bu önermeye ilişkin yaklaşımları itibariyle diğer

meslektaşlarında ayrışmakta ve bu grubun % 50'si bu önermeye katılmamaktadır. Ajans çalışanlarında da homojen bir durum bulunmamakta, genel sekreterlerin tamamı, ajans uzman personelinin ise yüksek bir çoğunluğu bu önermeye katılıyorken, destek personelinde bir ayrışma dikkat çekmekte ve bu personelin % 40'ı bu düşünceye katılmamaktadır.

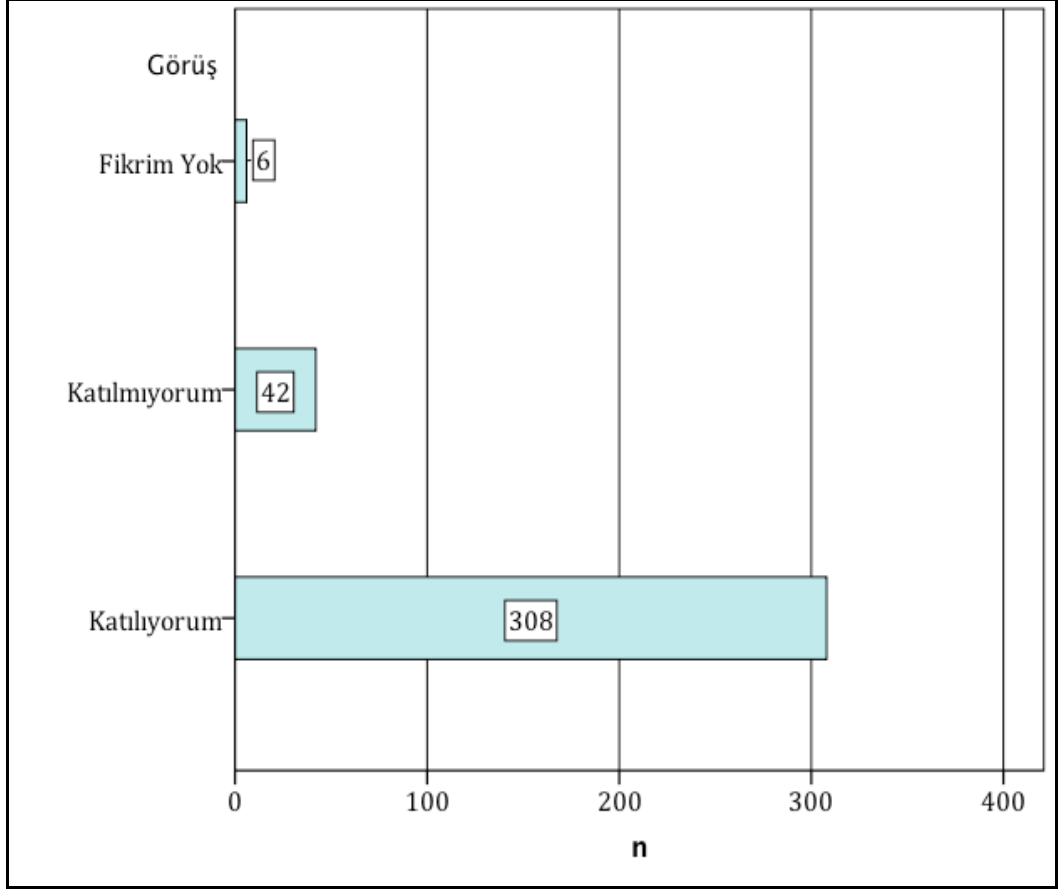
3.5.8. “Ajans Uygulamasıyla, BÖlgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama KÖltÖrÖ ve Kapasitesi Gelişmektedir” Önermesine İlişkin Bulgular

Tablo 102 Ajans Uygulamasıyla, BÖlgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama KÖltÖrÖ ve Kapasitesi Gelişmektedir

Görüş	n	%
Katılıyorum	308	86.5
Katılmıyorum	42	11.8
Fikrim Yok	6	1.7
Toplam	356	100.0

Katılımcıların ezici bir çoğunluğu, ajans uygulamasıyla bölgelerde proje hazırlama ve uygulama költÖrÖ ve kapasitesinin geliştiğine inanmaktadır.

Şekil 37 Ajans Uygulamasıyla, Bölgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama Kültürü ve Kapasitesinin Geliştiğıyle İlgili Algının Görünümü



Tablo 103 “Ajans Uygulamasıyla, Bölgelerde Proje Hazırlama ve Uygulama Kültürü ve Kapasitesi Gelişmektedir” Önermesinin Meslek Bazında Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	7	2	0	9
	%	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	40	11	2	53
	%	75.5%	20.8%	3.8%	100.0%
Kaymakam	n	102	20	2	124
	%	82.3%	16.1%	1.6%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	21	1	0	22
	%	95.5%	4.5%	0.0%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	22	5	1	28
	%	78.6%	17.9%	3.6%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	8	0	0	8
	%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	104	1	1	106
	%	98.1%	0.9%	0.9%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	3	2	0	5
	%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
Toplam	n	307	42	6	355
	%	86.5%	11.8%	1.7%	100.0%

Mülki idare amirlerinin tamamının ezici bir çoğunluğu, ajans uygulamasıyla, bölgelerde proje hazırlama ve uygulama kültürü ve kapasitesinin geliştiği inancını taşımaktadır.

Ajans çalışanlarının da tamamı, bu fikri benimsemekle birlikte katılım oranı itibariyle görece bir ayrışma olduğu görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin tamamı ile uzman personelin neredeyse tamamına yakını bu fikri desteklerken, destek personelinde görece bir farklılaşma olduğu gözlemlenmektedir. Bu grubun, önermeye katılma oranı (% 60) diğer gruplara göre daha düşüktür.

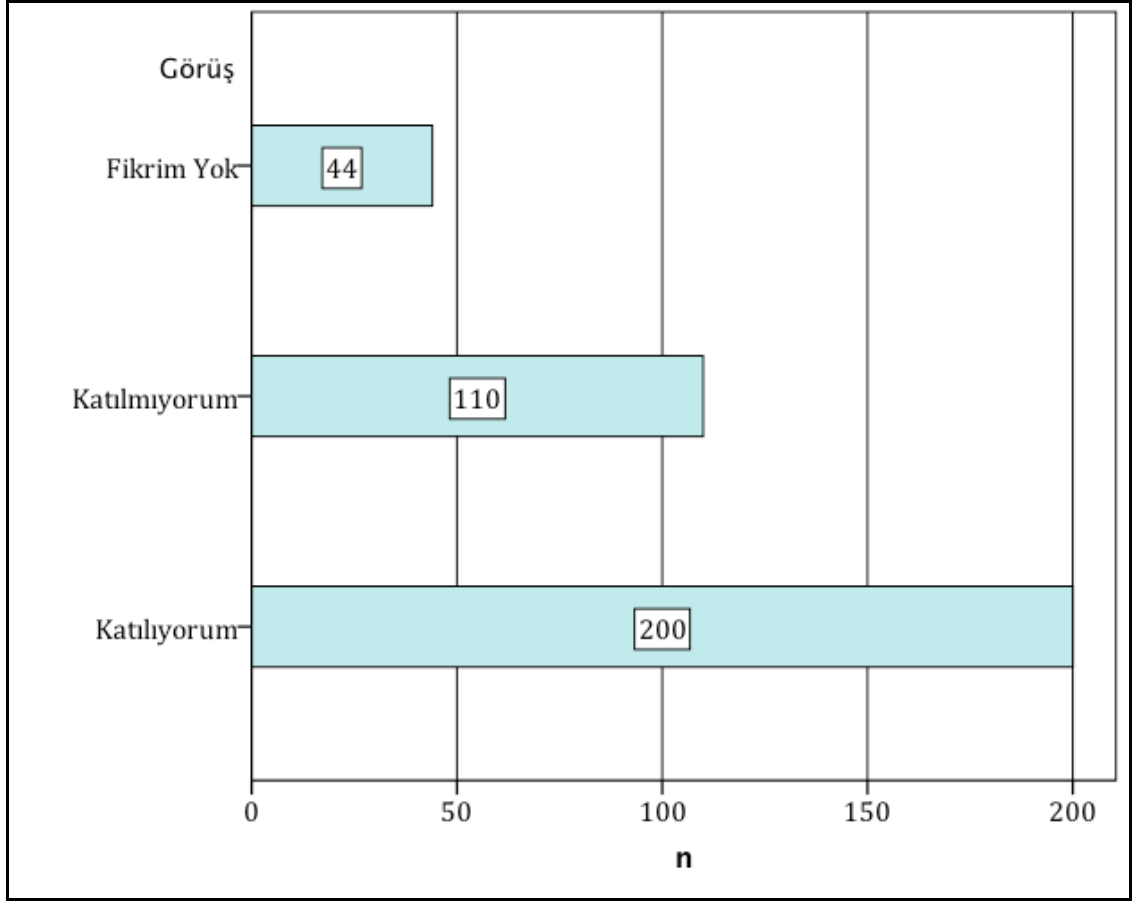
3.5.9. Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının, Aşırı Merkeziyetçilik Nedeniyle Başarısız Olduğu Düşüncesine İlişkin Bulgular

Tablo 104 Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları, Aşırı Merkeziyetçilik Nedeniyle Başarısız Olmuştur

	n	%
Katılıyorum	200	56.5
Katılmıyorum	110	31.1
Fikrim Yok	44	12.4
Toplam	354	100.0

Katılımcıların yarısından biraz fazlası, kalkınma ajansları öncesi dönemde gerçekleştirilen bölgesel kalkınma çalışmalarını, aşırı merkeziyetçilik nedeniyle başarısız görmekte ve yine yaklaşık olarak % 31,1'i ise bu fikri desteklememektedir.

