

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÜNİVERSİTE PERSONELİ
AÇISINDAN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferhat ARI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Tekin AVANER

VAN-2018

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÜNİVERSİTE PERSONELİ
AÇISINDAN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferhat ARI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Tekin AVANER

VAN-2018



T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından Kamu Yönetimi anabilim dalı bilim dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Ferit İZCİ İmza:

ÜYE (Danışman) : Dr. Öğr. Üye. Tekin AVANER İmza:

ÜYE : Doç. Dr. A. Mensur TURAN İmza:

ÜYE : İmza:

ÜYE : İmza:

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../201....
Enstitü Müdürü

(Yüksek Lisans Tezi)

Ferhat ARI

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran, 2018

**YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÜNİVERSİTE
PERSONELİ AÇISINDAN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

ÖZET

1989'dan itibaren ortaya çıkan “yönetişim” anlayışı, karar verme süreçlerinde, devlet, özel sektör ve sivil toplum adı verilen aktörlerin, yönetim sürecini birlikte gerçekleştirmelerini esas almaktadır. Bu açıdan gerek dünyada gerekse de ülkemizde, popüleritesi hızla artmakta olan bu yeni yönetim yaklaşımının uygulamada ne gibi sonuçlar doğurduğunu görmek, yaklaşıma dair belli başlı bazı soru işaretlerine gereken cevapların verilmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışma, Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personelinin yönetişime ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma grubunu 336 Bingöl Üniversitesi personeli oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan “Çalışanların Algılarına Göre Kurumların Yönetişim Kültürü” ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler normallik dağılımı dikkate alınarak Mann Whitney U testi, Kruskall Wallis, T testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Ayrıca betimsel analizde de aritmetik ortalama, standart sapma değerleri kullanılmıştır. Araştırmada, çalışanların yönetişime ilişkin tutumları “katılıyorum” değerlendirme aralığında olup çalışanların yönetişime ilişkin olumlu yönde tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca unvana göre çalışanların yönetişim tutumlarının çok aktörlülük boyutunda akademik personel lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığına ve diğer değişkenlere göre ise ele alınan boyutlara göre farklılaşmadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetişim, Yeni Kamu Yönetimi, Bingöl Üniversitesi

Sayfa Adedi: XV +105 sayfa

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Tekin AVANER

(M. Sc. Thesis)

Ferhat ARI

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

June, 2018

**MEASURABILITY OF GOVERNANCE IN TERMS OF UNIVERSITY
PERSONNEL: BİNGÖL UNIVERSITY SAMPLE**

ABSTRACT

The term of "governance" that emerged in 1989 is based on the fact that actors such as state, private sector and civil society carry out the management process together throughout the decision-making process. From this point of view, seeing what will be the effect of this new management approach, whose popularity is increasing both in the world and the in our country, will help to give answers to some of the main questions about approach. Within this context, this study was conducted to determine the attitudes of the academic and administrative staff of Bingöl University on governance. In order to achieve this purpose, a screening model of quantitative research methods is used. For this purpose, it is benefitted from the screening model, which is a quantitative research method. The population of the study consists of 336 staff of Bingöl University. In order to collect data, the researcher used the scale of "Governance Culture of Institutions according to the Perceptions of Employees". Mann Whitney U test, Kruskall Wallis, T test and ANOVA test were used considering the normality distribution of the obtained data. Arithmetic mean and standard deviation values are also used for descriptive analysis. In the survey, it was found that the employees' attitudes towards governance were in the "agree" evaluation period as well as the researchers had positive attitudes towards governance. In addition, it was referred from the study that only according to the title, not other factors the management attitudes of the employees differ significantly in favour of the academic staff in the dimension of multi-activeness.

Key words: Governance, New Public Administration, Bingöl University

Quantity of Page: XV + 105 pages

Scientific Director: Assistant Professor Tekin AVANER

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
TABLOLAR LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
DÖNÜŞÜM ÇAĞINDA YÖNETİŞİM	1
1. YÖNETİŞİME GENEL BAKIŞ	1
1.1 YÖNETİM (ADMINISTRATION)	2
1.2 YÖNETİMDE KÖKLÜ DÖNÜŞÜM: YÖNETİŞİM.....	3
1.3 YÖNETİŞİMİN AKTÖRLERİ/PAYDAŞLARI.....	7
1.3.1 Devlet	10
1.3.2 Özel Sektör	12
1.3.3 Sivil Toplum Kuruluşları (Üçüncü Sektör).....	13
2. YÖNETİŞİMDEN İYİ YÖNETİŞİME GEÇİŞ	16
2.1. İYİ YÖNETİŞİM İLKELERİ.....	17
2.1.1. Şeffaflık/Saydamlık/Açıklık (Transparency)	19
2.1.2. Hesapverebilirlik (Accountability).....	20

2.1.3. Katılım (Attendance).....	21
2.1.4. Hukukun Üstünlüğü (Rule of Law).....	23
2.1.5. Adem-i Merkeziyetçilik/Yerellik (Decentralization).....	23
2.1.6. Etkinlik (Effectiveness).....	25
2.1.7. Cevap Verebilirlik (Responsiveness).....	26
3. ELEŞTİREL BOYUTLARIYLA YÖNETİŞİM.....	27
4. BİRİNCİ BÖLÜMÜN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	31
İKİNCİ BÖLÜM.....	34
YÖNETİŞİMİN DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ.....	34
1. YÖNETİŞİMİN GELİŞİM SÜRECİNE GENEL BİR BAKIŞ.....	34
2. YÖNETİŞİMİN DÜNYA'DA GELİŞİMİ.....	34
3. YÖNETİŞİMİN TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ.....	38
3.1. GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ.....	40
3.2. YENİ KAMU YÖNETİMİ (YKY).....	43
3.2.1. Yeni Kamu Yönetimi'nin Temel Özellikleri.....	45
3.2.2. Yönetimsel Açıdan Değişen Paradigmalar Düzleminde Genel Bir Değerlendirme.....	49
3.3. İYİ YÖNETİŞİM BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE YAKIN DÖNEMDE YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER.....	51
3.3.1. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu.....	52
3.3.2. Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu.....	53
3.3.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.....	55
3.3.4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.....	55
4. İKİNCİ BÖLÜMÜN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	58

YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÜNİVERSİTE PERSONELİ AÇISINDAN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ.....	58
1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	58
2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	59
3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI	60
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	60
4.1. Araştırmanın Modeli	61
4.2. Evren ve Örneklem.....	61
4.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı	61
4.4. Verilerin çözümlenmesi.....	66
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER	68
5.1. KİŞİSEL BİLGİLER	68
5.2. Çalışanların Yönetişime İlişkin Tutum Ölçeği Maddelerine Ait Frekans Dağılımı	72
5.3. Yönetişime İlişkin Tutumun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	76
5.3.1. Cinsiyete Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	76
5.3.2. Medeni Duruma Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	78
5.3.3. Yaşa Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	80
5.3.4. Öğrenim Durumuna Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	82
5.3.5. Unvana Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması.....	84
5.3.6. Kurumdaki Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	86
5.3.7. Toplam Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması	88
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	91
KAYNAKÇA	93

EKLER	100
EK- 1: Anket Formu Örneği.....	100
EK 2: Etik Kurulu Kararı	103
EK 3: Anket Uygulaması İzin Belgesi	104
ÖZGEÇMİŞ	105



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
BMKP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
C	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DB	: Dünya Bankası
Der.	: Derleyen
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Ed.	: Editör
IMF	: Uluslararası Para Fonu
KAYA	: Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
KYTKT	: Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
NGO	: Non Governmental Organisation (Hükümet-dışı Örgüt)
NPM	: New Public Management (Yeni Kamu İşletmeciliği) (YKİ)
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TODAİE	: Türkiye Orta Dođu Amme İdaresi Dergisi
UNDP	: United Nations Development Programme Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YG 21	:Yerel Gündem 21
YKY	:Yeni Kamu Yönetimi

TABLolar LİSTESİ

TABLO 1. İŞLEVLERİNE GÖRE STK'LARIN SINIFLANDIRILMASI	14
TABLO 2. GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ/YENİ KAMU YÖNETİMİ KARŞILAŞTIRMASI	47
TABLO 3. BÜROKRATİK YAPIDAN YÖNETİŞİME GEÇİŞ	51
TABLO 4. KMO VE BARTLETT'S TEST.....	62
TABLO 5. YÖNETİŞİM ÖLÇEĞİ VE ALT BOYUTLARINA AİT MADDE YÜK DEĞERLERİ.....	64
TABLO 6. CİNSİYETE GÖRE DAĞILIM	68
TABLO 7. MEDENİ DURUMA GÖRE DAĞILIM	69
TABLO 8. YAŞA GÖRE DAĞILIM	69
TABLO 9. ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIM	70
TABLO 10. UNVANA GÖRE DAĞILIM	70
TABLO 11. KURUMDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE DAĞILIM	71
TABLO 12. TOPLAM GÖREV SÜRESİNE GÖRE DAĞILIM.....	71
TABLO 13. FREKANS DAĞILIMI	72
TABLO 14. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK BOYUTUNUN CİNSİYETE GÖRE U TESTİ SONUCU	77
TABLO 15. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTUNUN CİNSİYETE GÖRE U TESTİ SONUCU	77
TABLO 16. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN CİNSİYETE GÖRE T TESTİ SONUCU	78
TABLO 17. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK BOYUTUNUN MEDENİ DURUMA GÖRE U TESTİ SONUCU	78
TABLO 18. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTUNUN MEDENİ DURUMA GÖRE U TESTİ SONUCU.....	79
TABLO 19. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN MEDENİ DURUMA GÖRE T TESTİ SONUCU	79
TABLO 20. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK VE YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTLARININ YAŞA GÖRE KRUSKAL-WALLIS TESTİ SONUÇLARI.....	80
TABLO 21. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN YAŞA GÖRE ANOVA TESTİ SONUÇLARI.....	81
TABLO 22. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK VE YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE KRUSKAL-WALLIS TESTİ SONUÇLARI	82
TABLO 23. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANOVA TESTİ SONUÇLARI	84

TABLO 24. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK BOYUTUNUN UNVANA GÖRE U TESTİ	
SONUCU	85
TABLO 25. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTUNUN UNVANA GÖRE U TESTİ	
SONUCU	85
TABLO 26. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN UNVANA GÖRE T TESTİ	
SONUCU	86
TABLO 27. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK VE YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTLARININ KURUMDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE KRUSKAL-WALLIS TESTİ SONUÇLARI	87
TABLO 28. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN KURUMDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ANOVA TESTİ SONUÇLARI	88
TABLO 29. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ ÇOK AKTÖRLÜLÜK VE YÖNETİŞİMDE ETKİNLİK BOYUTLARININ TOPLAM GÖREV SÜRESİNE GÖRE KRUSKAL-WALLIS TESTİ SONUÇLARI	89
TABLO 30. YÖNETİŞİM TUTUMLARININ YÖNETİŞİMDE ŞEFFAFLIK BOYUTUNUN TOPLAM GÖREV SÜRESİNE GÖRE ANOVA TESTİ SONUÇLARI	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: YÖNETİŞİM DÖNGÜSÜ	8
ŞEKİL 2: İYİ YÖNETİŞİMİN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE BAŞLICA İLKELERİ	18
ŞEKİL 3: YAMAÇ-BİRİKİNTİ GRAFİĞİ	63



ÖNSÖZ

Bilimsellik arz eden her alanda olduğu gibi kamu yönetimi alanında da içerisinde bulunulan zamanın gereklilikleri doğrultusunda değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Bu açıdan gelinen noktada yönetim, yeni bir yönetim paradigması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personelinin yönetime ilişkin tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Bilimsel araştırma süreci boyunca yaptığım çalışmanın her aşamasındaki sorumluluk bana ait olmakla birlikte, bu çalışmaya katkı sağlayan kişilere teşekkürü bir borç bilirim.

Tez araştırmamın ve yazımının gerçekleşmesinde büyük katkıları bulunan ve araştırmamın her aşamasında beni cesaretlendiren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Tekin AVANER'e çok teşekkür ediyorum. Yüksek lisans ders ve tez dönemi boyunca her aşamada bilgi ve tecrübeleriyle bana katkıda bulunan kıymetli hocam Doç. Dr. Ferit İZCİ'ye ve Kentleşme alanındaki derin bilgileriyle bu alandaki eksikliklerimi gidermeye yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. A. Menaf TURAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca tez araştırmamın uygulama aşaması başta olmak üzere takıldığım her noktada akademik yetkinliğiyle bilgi ve tecrübelerini benle paylaşmaktan çekinmeyen ve akademik hayat açısından bana önemli bir rol model olacak olan Doç. Dr. Cihat YAŞAROĞLU'na en derin saygı ve muhabbetlerimi sunuyorum. Bununla beraber uygulama çalışmam esnasında bana büyük kolaylıklar sağlayan Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personeli başta olmak üzere ilgi ve yardımlarını esirgemeyen Bingöl Üniversitesi akademisyenlerine teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak bu süreçte ve hayatımın her aşamasında yanımda olan, desteklerini esirgemeyen biricik ailem ve sevdiklerime teşekkür ederim.

GİRİŞ

Devletin görevlerinin ifa edilmesi ve fonksiyonel çalışmalarında temel bir araç olma özelliği arz eden kamu yönetimi, milattan önceki yüzyıllara kadar dayanan süreçten bu yana birtakım düşünürlerin ve devlet adamlarının üzerine eğildiği ve çalışmalar icra ettikleri bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu düşünür ve devlet adamları, devletin fonksiyonlarının yapısının daha iyi işleyebilmesi için sarf ettikleri çabalarını ve düşüncelerini çeşitli eserlerde dile getirmişlerdir. Ancak kamu yönetiminin ayrı bir bilimsel disiplin olarak ele alınması itibarıyla oldukça yeni olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktadan değerlendirdiğimizde ilgili alandaki çalışmalar yönünden Avrupa'nın ABD'den daha eski tarihlere dayandığını görülmektedir (Eryılmaz, 2014: 33).

Avrupa'da modern kamu yönetimi bağlamında bu alandaki çalışmalar ilk olarak *kameralizm* düşüncesinin etkisi altında ortaya çıkmaya başlamıştır. Eski Almanya olarak bilinen Prusya'da 18. yüzyılın başlarında ortaya çıkan "Kameral Bilimler" kürsüleri, bu alanı özel bir disiplin olarak ele alan girişimlerin öncülüğünü yapmaktadır. Charles Jean Bonnin, kamu yönetimi ile ilgili ilkeleri sistematik ve kapsamlı olarak ele alan bir kitabı (1812) yazan ilk kişidir. 19. yüzyılda, daha önceleri siyaset ve ahlak kitaplarının konusu olan yönetimin bu sefer ağırlık merkezini *idare hukuku* oluşturmuştur. Yine bu süreçte H.Fayol, yöneticilik alanındaki deneyimlerini paylaştığı eseri ele alarak kamu yönetimine katkı sağlamıştır. Max Weber de, bürokrasi ile ilgili çalışmalarıyla bu alandaki geleneksel yönetim anlayışının temellerini oluşturmuştur. ABD'de ise W.Wilson, siyaset ve yönetimin birbirinden ayrılması gereğini eserinde ele almış ve kamu yönetiminin siyasetten ayrı bir disiplin olarak ele alınmasına öncülük etmiştir. F.Taylor'un "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" eseri, Herbert Simon ve daha bunlar gibi birçok düşünür ve eserleri bu bilimin gelişmesine ve günümüze kadar ulaşmasına katkı sağlamışlardır (Eryılmaz, 2014: 33-43).

Yukarıda bahsedilen kamu yönetimi alanının, kısaca tarihsel gelişimi ve ayrı bir disiplin olarak ele alınmasının ardından, Eryılmaz'ın (2014: 44) belirttiği üzere,

“19. yüzyılın ikinci yarısından başlayarak 20. yüzyılın son çeyreğine kadar kamu yönetiminde geçerli olan hakim paradigma” olarak adlandırılan geleneksel kamu yönetimi anlayışının beraberinde getirdiği birtakım sorunlar ve bunlara getirilen çözüm önerileriyle kamu yönetimi, yeni bir boyut kazanmıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışıyla karşımıza çıkan bu süreçte geleneksel kamu yönetiminde var olan sorunlara getirilen çözüm önerileriyle kamu yönetimine ivme kazandırılmıştır.

Geleneksel yönetim anlayışının hâkim olduğu dönemde, ‘büyük ve merkeziyetçi örgütlenmeler’, ‘katı hiyerarşik örgütlenmeler’, ‘biçimsellik ve kuralların yoğunluğu’, ‘gizlilik ve yeniliklere kapalılık’, ‘tekelcilik’ ve daha birçok probleme karşı, yeni kamu yönetimi anlayışıyla çözümler üretilmiştir (Al, 2007: 48-59). Ancak bunun devamında, kamu yönetimi literatürüne 1990’lı yıllarda giren ‘yönetişim’ kavramının, çözülememiş bazı sorunlara yeni bir çözüm önerisi olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

1989’dan itibaren ortaya çıkan ve çok aktörlü bir yönetim sürecini öngören “yönetişim” kavramını, Güler(2013:316), “kamunun yönetimi yetkisinin doğrudan devlet eliyle kamusal mekanizmalara göre değil de, devlet, özel sektör, sivil toplum (üçüncü sektör) adı verilen kesimlerce piyasa mekanizmalarına göre yönetilmesini öngören bir politika” şeklinde ifade etmiştir. Yakın tarihimizde bu kavramı, ilk olarak dile getiren Dünya Bankası, 1989 yılında Afrika üzerine hazırlanan bir raporda Afrika’daki kalkınma ile ilgili sorunların kaynağının bu coğrafyada yaşanan bir “yönetişim krizi”nden dolayı ortaya çıktığı bilinmektedir (Güler, 2005: 141). Afrika’da olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde benzer sorunlarla karşılaşmaktadır. İşte bu sorunların çözümü açısından referans alınan ‘yönetişim’ kavramı ve bu kavramın bazı standartlara vurgu yapar haliyle kullanıldığı ‘iyi yönetişim’ kavramı her geçen gün biraz daha önemini hissettirmektedir.

Bu çalışmanın amacı da kamu yönetiminin gelişim süreciyle beraber bu kavramları ayrıntılı bir şekilde ele almak, bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutmak ve en nihayetinde uygulama çalışmasıyla saha deneyimlerini aktarmakla beraber, çeşitli kamu kurumlarındaki kişilerce bu konular üzerindeki farkındalıklarını ölçmek ve bu konulara dikkatlerini çekmek amaçlanmıştır.

Bu amaçla, demokratik bir toplumun inşa edilme sürecinde büyük öneme sahip olan yönetim kavramının etrafında odaklanan bu çalışmanın birinci bölümünde, yönetim kavramı detaylarıyla analiz edildikten sonra yönetimin aktörleri ele alınacak ve sonrasında iyi yönetim kavramı ve bürokrasi/siyaset alanlarında çoğunlukla müracaat edilen iyi yönetimin temel bazı ilkeleri ifade edilecektir.

İkinci bölümde, yönetimin Dünya’da ve Türkiye’deki gelişiminin seyri ve bu bağlamda kavramın ortaya çıkışına zemin hazırlayan süreçler olarak karşımıza çıkan geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi anlayışlarına değinilecek. Devamında da iyi yönetim bağlamında Türkiye’de yakın dönemde yapılan düzenlemeler, ilgili yasal metinlere dayanılarak detaylı bir şekilde incelenecektir.

Son bölümde ise Bingöl Üniversitesi’nde (pilot üniversite seçilmesi itibarıyla yerel kalkınma alanındaki uygulamaları açısından yönetime örnek olarak gösterilebileceğinden dolayı) iyi yönetim ve ilkeleri bağlamında, çalışanların algılarına göre yönetim kültürü ölçülmeye çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÖNÜŞÜM ÇAĞINDA YÖNETİŞİM

1. YÖNETİŞİME GENEL BAKIŞ

Bilimsellik arz eden her alanda olduğu gibi kamu yönetiminde de zamanla birtakım ihtiyaçlar doğrultusunda değişim-dönüşüm süreci kaçınılmazdır. Kamu yönetiminin kendisi nispeten yeni bir bilimsel alan olmakla beraber, bu alanın çatısı altında yer alan bazı konularda da alandaki gelişmeler ışığında köklü bir yenilenme ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. İçerisinde bulunulan şartlar içerisinde gerek kamu sektörü gerek özel sektör ve gerekse de sivil toplum kuruluşları, yapısal ya da işlevsel yönleriyle bu yenilenme sürecinde kendilerinden beklenen dönüşüme dair adımları atmak durumunda kalmaktadırlar.

Bu ifadelerden hareketle bu bölümde yönetim kavramı ve bu kavramın zaman içerisinde, dönüşüm sürecinde ortaya çıkan 'yönetişim' (governance) kavramının, ortaya çıkışı ve kavramsal analizi detaylarıyla anlatılacaktır. Çalışmanın devamında yönetişim kavramından kastedilen çok aktörlü yönetim sürecinde ele alınan başlıca aktörler/paydaşlar, devlet, STK'lar ve özel sektör başlıkları altında, çalışmanın hedefi doğrultusunda detaylandırılacaktır. Çalışılan bölümün sonunda ise yönetişimin bazı ilkelerine vurgu yapar haliyle kullanıldığı yeni bir boyutu olan "iyi yönetişim" (good governance) kavramı ve bu kavramın üzerine inşa edildiği ilkeler açıklanacaktır.

1.1 YÖNETİM (ADMINISTRATION)

Sosyal bilimler alanında tertip edilmiş bir sözlükte yönetim kavramı iki ayrı anlamıyla ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi ‘idare’ anlamında kullanılmıştır ki kavram bu anlamda, “mevcut kaynakları ortak bir amacı gerçekleştirmek için kullanan insanların etkinliklerinin, söz konusu amacın en kısa zamanda ve en verimli biçimde elde edilmesini sağlamak amacıyla koordine edilmesi” şeklinde ele alınmıştır. İkincisi ise, “bir örgütün amacını gerçekleştirebilmesi için oluşturulan formel hiyerarşi” olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Acar, 2005: 442-443).

Genel haliyle yönetim, “amaçların verimli ve etkili olarak gerçekleştirilmesi maksadıyla bir insan grubunda, işbirliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetler” şeklinde tanımlanabilir (Parlak ve Ökmen: 2016:1).

Fişek’e (1972: 14) göre “yönetim, aynı anda, hem devletin örgütleyici çalışmalarını (amaç) betimlemek için kullanılan bir kavram, hem de bu çalışmaları yürüten makinenin (araç) genel adıdır”. Buradaki iki yönlü değerlendirmeden ilkini (amaç) biraz daha açacak olursak, yönetim kavramının, toplumsal yaşantımızın değişiklik arz eden çeşitli alanlarının nasıl çalışması gerektiğini ortaya koyan, “...bu kesimlerdeki yönetsel kuruluşların belirleyici özelliklerinde somutlaşan bir eylemler dizisi, eş amaçlı kişilerin yer aldıkları bir örgütün en kısa ve kestirme yoldan amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik ve PÖPAYED (P. Planlama, Ö. Örgütlenme, PA. Personel-alma, Y. Yönlendirme, E. eşgüdüm ve D. denetleme)” şeklindeki kısalmanın oluşturduğu öğelerin bir araya gelmesinden oluşan bir “karmaşa” dizisi olarak görmek mümkündür (Fişek, 2011: 31).

Güler (2013: 26) yönetimin kavramsal incelemesini yaparken, bu kavramın, “insan topluluklarının iktisadi ve toplumsal örgütlenme tarzı” olduğuna değinmektedir. Aynı zamanda bu kavramın, “örgütlenişte somutlanan ve örgütlenmeyle varlık kazanan bir eylem” olduğunu dile getirmektedir. Kavramın sözcük anlamına yer verildiği yukarıdaki paragrafta kullanılan ‘idare’ anlamı ve bununla aynı anlamda kullanılan kamu yönetimi ve bürokrasi gibi kavramların da

“modern –kapitalist- toplumlarda ortaya çıkan kendine özgü örgütlenme tipi” olduğuna dikkat çekmektedir.

Eryılmaz (2014: 3) yönetim kavramının çok yönlülüğüne vurgu yapmakta ve bu yönüyle kavramın “bazen faaliyet, bazen örgüt, bazen kamusal işleri sevk ve idare eden personel ve bazen de idari sistem” gibi anlamlarda kullanıldığını ifade etmektedir. Ancak nihayetinde yönetim kavramın, bu kullanımların hepsini bünyesinde barındıran genel bir olgu olarak ele alınabileceğini de aktarmaktadır.

1.2 YÖNETİMDE KÖKLÜ DÖNÜŞÜM: YÖNETİŞİM

Yönetişim kavramının kökenine bakıldığında, bu kavramın İngilizce kökeni olan “governance” kavramının, Yunanca dümen tutmak, kılavuzluk yapmak anlamlarına gelen “kubernân” fiilinden geldiği görülmektedir. Bu kelime, Ortaçağda Latince “gubernare”, kural koymak, yönetmek, kılavuzluk yapmak anlamında kullanılmıştır (Gündoğan, 2013: 17). Eryılmaz (2014: 60) da bu kavramın (governance), “yönetim” veya “yönetmek” anlamlarına gelen “to govern” kökeninden türediğini ifade etmektedir. Bu terim Fransızca “gouvernance”, Almanca ise “steuerung” şeklinde çevrilerek kullanılmaya başlanmıştır (Güler, 2005: 130).

Anne Mette Kjaer (2004: 1), kavramın ‘governance’ olarak 14.Yüzyılın ortalarında bilindiğini ifade etmektedir. Kjaer, bu çıkarımını Lorenzetti isimli İtalyan ressamın iyi ve kötü yönetişim arasındaki keskin zıtlıkları gösterdiği ünlü resimlerine dayandırmaktadır. Bunu ifade ederken, Lorenzetti’nin resimlerindeki vermek istediği temalarda olduğu gibi politik bilimlerde de yönetişimin, vatandaşların huzuru için önem arz ettiğine değinmektedir. Ancak uzun süre boyunca kavramın, geleneksel olarak hükümet etme ile ilişkilendirildiğine değinmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonralarına kadar bu kavram geniş bir şekilde ele alınmadığını ve 1980’lerden sonra bu sefer kavramın, hükümet etmekten daha geniş bir anlamı olan ve yeni bir şeylere işaret eden yeni anlamıyla kullanılmaya başlandığını ifade etmektedir.

Yukarıdaki paragrafla bağlantılı olarak Kjaer (2004: 3), 1980'lerden itibaren siyaset bilimcilerin, yönetim (governance) kavramının kapsamını genişlettiğine değinmektedir. Bu bağlamda yönetime, sivil toplum aktörlerini de kapsayacak şekilde hükümetten ayrı bir anlam yüklenilmiş ve bu yeni haliyle kullanılmaya başlanılmıştır.

Özer (2012: 362) yönetim kavramının, “terim olarak ilk kez Kuzey Avrupa’da, ardından da bütün dünyada kullanılmaya başlandığını” ifade etmektedir. Aynı zamanda bu terimin kökeninin 16. yüzyıla kadar götürülebileceğini vurgulamaktadır. Yazar yine bu eserinde kavramın, 17. yüzyılda Fransa’da hükümeti sivil toplumla uzlaştırmaya ya da kombine etmeye çalışan bir yaklaşımdan esinlendiğini aktarmaktadır (Akt. Özer, 2012: 362). Kavramın olgunlaşma aşamasının ise İngiltere’de olduğuna değinilmektedir. Bu bağlamda İngiltere’de yönetimin ilk olarak “Westminster modeline meydan okuma şeklinde doğmuş olduğu” ifade edilmektedir (Özer, 2012: 362).

Yakın tarihimizde ise bu kavramı, 1989 Dünya Bankası (Afrika ile ilgili hazırlanan bir raporda), 1992 OECD, 1992 Rio Zirvesi, Habitat toplantıları ve en nihayetinde 1997’de Birleşmiş Milletler, “governance” terimi kapsamında etraflıca ele almışlardır (Güler, 2005: 38). Bu bağlamda yakın süreçte bu terimi ilk olarak dile getiren Dünya Bankası, 1989 yılında Afrika üzerine hazırlanan bir raporda Afrika’daki kalkınma ile ilgili sorunların kaynağının bu coğrafyada yaşanan bir “yönetim krizi”nden dolayı ortaya çıktığını öne sürmektedir (Bayramoğlu, 2014: 34).