Şekil 38 Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmalarının Aşırı Merkezizetçilik Nedeniyle Başarısız Olduğu Önermesine İlişkin Algının Görünümü



Tablo 105 “Kalkınma Ajansları Öncesi Dönemde Gerçekleştirilen Bölgesel Kalkınma Çalışmaları, Aşırı Merkeziyetçilik Nedeniyle Başarısız Olmuştur” Önermesinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Görünümü

Meslek/Görüş	n/%	Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Toplam
Vali	n	6	3	0	9
	%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
Vali Yardımcısı	n	25	22	6	53
	%	47.2%	41.5%	11.3%	100.0%
Kaymakam	n	59	49	15	123
	%	48.0%	39.8%	12.2%	100.0%
Mia (Merkez Teşkilatı)	n	18	3	2	23
	%	78.3%	13.0%	8.7%	100.0%
Mülkiye Müfettişi	n	13	12	3	28
	%	46.4%	42.9%	10.7%	100.0%
Ajans Genel Sekreteri	n	7	0	1	8
	%	87.5%	0.0%	12.5%	100.0%
Ajans Personeli (Uzman)	n	71	19	14	104
	%	68.3%	18.3%	13.5%	100.0%
Ajans Personeli (Destek)	n	1	2	2	5
	%	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
Toplam	n	200	110	43	353
	%	56.7%	31.2%	12.2%	100.0%

Gerek mülki idare amirleri gerekse ajans çalışanlarının bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Valilerin çoğunluğu ile merkez teşkilatta çalışan mülki idare amirlerinin yüksek bir çoğunluğu bu önermeye katılmaktadır. Vali yardımcılarında bu fikri destekleyenlerin oranı, % 47,2 iken,

desteklemeyenlerin oranı ise % 41,5'tir. Kaymakamlar, bu önermeyi % 48 oranında benimserken, bu meslek grubunun % yaklaşık olarak % 40'ı ise bu düşünceye katılmamaktadır. Mülkiye müfettişlerinde de benzer bir durum vardır ve bu meslek grubunun % 46,4'ü bu fikri desteklemekte, % 42,9'u ise desteklememektedir. Ajans çalışanlarının algı düzeylerinde de genel bir benzeşmeden söz etmek zordur. Genel sekreterlerin ve uzman personelin bu düşünceyi benimseme oranı, bir hayli yüksek olmasına karşın, destek personelinin bu düşünceyi benimseme oranı bir hayli düşük düzeydedir (% 20). Bu grubun % 40'ı bu düşünceyi benimsememekte, geriye kalan % 40'ı ise kararsız bir tutum sergilemektedir.

3.6. AÇIK UÇLU SORULARLA İLGİLİ KATILIMCILARIN YANITLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Katılımcılara, kalkınma ajanslarıyla ilgili olarak aklınıza gelen ilk kelime nedir şeklinde açık uçlu bir soru yönlendirilmiştir. Cevapların incelenmesinde şöyle bir dağılım göze çarpmaktadır:

Katılımcılar arasında kalkınma ajansları dendiğinde en çok kodlanana kelimenin proje olduğu görülmekte ve toplam 53 katılımcı tarafından kodlanmıştır. İkinci sırada ise en sık tekrarlanan kelimelerin kalkınma ve hibe olduğu dikkat çekmektedir. Daha sonra yatırım, bölge, bölgesel kalkınma, destek, dinamizm, DPT, gereksiz, yerel, para, özlük, yönetim ve yüksek maaş kelimeleri en sık akla gelen kelimeler olarak kodlanmıştır.

En sık akla gelen kelimelerin görünümü şu şekildedir:

Kelime	n
Proje	53
Kalkınma	13
Hibe	13
Yatırım	9
Bölge	7
Bölgesel Kalkınma	6
Destek	6
Dinamizm	6
DPT	5
Gereksiz	5
Yerel	5
Para	4
Özlük	4
Yönetişim	4
Yüksek Maaş	4

Kalkınma Ajanslarıyla İlgili Olarak Aklınıza Gelen İlk Kelime Nedir

Kelime/ler	n	%
AB	1	.3
AB Uyum Süreci	1	.3
Acaba?	1	.3
Acemi	1	.3
Adaletsiz Dağıtım	1	.3
Adaletsizlik	1	.3
Ajansçılık Oynamak!!!	1	.3
Aktiflik	1	.3
Analiz	1	.3
Arka Bahçe	1	.3
Arpalık, Tırırı vırı İşlere Para Harcayan Kurum. Hangi Başarılı Çalışması Örnek Teşkil Etmiş. Ne Kadar İstihdam Sağlamış. Hikaye	1	.3
Atıl (İngilizce Idle Kelimesi)	1	.3
Bağımlılık	1	.3
Basamak	1	.3
Başarısızlık	1	.3
Bekle Görelim	1	.3
Beklenti	1	.3
Belirsizlik	2	.6
Birikim	1	.3
Bölge	7	2
Bölge Envanteri	1	.3
Bölge Planı	1	.3
Bölge Siyasetlerinin Baskı unsuru	1	.3
Bölge Sorunlarıyla İlgilenen ve Projesi Olan Herkese Bir Fırsat Yaratmıştır. Projeni Yap, Paranı Al Ve Uygula.	1	.3
Bölge ve Yerel	1	.3

Bölgesel	1	.3
Bölgesel Gelişme	1	.3
Bölgesel Kalkınma	6	1.8
Boş	1	.3
Bürokrasi	1	.3
Büyüme	1	.3
Çağdaş	1	.3
Çağrı	1	.3
Danışma Hizmeti	1	.3
Değişim	1	.3
Demokrasi	1	.3
Deneme	1	.3
Dengeli Kalkınma	1	.3
Destek	6	1.7
Devam Edip Etmeyeceği Belirsiz Bir Oluşum	1	.3
Dikkatle Denenmeli	1	.3
Dinamik	2	.6
Dinamizm	6	1.7
DPT	5	1.4
Ecel Teri	1	.3
Ekonomi	1	.3
Eksik Teşebbüs	1	.3
Esneklik	6	1.7
Etkin, Profesyonel	1	.3
Etkisiz	1	.3
Eyalet	2	.6
Fantezi	3	.9
Faydalı ve Lüzumludur	1	.3
Finansman Desteği	1	.3
Fiyasko	3	.9

Fuzuli	1	.3
Gelecek	1	.3
Gelişme	2	.6
Genel Sekreter	1	.3
Genel Sekreterin Önemi	1	.3
Gereksiz	5	1.4
Gereksiz Abartı	1	.3
Gereksiz Bir Kopya	1	.3
Gereksiz Bir Yapılanma	1	.3
Geyik	1	.3
Gezi	2	.6
Görüntü	1	.3
Her Yere Gerekli mi?	1	.3
Hezimet	1	.3
Hibe	13	3.6
Hızlı, Esnek	1	.3
Hormon Yüklemesi	1	.3
İçe Kapalı Bir Kurum	1	.3
İcraat ve Amaç Arasındaki Büyük Tutarsızlık	1	.3
İller, Bölgeleri, Bölgeler Türkiye'yi Kalkındıracaklardır.	1	.3
İngiltere	1	.3
İsraf	2	.6
İstihdam	1	.3
İyi Maaş	1	.3
İş Yapmayan	1	.3
İşlevsiz	1	.3
Kalite	1	.3
Kalite	1	.3
Kalkınma	13	3.7
Kalkın-Ma	1	.3