Yönetimi bu şekilde köken ve tarih itibarıyla ifade ettikten sonra kavramsal analizi yönüyle birkaç ayrı pencereden bakacak olursak;

İlk olarak, uluslararası aktörlerden biri olan Dünya Bankası (1992: 1) bu kavramı, bir ülkenin kalkınabilmesi için ekonomik ve sosyal kaynakların yönetiminde politik gücün etkin kullanılması olarak tanımlamaktadır.

OECD, “bir ülkenin ekonomik ve sosyal kaynaklarının yönetiminde sahip olunan güç ve yetkilerin kullanımı”; Birleşmiş Milletler ise “bir ülkenin meselelerini

yönetmek için ekonomik, politik ve idari yetkinin kullanımı” şeklinde tanımlamışlardır (Akt. Zeren, 2013: 144-145).

Gündoğan (2013: 27-28) bu kavrama, Dünya Bankası, IMF ve BM Kalkınma Ajansı (UNDP) gibi kuruluşların, genelde teknik anlamlar yüklediklerini; bu kuruluşların, yapılan yardımların kötü yönetimlerden dolayı hedeflerine ulaşamadığını ve yönetici elitler elinde yolsuzluk ve yozlaşma aracı haline geldiği gerekçesi ile yardım koşullarını yönetim kriterleri üzerine bina etmiş olduklarını aktarmakta ancak bu noktadan bakıldığında teknik detayların öne çıkarılarak, felsefi arka planın göz ardı edildiğini ifade etmektedir.

Buna karşın Zeren (2013: 145) ise yönetim kavramının şekillenmesi ve içeriğinin belirlenmesi hususunda büyük katkıları olduğuna dikkat çektiği yukarıda zikredilen uluslararası kuruluşların, yönetişimin sermayenin önündeki engelleri ortadan kaldıracak ve kapitalizmi bütün dünyaya kabul ettirebilecek evrensel bir enstrüman şeklini aldığı düşüncesiyle büyük eleştirilere maruz kaldığını aktarmaktadır. Bununla birlikte yönetim anlayışının, yönetenlerin ve yönetilenlerin rollerinin değişmesini öngörmesi açısından son derece önemli olduğunu dile getirmektedir.

Talbot (2004: 18) bu kavramın (governance), büyük ölçüde “fikir birliği, anlaşma, uyum vb.” (consilient) anlamına geldiğini vurgulamaktadır ve onun kamu işletmeciliği, kurumsal çalışmalar (hiyerarşi, pazarlar, ağlar), siyasal çalışmalar (politika ağları) arasındaki bilginin ortaklaşa kullanımı, sivil toplum ve devlet arasındaki ilişkilerin etkileşiminin gözlemi olarak ifade etmektedir. Aynı zamanda “sosyal sermaye” çalışmaları için bir bağ olduğunu ve danışma, katılım gibi konuları da kapsadığını dile getirmektedir.

Chhotray ve Stoker (2009: 3) ikilisi de bu konuyu detaylı irdeledikleri eserinde, yönetişimin, birden fazla aktörün veya örgütün bulunduğu ortamlarda toplu karar alma kurallarıyla ilgili olduğunu ve bu aktörler veya örgütler arasındaki ilişkinin koşullarını hiçbir resmi kontrol sisteminin belirleyemeyeceğini ifade etmektedirler.

Rhodes (2007: 1247) da kavramın, “düzenlenmiş kuralların değişime uğramış hali; yeni bir yönetim süreci; ya da toplumun yönetildiği yeni yöntem” şeklindeki tanımlamalarına yer vermiştir. Ayrıca başka bir eserinde Rhodes (1996: 653), yönetim (governance) kavramının en az altı ayrı kullanımının olabileceğine dikkat çekmiş ve bunları aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- ❖ Minimal devlet,
- ❖ Kurumsal yönetim,
- ❖ Yeni kamu işletmeciliği,
- ❖ İyi yönetim,
- ❖ Sosyo-sibernetik sistem ve
- ❖ Kendinden organize ağlar.

Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi bu çalışmada yönetim(governance) kavramı, tanımlanması yönüyle olabildiğince farklı kaynaklara göre çeşitlendirilmeye çalışılmıştır. Tanım üzerinde farklı bakış açıları kavramın anlaşılabilirliğini arttıracığına inanılmasından bu şekilde ele alınmıştır. Bu bağlamda kavramı toparlayıcı nitelikte, ilgili literatürde ele alınmış olan son bir-iki çalışmaya dayanılarak örneklemeler yapıp konu sona erdirilecektir. Bu doğrultuda, Yıldırım (2004: 196) yönetim (governance) kavramını ele alırken:

...kamu yöneticilerinin yüksek kalitede hizmet sunarken; vatandaşlar ve farklı topluluklar yararına, toplulukların ehliyet ve birbirine güven anlayışına yönelik kamu yöneticilerinin rolünü vurgulayan; yöneticilerin performans hedeflerini karşılamak için gereken insani ve teknolojik kaynakları sağlamanın önemini bilen ve kamusal amaçları özel sektörle karşılaştırarak kamu görevlileri tarafından uygulanabilmesine ilişkin rekabetçi ve açık fikirliliği kabul eden yeni paradigmanın kamu yönetiminde görünüşü olarak kabul görmektedir.

Ayrıca “yönetim” kavramının uygulamadaki eksikliklerinin giderilmesi üzerine yapılan arayışların bir neticesi olan “yönetişim” kavramıyla ilgili gelişen bir takım pratikler de yönetişimin içeriğinin doldurulmasında bize yardımcı olmaktadır. Tekeli'nin (1999: 247-248) bu noktada yaptığı genellemeyle bu pratikleri

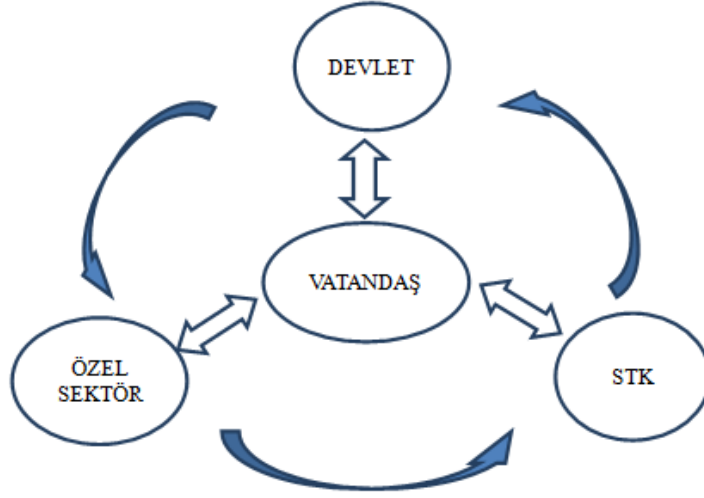
değerlendirdiğimizde, yeni bir yönetsel paradigma olan yönetim anlayışı şu şekilde değerlendirilmektedir

...önceden belirlenen bir ortak amacı gerçekleştirmek için, tek özneli, merkezi, hiyerarşik bir iş bölümü içinde, araçsal rasyonelliği ön plana alarak, yapan, üreten, bunun için kaynakları ve yetkileri kendilerinde toplayan yönetiminden, önceden belirlenen bir iyiye doğru değil, insan haklarına dayalı, performans ölçütlerini gerçekleştirerek, çok aktörlü, desantralize ağsal ilişkiler içinde, iletişimsel bir rasyonellik anlayışı içinde, kendisi yapmaktan çok toplumdaki aktörleri yapabilir kılan, yönlendiren, kaynakların yönlendirilmesini kolaylaştıran yönetim anlayışına geçilmektedir.

En nihayetinde kavramın gerek günümüze değin kazanmış olduğu anlamlar gerekse de günümüz şartlarındaki teknolojik gelişmeler, küreselleşme, ulus-devlet anlayışındaki değişimler, bireyle ilgili yeni yaklaşımlar, özel sektöre olan güvenin artması ve daha bunun gibi birçok olgunun tetiklemesi sonucu kavramın kazanmış olduğu popülaritesi göz önünde bulundurulduğunda, bu kavramın, toplumun artık kamu yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak benimsenmesinde oynadığı rolün büyük bir önemi haiz olduğu ortaya çıkmaktadır (Al: 2007: 236).

1.3 YÖNETİŞİMİN AKTÖRLERİ/PAYDAŞLARI

1989'dan itibaren ortaya çıkan ve çok aktörlü bir yönetim sürecini öngören "yönetişim" kavramı Güler (2013: 316) tarafından ifade edilen bir tanımlamada, "kamunun yönetimi yetkisinin doğrudan devlet eliyle kamusal mekanizmalara göre değil de, devlet, özel sektör, sivil toplum (üçüncü sektör) adı verilen kesimlerce piyasa mekanizmalarına göre yönetilmesini öngören bir politika" olduğu şeklinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda devlet-toplum arasındaki mesafeyi yakınlaştıracak üç sac ayağından oluşan bir mekanizma inşa edilmiştir. Bunlar; devlet, özel sektör ve sivil toplum örgütleri şeklinde sıralanmakta olup her birinin kendine mahsus rollerine değinilmektedir (HABİTAT II, 2000: 1).



Şekil 1: Yönetişim Döngüsü

Yukarıdaki şemada yönetişimin aktörleri ele alınmış olup bu bağlamda bu aktörlerin birbirlerine karşı ilişki ve sorumlulukları şekillendirilmeye çalışılmıştır. Şeklin ortasında yer alan bireyler veya hukuk terminolojisine göre vatandaşlar, yönetişimin bu paydaşlarının her biri ile doğrudan ilişkilidir. Aynı zamanda bu üç aktörün ortaklaşa yaptıkları eylemler ve aldıkları kararlardan da etkilenmektedir.

Güler'e (2005: 38-39) göre bu mekanizmanın aktörlerden hiçbiri bir diğerinden daha ağırlıklı veya üstün değildir. Bunlar eşit haklara sahip birer ortaklardır ve hatta bunu ticari bir ilişkide olduğu gibi kâr ve zararda ortak oldukları şeklinde bir betimlemeyle ele almıştır.

Tekeli (2012: 661) de son haliyle şekillendirilmiş yönetim modeline göre, toplumu yönlendirmekte sorumluluk dengesinin, devletten sivil topluma doğru kayacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla yönetim, çok aktörlü bir sistemle birlikte karşılıklı etkileşimle yönlendirme (steering) sürecini ön plana çıkaracaktır. Böylelikle de çözümleri tek öznenin hâkimiyetinde aramak yerine yerel, ulusal ve hatta uluslar arası çaptaki birlikteliklerde arama özellikle ön plana çıkacaktır.

Aktörler arasındaki bu ilişkiyi Şaylan'ın (2012: 628) farklı bir yönden ele aldığı analiziyle biraz daha açacak olursak, 1990'lı yıllarda giderek ağırlık kazanan

yönetişim söyleminin, kamu alanının tanımlanmasında sivil toplumun ya da sivil toplum örgütlerinin belirleyici hale gelmesi anlamının öne çıktığını ifade etmektedir. Bu haliyle de sivil toplum örgütleri toplumsal amaçları belirleyecek ve bu işlevini yerine getirecektir. Bundan hareketle de devlet ya da kamu yönetimi de toplumsal amaçların sivil toplum örgütleri tarafından belirlenip gerçekleştirilmesi için yetkilerini bu yönde kullanacaktır. Dolayısıyla bu vazife artık “tek taraflı/otoriter” devlet yönetimine münhasır kalmayacak, karar vermede ortak paydaşlar olan aktörlerin toplu inisiyatiflerine bırakılacaktır. Yukarıda değinilen haliyle bu dönüşüm aynı zamanda temsili demokrasinin bunalımlarına da çözüm getirecektir. Bir nevi doğrudan demokrasinin uygulanabilmesini mümkün kılacaktır.

Güler, yönetişimin aktörlerinin güçlü ve zayıf yönlerinin olduğunu ve bundan dolayı küreselleşmenin olumsuz etkilerinden korunma yolunun, ancak bu aktörlerin iş birliği yapmasından geçtiğini varsaymaktadır. Bu bağlamda Güler (2005: 152), ortaya çıkabilecek birtakım sorunları ve çözüm yolunu aşağıdaki haliyle dile getirmiştir:

- ❖ Anahtar soru, bir ulusun insanların tümüne eşit fırsatlar yaratıp yaratamayacağıdır.
- ❖ Devlet, etkili-verimli iş göremezse kıt kaynaklar heba olacaktır.
- ❖ İnsanların gözünde meşru olmazsa kendi amaçlarına da onların amaçlarına da ulaşamayacaktır.
- ❖ Bu hedefler çerçevesinde ulusal oydaşma sağlanamazsa dış yardım olmayacaktır.
- ❖ Sosyal doku iyi beslenmezse toplum parçalanma ve kaos riskiyle karşı karşıya kalacaktır.
- ❖ Devlet, insanlara iş görecekları güvenceli bir zemin sunmazsa, insanlar kendi gelişmelerini gerçekleştirmek için güçlendirilmezse, desantralizasyon yapılmazsa kalkınma sürdürülemezdir.
- ❖ Çözüm, siyasal liderler, işverenler ve toplumsal liderlerin bir araya gelerek insan merkezli politikalar belirledikleri; bunlar üzerinde halk onayının alındığı bir siyasal sistem, yani governance inşasıdır.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle yönetişimin aktörleri olan devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları (non-governmental organization), literatürdeki anlamlarına kısaca değinilerek yönetim bağlamında ayrıntılı bir biçimde ele alınacaktır.

1.3.1 Devlet

Yönetişimin şimdiki haliyle eşit paydaşlarından biri, ancak geçmişteki rolü itibarıyla en güçlü aktör olarak görülen devlet, modern dönemden beri var olagelen bir siyasal olgudur. Ancak varlığına rağmen, literatürde onun belirli bir tanımı üzerinde konsensüse varılmış olduğunu söylemek pek de mümkün değildir. Bunun temel gerekçelerinden biri de devletin ne olduğuna ilişkin temel anlayış farklarından kaynaklanmaktadır. Devleti “sınıf yapısı” olarak gören kimi düşünörlere göre devlet, “bir sınıfın diğer sınıfları egemenliği altında bulundurduğu bir örgütlenme” şeklinde ifade edilirken, kimilerine göre de “sınıf kavramının üstünde ve ötesinde bütün toplumu kapsayan ve birleştiren bir kuruluş” şeklinde ifade edilmektedir. Hegel’in devleti bir “Yeryüzü Tanrısı” olarak gördüğu örneğinden hareketle bazı düşünörlere onu bir amaç olarak görürken, bazı düşünörlere de devleti “toplum düzeninin ve barışının korunmasını sağlayan bir araç” şeklinde ifade etmektedirler (Kapani, 2011: 35-36).

Kapani’nin özet niteliğinde ele aldığı örneklerden de görüldüğu üzere devletin daha bunlar gibi birçok tanımını yapmak mümkündür. Ancak devletin temel unsurlarına değinmek suretiyle en yaygın tanımıyla ifade etmek yerinde olacaktır. Bu temel unsurlar (Dursun, 2010: 149-151);

- ❖ Ülke, insanların üzerinde yaşadığı ve sınırları belirli bir toprak parçası olarak devletin siyasal otoritesinin uygulandığı yerdir,
- ❖ İnsan topluluğu, sınırları belirli bir toprak parçası üzerinde yaşayan, ortak bir maziyi, kültürü paylaşan topluluktur ve bu topluluk ortak

bir siyasal irade altında yaşayan, iletişim halinde olan insanları ifade eder,

- ❖ Siyasal iktidar ise “söz konusu halk üzerinde iktidar yetkisini kullanacak kurumların oluşmuş olması, toplumun uyacağı kuralları koyacak, bunları uygulayacak ve denetleyecek yapıların teşekkül etmiş olması” koşuluyla ortaya çıkar.

Bu bilgilerden hareketle devletin en yaygın şekilde kullanılan tanımını yapacak olursak, “devlet, belli bir ülke üzerinde yerleşmiş, zorlayıcı yetkiye sahip bir üstün iktidar tarafından yönetilen bir insan topluluğunun meydana getirdiği siyasal kuruluşur” (Kapani, 2011: 37).

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde literatür tanımlaması yapılan devlet kavramı, iyi yönetim kavramı bağlamında ele alındığında bu sefer üzerine büyük görevler düşen bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu aktör, seçilmiş bir hükümet ve yürütme organını bünyesinde barındırır. Bu açıdan devlete bakıldığında Stoker (1998: 17), devletin “karar verme kabiliyeti ve bu kararları yürürlüğe koyma kapasitesi” yönüne dikkat çekmektedir.

Güler (2005: 150) de devletin görevlerinin Birleşmiş Milletlere açısından tasvirini şu şekilde ele almaktadır:

Birleşmiş Milletlere göre, devletin temel görevlerinden biri insan gelişiminin sürdürülebilmesi için uygun bir çevre yaratmaktır. Devlet kamusal ve özel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için istikrarlı, etkin ve adil bir yasal-düzenleyici çerçeve koyacak ve bunu sürdürecektir. Bunun anlamı, (1) piyasada istikrar ve adaleti güvence altına almaktır; (2) kamu iyiliği için çıkarları uzlaştırmaktır; (3) etkin ve hesap veren bir kamu hizmeti sunmaktır.

Bu bağlamda devlet kendisinden beklenen birtakım hizmetleri elbette öncelikli olarak yerine getirecektir. Ancak bu doğrultuda yapılacak en önemli şeyin, devletin “kurumları insanlara eşit fırsatlar sunarak toplumsal, ekonomik ve siyasal çerçevede yer alma ve kaynaklara erişme güvencesi”ni sağlaması ve ayrıca “insanları iktisadi-toplumsal yaşamın güçlü unsurları haline getirmesi” gerekmektedir (Güler, 2005: 150).

1.3.2 Özel Sektör

Yönetişimin ikinci ortak aktörü olan özel sektör, hukuki olarak şirket ve sosyolojik olarak da sermaye kesimi olarak adlandırılmaktadır. Özel sektör kanadından yönetişimin uygulanması iki şekilde olabilir. Bunların birincisi, literatürde ele alındığı üzere, kurumsal yönetim şeklindedir. Bu yolla özel sektör kurumları yönetim işlevini icra ederken, “şeffaflığı, hesap verebilirliği, katılımcı yönetim tarzını, etkinliği, verimliliği” ve daha birçok standarda riayet etmek suretiyle yönetişimi uygulayabilir. İkincisi ise, “toplumsal projelere kaynak ayırarak, yöneticilerinin ve çalışanlarının zamanlarının belirli bir bölümünü bu projelere ve sivil toplum kuruluşlarının etkinliklerine ayırmaya teşvik” ederek yönetişimi uygular (Bozkuş, 2009: 69). Yönetişimin bu yönlerine riayet edilerek hem aktif ve etkin bir yönetim uygulanır hem de uluslar arası alanda kabul görmüş ilkelere riayet edilmiş olur.

Yönetişimin paydaşları olan devlet ve sivil toplum kuruluşları ülke düzeyinde veya herhangi bir şekildeki yönetim fonksiyonunun icrasında ne kadar önem arz ediyorsa, bir diğer paydaş olan özel sektörde bu noktadan o kadar öneme sahiptir. Çünkü özel sektör, yönetim sürecinin en önemli unsurlarından biri olan maddi gücü elinde bulundurmaktadır.

Ekonomik anlamda bir güce sahip olamayan ve ekonomik özgürlüğünü elinde bulunduramayan bir ülke, yönetim sürecinde birtakım standartlara sahip olamayacak veya kendisine maddi destek sunan dış güçlerin boyunduruğu altında bulunmaktan öteye gidemeyecektir. Dolayısıyla güçlü bir özel sektöre sahip olan bir ülkenin, yönetim sürecine bu aktörü dâhil etmesiyle sosyo-ekonomik gelişimine büyük bir ivme kazandıracığı aşikârdır. Bu yüzden bir ülkenin milli menfaatleri doğrultusunda hareket eden özel sektör kuruluşları büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan, bu tarz bir duruşu sergileyen özel sektör kuruluşlarının desteklenmesi gerekmektedir.

1.3.3 Sivil Toplum Kuruluşları (Üçüncü Sektör)

Sivil toplum, “devlet ve piyasa alanlarının dışında, geniş ölçüde devletten özerkliğini sağlamış, yurttaşların gönüllü katılımına dayanan dernekler ve benzeri örgütlerden oluşan bir toplumsal eylem alanı” şeklinde ifade edilebilir (Tosun ve Tepeciklioğlu, 2012: 403).

Bu kavram Batı’da bir ‘medeniyet aşaması’ şeklinde algılanıyor olup, bu algıdaki toplumsal sistemin özelliği de “‘siyasi’nin sultanından kurtulabilmiş” olmakta ilk örneği gösteriyor olmasıdır (Mardin, 2003: 13). Batı toplumunda bu oluşum, “demokratik bir yapılanmayı toplumsal katılım temeline oturtacak, toplumsal farklılaşmayı sağlayacak, yaygın sosyal örgütlenmelerin yolunu açacak, temel hak ve yükümlülükleri yaygınlaştıracak bir araç olarak gelişmiştir” ve bu sivil toplum, “devletin şekillendirmediği, kendi inisiyatif ve renkliliğine terk ettiği devlet dışı bir alanı ifade etmekle sınırlı kalmaz, aynı zamanda aktif ve örgütlü siyasal katılım politizasyon sürecini de ifade etmektedir” (Çaha, 2007: 85-86).

Yukarıdaki tanımlamalardan hareketle demokratik bir toplumun inşa sürecinde başat aktörlerden biri olan sivil toplumun, “devletin temsil ettiği siyasal çıkarlar ile iş dünyasının ekonomik çıkarları arasındaki orta/üçüncü yolun adı” olduğunu söylemek mümkündür. Bundan dolayı kamu yönetimi yazınında sivil toplum sık sık ‘üçüncü sektör’ şeklinde isimlendirilmektedir (Tosun ve Tepeciklioğlu, 2012: 403).

Sivil toplum örgütleri (non-governmental organization), sivil toplumun örgütlenmiş ve kurumsallaşmış halidir. Tosun ve Tepeciklioğlu (2012: 403-404) ikilisi detaylı olarak şu şekilde ele almışlardır:

Dini veya etnik gruplardan oldukça geniş bir yelpazeye dağılmış olan ideoloji, statü, çıkar, toplumsal iktidar peşindeki toplumsal hareketlere kadar uzanan gönüllü örgütleri sivil toplum örgütleri olarak isimlendirmek mümkündür. Sivil toplum örgütlerinin temel niteliği, yurttaşların farklı siyasal, toplumsal, insani, kültürel vb. ihtiyaç ve çıkarlarını gerçekleştirmek üzere gönüllü olarak bir araya gelerek kurdukları örgütler olmalarıdır.

Yapılan tanımın içine dini gruplardan sosyal yardım amaçlı gruplara, ulusal veya bölgesel olarak örgütlenmiş gruplardan üyelik temelli kulüplere, gıda dağıtımını veya aile planlamasıyla ilgilenen belirli bir konuda uzmanlaşmış gruplardan uluslararası kalkınmanın sağlanması veya insan haklarının yaygınlaştırılması için çalışan gruplara oldukça geniş bir yelpazede faaliyet gösteren gruplar girmektedir.

Kavramsal ve işlevsel yönüyle ele alınan sivil toplum örgütlerinin çok geniş bir yelpazede ele almak mümkündür. Ancak burada genel itibarıyla yönelim/amaçları ve etki/uygulama alanlarına göre ayrıntılı olarak belirtmek yerinde olacaktır. Bu haliyle sivil toplum kuruluşlarının sınıflandırılmış hali tabloda verilmiştir.

Tablo 1. İşlevlerine Göre STK'ların Sınıflandırılması

Yönelimlerine-Amaçlarına Göre Stk'lar	Etki-Uygulama Alanına Göre Stk'lar
<p><u>Yardım/Hayırseverlik Yönelimli Stk'lar</u></p> <p>Yararlanıcılarının katılım düzeyinin oldukça düşük olduğu, yukarıdan aşağıya paternalistik örüntülere uygun olarak örgütlenmiştir. Başlıca eylem alanları fakirlerin ihtiyaç duydukları ilaç, gıda, giyecek dağıtımını gibi sosyal yardım, doğal afetler ve kazalarda kurtarma faaliyetleridir.</p>	<p><u>Cemaat Temelli Örgütler</u></p> <p>Bireysel girişimlerden doğan bu örgütler, spor kulüpleri, kadın örgütleri, komşuluk temelli, dini veya eğitim temelli örgütlerdir. Büyük bir kısmı ulusal veya uluslar arası STK'lar, tek taraflı veya uluslar arası diğer örgütler tarafından desteklenir.</p>
<p><u>Hizmet yönelimli STK'lar</u></p> <p>Sağlık, aile planlama ve eğitim gibi alanlarda hizmet vermek için kurulmuş STK'lardır. İnsanlar, STK tarafından planlanmış hizmetleri almak veya onun uygulanmasına katılmak amacıyla bu örgütlere katılırlar.</p>	<p><u>Kent çapındaki örgütler</u></p> <p>Rotary veya Lions kulüpleri, ticaret sanayi odaları, iş adamı örgütleri, bazı etnik temelli örgütlerle eğitim örgütleri genellikle kent çapında örgütlenirler.</p>
<p><u>Katılıma yönelik STK'lar</u></p> <p>Yerel düzeyde yurttaşların kendi</p>	<p><u>Ulusal STK'lar</u></p> <p>Ulusal düzeyde örgütlenmiş olup,</p>

<p>kendilerine yardım düşüncesi etrafında şekillenen, yurttaşların para, araç, toprak, iş gücü ve benzerlerini sağlayarak projenin uygulama sürecine bizzat katıldıkları örgütlerdir. Bu örgütlerde gözlenen işbirliği çoğu kez katılımcı yöndedir.</p>	<p>uzmanlık eğilimi taşırlar. Kızıllaç, Kızılay, Türk Hava Kurumu gibi. Bazıları devlet ile organik bağ içinde olup, yerel STK'lara destek sağlarlar.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Toplumu güçlendirmeye yönelik STK'lar</u></p> <p>Temel amacı yoksullukla savaşmak, toplumsal, siyasal ve ekonomik faktörlerin yoksulların hayatındaki etkilerini ortaya koymaktır. Bazen bu gurupların oluşumu kendiliğinden belirli bir sorun etrafında olur.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Uluslar arası STK'lar</u></p> <p>Oldukça geniş bir alanda örgütlenmiş olup, insan hakları, çocuk hakları gibi seküler amaçlardan dini amaçlara yönelik olanlarına kadar çeşitlilik gösterir. Ana faaliyetleri yerel STK'ları, kurumları ve projeleri desteklemektir.</p>

Kaynak: (Tosun ve Tepeciklioğlu, 2012: 405).

Yönetişimin eşit paydaşlarından biri olan sivil toplum örgütlerinin, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bilgiye erişim imkânlarının artması sayesinde üstlendiği rolün önemi de artmaktadır. Bu yolla sivil toplum örgütleri, sivil toplum ve bürokrasi kanalları arasında etkileşimi daha aktif bir şekilde gerçekleştirmektedir. “Alternatif bilgi kanalları ve haberleşme sistemleri, daha çok bireylere yönelik çalışmakta ve onların talep, değerlendirme ve şikâyetlerini bürokrasiye ve siyasete aktaran bir kanal olarak işlev görmektedir.” Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde daha özgür bir şekilde hareket etme şansı bulan bireyler, donanımlı olma noktasında fırsat elde ettikleri gibi, bu durum karşısında bürokratik kurum ve merciiler de onlara karşı tutum ve davranışlarında revizyona gitme durumunda kalmışlardır. Geleneksel dönemdeki katı tutumlu, eleştirilere kapalı, ulaşılması olanaksız kurumların yerine etkinlik ve verimlilik esasları üzerine hizmetlerini tesis eden kurumlar haline gelmişlerdir. Böyle bir hizmet ağırlıklı ortamda da üzerine düşen görevleri etkin bir şekilde yerine getiren sivil toplum örgütleri, bireyler ve devlet arasında önemli bir köprü misyonunu üstlenmektedirler (Eryılmaz, 2013: 225).