Kamu	1	.3
Kamu Kaynaklarının Siyasallaşması	1	.3
Katalizör	1	.3
Katılım	1	.3
Katılımcı Demokrasi	1	.3
Katılımcı Yönetim	1	.3
Katılımcılık	3	.9
Kaynak	1	.3
Kayırmacılık	1	.3
Kellem Kellem La Yenfa	1	.3
Kobi	1	.3
Kopya	1	.3
Köy	1	.3
Küreselleşme	2	.6
Kurgusu Hatalı	1	.3
Kurumlaşma	1	.3
Liberalizm	1	.3
Lüzumsuz	1	.3
Maaş Adaletsizlikleri, Vali, Hiyerarşi, Bürokrasi, Siyasi Baskı	1	.3
Malı Destek	1	.3
Mevzuat İçinde Kaybolmak	1	.3
Modası Geçmiş	1	.3
Model	1	.3
Millete Hizmet	1	.3
Objektif Değiller	1	.3
Öncü	1	.3
Özel	1	.3
Özel Sektör	1	.3
Özerklik	2	.6
Özlük	1	.3

Para	4	1.1
Para ve Yeni Kadrolar	1	.3
Plan-Proje	1	.3
Planlama	2	.6
Plansız	1	.3
Potansiyel	1	.3
Profesyonellik	1	.3
Proje	53	14.4
Proje Limiti Yükseltilmiş SYDV'ler	1	.3
Proje ve Hibe	1	.3
Projeniz reddedildi	1	.3
Rant	1	.3
Refah	1	.3
Rekabetçilik	1	.3
Reklam	2	.6
Salt-Kopya	1	.3
Saltanat, Modern Oligarşik Bürokrasi	1	.3
Serbestlik	1	.3
Siyasi Destek	1	.3
Sosyal Ve Ekonomik Kalkınma	1	.3
Strateji	1	.3
Suiistimal	1	.3
Sukut-u Hayal	1	.3
Taşra Ayağı	1	.3
TİKA	1	.3
Tohum	1	.3
Umut	1	.3
Uygulama Ölü Doğdu	1	.3
Uygunsuz	1	.3
Uzman Sayısının Fazlalığı	1	.3

Verimlilik	1	.3
Yabancı	1	.3
Yamalık	1	.3
Yanlış Algı	1	.3
Yaratıcı	1	.3
Yatırım	9	2.5
Yatırım, Esneklik	1	.3
Yatırım, Proje	1	.3
Yeni	1	.3
Yenilik	2	.6
Yenilikçilik	1	.3
Yere ve Bölgesel Kalkınma	1	.3
Yerel	5	1.5
Yerel Bürokrasi	1	.3
Yerelleşme	2	.6
Yetersiz	2	.6
Yönetişim	4	1.2
Yüksek Maaş	4	1.2
Yüksek Maaşlı Az İşli Kuruluşlar	1	.3
Zaman Kaybı	1	.3

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. TARTIŞMA

Alan araştırmasına genel olarak bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 66,5) mülki idare amiri olduğu görülmektedir. Bu grup içerisinde de en fazla katılımın kaymakamlarca sağlandığı görülmektedir.

Katılımcılar arasında 5 yıldan az hizmet süresine sahip olanların sayısı, diğer gruplara göre daha fazladır. Valilerin tamamının ve Vali Yardımcılarının yarısından fazlasının kamu sektöründeki hizmet süresi 20 yıldan fazla iken, Kaymakamların ise ağırlıklı olarak 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 20 yıldan fazla süre kümelerinde yer aldıkları görülmektedir.

Ajans çalışanlarının ise ağırlıklı olarak 5 yıldan az görev süresine sahip oldukları bulgulanmıştır. Ancak ajans genel sekreterlerinin %12,5'i, 11-15 yıl arasında görev süresine sahip olduklarını, % 25'i ise 20 yıldan fazla görev süresine sahip olduklarını ifade etmeleri tutarsızlık olarak tespit edilmiştir. Zira Türkiye'de ilk ajansın 2007 yılında kurulduğu dikkate alındığında 11 yılın ve 20 yılın üzerinde ajans genel sekreterinin olmasının ihtimal dışında olduğu görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin kimisinin, genel sekreterlikten önce kamu sektöründe çalıştıkları dikkate alındığında, bu sürenin de bir yanılısına sonucu olarak ajansta çalıştıkları süreye eklendiği düşünülmektedir.

Bölge itibariyle bakıldığında en fazla katılımcının İç Anadolu, en düşük katılımın ise Ege Bölgesinden olduğu görülmekte, katılımcıların yarısının lisans, yarıya çok yakın bir kısmının da (%48,2) lisans üstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tamamına yakınının (% 98,6) üniversite eğitime sahip olduğu dikkat çekmektedir.

Ankette ortaya konan önermelere ilişkin olarak şu şekilde bir tablo ortaya çıkmaktadır:

Katılımcıların yarısından fazlası, bölge kalkınma ajanslarının başarısının temel nedeninin sahip olduğu esnek yönetim anlayışına bağlamaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi katılımcılarının çok yüksek bir çoğunluğu (%74,5) bu önermeye katılmaktadır.

Katılımcıların yarısından fazlasında, kalkınma ajanslarının kuruluş sürecine kadar merkezi yönetimce yürütülegelen bölgesel kalkınma çalışmalarının başarıya ulaşamadığı düşüncesi hakimdir. Merkez teşkilatında çalışan görevli mülki idare amirlerinin bu önermeye katılma oranı diğer meslek mensuplarına göre çok yüksek düzeydedir (% 83,3). Mülkiye müfettişlerinin ise katılma ve katılmama oranları birbirine eşit düzeydedir ve bu meslek grubu içerisinde kararsız kalma oranı itibariyle diğerlerinden çok daha yüksektir (Sırasıyla %46,4 ve % 7,1). Ajans çalışanlarının tamamı bu önermeye katılmıştır.

Katılımcıların yarısından fazlasının, ajans modelinin siyasal otoritenin ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımının bir sonucu olduğu kanaatini taşımadıkları görülmüştür. Bu önermeye katılan tek meslek grubu, ajans destek personelidir. Lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip katılımcılar, kalkınma ajansları modelinin siyasal iradenin ulus devlet ve üniter yapıya ilişkin genel yaklaşımının bir sonucu olduğu savına büyük ölçüde katılmamakta iken, ön lisans mezunlarının algılarında bir farklılaşma olmadığı her üç seçeneği eşit düzeyde cevapladıkları görülmektedir.

Katılımcılar, ajansların ve buna ilişkin yasanın valilik sistemini bertaraf eden bir düzenleme getirdiği fikrine büyük ölçüde katılmamaktadırlar (% 69,9).

Katılımcıların çoğu, ajansların kuruluşunda hükümetin politik amaçları doğrultusunda kısa vadede sonuç alma isteğinin belirleyici bir faktör olduğu düşüncesine sahiptir.

Katılımcıların yarısında ajansların, mevcut kurumsal yapısı ile, Kalkınma Bakanlığının taşra teşkilatından öteye geçemeyeceği konusunda bir düşüncenin egemen olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yarısının biraz üzerindeki bir çoğunluğu, ajansların ulusal düzeyde yapılan kalkınma çalışmaları için alternatif ve güçlü bir model ve çıkış yolu olduğuna inanmaktadır.

Ajansların istihdam rejimleri ile personel özlük haklarının başarıyı olumlu etkileyen bir faktör olduğu konusunda katılımcıların yarısından fazlasında bir kanaat olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaklaşık olarak yarısı, , bölge kalkınma ajanslarının sahip oldukları esnek yönetim anlayışı nedeniyle diğer kamu kuruluşlarından daha başarılı olduğunu düşünmektedir. Ancak % 41,4'ü gibi önemli bir oran da bu önermeye katılmamaktadır.

Katılımcılar oldukça yüksek bir oranla, seçilmiş kişilerin bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasını, katılımcı bir model getirdiği gerekçesiyle demokratik bulmaktadır.

Öte yandan seçilmiş kişilerin, ajansların karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol açtığına ilişkin önermeye, katılımcıların yarısından fazlasının katılmadığı görülürken, % 40,7'sinin de katıldığı dikkat çekmektedir. Bu düşünceyle ilgili olarak mülki idare amirleri arasında önemli bir farklılaşma gözükmesine de mülkiye müfettişlerinin yaklaşımlarında bir farklılık göze çarpmaktadır. Valilerin ve merkezde görevli mülki idare amirlerinin büyük bir çoğunluğu seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol açtığı önermesine katılmamaktadır. Oysa kaymakamların % 46,4'ü bu önermeye katılıyorken, % 47,2'si ise katılmamaktadır. Vali yardımcılarının ise yarısı, bu düşünceye katılmamakta, % 42,3'ü ise katılmaktadır.

Bu meslek grubu içerisinde esas farklılaşma, mülkiye müfettişleri arasında ortaya çıkmaktadır. Diğer meslektaşlarının tersine, bu gruptaki katılımcılar, seçilmiş kişilerin, bölge kalkınma ajanslarının karar organlarında yer almasının ajansların siyasallaşmasına yol açtığına dair düşünceye katıldıklarını (%64,3) ifade etmişlerdir.