2. YÖNETİŞİMDEN İYİ YÖNETİŞİME GEÇİŞ

Son zamanlarda Avrupa başta olmak üzere dünya kamuoyu gündeminde geniş bir yankı bulan iyi yönetim kavramı, sistemsel, siyasal ve yönetsel olmak üzere üç farklı boyutta değerlendirilmektedir. Güler'in (2013: 317) "üçüncü dünya ülkeleri için kullanıldığı" şekliyle vurguladığı bu kavramın boyutlarına, yazarın ifadeleriyle kısaca değinmek yerinde olacaktır. Bu doğrultuda, " sistemsel boyutta iyi yönetim, içsel ve dışsal siyasal ve iktisadi gücün dağılımının düzenlenmesi; siyasal boyutta demokratik zihniyetten doğan, hem meşruiyeti hem yeterliliği olabilen bir devlet yaratılması; yönetsel boyutta ise verimli, açık, hesapverebilir ve denetlenir kamu hizmeti sistemi" şeklinde ifade edilebilir. Gülerin bu şekilde 3 farklı boyutta tanımladığı iyi yönetim kavramının, ilkeleri kapsamında ele alınması, tanımlamada görüldüğü üzere daha çok yönetsel yönüyle ilgili olmaktadır.

Yukarıda boyutlarıyla ele alınan iyi yönetim kavramını Aktan (2002: s.y.), geniş bir şekilde tanımlamaktadır. Ona göre iyi yönetim (good governance) kavramı:

Devlet yönetiminde temsil, katılım ve denetimin, etkin bir sivil toplumun, hukukun üstünlüğünün, yerinden yönetimin, yönetimde açıklık ve hesap verme sorumluluğunun, kalite ve ahlakın, kurallar ve sınırlamaların, rekabet ve piyasa ekonomisi ile uyumlu alternatif hizmet sunum yöntemlerinin ve nihayet dünyada gerçekleşen dijital devrime (yeni temel teknolojilerdeki gelişmelere) uyumun mevcut olduğu bir siyasal ve ekonomik düzeni ifade etmektedir.

Aktan'ın ifadelerinden hareketle iyi yönetim kavramını yönetim kavramından bir ölçüde ayıran ya da ayrı bir şekilde isimlendirilmesine sebep olan faktör, kavramın bu boyutta bazı ilkelerle ön plana çıkarılması veya bu haliyle tanımlanıyor olmasıdır.

2.1. İYİ YÖNETİŞİM İLKELERİ

Demokratik rejimlerin yönetim-siyaset sahnesinde yerini alması her ne kadar uzun bir zaman zarfını kapsıyor olsa da bunun bir gereği olan vatandaş/yurttaş odaklı veya birey odaklı bir yönetime geçiş pek de uzun bir zaman dilimine denk gelmemektedir. Bu sorunsala günümüz konjonktürel perspektifinden bakıldığında başlıca sebeplerden biri, kamu yönetimleri, yöneten-yönetilen perspektifinde kendilerine efendi, bireylere ise kul-köle rolü biçmeye devam etmiş olmalarıdır. Bunun bir sonucu olarak da demokratik bir yönetimin gereği olan ve iyi yönetim kapsamında ele alınan birtakım mekanizmalar yaklaşık otuz yıllık bir süreye değin yüzeyselliğin ötesinde uygulanamamıştır (Yıldırım, 2004: 224).

Kastettiğimiz süreden sonra meydana gelen gelişmeler yönetimde kapsamlı bir değişim sürecini zorunlu hale getirmiştir. Demokratik açıdan nitelikli bir yönetim mekanizmasını geliştirmek için kamusal kesimi, saydam, hesapverebilir, verimli, katılımcı ve daha bunun birçok özelliğine riayet eden bir görünüme kavuşturmanın yolları aranmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda bazı istisnalar hariç tutulmak kaydıyla idari eylemler hakkında bilgi edinilmesi ile ilgili yasal haklar düzenlenilmesi bu çalışmaların bir örneğidir (Yıldırım, 2004: 224).

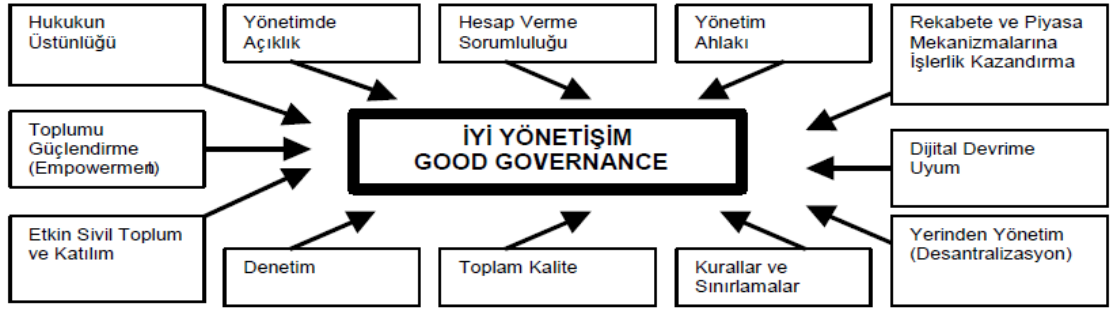
Türkiye özelinde ele alınan bilgi edinme ile ilgili yasal düzenlemenin yanında, gerek Türkiye’de gerekse de dünyanın birçok ülkesinde iyi yönetim bağlamında yasal düzenlemeler veya uygulamaya yönelik bazı reformlar hayata geçirilmiştir.

Zamanla meydana gelen ihtiyaçlar doğrultusunda başta Avrupa olmak üzere, dünyanın birçok yerinde yönetim-siyaset sahnesinde birtakım ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeler, gün geçtikçe bürokrasi ve siyaset alanlarında uygulamaya geçirilmektedir. Bu bağlamda bu ilkeler, literatürde ‘iyi yönetim ilkeleri’ başlığı altında incelenmeye başlanmıştır.

İyi yönetim ilkelerinin sıralanmasında temel bir kriter olmamakla beraber, bu ilkeleri ele alan kurum veya düşünürlere göre sayıca ya da ele alındığı başlıklar itibarıyla değişiklik arz etmektedir. Maliye Bakanlığı (2003: 1-128), bu ilkeleri sekiz başlık altında toplamıştır. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır:

1. Şeffaflık,
2. Hesap verebilirlik,
3. Katılımcılık,
4. Cevap verebilirlik,
5. Hukukun üstünlüğü,
6. Etkinlik,
7. Eşitlik,
8. Stratejik vizyon.

İyi yönetim ve ilkeleri bağlamında birtakım akademik çalışmalar icra eden Aktan(2002, t.y:s.y.) ise iyi yönetimin temel ilkelerini aşağıda verilen tablodaki haliyle on iki başlık altında geniş bir yelpazede ele almıştır:



Şekil 2: İyi Yönetimin Temel Özellikleri ve Başlıca ilkeleri

Kaynak: <http://www.canaktan.org/politika/yonetisim/ozellikler.htm>.

Ancak bu çalışmada, gerek Maliye Bakanlığı'nca esas alınan ilkeler gerekse de Aktan'ın ele aldığı ilkeler baz alınmak kaydıyla, bu ilkelerden ilgili literatürde ve pratikte yoğun bir şekilde kullanılmakta olan şeffaflık, hesap verebilirlik, katılım,

hukukun üstünlüğü, adem-i merkeziyetçilik/yerellik, etkinlik ve cevap verebilirlik ilkeleri detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1.1. Şeffaflık/Saydamlık/Açıklık (Transparency)

Şeffaflık (transparency) kavramı “hizmet yürütülen iç ve dış müşteriye veya birim ve kurumlara karşı gösterilen duyarlılığı, onlara karşı bilgi, belge ve diğer verilerin açıklanmasını ifade etmek için kullanılan olumlu bir ölçek” şeklinde Yıldırım (2004: 222) tarafından tanımlanmaktadır.

Maliye Bakanlığı'nca (2003: 1) yapılan bir çalışmada şeffaflık, “devletlerin ekonomik, politik ve sosyal konularda aldıkları kararlara, özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşların mali durumlarına, uluslararası kuruluşların faaliyetlerine ilişkin zamanında, anlaşılır, ilgili, nitelikli, güvenilir bilgiye bireyler tarafından erişilebilmesi” olarak tanımlanmaktadır.

Benzer şekilde Güler de şeffaflığın, “kamu kurumlarının karar alma süreçlerinin “ilgililere açık” hale getirilmesi ve alınan kararların hızlı, açık ve yaygın bir biçimde duyurulmasıyla ilgili bir ilke” olduğunu belirtmektedir. Güler bu kavram çerçevesinde asıl kastedilen mananın, “özel sektörün yatırım ve işletmeciliğini kolaylaştıran bir açık ortam”ın meydana getirilmesi gereği üzerinde durmaktadır. Ancak dolaylı bir yoldan yurttaşların da bundan faydalanabileceğini dile getirmektedir (Güler, 2005: 46).

Yukarıda belirtilen tanımlardan hareketle kamudaki mevcut yönetim mekanizmasının verimli bir politika belirleme sürecinin şeffaflıkla yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Çünkü kamu yönetiminin politika oluşturma, karar verme sürecinin demokratik düzen temelindeki sivil toplum ve özel sektör öncülüğündeki paydaşları olan aktörler ancak açık bir yönetsel ortamla işlevlerini yerine getirmeleri mümkün olacaktır. Aksi takdirde yönetsel sürecin aktörleri kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirmekte yetersiz kalacaklardır. Bu bağlamda kamu yönetimlerinde atılan önemli adımlardan birisi de bilgi edinme

hakkıdır. Şeffaflığı hukuksal bir temele dayandırdığımızda bu hak, istenilen bilgiye ulaşmada büyük bir rol üstlenmektedir (Yıldırım, 2004: 223).

Yıldırım (2004: 217) ayrıca şeffaflık ile ilgili Fransa'da yapılan bir uygulamaya değinerek konunun önemine ilişkin aydınlatıcı şöyle bir örnek vermektedir:

1980'lerin ortalarına kadar Fransa'da memurlar resmi yazılarda yalnızca ünvanlarını belirtiyorlardı. Böylece memurlar "devlet memuru" kisvesi altında vatandaşın karşısına çıkmaktaydılar. Kamu hizmetlerinden yararlananlar bu durumda gördüğü kötü muameleyi ya da yanlışlığı ilgili memurun adını vererek şikâyet edemiyordu. Yalnızca şikâyet edilen işlemin yapıldığı birim belirtilebiliyordu. Hükümet, bu belirsizliği kaldırmaya, idareyi kişiselleştirmeye karar vermiş, vatandaşın karşısına çıkan memurlar üzerinde adları yazılı olan yaka kartı takmalarını, ayrıca, vatandaşa gönderilen resmi yazılarda imzalayanın adı, hatta iş telefonunun mutlaka yazılması istenmiştir. Bu uygulama zamanla yaygınlaşmıştır.

2.1.2. Hesapverebilirlik (Accountability)

İyi yönetişimin temel ilkelerinden biri olan hesapverebilirlik (accountability) kavramı gerek idari kuruluşların gerekse de özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının işlem ve eylemlerinden ötürü ilgili kurum-kuruluşlara veya halka karşı hesap verebilir olmasını ifade etmektedir (Yıldırım, 2004: 233).

Romzek ve Dubnick hesapverebilirlik kavramını açıklarken, hesapverebilirlik kavramı ve hesapverebilirlik kelimesi arasında bir ayrım yapılması zorunluluğunu dile getirmektedirler. Buna göre bir kelime olarak hesapverebilirlik, sorumluluk ve cevap verebilirlik ile benzer bir anlama sahiptir. Ancak kavram olarak hesapverebilirlik, insanların yasal beklentilerini tatmin etmek ve kamu yöneticilerini, kamusal olarak değer arz eden hedefler üzerinde ikna etmeyi sağlayacak olan ahlaki düşünceler, sosyal yargılar ve demokratik değerlerin yansımaları bağlamında tarihsel bir anlama sahiptir (Akt. Callahan, 2007: 126).

Özer de bu kavramı sorumluluk ilişkisi bağlamında ele almaktadır. Devletin işleyişinde; vatandaşların belirli kurallar altında kamu politikaları üretmek üzere,

politikacılara yetki vermeleri ve üretilen kamu politikalarını hayata geçirmek için politikacılardan bürokratlara doğru yapılan iki tür yetki devri bulunmaktadır. Politikacı ile vatandaş arasındaki yetki devri ilişkisi siyasal sorumluluk, politikacı ile bürokrasi arasındaki yetki devri ilişkisi ise yönetsel sorumluluk olarak görülmektedir. Her iki sorumluluk mekanizması da hesap verebilirlik üzerinde odaklaşmaktadır (Tortop ve diğerleri, 2007: 564).

Hesap verme sorumluluğu, kendisine yetki verilen ve kaynak tahsis edilen kimselerin bu yetkileri ve kaynakları nasıl kullandıkları konusunda rapor vermesidir. Hesap verme sorumluluğunun, günümüzde geniş şekilde kabul edilen tanımı; kararlaştırılmış olan beklentiler çerçevesinde görev üstlenilmesi ve bu görevlerin sonuçlarının raporlarının verilmesidir (Karakaş, 2005: 292).

2.1.3. Katılım (Attendance)

Halkın doğrudan veya dolaylı olarak karar alma süreçlerine katılmalarını ifade eden katılım unsuru iyi yönetişimin en önemli faktörlerinden birisidir. Demokratik bir toplum için arzu edilen düzeyde bir katılımın sağlanmasıyla beraber siyasal ya da bürokratik makam ve mercilerin üstünde ve ötesinde, tüm toplum için ortak bir çıkar üzerinde uzlaşma sağlanacağından söz etmek mümkün olacaktır (Tortop ve diğerleri, 2007: 564; Yüksel, 2004: 4; Özer, t.y: 80).