Katılımcıların yarısı, ajans çalışanlarının özlük haklarının, kamunun diğer alanlarında çalışan ve aynı işi yapan personel ile mukayese edildiğinde adaletsiz ve dengesiz bir düzenleme olduğuna inanmaktadır.

Valiler hariç mülki idare amirlerinin çoğunluğu bu önermeye katılmakta, valilerin % 55,6'sı katılmamaktadır. Mülki amirler arasında bu önermeye en fazla katılan grup, mülkiye müfettişleridir. Bu konuda, ajans çalışanlarının algısında kısmi bir farklılaşma bulunmaktadır. Genel sekreterlerin tamamı ve uzman personelin yarısından fazlası, ajans çalışanlarının özlük haklarının, kamunun diğer alanlarında çalışan ve aynı işi yapan personel ile mukayese edildiğinde adaletsiz ve dengesiz bir düzenleme olduğu düşüncesine katılmamakta; destek personelin ise yarısından fazlası bu önermeyi desteklememektedir.

Yine katılımcıların % 46,5'i ajans çalışanlarının özlük haklarının, adil ve dengeli olduğu ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olduğu önermesine katılmamakta, yaklaşık olarak % 40'ı ise katılmaktadır.

Ajans çalışanlarının algısında da önemli bir ayrışma görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin çok büyük bir çoğunluğu (% 87,5), ajans çalışanlarının özlük haklarının, adil ve dengeli ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olduğuna inanıyor olmasına karşın; ajans destek personelinin önemli bir çoğunluğu bu fikri benimsememektedir. Destek personel, 1750-2250 TL arası, uzman personel ise 3500-4500 TL aralığında maaş almaktadır. Yukarıda izah edilen durum, anılan personelin maaşları arasındaki fark ile izah edilebilir.

Katılımcıların çoğunun, zihniyet dönüşümünün önemini vurgulayarak bu husus sağlanamadıkça, ajans benzeri yapılanmaların, uygulamada yarar sağlamayacağı düşüncesinde olduğu görülmektedir.

Ajansların, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan ve DPT'nin (kalkınma bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlar olduğu önermesine ilişkin olarak katılımcıların görüşlerinde önemli bir ayrışma görülmemekte ve % 44,5'i bu önermeye katılıyorken, % 49'unun katılmadığı dikkat çekmektedir. Mülki idare amirlerinin bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında belli ayrışmanın olduğu görülmektedir. Kaymakamlar, merkezde görevli mülki idare amirleri ve mülkiye müfettişlerinin yarısından fazlasında ajansların, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan ve DPT'nin (kalkınma bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlar olduğu görüşü egemenken; valilerin yarısından fazlası bu düşünceye katılmamaktadır. Vali yardımcılarının algılarında ise

önemli bir homojenleşme görülmemekte, bu meslek grubunun % 45,3'ü bu önermeye katılıyorken, % 49,1'i katılmamaktadır. Ajans personelinin algılarında da yine kısmi bir farklılaşma görülmektedir. Ajans genel sekreterlerinin ezici bir çoğunluğu ile ajans uzman personelinin kayda değer bir kısmı, bu düşünceye katılmamakta; ajans destek personelinin ise % 60'ı bu önermeye katılmaktadır.

Katılımcıların yarısından biraz fazlası, kalkınma ajansları öncesi dönemde gerçekleştirilen bölgesel kalkınma çalışmalarını, aşırı merkeziyetçilik nedeniyle başarısız görmekte ve yine yaklaşık olarak % 31,1'i ise bu fikri desteklememektedir. Gerek mülki idare amirleri gerekse ajans çalışanlarının bu önermeye ilişkin yaklaşımlarında bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Valilerin çoğunluğu ile merkez teşkilatta çalışan mülki idare amirlerinin yüksek bir çoğunluğu bu önermeye katılmaktadır. Vali yardımcılarında bu fikri destekleyenlerin oranı, % 47,2 iken, desteklemeyenlerin oranı ise % 41,5'tir. Kaymakamlar, bu önermeyi % 48 oranında benimserken, bu meslek grubunun % yaklaşık olarak % 40'ı ise bu düşünceye katılmamaktadır. Mülkiye müfettişlerinde de benzer bir durum vardır ve bu meslek grubunun % 46,4'ü bu fikri desteklemekte, % 42,9'u ise desteklememektedir. Ajans çalışanlarının algı düzeylerinde de genel bir benzeşmeden söz etmek zordur. Genel sekreterlerin ve uzman personelin bu düşünceyi benimseme oranı, bir hayli yüksek olmasına karşın, destek personelinin bu düşünceyi benimseme oranı bir hayli düşük düzeydedir (% 20). Bu grubun % 40'ı bu düşünceyi benimsememekte, geriye kalan % 40'ı ise kararsız bir tutum sergilemektedir.

4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bölgesel gelişme, bölgesel planlama ve bölgesel kalkınma sahasındaki değişen parametreler ve gelişmeler çerçevesinde gelirin dengeli bir şekilde dağılması artık salt endüstriyel faaliyetlerin yer seçimi gibi bölgesel kalkınma politikalarına bağlı olmayacağı sonucunu doğurmuştur. Bu gelişmeler paralelinde artık şu husus çok net bir şekilde anlaşılmıştır ki, bölgesel kalkınma hem ülke için hem de ülke dışı dinamiklerin dahil olduğu bir süreçle ele alınmaktadır. Tek merkezli ya da hükümet merkezlerinden yönetilen ve salt içe bakan kırsal, kentsel ya da bölgesel gelişme modellerinin başarılı olmayacağı altı çizilen hususlardandır. Günümüzde yerel unsurların kalkınmanın planlama ve uygulama aşamalarında etkin rol alması kaçınılmazdır ve başarılı modellerin vazgeçilmez elementleridir.

Tüm bu gelişmelerde küreselleşmenin de vazgeçilmez bir rolü olduğu yadsınamaz. Küreselleşme ve buna koşut olarak ortaya çıkan küresel rekabet olgusu, hem yerel hem de bölgesel ihtisaslaşma sürecini de hızlandıran bir faktördür. Hızla değişen dünya ekonomisi içerisinde yerel teşebbüs, mikro potansiyellerin harekete geçirilmesi, belli sektörlerde ihtisaslaşan bölgeler, dünya ekonomisi içerisinde görece üstünlük elde edebilmekte ve bu sayede ülke ortalamasından daha fazla büyüme ve gelişme şansı yakalamakta, ülkenin genel büyümesine, zenginlik ve istikrarına da daha fazla katkı sağlamaktadır.

Artık kabul edilmektedir ki, ülkeler arasındaki rekabet yerini büyük ve potansiyeli olan kentler ve bölgeler arasındaki rekabete terk etmiştir. Hal böyle olunca, yöresel ya da bölgesel bazlı olup küresel ölçekte rekabet edebilen yapılara sahip olabilmek, küreselleşmeyle ortaya çıkan yeni yapıyla başa çıkabilmek için hızlı karar alan, şartlara çabuk ayak uydurabilen, esnek kurumsal yapıları olan, hareket kabiliyetleri son derece yüksek ve dinamik kurumlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Değişen paradigmlar çerçevesinde yeni bölgesel kalkınma yaklaşımının temelinde dengeli, insan odaklı, küresel düzeyde rekabet edebilen, esnek ve dinamik bir anlayış vardır. Bu anlayış bölgesel unsurların gayretlerine, bölgesel dinamiklere stratejik yaklaşıma ve öğrenmeye dayalı pratiğe dayanmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak

yerel/bölgesel dinamiklerin ve potansiyelin tespiti, bunların ulusal öncelikler ile uyumlu olarak yerinde ve katılımcı bir anlayışla, ortak akıl kullanılarak planlanması, esnek, aksiyona dayalı, rol paylaşımına açık ve insan odaklı programlar, gelişme politikaları ve rekabetçi projeler ile desteklenmesi aşamalarında yerelde teknik kapasitesi yüksek bir kurum gerekli olmaktadır.

Bu gerekliliğin bir sonucu olarak bölgesel gelişme pratiklerinin daha başarılı olması ve bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesi için yukarıda sözü edilen rekabetçi küresel koşullara uyumun sağlanabilmesini bağlamında, kalkınma ajanslarının önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Ajanslarla ilgili genel olarak fonksiyon ve bölgesel kalkınma sürecine yapacağı katkı itibariyle şu saptamalar yapılabilir:

Kalkınma ajansları, bölgesel dinamikleri harekete geçirecek, bu aktörlerin ilgili sektörlerde aktif görev alacak, kaynakların rasyonel dağılımı ve bölgesel kalkınma çabalarına ivme kazandıracak kuruluşlardır. Ancak hemen belirtilmelidir ki ajans bu önemli rol ve işlevini yerine getirirken kapsama alanında yer alan diğer kamusal örgütlerden rol çalma gibi bir pozisyona düşmemeli, dolayısıyla aktif yürütücü kurum pozisyonundan özenle kaçmalı, politikalar bunu sağlayacak şekilde dizayn edilmelidir. Ajansların temelde, bölgede konuşlu tüm kurum ve kuruluşlar arasında gerekli eşgüdümü sağlama ve bu kurum ve kuruluşların etki alanları ve çalışmalarını bölgesel bazda ikame edecek ve bir diğerine destek olacak şekilde işleve sahip olmalıdır.