İyi yönetimin bir ilkesi olarak ‘katılımcılık’, halkın kendi hür iradesi ile mutabakata dayalı olarak temsilcilerini seçmesini ve siyasal karar alma sürecine katılımını ifade etmektedir. Katılımcılık, kavram olarak aynı zamanda halkın temsili vekâlet ile devredilen güç ve yetkilerin amaç dışı kullanımının denetimini de ifade etmektedir (Aktan ve Çoban, t.y.: katılım ilkesi).

John Stuart Mill de katılımın kapsayıcı/kuşatıcı olduğuna dair görüşlerini ifade ettiği esnada, ‘iyi yönetişim’ kavramı dünya kamuoyu gündeminde resmi olarak henüz ifade edilmemiştir. Mill’e göre, “toplumun bütün isteklerini karşılayabilecek tek hükümet biçimi, bütün halkın yönetime katıldığı hükümettir; en

küçük kamu görevine olsun katılım yararlıdır; her alandaki katılma, toplumun genel gelişme düzeyinin elverdiği ölçüde geniş olmalıdır” (Aktan ve Çoban, t.y.: katılım ilkesi). Katılımın bu denli geniş kapsamda ele alınması belki de günümüz şartlarında dahi birçok ülkede gerçekleştirilebilmiş değildir.

Gerek gelişmekte olan toplumlarda gerekse de gelişmiş toplumlarda katılım, gerekliliğini her zaman koruyan bir unsurdur. Gelişmekte olan toplumlarda katılım yukarıda da bahsettiğimiz gibi arzu edilen veya olması gereken demokratik düzeyin sağlanması için gerekli iken, gelişmiş toplumlarda da ulaşılan demokratik düzeyin korunması ve işlerliğinin devam etmesi için gereklidir (Yıldırım, 2004: 215).

Katılımdan tam olarak bahsedebilmek için toplumun tüm bireylerini kapsamış olması elzemdir. Temsili demokrasilerden doğrudan demokrasilere geçiş sürecinde katılımın kapsayıcılığı da tam olarak örgütlenebilmiş bir sivil toplumu gerekli kılmaktadır. Bu noktadan bakıldığında sivil toplum kuruluşlarının katılım için taşıdığı önem ve gereklilik görmezden gelinemeyecek kadar büyüktür (Yıldırım, 2004: 217).

Batılı ülkelerde kamusal politikaların oluşum aşamasında katılım düzeyi, yerele yönelik uygulamalar başta olmak üzere çeşitli araçlarla sağlanmakta ve bu araçlar bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin desteğiyle gün geçtikçe daha da yayılmaktadır (Yüksel, 2004; 5).

Türkiye’de 2004 ve 2005 yıllarında yerel yönetimlerle ilgili olarak uygulamaya konan reformlarda, Kent Konseyleri’nin kurulduğu görülmektedir. Bu doğrultuda: (Eryılmaz, 2013: 250);

...belediyelerde mahalle muhtarları ve ildeki kamu kuruluşlarının amirleri ile ildeki kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler, sendikalar ve gündemdeki konularla ilgili sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin kendi görev ve faaliyet alanlarına giren konuların görüşüldüğü ihtisas komisyonu toplantılarına katılarak görüş bildirebilmeleri, yönetime katılma konusuyla ilgili olarak gerçekleştirilen bir gelişme olarak önem arz etmektedir.

2.1.4. Hukukun Üstünlüğü (Rule of Law)

İyi yönetim perspektifinde hukukun üstünlüğünü üç boyutta ele almak mümkündür. Bunların başında son birkaç yüzyılda adeta bir 'Leviathan' olarak toplumun her kesimini her yönüyle kapsayan-kuşatan devletin, hukukun üstünlüğü çerçevesinde hareket ve etki alanının veya nüfuz alanının düzenlenmesidir. İkincisi, bir devlet çatısı altında yaşayan her insanın herhangi bir dil, din, mezhep, ırk vb. toplumdaki topluma değişebilen ve yanlış uygulamalar nedeniyle ayrışmalara neden olabilecek durumların tamamı karşısında hukukun üstünlüğü esas alınarak kanun önünde eşit tutulmasıdır. Ve son olarak da hukukun üstünlüğü bağlamında yargı mercilerine ilişkin kurallar ve bunların nasıl yönetileceğine ilişkin normlara dayalı düzenlemelerin yapılmasıdır (Aktan ve Çoban, t.y.: hukukun üstünlüğü ilkesi).

İyi yönetim kavramı çerçevesinde devlet ile diğer aktörler arasında karşılıklı bir etkileşim, önem arz etmektedir. Bu da ancak iyi yönetim standartlarının yerinde ve etkin kullanılmasıyla mümkün olacaktır. Hukukun üstünlüğü noktasından bakıldığında da iyi yönetimin kurumsal düzeyde işlevsellik kazanabilmesi için hukuki düzenlemelerle desteklenmesi veya güvence altına alınması gerekmektedir (Aktan ve Çoban, t.y.: hukukun üstünlüğü ilkesi).

Hukukun üstünlüğü ilkesi, kuvvetler ayrılığı ilkesinin bir gereği olarak yargının bağımsızlığını gerektirmektedir. Yargı erkinin bağımsızlığı ise, yürütmenin keyfi uygulamalarının sınırlandırılması ve yürütme gücünün hukuki bir çerçevede kullanımını ifade etmektedir (Aktan ve Çoban, t.y.: hukukun üstünlüğü ilkesi).

2.1.5. Adem-i Merkeziyetçilik/Yerellik (Decentralization)

İyi yönetim başlığı altında incelenen ilkelere biri de adem-i merkeziyetçilik veya yerellik ilkesidir. Bu ilkenin uygulanmaya henüz konmadığı döneme denk gelen sürecin ismi olan geleneksel yönetim anlayışının hâkim olduğu dönemde bazı sebeplerden dolayı kurumsal yapıların merkeziyetçiliği esas olarak

yönetmesi gerekiyordu. O dönemde kurumlar bugünkü kadar büyük değildi. Eğitimli personel sayısı yetersizdi. ‘bilgiye ulaşma kanalları’ şimdiki kadar geniş ve kolay değildi. Piyasa dinamizmi bu dönemdeki kadar etkin değildi. Üst düzey idarecilerin, yönetimde gereken bilgi potansiyelinin tamamına veya en iyisine sahip olduğu yönünde toplumda geniş bir kanı mevcuttu. Ancak bugün saydığımız özelliklerin belki de tamamı değişti (Eryılmaz, 2013: 235). Dolayısıyla yönetim anlayışında birtakım değişikliklere gitme durumu hâsıl oldu. Desantralizasyon kavramı da bu doğrultuda ortaya çıkmıştır.

Desantralizasyon kavramı, “klasik anlamda, merkezi idareden yerel yönetimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımı” anlamına gelmektedir. Ancak bugün daha geniş bir boyutta bu kavram ele alınmaktadır. Bu bağlamda, yani “modern anlamda desantralizasyon, merkezi idarenin elindeki planlama, karar verme (decision making) ve kamu gelirlerini toplama gibi işlevlerin bir kısmını, taşra kuruluşlarına, yerel yönetimlere, yarı özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve idarenin dışındaki gönüllü örgütlere (dernek ve vakıf gibi) aktarılması” şeklinde tanımlanmaktadır. Desantralizasyon kavramı çerçevesinde, “yetki genişliği”, “yetki devri”, “hizmette yerellik (subsidiarite)” ve “özelleştirme” gibi kavram ve uygulamalar ele alınmaktadır. Bu ilkenin uygulanması vasıtasıyla “merkezi idarenin yükünün hafifletilmesi, yerel yönetimlerin, gönüllü kuruluşların ve bireylerin güçlendirilmesi, hizmetlerin yerinde görülmesi, personelin yetkilendirilmesi, halkın yönetime daha aktif olarak katılması ve idari kapasitenin verimli değerlendirilmesi amacıyla yönelik siyasi ve idari bir hedef” gerçekleştirilmiş olacaktır (Eryılmaz, 2013: 235-236).

Uygun düzeyde adem-i merkeziyetçilik için bazı temel kurallar vardır. Örneğin, bir hiyerarşide belirli bir düzeye verilen sorumluluk alanı, denetim kapsamına özgü sorunlara karşılık gelmelidir. Devlet yönetiminde, bu durum, kararların, belirli bir işlevi yerine getirmek için gerekli olandan daha yüksek olmayan hükümet düzeyleriyle yapılması gerektiğini anlatan subsidiarite ilkesi olarak bilinir. Bir fabrika müdürü veya program yöneticisi, başka bir deyişle, kendi tesisi veya programı ile ilgili kararları uygun şekilde alacaktır, ancak bir şirket içindeki tesisler

arasında veya uluslararası bir ajanstaki programlar arasında uygun kaynak tahsisi konusunda karar verebilecek konumda değildir (Fukuyama, 2004: 67-68).

Bu bilgi ve örneklerden hareketle adem-i merkeziyetçilik (desantralizasyon), yerel yönetimlerin performansının gelişimine katkı sağlayabilir. Yereldeki ihtiyaçlar bağlamındaki sorumluluklar için yeni fırsatlar sağlayabilir. Bu yönüyle yönetişimi geliştirebilir (Grindle, 2009: 178).

Desantralizasyon, “iç desantralizasyon” ve “dış desantralizasyon” şeklinde iki başlık altında incelenebilir. İç desantralizasyonda, “bir örgütün üst basamaklarında toplanan yetkilerin alt birimlere aktarılması süreci” kastedilmektedir. Dış desantralizasyonda ise, “merkezi yönetimden taşra birimlerine, yerel yönetimlere ve gönüllü kuruluşlara yetki aktarılması ve tüm kamu yönetimi örgütlerinin mal/hizmet üretiminde piyasa sistemine yönelmesi süreci” ifade edilmektedir (Eryılmaz, 2013:236; Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2000: 59).

2.1.6. Etkinlik (Effectiveness)

İyi yönetişimin önemli unsurlarından biri olan etkinlik kavramı, “en geniş anlamı ile etkin bir sistem, arzu edilen sonuçlara ulaşılmasını olanaklı kılan kanallara sahip sistem” şeklinde tanımlanabilir (Kesim ve Petek, 2005: 46).

Maliye Bakanlığı'na ([MB], 2003: 78) göre ise “etkinlik, sonuca ulaşmada gösterilen başarı olarak ifade edilmekte olup; uzun dönem vizyonu koruma, kaynakların etkin kullanımı, bunun için teknik donanım, insanların birtakım kaygılarına karşı duyarlı olma, bu kaygıların ifade edilebildiği ve çözüm arandığı bir ortam yaratma gibi kriterlerle ölçülmektedir”.

Bütün ülkelerde üzerinde önemle durulan “sürdürülebilir kalkınma” üzerinde değerlendirme yapılırken, ülkelerin kaynak kullanımında verimliliği esas almış olması ve ne denli etkin kullandığı temel ölçüt olmaktadır (Maliye Bakanlığı [MB],

2003: 78). MB, etkin bir yönetişimin nasıl olacağına ilişkin ise şu değerlendirmede bulunmaktadır: (Maliye Bakanlığı, 2003: 78)

Etkin bir yönetişim, küreselleşmenin ve sürdürülebilir kalkınmanın gerektirdiği değişime ayak uydurmaya yönelik, devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşın yönetimde birlikte rol almalarını öngören geniş bir perspektifi temsil etmektedir. Böylece, yönetişimin etkinliği, sadece devlet kurumlarının performansına bağlı değil; aynı zamanda özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşın hem bireysel olarak hem de birlikte çalışma şekillerine ve çözüm üretmedeki hareket etme hızlarına bağlıdır. O halde, etkin bir yönetişim için ilgili bütün tarafların işbirliği içerisinde olması gereklidir.

Yıldırım (2004: 232) da bu doğrultuda yönetişimin, “toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için tüm süreç ve kurumların, kaynakları toplumun emrinde en iyi biçimde kullanarak istenen sonuçları elde etmesini amaçladığından etkili ve yeterli sonuçlara ulaşma zorunluluğunu taşımakta” olduğunu ifade etmektedir.

2.1.7. Cevap Verebilirlik (Responsiveness)

Bilginin büyük bir güç unsuru olarak nitelendirildiği bu çağda, bir devlet çatısı altında yaşayan vatandaşların erişmek istedikleri bilgilere ulaşma olanakları ve içerisinde buldukları topluma karşı sorumlulukları artış göstermektedir. Dolayısıyla bilgi üzerine bina edilen güç odaklılık, karar verme mekanizmaları üzerinde etkisini arttırmaktadır. Bundan kaynaklı olarak da yetkili mercilerin aldıkları kararlar üzerinde halkın talepleri doğrultusunda düzenlemeler yaptıkları su götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Maliye Bakanlığı [MB], 2003: 61). Bu doğrultuda üzerinde önemle durulan noktalardan birisi de cevap verebilirliktir. Vatandaşların ilgili mercilere yönelttikleri konular hakkında zamanında ve tatmin edici şekilde cevaplandırılmaları bu ilkenin gereği olarak karşımıza çıkmakta ve iyi yönetişimin bu unsurunun önemine işaret etmektedir.

İyi yönetişimin önemli ilkelerinden biri olan cevap verebilirlik ilkesi; “vatandaşların, hükümette ya da kamu yönetiminde yer alanlar tarafından dinlenerek cevaplandırılacaklarını bilmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Bürokratik veya siyasal merciler de duyarlılık içerisinde, vatandaşların taleplerinin farkında olup cevap verebilir bir yapıda olmaları gerekmektedir ([MB], 2003: 51-52).

Maliye Bakanlığı'nca ([MB], 2003: 53) hazırlanan bir çalışmada cevap verebilirlik ilkesinin uygulanmasına yönelik bazı hususlar tespit edilmiştir. Bu hususlar aşağıda sıralanmıştır:

- ✓ Halkın ihtiyaç ve isteklerini belirleyecek mekanizmalar; örneğin anket, açık oturum, anında telefon hattı,
- ✓ Plan, program ve projelerin dizaynı ve hayata geçirilmesi süreçlerinde vatandaş katılımına izin veren mekanizmalar; örneğin müzakere niteliği taşıyan toplantılar, açık oturumlar,
- ✓ Program ve projelerin hedeflerine ve beklenen sosyal sonuçlara ulaştığını ve söz konusu hizmetlerden amaçlanan sayıda kişinin yararlandığını göstermeye yarayan bir gözetim sistemi,
- ✓ Halkın öneri, şikâyet veya benzer taleplerine adil ve hızlı şekilde cevap vermeyi sağlayacak basit prosedürler,
- ✓ Yönetimin gelen taleplere nasıl cevap vereceği hakkında halka geri bildirim sağlayacak bilgi birikimi.

3. ELEŞTİREL BOYUTLARIYLA YÖNETİŞİM

Yönetişim kavramının yönetim-siyaset sahnesinde ilk olarak yer aldığı döneme (1989) denk gelen sürecin başat aktörü olan Dünya Bankası, Afrika ile ilgili olarak hazırlanan bir raporda Afrika'daki kalkınma ile ilgili sorunların kaynağının bu coğrafyada yaşanan bir 'yönetişim krizi'nden ortaya çıktığını öne sürmekteydi (Güler, 2005: 141). Bu noktadan hareketle de Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler, OECD gibi küresel aktörler, bu tür coğrafyalarda yaşanan sorunlar üzerine çözüm reçeteleri

yazmışlar. Zamanla da bu reçeteler yönetişimin ilkeleri şeklinde hem ilgili yazın alanında hem de pratikte yerlerini almışlardır.

Ancak kimi düşünürlerce bu yaklaşımın samimiyetine inanılmamaktadır. Aksine bu eğilimlerin kastının, “toplumlara egemen kılınmak istenen dünya görüşüyle ve küreselleşmenin temel amaçlarıyla” alakalı olduğuna inanılmaktadır (Keleş, 2013: 58).

Chhotray ve Stoker (2009: 7) de yukarıdaki yargıyı destekleyecek şekilde, son otuz yılda yönetişime olan ilginin artmasına arka planda iki gelişmenin katkıda bulunduğunu öne sürmektedirler. Bunlardan birincisi, küreselleşmenin kapsamı ve derecesidir. İkincisi ise demokrasinin temel kurumlarının yayılması ve daha genel olarak demokratik idealin zaferidir. Bunlar, dünyamızda önemli değişiklikler ve tarihsel çağımızın belirleyici özelliklerini oluşturuyor. Yönetişim teorisi, önceki akademisyenlerin ziyaret ettiği temalara açıkça değinse de, şuan yönetim kavramı, önemli sosyal ve ekonomik değişim tarafından tanımlanan güncel tartışmaların bağlamıdır.

Yukarıda bahsedilen küreselleşme, temellerini neo-liberalizmden almaktadır. Alt yapısı çoğunlukla ekonomik temelli olan neo-liberalizm, 1970’lerdeki krizle başlayıp 1990’lara kadar önemli ölçüde bir yapılanma süreci geçirmiştir. Bu süreçte “küreselleşme, neo-liberalizmin en temel ideolojik söylemlerinden biri haline gelmiş, sermayenin merkezileşmesi ve yoğunlaşması temelinde ortaya çıkan kapitalist küreselleşme süreci kapitalizmin mantığını bütün dünyaya yaymıştır” (Güzelsarı, 2003: 17-18).

Pagden’e (1998: 7) göre de Dünya Bankası, sponsorları için, bir yandan yardımda buldukları ülkelere “dürüstlük, adalet, özgürlük, bağımsız yargı, insan haklarına saygı, verimli ve yolsuzluktan arındırılmış bürokrasi” getirileceğini ifade ederken ve aynı zamanda bunların “modern bir devlet için temel gerekliliklerden” (Shihata, 1991’den aktaran Pagden, 1998, s.7) olduğu kanısını öne sürmekteyken, diğer yandan, yardımda bulunan ülkelere ekonomik dürtüler yoluyla modern Batı demokrasisini empoze etmektedir.

Yönetişime eleştirel bakan görüşlere göre devlet, bu sürecin bir söylemi veya mahsulü olan yönetim kavramı ve ilkelerine göre yeniden dizayn edilmektedir. Dolayısıyla bu süreç en çok sermaye kesimini memnun eder bir hale bürünmüştür. Yönetişimi bu doğrultuda birçok küresel aktör ele almakla beraber başlangıç noktasında en büyük katkıyı sağlayan veya başka bir tabirle sürecin mimarı Dünya Bankası'dır (Güzelsarı, 2003: 17-18; Övgün, 2010: 57-74; Çulha Zabcı, 152-159).

Sobacı (2013: 244) da yukarıda ifade edilen yargıları destekler nitelikte yönetişimin, “uluslararası finans kuruluşlarının önderliğinde ihraç edilmekte ve dünya geneline yayılmakta” olduğunu ifade ederek yönetişimin sermaye kesimiyle olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu düşüncesini, 1990'lı yıllarla beraber gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere kredi veren uluslararası kurum ve kuruluşların, bu kredilere yönetişimi şart olarak koşmalarını öne sürmekle desteklemektedir.

Koç'un (2009: 106-107) bu yeniden yapılanma sürecini biraz daha detaylandığı eserinde içerisinde bulunulan konjonktür ele alınarak yönetişime şu şekilde bir eleştiri yönlendirilmektedir:

Süreç, devletin küreselleşen kapitalizmin gereklerine uygun bir biçimde yeniden yapılandırılmasını gündeme getirmiştir. Sözü edilen yeniden yapılandırma, özellikle 1980'li yıllardan itibaren, devletin küçültülmesi, kamusal yarar merkezli işlevlerin tasfiye edilmesi ve böylelikle kapitalist düzenin yeniden inşası şeklinde gerçekleşmiştir. Sosyal devlet kazanımlarının tasfiye edildiği, hemen her türden kamusal faaliyetin piyasa koşullarına terk edildiği, iktisadi bakış açılarının ve kavramların toplumsal yaşamın tüm alanlarına hâkim kılındığı bu süreç, 1980'li yıllarda ABD'de Reagan ve İngiltere'de Thatcher yönetimlerinin sıkı sıkıya sarıldığı neo-liberalizmin, 1990'lardan itibaren siyasal, yönetsel ve toplumsal alanların tamamı üzerinde kurmaya çalıştığı hegemonyaya tanıklık etmektedir. Bu hegemonya stratejisinin önemli bir ayağı ise yönetim mekanizması ile kurulmaya çalışılmaktadır ve bu konuda büyük ölçüde “başarı” da sağlanmıştır.

Bayramoğlu (2005: 411), yukarıdaki bilgiler ışığında, bürokrasi kesiminin geleneksel bürokratik dönemde burjuvazi kesimiyle açık ve olağan bir yakınlaşmasının mümkün olmadığını savunmakta ancak yönetim anlayışıyla buna

yasal bir dayanak hazırlandığını ifade etmektedir. Ve bu yargısını şu şekilde detaylandırmaktadır:

Yönetişim modeli, kamu bürokrasisi ile burjuvazi arasındaki ilişkiyi, ‘toplumsal ortaklık’ statüsünde açık ve yasal bir hale getirmiştir. Bu durum, geleneksel bürokratik yapılanmanın sermaye sınıfı ile açık ve meşru bir ilişkiye izin vermeyen yapısından büyük bir kopuş anlamına gelmektedir. Yönetişim modeli için, bürokrasinin eski biçimi, işlevsiz olmak bir yana açık bir tehdit niteliği de taşımaktadır. Ulus olarak ortaklaşa paylaşılan varlıkları genel çıkar doğrultusunda sevk ve idare etmek gibi bir işlev ile (geleneksel bürokrasi), firmaların kar ve rekabet önceliklerine tabi bir pozisyonu sürdürmek (yönetişim bürokrasisi) arasındaki fark, mukayese kabul etmez niteliktedir. Tabi olunan pozisyonun açık bir sermaye stratejisi olması, sermayenin de kozmopolit bir karakter taşıyor olması, kamu bürokrasisi içinde, küresel aidiyeti teşvik eden bir sonuç doğurmuştur. Ulusuna dışsallaşan bürokrasi, küresel elit oluşumuna içselleşmektedir.

Yukarıdaki paragraftan da hareketle, yönetim unsuru çerçevesinde bürokrasi kesiminin burjuvazi kesimiyle ilişkilerinin artık yasal bir temele dayanması, geleneksel bürokratik yapıya zarar verici nitelikte bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Ancak Özer (2012: 385-387), bu durumun gerçekte böyle olmadığını, bununla beraber özel sektörün kamusal politikalar üzerinde artan etkisinin son dönemlerde nispeten görülmesine rağmen, devletin özel sektör karşısında yasallığını koruma zorunluluğunun da olduğunu dile getirmektedir. Dolayısıyla yönetim aktörleri kapsamında, her ne kadar “ulus devletin aşındığı” şeklinde eleştiriler ortaya çıksa da yönetişimin bu üç aktörünün toplumsal çıkar gözetilerek işbirliği temelinde hareket etmeleri önem arz etmektedir. Bu doğrultuda devletin, insan hakları temelinde kendisinden beklenen yükümlülükleri yerine getirmesi de denetim mekanizması ve karşılıklı güven ilişkisi çerçevesinde biraz daha olanaklı hale gelecektir. Özellikle de farklı aktörlerin müdahil olmasıyla yerel ölçekte demokratik hakların daha fazla gözetileceğine inanılmaktadır.

4. BİRİNCİ BÖLÜMÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

İyi yönetim ve ilkeleri üzerinde inşa edilen çalışmanın bu bölümünde, bürokrasi ve siyasete ilişkin hemen hemen her alanda çeşitli düzenlemelerin yapıldığı, reformların bir bir hayata geçirildiği, adeta köklü bir dönüşümün yaşandığı bu alanların yanı sıra kamu yönetimi yazını da büyük bir dönüşüm içerisine girmiştir.

Temel olarak Kameralizm düşüncesinin gölgesinde başlayan kamu yönetimi, 18. yüzyılda Kameral Bilimler kürsüleri bünyesinde özel bir disiplin olarak ele alınmış ve ilgili alanda birtakım ilkeler ortaya konmuştur. 19. yüzyılda bu alanın ağırlık merkezini idare hukuku almıştır. Bu süreçte H.Fayol, Max Weber, W. Wilson, F.Taylor, H. Simon ve daha birçok düşünür ve eserleri, geleneksel yönetim anlayışının hâkim olduğu bu döneme katkı sunmuş ve gelişmesinde öncülük etmişlerdir (Eryılmaz, 2014: 33-44).

20. yüzyılın son çeyreğine kadarki süreçte hâkim olan geleneksel yönetim anlayışında ortaya çıkan birtakım sorunlar ve bu sorunlara getirilen çözüm önerileriyle kamu yönetimi yeni bir evreye girmiş bulunmaktadır (Al, 2014: 44). Yeni kamu yönetimi olarak adlandırılan bu dönemde, geleneksel anlayışın hâkim olduğu süreçte kamusal örgütlerdeki, merkeziyetçilik, katı hiyerarşi, biçimsellik, gizlilik ve daha bunlar gibi birçok probleme çözümler üretilmiştir (Al, 2007: 48-59).

Yönetişim (governance) kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlayıcı nitelikteki yukarıda ele alınan süreçte kamu yönetimlerinde yine bazı noktalarda eksiklikler hissedilmiştir. Bu doğrultuda başta Dünya Bankası olmak üzere birçok küresel aktör, yönetişim kavramını ele almaya başlamıştır (Güler, 2005: 141). Gün geçtikçe popülaritesi artan bu kavrama, başta Avrupa olmak üzere dünya çapında bir ilgi gösterilmeye başlanmıştır. Bu bağlamda kamu yönetimi yazını başta olmak üzere birçok alanda yankı uyandıracak şekilde ilgi gösterilmeye başlanmıştır.

Çok aktörlü bir yönetimi öngören yönetişim sürecinde, devletin yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve özel sektörün de dahil olmasıyla daha demokratik ve geniş katılımlı bir yönetim tarzı meydana gelmiştir. Bu bağlamda çalışmanın bu

bölümünde başta yönetim kavramına ve bu kavramın paydaşları olan aktörlere detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Ancak yönetim kavramının tek başına yetersiz kaldığı görülerek bu sefer ilgili literatür ve uygulama alanlarında yönetimin ilkelerine değinilmeye başlanmıştır. Bu yönüyle kavramın yeni ve spesifik bir boyut olarak değerlendirileceği iyi yönetim (good governance) kavramı, ilgili alanlarda yer almaya başlamıştır. Bu doğrultuda çalışmada iyi yönetim ilkeleri olan şeffaflık, hesapverebilirlik, katılım, hukukun üstünlüğü, adem-i merkeziyetçilik/yerellik, etkinlik ve cevap verebilirlik ilkelerine kapsamlı olarak yer verilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünün sonlandırılacağı son başlıkta yönetim kavramına eleştirel bakan görüşlere yer vermeye çalışılmıştır. Burada yönetim kavramını ilk olarak ele alan Dünya Bankası, Afrika ile ilgili olarak hazırladığı bir raporda, buradaki sorunların kaynağının ‘yönetim krizi’nden kaynaklandığını ifade etmiştir (Güler, 2005: 141). Böylelikle Dünya Bankası başta olmak üzere çeşitli küresel aktörler, bu bağlamda yönetimi kurtuluş reçetesi olarak sunmaya başlamışlardır.

Ancak bazı düşünürler bu kavrama eleştirel bakmakta ve samimiyetine inanmadıklarına ilişkin eleştirilerini ortaya koymaktadırlar. Bu bağlamda Keleş (2003: 58), bunun “toplumlara egemen kılınmak istenen dünya görüşüyle ve küreselleşmenin temel amaçlarıyla ilgili olduğu” nu dile getirerek küresel aktörlere itimatsızlığını bir anlamda ifade etmiş bulunmaktadır. Benzer şekilde Güzelsarı (2003: 17-18), yönetimin, “neo-liberalizmin en temel ideolojik söylemlerinden biri” olan küreselleşmenin ve o süreçte meydana gelen kapitalizme hizmet eden bir faktör şeklinde görmektedir. Dolayısıyla sermaye kesiminin hükümlerini sürdürdüğü bir süreç olduğunu da söylemek mümkün olacaktır. Güzelsarı’nın söylediklerine paralel şekilde birçok akademisyen eleştirilerini dile getirmektedir (Övgün, 2010: 57-74; Çulha Zabcı, 152-159).