Ajanslar, bölgesel ölçekte planlama ve programlama kapasitesine yapacakları katkılarla ön plana çıkmaktadır. Planlama ve programlamanın yanı sıra proje üretme ve bölgelerde proje kültürünün yaygınlaşmasına ve proje bazlı çalışma kültürünün oluşmasına önemli katkılar sunmaktadır. Ajanslar, farklı adlar altında yerel alanlara çok yüklü miktarlarda ulusal ya da uluslararası fonların transfer edildiği düşünüldüğünde bu fonların rasyonel kullanımı ve fonlara ulaşmada farkındalığın artırılması anlamında çok önemli işlev üstlenmektedir.

Yerel ölçekteki kurumlar için tahsis edilen kaynakların etkin kullanımı noktasında da ajanslar fonksiyon eda etmektedir. Özellikle ajanslar tarafından hazırlanan bölgesel sektör analizleri, öncü sektörlerin tespiti, bölgesel gelişme planları ve benzeri bölge potansiyelini ortaya çıkarmaya dönük çalışmalar neticesinde kaynak israfı büyük ölçüde

azaltılmış olacak, belli alanlarda uzmanlaşmış hastaneler, ulaşım ağları, akademik eğitim kurumları ve organize sanayi bölgesi gibi projelerin ajansların yukarıda sözü edilen çalışmalar ışığında planlanması ve hayata geçirilmesi sonucunda Türk kamu yönetiminin temel açmazlarından olan kaynak israfı, öncelik tespitindeki zafiyet, kaynakların rasyonel kullanımından uzaklık ve yatırımlardaki mükerrerlik gibi zayıflıkların bertaraf edilmesine katkı sağlayacak, yeterli kaynakların doğru alanlara transferine zemin hazırlayacaktır.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler için yeni dönem önemli fırsatlar sunmakta ve bu işletmelerin gerek ulusal gerekse küresel bazda rekabet edebilir hale gelmesinde önemli avantajlar sağlamaktadır. Sürdürülebilir bir kalkınma için KOBİ temelli bir girişimcilik, ulusal ve küresel piyasalara uyum açısından son derece hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda ajanslar KOBİ'ler için önemli fırsatlar oluşturan ve bu örgütler için katalizör etki yapan kurumlar olarak göze çarpmaktadır.

Bilindiği gibi AB müktesebatına ekonomik ve sosyal anlamda tam uyumu sağlamak için oluşturulan katılım öncesi mali yardım enstrümanının verimli ve etkin kullanılabilmesi için anılan programın yerel anlamda yürütülmesi için duyulan bölgesel eşgüdüm ünitesi ihtiyacı, kalkınma ajanslarının kurulmasıyla birlikte giderilmesi hedeflenmiş olsa bu konuda henüz atılmış bir adım söz konusu değildir. Katılım öncesi mali yardımların yürütülmesine dönük olarak bölgesel bazda kurulacak eşgüdüm birimlerine olan ihtiyaç bilinmekteydi ve bu ihtiyacın karşılanması Devlet Planlama Teşkilatının bölgelerde kurduğu, fakat yasal statü vb. Kimi sorunları yapısında barındıran Program Koordinasyon Birimlerince yerine getirilmekteydi.

Küreselleşmeyle beraber sıkça zikredilen ulusal ünitelerin tehdit altında olduğu yaklaşımı, bölgesel ölçekteki çalışmalarla fırsata dönüştürülebilir. Ajanslarla birlikte sürecin iyi yönetilmesi durumunda küresel ölçekli gelişmelerin yerele aktarılmasında ajansların aracılık yapması bir tarafa yerel avantajların ve yerele özgü ürün ve varlıkların küresel pazara taşınmasında önemli rol ve işlev üstlenecektir. Ancak böyle bir aktarım, transfer ve aracılık için ajans benzeri esnek çalışabilen, insan kaynakları kapasitesi yüksek kurumlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada ana hatlarıyla değinildiği gibi Büyüme Kutupları Teorisi bağlamında ajansların rollerinin salt bölge ve o yer ile ilgili olmayacağı, üretken merkezler tarafından desteklenen, gelişmekte olan ya da az gelişmiş bölgelerin zaman içerisinde gelişmelerine katkı sağlayacak, bu bölgelerde de teşebbüs ruhunu tahrik edecek

ve tabir yerindeyse ilk kıvılcım ajanslar tarafından sübvansede edilen bu bölgeler tarafından ateşlenmiş olacaktır. Böylece zamanla bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının ortadan kalkmasında önemli bir ivme sağlanmış olacaktır.

Öte yandan merkezi yapılanma içerisinde bölgelerde yürütülen projelerin takibi ve değerlendirilmesindeki zafiyetler bilinmektedir. Ajansların kendilerinden beklenen işlevleri hakkıyla yerine getirecek şekilde yapılanması durumunda bu anlamdaki açmazın giderilmesi ve bölge proje ve programlarının yine bölgelerde konuşlanmış bu yapılarca takibinin daha etkin sonuçlar doğuracağı ortadadır. Böylece proje ve programların performansı daha net bir biçimde ölçülme olanağına kavuşacak ve kaynakların transferinde daha rasyonel hareket edilmesine yatırım yapılmış olacaktır. Bölgede konuşlu bu tarz kuruluşların hazırlayacağı analiz ve raporlar da sonraki döneme ilişkin politika tesisi için de önemli avantajlar sağlayacaktır.

Siyasal yapılarca benimsenmeyen ve rasyonel amaçlardan yoksun, diğer kurum ve kuruluşlar ile bölgesel dinamik ve aktörlerden kopuk Bölge Kalkınma Ajanslarının uzun vadeli başarılı olma şansız zayıftır.

Bilindiği gibi Türkiye, cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kalkınmaya dönük çok sayıda plan ve program hazırlamış ve bu planlar doğrultusunda çok sayıda model proje hayata geçirilmiştir. 1963'ten beri sosyo-kültürel ve ekonomik kalkınmayı sağlamak için beş yıllık kalkınma planları hazırlamıştır. Bugüne kadar 8'i beş yıllık 1'i 7 yıllık olmak üzere toplam 9 kalkınma planı hazırlanmıştır (Yeşilbaş, 2011).

Planlı dönemle birlikte bölgeler arası dengesizliklerin azaltılması temel hedef olarak kabul edilmiş olmasına karşın bu konuda başarılı olunduğunu söylemek güçtür. Kalkınma planları sürekli olarak bölgesel gelişmeye vurgu yapmış olmasına karşın bu konuda başarılı olamamıştır. Kalkınma planlarında sözü edilen bu farklılıkların ortadan kaldırılması için yeterli düzeyde finansal kaynak sağlanamadığı için kalıcı çözümler üretilenmemiştir. Örneğin 1990-2001 yılları arasında GAP bölgesindeki kamu yatırımları, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında en düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. O dönem itibariyle GAP bölgesi nüfusu ülke nüfusunun % 9,7'sini oluşturmasına karşın, bu dönemde bölgedeki kamu yatırımları ülke genelindeki yatırımların yalnızca % 7'si kadardır. Aynı şekilde 1994-2004 yılları arasında eğitim sektöründeki tüm kamu yatırımlarının yaklaşık olarak % 3,2'sini, tüm sağlık yatırımlarının da yalnızca % 4,8'ini alabilmiştir. Buna karşın bölgeye tahsis edilen az miktardaki kamu kaynaklarının,

orantısız bir şekilde ve diğer sektörlerin aleyhine enerji yatırımlarına ayrıldığı görülmektedir. Görüldüğü gibi kırsal kalkınma ve bölgesel kalkınma çabalarının başarısız olmasındaki en önemli etkenlerden bir tanesi merkeziyetçi kamu yönetimi anlayışı, planlama, programlama, bütçeleştirme ve uygulama süreçleri arasındaki kopukluk, kamusal yatırımlarının geri kalmış olan bölgelere yeterince kanalize edilememiş olması, diğeri ise planlama ve uygulama birimleri arasındaki eşgüdüm eksikliği, görev ve sorumluluk dağılımındaki eksikliklerdir. Yine kamu yatırım projelerinin bir çoğunun bir yıldan fazla süreleri öngörüyor olmasına karşın, bunların finansmanları yıllık olarak onaylanmakta ve kurumlara transfer edilmektedir. Bir yılı aşan bir projeyi uygulamakla yükümlü olan bir kurum, her yıl yeni bir bütçe, yeni bir fizibilite hazırlamak zorunda kalmakta ve bu da projelerin uzun vadeli olarak uygulanmasını güçleştirmektedir. Kırsal kalkınma ve bölgesel gelişmeye ilişkin yapılan çalışmalarda başarısızlığın bir diğer nedeni de kırsal yerleşim yerlerinin sayıca fazlalığı ve bunların son derece dağınık bir yapıda olmasıdır (Altan, 2008)

Ayrıca kalkınma konusunda çok sayıda kuruma yetki verilmiş olması ve kurumlar arasında eşgüdümün uzunca bir süre sağlanamamış olması, halkın aktif katılımını sağlayamama, programlar geliştirilmeden önce yerel alanda yaşayanların önceliklerinin planlı ve ölçülü bir şekilde tespit edilememesi veya hiç alınmaması, yerel paydaşların sisteme entegre edilememesi, sağlanamaması gibi unsurlar da bu alandaki diğer sorunlar olarak sıralanabilir. Özellikle kalkınma projelerinin çoğunun entegre projeler olduğu dikkate alındığında yukarıda sözü edilen koordinasyonun sağlanması büyük önem arz etmektedir.

Türkiye’de planlı dönemle birlikte ortaya konan temel amaçlardan bir tanesi de bölgelerarası dengesizliklerin ortadan kaldırılmasıdır. Fakat geçen uzun zamana rağmen başarılı çalışmalar elde edildiğini söylemek güçtür. Sözü edilen bu farklılıkların ortadan kaldırılması için kalıcı çözümlerin üretilmesi zaruridir. Bölgesel kalkınma çalışmalarının başarısızlığında merkeziyetçi kamu yönetimi anlayışı, planlama, bütçeleme ile uygulama süreçleri ve uygulayıcı kuruluşlar arasındaki iletişimsizlik ve eşgüdüm eksikliği gibi unsurlar önemli eksikliklerdir. Türkiye’nin dağınık yerleşim yapısı da dikkate alındığında bölgelerde kurulacak örgütlerin daha işlevsel kılınması ve yeterli düzeyde fonlanması durumunda bir çıkış yolunun bulunması muhtemeldir. Merkezin kontrol ve denetiminde

inisiyatif kullanan ve kendi kaynaklarıyla mücehhez, hareket kabiliyeti yüksek unsurlarla donatılmış ajans gibi kuruluşlar bu açmazın giderilmesinde önemli rol üstlenebilirler.

Gerek büyük gerekse küçük ölçekli planlama deneyimlerine bakıldığında her iki ölçeğin ortasında sayılabilecek bölgelerin gerekliliğine ulaşılabilir. Esneklikten uzak, durağan, statükocu ve detaycı merkezi planlamanın yerel unsurlarca sahiplenilmediği, hatta bölgesel ihtiyaçların gerçek anlamda giderilmesinde zaman zaman en önemli engellerden birisi olduğu bilinmektedir. Buna karşın merkezin yaklaşımından yoksun tamamen yerel bazda yapılan çalışmalar da ulusal önceliklerden ve rasyonellikten uzak, rekabetçi ve işbölümü gibi vizyondan eksik olabilmektedir.

Yerel alandaki sorunların yeni bir planlama ve yönetsel yapılanma anlayışı içerisindeki örgütlerle aşılması mümkündür. Gelişmiş ülkelerdeki deneyimler de göstermektedir ki bölgesel ölçekli yapılanmalar, reçete olabilmekte ve bu anlamda kalkınma ajansları bir çıkış noktası olarak gösterilebilmektedir.

Ajansların kuruluşuyla birlikte, bölgesel gelişme planları ve programlarının da daha rasyonel ve bölge gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde hazırlanmasının da önü açılmış olacaktır.

Türkiye, bilindiği gibi altmışlı yıllarla birlikte planlı döneme geçiş yapmıştır. Bu yıllardan itibaren her 5 yılı kapsayacak şekilde kalkınma planları hazırlanmış ve en sonuncusu 7 yıllık olan toplam 9 kalkınma planı hazırlanmış ve hayata geçirilmiştir. Neredeyse tüm kalkınma planlarında bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması, kırkent farklılıklarının ortadan kaldırılması ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması hususları temel noktalar olarak benimsenmiştir.

Ancak planlı dönemle birlikte çizilen bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesi politikası temel prensip olarak kabul edilmesine ve kalkınma planları sürekli olarak bölgesel gelişme ve bu anlamda ortaya çıkan farklılaşmaları gidermeye odaklansa da bu konuda kayda değer bir mesafenin alındığını söylemek güçtür. Sözü edilen bu farklılık ve dengesizliklerin giderilmesi için yeterli finansman sağlanamadığı için kalıcı çözümler üretilmemiş, yapılan çalışmalar genellikle pansuman tedbirler olarak kalmıştır. Bu durumu şu örnek daha iyi açıklamaktadır: 1990-2001 yılları arasında GAP bölgesi

kapsamındaki kamu yatırımları, diğer bölgelere kıyasla en düşük düzeyde seyretmektedir. Buna karşın aynı dönemde GAP bölgesi nüfusu ülke nüfusunun % 9,7'sini oluşturmaktadır ve bu dönemde bölgedeki kamu yatırımları ülke genelindeki yatırımların yalnızca % 7'si kadarını oluşturmaktadır. Aynı şekilde 1994-2004 yılları arasında eğitim sektöründeki tüm kamu yatırımlarının yaklaşık olarak % 3,2'sini, tüm sağlık yatırımlarının da yalnızca % 4,8'ini alabilmiştir. Bunun yanı sıra bölgeye tahsis edilen az miktardaki kamu kaynaklarının da paralel bir biçimde diğer sektörlerin aleyhine yoğun olarak enerji yatırımlarına kanalize edildiği dikkat çekmektedir. Kalkınma yönetiminin istenilen düzeyde başarısız olmasının en önemli nedenlerinden biri, katı merkezîyetçi bürokrasi, merkezi planlama ve programlama, bütçeleştirme ve merkezi birimler arasındaki eşgüdüm eksikliği, kamusal yatırımların geri kalmış bölgelere istenilen düzeyde kanalize edilememiş olması, bir diğeri de planlama ve uygulayıcı birimler arasındaki eşgüdüm eksikliği, görev ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlik ya da eksikliklerdir (Yeşilbaş, 2010:153-160).

Bunun ötesinde kalkınma alanını hedef alan kalkınma planları ile kalkınma enstrümanları arasında istenen uyumun sağlandığını söylemek de zordur. Tamamen geleneksel anlayışla yapılan merkezi planlamalar ne yazık ki taşranın ve kırsal alanın sorunlarını gidermede yeterli olamamıştır. Literatürde birçok problemin üstesinden gelecek gibi gözükken ve teorik niteliği ağır basan birçok plan ve program, yatırımcı örgütlerin fiziksel ve insan kaynakları kapasitelerinin yetersiz oluşu, yerel dinamiklerin harekete geçirilememesi ve kayda değer bir yerel ve/veya yerinden yönetim reformunun yapılamamış olması nedeniyle uzun yıllar istenilen başarı elde edilememiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında iyi örgütlenmiş, geçmiş deneyimlerindeki avantaj ve dezavantajları fırsata dönüştürebilme kapasite ve potansiyeline sahip, merkezin uzantısı olma riskinden kurtulmuş, yerel, bölgesel güç ve aktörlerle sağlanmış iyi bir entegrasyona sahip bölge kalkınma ajanslarının Türk kalkınma hamlesine önemli bir role sahip olacağına kuşku yoktur.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Altunışık, (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya.

Berber, M. (2002). *Türk Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yeni Arayışlar: Kalkınma Ajansları ve Türkiyede Uygulanabilirliği*, Trabzon: KTÜ Yayınları.

Dede, A. (2009). *AB Uyum Sürecinde Kalkınma Ajansları ve Mevlana Kalkınma Ajansı*, Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.

Devlet Planlama Teşkilatı, (2000), *Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayını*, Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (2000), *Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayını*, Ankara.

DPT. (2003). *2003 Katılım Ortaklığı Belgesi*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilat.

Gözler, K. (2003), *İdare Hukuku*, Cilt:1 Bursa: Ekin Kitabevi.

Gözübüyük, A. Turgut T. (2006), *İdare Hukuku*, Cilt:1 Genel Esaslar, Ankara: Turhan Kitabevi.

Güler, B. (2006). *Yerel Yönetimler, Liberal Açıklamalara Eleştirel Yaklaşım*, Ankara.

Güler, B.A. (2005), *Bölge Kalkınma Ajansları Nedir, Ne Değildir?* Der: Menaf Turan, Ankara: Paragraf Yayınevi, 310.

Kara, M. (2008), *Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Politikalarına Yansımaları*, Ankara: DPT Yayınları.

Oğuzhan A. (2004). *Bölgesel Kalkınmada Kurumsal Boyut ve Ege Bölgesi için Bir Kurumsal Model Önerisi*, İzmir.

Özmen, F. (2008), *AB Sürecinde Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Karşılaşabilecekleri Temel Sorun Alanları*, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Fakültesi Yayınları.

Savaş, V. (1986). *Kalkınma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Tamer, A. (2008). *Kalkınma Ajanslarının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*, Ankara.

Tanrikulu, K. (1983). *Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve Dış Borç İlişkisinin Değerlendirilmesi*, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Tunbul, M. (1991), *Türkiye'de Bölgesel Planlama Çalışmaları*, Ankara: DPT Yayını.

Uzay, N. (2005), *Bölgesel Gelişmişlik Farklılıklarının Giderilmesi ve Bölgesel Kalkınma Ajansları*, Ankara: Seçkin Kitabevi.

Sürelî ve Diğêr Yayınlar

Apan, A. (2004). Bölge Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Ajansları, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Ankara, 13(4).

Arslan Gülen, E. (2006). Türkiye Açısından Bölge Kalkınma Ajansları Uygulamasının Değerlendirilmesi, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Ankara, 19, 165-182.

Arslan, K. (2005). Bölgesel Kalkınma Farklılıklarının Giderilmesinde Etkin Bir Araç: Bölgesel Planlama ve Bölgesel Kalkınma Ajansları, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, İstanbul, 4(7).

Aslan, E. (2010). *Kalkınma Ajansları ve Kalkınma Ajanslarının Türkiye Ekonomisine Beklenen Katkıları*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gibbs, D. (2000). Ecological Modernization, Regional Economic Development and Regional Development Agencies, *Geoforum*, 31, 9-19.

Göksel M. (2008). *Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Yerellik İlkesi Açısından Türkiye’de Bölge Kalkınma Ajansları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Halkier, H. (2009). Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Çok Düzlemli Yönetişim: Avrupa Perspektifi, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, TEPAV.

Hasanoğlu, A. (2006). AB ile Bütünleşme Sürecinde Türkiyede Bölgesel Kalkınma Ajansları. *Sayıştay Dergisi* (60), 81-103.

Kamu Kurum ve Kuruluşları Bilgi Edinme Cevabi Yazıları

Karaaslan, G. (2008). *AB ve Türkiye’de Bölgesel Politikalar ve Kalkınma Ajansları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş, R. ve Yusuf E. (1999). Avrupa Konseyi’nin Bölgeselleşme Olgusuna Bakışı, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8(4), 329.

Keleş R. (1998). Bölge Gerçeği ve Avrupa, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7(2).

- Koçberber, S. (2006). Kalkınma Ajansları ve Sayıştay Denetimi, *Sayıştay Dergisi*, 61, 37-55.
- Lee, Y. (2009). Balanced Development in Globalizing Regional Development? Unpacking the New Regional Policy of South Korea, *Regional Studies*, 43(3), 353-367.
- Nalbant, A. (1996). Bölgesel Devlet: Yeni Bir Devlet Biçimi mi? Kuramsal Temeller, *Amme İdaresi Dergisi*, 29(2) .
- Sencer, M. (1991). Türkiye’de Kalkınma Stratejileri ve Planlama Süreci, *Amme İdaresi Dergisi*, 24(4), 2555.
- Ward N. Lowe P. ve Bridges T. (2003). Rural and Regional Development: The Role of the Regional Development Agencies in England, *Regional Studies*, 37(2), 201-214.
- Young-Hyman, T. (2008). The Potential for Effective Regional Development Agencise in Turkey: A Comparative Analysis, *Regional and Federal Studies*, 18(4), 375-402.
- Yeşilbaş, M. (2011). Kırsal Kalkınma Politikalarının Gelişim Çizgisi ve Planlı Dönemde Kırsal Kalkınma Yaklaşımları. *Türk İdare Dergisi* (470), 153.

Elektronik Kaynaklar

Altan, R. (2008). *Türkiye'nin Bölgesel Gelişme Yaklaşımı*. Mart 2009 tarihinde www.stratejikboyut.com: http://www.stratejikboyut.com/article_print.php?id=64 (03.06.2009).

www.kalkinma.gov.tr. (2006, Ocak 1). Nisan 1, 2012 tarihinde www.kalkinma.gov.tr: <http://www.kalkinma.gov.tr/bolgesel.Portal>.

www.resmigazete.gov.tr. (2006, Eylül 22). Şubat 7, 2012 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/09/20020922.htm#3>.

Adalet Mevzuat. (2006, Temmuz 5). www.mevzuat.adalet.gov.tr. Nisan 13, 2012 tarihinde <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/27116.html> adresinden alındı

EURADA. (2012). www.eurada.org. June 20, 2012 tarihinde http://www.eurada.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53&lang=en.

Demirci, A. G. (2003, Aralık). www.yayed.org.tr. Mart 12, 2012 tarihinde www.yayed.org.tr.

DPT. (2006, Kasım 8). www.mevzuat.dpt.gov.tr. Nisan 15, 2012 tarihinde <http://mevzuat.dpt.gov.tr/yonetmel/27048.htm>.

DPT. (2001). Nisan 12, 2012 tarihinde www.dpt.gov.tr: <http://plan8.dpt.gov.tr/>.

Koyuncu, E. (2006). <http://tez2.yok.gov.tr/>. Ağustos 22, 2011 tarihinde <http://tez2.yok.gov.tr/>: <http://tez2.yok.gov.tr/>.

Resmi Gazete. (2006, 07). Nisan 2, 2012 tarihinde www.resmigazete.gov.tr: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060725-4.htm>.

Resmi Gazete. (2006, Temmuz 6). *Bazı Düzey 2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı*. Temmuz 5, 2012.

www.resmigazete.gov.tr:main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060706.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060706.htm.

TBMM. (2005, 01 19). *5449 s. Kanun Genel Gerekçesi*. June 12, 2012 tarihinde [www.tbmm.gov.tr: http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss920m.htm](http://www.tbmm.gov.tr:sirasayi/donem22/yil01/ss920m.htm).

EKLER

EK.1. Kalkınma Ajansları Listesi

Sıra	Kalkınma Ajansı	İsim Kısaltması	Merkez	Bölge Kodu	İller
1	Ahiler Kalkınma Ajansı	AHIKA	Nevşehir	TR71	Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Nevşehir
2	Serhat Kalkınma Ajansı	SERKA	Kars	TRS2	Ağrı, Ardahan, Iğdır, Kars
3	Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı	DAKA	Van	TRB2	Bitlis, Hakkari, Muş, Van
4	Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı	OKA	Samsun	TR83	Amasya, Çorum, Samsun, Tokat
5	Mevlana Kalkınma Ajansı	MEVKA	Konya	TR52	Karaman, Konya
6	Trakya Kalkınma Ajansı	TRAKYA	Tekirdağ	TR21	Edirne, Kırklareli, Tekirdağ
7	Fırat Kalkınma Ajansı	FKA	Malatya	TRB1	Bingöl, Elazığ, Malatya, Tunceli
8	Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı	DOKA	Trabzon	TR90	Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon
9	İpekyolu Kalkınma Ajansı	İKA	Gaziantep	TRC1	Adıyaman, Gaziantep, Kilis
10	Karacadağ Kalkınma Ajansı	KARACAD AĞ	Diyarbakır	TRC2	Diyarbakır, Şanlıurfa
11	İstanbul Kalkınma Ajansı	İSTKA	İstanbul	TS10	İstanbul
12	Doğu Marmara Kalkınma Ajansı	MARKA	Kocaeli	TR42	Bolu, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova
13	Bursa, Bilecik, Eskişehir Kalkınma Ajansı	BEBKA	Bursa	TR41	Bilecik, Eskişehir, Bursa
14	Güney Ege Kalkınma Ajansı	GEKA	Denizli	TR32	Aydın, Denizli, Muğla
15	Güney Marmara Kalkınma Ajansı	GMKA	Balıkesir	TR22	Balıkesir, Çanakkale
16	Dicle Kalkınma Ajansı	DİKA	Mardin	TRC3	Batman, Mardin, Şırnak, Siirt
17	Kuzeydoğu Anadolu Kalkınma Ajansı	KUDAKA	Erzurum	TRA1	Bayburt, Erzincan, Erzurum
18	Çukurova Kalkınma Ajansı	ÇKA	Adana	TR62	Adana, Mersin
19	Orta Anadolu Kalkınma	ORAN	Kayseri	TR72	Kayseri, Sivas,

	Ajansı				Yozgat
20	İzmir Kalkınma Ajansı	İZKA	İzmir	TR31	İzmir
21	Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı	BAKKA	Zonguldak	TR81	Bartın, Karabük, Zonguldak
22	Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı	BAKA	Isparta	TR61	Antalya, Burdur, Isparta
23	Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı	DOĞAKA	Hatay	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
24	Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı	KUZKA	Kastamonu	TR82	Çankırı, Kastamonu, Sinop
25	Ankara Kalkınma Ajansı	ANKARA	Ankara	TR51	Ankara
26	Zafer Kalkınma Ajansı	ZAFER	Kütahya	TR33	Afyonkarahisar, Kütahya, Manisa, Uşak

EK.2. Anket Soruları

Kalkınma Ajansları Mülki İdare Amirleri ve Ajans Personelinin Kalkınma Ajanslarına İlişkin Algıları

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Programında hazırlanmakta olan “**Alternatif Bir Kalkınma Modeli Olarak Bölge Kalkınma Ajansları**” adlı doktora tezi kapsamında mülki idare amirleri ve ajansta görev yapan kişilerin Kalkınma Ajanslarına ilişkin algıları, bu alan araştırması ile değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Zamanınızın elverdiği ölçüde katkıda bulunmanızı temin etmek için hazırlanmış olan online soru kâğıdı ektedir.

Çalışmada elde edilen veriler, yalnızca bu çalışma kapsamında ve/veya bu çalışmaya dayalı yayınlar ortaya çıkarmak için bilimsel amaçlı olarak kullanılacak, yanıtlar gizli tutulacak ve katılımcıların talep etmeleri durumunda araştırma sonuçları hakkında bilgilendirilmeleri sağlanacaktır.

Araştırmaya değerli bilgi ve görüşlerinizle yapacağınız katkılar ve ayıracağınız zaman için teşekkürler.

Mehmet Yeşilbaş

D.Ü Doktora Öğrencisi

NOT: Anketin online olarak doldurulması yeterlidir. Anketin sonuna gelindiğinde cevaplarınız sistem tarafından otomatik olarak kaydedileceğinden dolayı tarafınızdan ikinci bir işlem yapılmasına gerek yoktur.

Anket Soruları

Mesleğiniz (Statünüz)

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Vali
- Vali Yardımcısı
- Kaymakam
- Mülki İdare Amiri (Merkez Teşkilatı)
- Mülkiye Müfettişi
- Ajans Genel Sekreteri
- Ajans Personeli (Uzman)
- Ajans Personeli (Destek)

Kamu sektöründeki hizmet süreniz (mülki amirler için), Ajanstaki görev süreniz (ajans çalışanları için)

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- 5 Yıdan Az
- 5-10 Yıl
- 11-15 Yıl
- 16-20 Yıl
- 20 yıldan fazla

Çalıştığınız Bölge

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Doğu Anadolu
- G. Doğu Anadolu
- Akdeniz
- Karadeniz
- Marmara
- İç Anadolu
- Ege

Öğrenim Durumunuz

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Lise
- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora
- Diğer

Mezun Olduğunuz Okul

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Hukuk Fakóltesi
- Siyasal Bilgiler Fakóltesi
- İktisadi İdari Bilimler Fakóltesi
- Mühendislik Fakóltesi
- Eğitim Bilimleri Fakóltesi
- Diğer

Bölge Kalkınma Ajanslarının Başarısının Temel Nedeni Sahip Olduğu Esnek Yönetim Anlayışıdır

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma Ajanslarının Kuruluş Sürecine Kadar Merkezi Yönetimce Yürütölegelen Bölgesel Kalkınma alışmaları Başarıya Ulaşmamıştır

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma Ajansları Modeli, Siyasal İradenin Ulus Devlet ve Üniter Yapıya İlişkin Genel Yaklaşımının Bir Sonucudur

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans Modeli ve 5449 sayılı Kanun, Taşrada Valilik Sistemini By-Pass Eden Bir Düzenleme Getirmiştir

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma ajanslarının Türkiye uygulaması, esinlendiği batı uygulamalarından sapmalar göstermektedir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajansların kuruluşunda, hükümetlerin siyasal hedefleri açısından kısa vadede sonuç alma isteği belirleyici olmuştur.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, neo-liberal politikaların etkisiyle devletin yeniden yapılandırılması ve merkezi üniter devlet yapısının dönüştürülmesi için geliştirilmiş bir mekanizmadır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajansların mevcut kurumsal yapısı, Kalkınma Bakanlığı (DPT)'nin taşra teşkilatı gibi işlev görecektir ve beklenen etkiyi yaratmayacaktır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, ulusal düzeyde yapılagelmekte olan kalkınma anlayışı için alternatif ve güçlü bir çıkış yolu ve modeldir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajansların istihdam rejimleri ve personelin özlük hakları başarıyı olumlu etkileyen bir unsurdur.

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Yeni ajanslar ve modeller geliştirmek yerine mevcut kurumların reorganizasyonu ile daha az maliyetle başarılı kalkınma örgütleri oluşturulabilir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, sahip oldukları esnek yönetim anlayışı sayesinde diğer kamu kuruluşlarından daha başarılıdır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Atanmış ve seçilmiş üyeler bir araya getirilerek yerel ve katılımcı bir yönetim modeli geliştirilmiştir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans karar organlarında seçilmiş kişilerin de yer alması katılımcı bir model getirdiği için demokratik bir adımdır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajansların karar organlarında seçilmiş kişilere de yer verilmiş olması, ajansların siyasallaşmasına yol açan bir düzenlemedir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Yönetim kurulu başkanlıklarının salt valilerce yürütülmesi, yerel özerklik ve demokratiklik ilkelere ve ajans mantalitesine aykırı bir düzenlemedir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, kalkınmada merkezi yönetimin sakıncalarını ortadan kaldırmak için kurulan ve demokratik yerel niteliği ağır basan kuruluşlardır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma Ajansları Siyasal Otoriteler Altında Örgütlendiğinden Dolayı Siyasal Baskılara Açıktır

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans çalışanlarının özlük hakları, kamunun diğer alanlarında çalışan ve aynı işi yapan personel ile mukayese edildiğinde adaletsiz ve dengesiz bir düzenlemedir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans çalışanlarının özlük hakları adil ve dengelidir ve çalışanlar için önemli bir motivasyon unsurudur.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, merkezi yönetimin etkin olmayan ve ağır işleyen hizmet ve kalkınma anlayışını ortadan kaldırmış, etkili ve hızlı kamu hizmeti sunmaya başlamıştır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Genel anlamda zihniyet dönüşümü sağlanamadıkça, ajans benzeri yapılanmalar Türkiye pratiğinde fantezi uygulamalar olarak kalacak ve pratikte yarar sağlamayacaktır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans genel sekreterleri, profesyonel yöneticiler arasından seçilmelidir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans çalışmaları, Türkiye'nin kalkınması için gerekli ve başarılıdır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslar, ülke kalkınmasına pratikte fayda sağlamayan DPT'nin (Kalkınma Bakanlığı) taşra kuruluşu işlevini gören organizasyonlardır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans uygulaması ile KOBİ'lerin finansman kaynaklarına ulaşması kolaylaşmıştır.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajansların bölge ile ilgili araştırma ve planlama çalışmaları bölgelerin potansiyellerini tespit etme ve harekete geçirme açısından önemlidir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans uygulamasıyla verilen kaynakların yerinde kullanımına ilişkin etkin bir izleme ve değerlendirme sistemi getirilmiştir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajanslara bağlı kurulan Yatırım Destek Ofisleri marifetiyle illerin iş ve yatırım olanaklarının tespiti, tanıtılması, illere yatırımcı çekilmesi, yatırımcıların izin ve ruhsat işlemlerinin tek elden takip ve koordinesi işlerini yapabilecek bir kapasite oluşturulmuştur.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans uygulamasıyla bölgelerde bölgesel planlama ve kalkınma fonksiyonu ile mücehhez, insan kaynakları kapasitesi yüksek bir örgüt oluşturulmuştur.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Bölgesel kalkınma ajanslarının kurulması, Türkiye’de bölgesel kalkınma yaklaşımındaki önemli bir kırılmayı ifade etmektedir. Bu uygulama ile sadece dış kaynaklara dayalı ve yukarıdan aşağıya planlama yerine “içsel büyüme modelini esas alan bir bölgesel kalkınma sistemi getirilmiştir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Ajans uygulamasıyla, bölgelerde proje hazırlama ve uygulama kültürü ve kapasitesi gelişmektedir.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma ajansları öncesi dönemde gerçekleştirilen bölgesel kalkınma çalışmaları, aşırı merkezîyetçilik nedeniyle başarısız olmuştur.

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Katılıyorum
- Katılmıyorum
- Fikrim Yok

Kalkınma Ajanslarıyla ilgili olarak aklınıza gelen ilk kelimeyi yazınız

Sizce Kalkınma Ajanslarının En Güçlü Yanları Nelerdir?

Sizce Kalkınma Ajanslarının En Zayıf Yanları Nelerdir?