Yukarıda kısaca değinilen bazı eleştirilere rağmen Özer (2012: 385-387), yönetimin bu üç aktörünün toplumsal çıkar gözetilerek işbirliği temelinde hareket etmelerinin önem arz ettiğine değinmektedir. Ancak yukarıdaki eleştiriler bağlamında da devletin yasallığını koruyarak olası zararlardan korunması gerektiğine

işaret etmektedir. Bu doğrultuda devletin, insan hakları temelinde kendisinden beklenen yükümlülükleri yerine getirmesi de denetim mekanizması ve karşılıklı güven ilişkisi çerçevesinde biraz daha olanaklı hale gelecektir. Böylelikle yönetişimin yerinde ve doğru bir şekilde ele alınmasıyla küresel aktörlerin bazı kasıtlı emellerine set çekilebileceği gibi, devletler, menfaatlerine uygun düşen çeşitli ilkeler doğrultusunda çalışmalarını icra etme yoluna koyulacaklardır.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİŞİMİN DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ

1. YÖNETİŞİMİN GELİŞİM SÜRECİNE GENEL BİR BAKIŞ

Yönetim ve siyaset sahnesinde köklü dönüşümlerin yaşanması ve ilgili alanlarda yeni paradigmalara yer almasıyla birlikte yönetim (governance) kavramı, artan popüleritesiyle gerek yazın alanında gerekse de uygulamada yerini almış bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde de kavramın Dünya'da ve Türkiye'deki gelişimi safhası ve bu gelişimde rol alan aktörler verilmeye çalışılacaktır. Bu açıdan yönetişimin ortaya çıkması ve gelişimine katkıları bulunan Dünya Bankası, OECD, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği gibi uluslararası aktörlerin kavrama yönelik çalışmaları, raporları, kesitler halinde verilmeye çalışılacaktır. Benzer şekilde kavramın Türkiye'deki gelişim seyri de verildikten sonra kavramın ortaya çıkmasına zemin hazırlayıcı nitelikteki Geleneksel Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi dönemleri, barındırdıkları dönemseller koşullarıyla ele alınacaktır. Çalışmanın devamında, Türkiye'de yapılan hukuki düzenlemeler incelenmeye çalışılarak bölüm sonlandırılacaktır.

2. YÖNETİŞİMİN DÜNYA'DA GELİŞİMİ

Yönetişim (governance) kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan sürecin başında, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere yapılan yardımların amaçlar doğrultusunda kullanılmaması ya da bu yardımların ilgili yerlere ulaşamaması gibi nedenlerin rol oynadığından söz edilebilir. Zamanla ortaya çıkan bu problemi fark eden ve bu yardımları yapan gelişmiş ülkeler, 1960'lı yıllardan sonra bazı kriterler geliştirmeyi uygun görmüşlerdir. Bu doğrultuda, bahsedilen

yardımların ancak hesap verebilirlik, şeffaflık gibi kriterlere riayet edildiği sürece yerine getirileceği, aksi halde bu tür uygulamaların icra edilemeyeceğine ilişkin prensipleri benimsemeleri, ilerleyen yıllarda yönetim kavramının çeşitli kriterler doğrultusunda ortaya çıkarak kullanılmasına zemin hazırladığı söylenilebilir (“STK’lar, Yerelleşme ve Yerel Yönetimler”, 2002: 58).

Maddi fonların kullanılmasına ilişkin kriterlerin oluşma sürecinin baş mimarları arasında Dünya Bankası (DB-World Bank), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme) ve OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) gibi uluslararası kuruluşlar gelmektedir (Bayramoğlu, 2014: 28).

Yukarıdaki bilgilerden hareketle günümüzdeki anlamıyla yönetim kavramını ilk olarak kullanan Dünya Bankası, 1989’da Afrika üzerine hazırlanan “Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth” adlı raporda kavrama değinmiştir. Bu rapor, Afrika’da yaşanan sorunların temel kaynağını “yönetişim krizi” olarak dile getirmektedir (Bayramoğlu, 2014: 34). Raporda, geçmişte zayıf ekonomik performansın temel nedeni, kamu kurumlarının başarısızlığı ile ilişkilendirilmiştir. Yine bu raporda, özel sektör inisiyatifi ve piyasa mekanizmalarının önemli olduğuna değinilmiş, ancak bunun, etkin bir kamu hizmeti, güvenilir bir yargı sistemi ve kamuoyuna karşı sorumlu bir yönetimi temsil edecek olan “iyi yönetim” ile beraber sürdürülebileceğine değinilmiştir (Dünya Bankası, 1989: xii).

İlerleyen yıllarda Dünya Bankası (1992: 1) yayımladığı bir raporda, yönetim kavramının sağlıklı kalkınma ile eş anlamlı olduğunu vurgulamıştır. Kavramı, bir ülkenin kalkınabilmesi için ekonomik ve sosyal kaynakların kullanımında politik gücün etkin kullanılması biçiminde sistematize edilmiş bir şekilde kullanmaya başlamıştır.

Dünya Bankası’nın (1994: xiv) bir başka raporunda ise, yönetim, önceki raporların devamı niteliğinde olarak üç başlık altında incelenmiştir. Birincisinde, kavramın siyasal rejim biçimi olduğuna; ikincisinde, yönetişimin, bir ülkenin kalkınabilmesi için ekonomik ve sosyal kaynakların kullanımında politik gücün etkin

kullanılması olduğuna ve üçüncüsünde de kavramın, hükümetlerin politikaları tasarlama, formüle etme, uygulama kapasiteleri ve işlevlerini yerine getirme kapasitesi olduğuna değinilmiştir. Banka bu üç başlıktan son ikisini odak noktasına alıp üzerinde çalışmalar yürütmeye başlamıştır.

OECD (1995: 14) de iyi yönetim (good governance) başlığı altında yönetişimin tanımlamasında, Dünya Bankası'nın yukarıda değinilen tanımlamalarını aynıyle tekrarlayarak bu tanımlamaları benimsediğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda hukukun üstünlüğü, kamu sektörü işletmeciliği, yolsuzluğun kontrol altına alınması, aşırı miktardaki askeri harcamaların azaltılması şeklinde sıraladığı başlıkların yönetişimin önemli boyutları olduğuna değinmiştir.

OECD Küresel Yönetişim Komisyonu 1995 yılında yönetişime şöyle bir tanımlama sunmuştur: (The Commission on Global Governance, Our Global Neighbourhood, 1995'den aktaran, Güler, 2005, s.145-146)

Governance bireyler, kurumlar, kamu ve özel sektör unsurlarının ortak işleri birlikte yönetme biçimlerinin toplamıdır. Çatışan ya da farklı çıkarların uyum ve işbirliği sağlanarak harekete geçirilmesiyle işleyen süreçtir. Uyumu sağlamakla yükümlü formal kurum ve rejimleri kapsadığı gibi, insanların ya da kurumların ya uzlaşmaları ya da bunun kendi çıkarına olduğuna ikna olmaları üzerine doğmuş informal düzenlemeleri de kapsar.

OECD, 1998'de "Düzenleyici Reform Programı" isimli program kapsamında, "kamu yönetiminde ve diğer stratejik sektörlerde devlet aygıtının yeniden yapılandırılmasını sağlayacak yönetim mekanizmalarını geliştirerek" ilgili alanlara katkıda bulunmuştur (Bayramoğlu, 2014: 35).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, 1996'da yayımladığı bir raporda, yönetsel makamların, bütün insanların ihtiyaçlarına yüksek oranda öncelik verildiği zaman ve insanların karar verme mekanizmalarının çoğu aşamalarında yer aldıkları zaman çok daha güçlü ve dayanıklı sistemler inşa edileceğinden söz edilmektedir (UNDP, 1996: 7).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (1997: 90) başka bir raporunda ise yönetişimin gelişimine ilişkin açıklamalarda bulunmaktadır. Raporunda küreselleşmenin genellikle devletlerin nüfuzunu zayıflattığına değinilmektedir.

Ancak birçok yönden insanların çeşitli maliyetlerini azaltmalarına yardımcı olmak ve bundan fayda elde etmelerine yardımcı olmak için daha güçlü bir devlet gerekmektedir. Bundan dolayı daha iyi yönetim, sadece hukukun üstünlüğünü sağlamak ve uluslar arası organize suçlara karşı korumak değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik alt yapıyı korumak ve genişletmek için de hayati önem taşımaktadır.

Birleşmiş Milletlerin esas olarak yönetime ilişkin tanımı şu şekildedir: (UNDP, 1997'den aktaran Güler, 2005, s. 149)

Governance, bir ülkenin işlerinin yönetimi için her kademedeki kullanılan ekonomik, siyasal ve yönetsel yetkilerin uygulandığıdır... Governance devleti kuşatır, ama devleti aşarak özel sektör ile sivil toplumu da kapsar. Burada devlet, siyasal kurumlar ile kamu sektörü kurumlarını içerecek biçimde tanımlanmıştır. UNDP'nin başlıca ilgi alanı, devletin halkın gereksinimlerini etkili bir biçimde nasıl karşılayacağı konusudur. Özel sektör, özel işletmeleri (imalat, ticaret, bankacılık, kooperatifler, vb.) piyasadaki informal sektörü kapsar. Kimilerine göre özel sektör, sivil toplumun bir parçasıdır. Oysa özel sektör ayrı bir parçadır, çünkü özel sektör oyuncularını piyasaya ve şirketlere daha yardımcı bir çevre yaratma doğrultusunda toplumsal, ekonomik ve siyasal politikaları etkilemektedir. Sivil toplum bireyler ve örgütlü ya da örgütsüz guruplardan oluşan formal ya da formal olmayan kuralları ile düzenlenmiş olarak toplumsal, siyasal ve ekonomik amaçlarla etkileşimde bulunan birey ile devlet arasında kalmış alanı anlatır. Sivil toplum örgütleri, toplumu gönüllülük esasına göre örgütleyen birliklerdir. Kapsamında sendikalar; STK'lar; cinsiyet, dil, kültürel ve dinsel gurupları; hayır gurupları; işveren birlikleri; sosyal-spor kulüpleri; kooperatifler ve yerel kalkınma örgütleri; çevre gurupları; mesleki birlikler, akademik ve siyasa-üreten kurumlar, medya yer alır. Parlamentoda temsil ediliyorsa sivil toplum ile devlet arasında yer almalarına karşın, siyasal partiler de bu başlığa dahildir.

1992'de Rio'da yapılan "Dünya Çevre ve Kalkınma Konferansı" çerçevesinde, 21. Yüzyılda daha sürdürülebilir bir dünyayı oluşturmak için toplumun bütün kesimlerine biçilen bir rolün var olduğuna değinilerek, bu açıdan "yalnızca devletlere değil bununla beraber yerel yönetimler, iş çevreleri, sivil toplum kuruluşları gibi çok sayıda hükümet dışı aktörlere" de birtakım sorumluluklar yüklenilmiştir (Haktankaçmaz, 2004; 46).

Yukarıda değinilen Rio Konferansında iki metin ele alınmış bunlar Rio Bildirgesi ve Gündem 21 olarak yönetime ilişkin önemli kaynaklar arasında yerini

almıştır. Yerel Gündem 21'in temel kapsamı “yerleşimlerin imkânlarını geliştirme ve sorunlarını birlikte çözerek onu geleceğe taşıma projesi” olarak ifade etmek mümkündür (Karaman, 2000: 44).

Son olarak, “STK’lar, Yerelleşme ve Yerel Yönetimler” (2002: 58) adlı çalışma da yer verilen, popülaritesi gittikçe artan yönetim kavramına Avrupa Birliği de duyarsız kalmadığı, kendi iç uygulamalarında bu kavrama yönelik çalışmalar yaptığına değinilmiştir. 2001 yılında AB'nin bu çalışması, “White Paper” ismi ile kurumun çalışma konuları kapsamında yerini almıştır. Bu çalışmada devlet ve toplum arasında karşılıklı bir etkileşim, ortak çalışmalar, karar alımında toplumun bütün paydaşlarının sorumluluk ilişkisi bağlamında katılımı gibi konulara değinilmektedir.

3. YÖNETİŞİMİN TÜRKİYE’DE GELİŞİMİ

Yönetişim kavramının Türkiye’de ilk olarak Haziran 1996 da İstanbul’da toplanan Habitat-II Konferansıyla Türkçe yazınına girdiği söylenilebilir (Güler, 2005: 152). Bu konferansta yönetim çerçevesinde, kamu-özel yurttaşların kentsel yenilik için ortaklıklar kurmaları ve başarılı ortaklıklar hakkında bilgileri analiz etmeleri, değerlendirmeleri ve yaymaları ele alınmıştır (Habitat-II, 1996: 91).

Bu toplantıdaki amaç, özellikle kurumsal gelişim, kapasite geliştirme ve ortaklık yoluyla şeffaf, temsili ve hesap verebilir bir yönetişimin gerçekleştirilmesini amaçlayan insan yerleşimi yönetimi ve toplum temelli kalkınmayı teşvik etmek gibi konular olmuştur (Habitat-II, 1996: 117). Toplantıda, gelişmekte olan şehirlerde sivil toplumun “gerçek hayat” gelişiminin, kent yönetimini vurguladığı ve kentlerin gelişimindeki mevcut kriz durumunu ele almak için yeni ittifaklar ve rollerin başlatılması gerektiği konusunda bilgilendirilmeler yapılmıştır (Habitat-II, 1996: 154).

Toplantı gündemleri arasında, katılımcıların, toplumun tüm sektörlerini destekleyici ve güvenli topluluklar oluşturma konusunda uygulayacak bazı pratik stratejilere ve mekanizmalara işaret ettikleri konular yer almıştır. Delegationlar, Çocuklara Yönelik Dünya Zirvesi, Dünya Zirvesi (Gündem 21) ve Habitat II'ye karşı geliştirilen yerel eylem planlarının, Habitat Gündeminin uygulanmasında yerel düzeyde insani gelişme için tek bir plana dahil edilmesini istedi. Ulusal Hükümetler ile işbirliği içinde UNICEF'in, şehirlerdeki çocukların durumuna ilişkin yerel düzeydeki verilerin toplanmasında yerel yönetimler ve STK'larla birlikte çalışacağı vurgulanmıştır. Bazı katılımcılar, Hükümetlerin, yerel yönetimlerin ve STK'ların çocukların hak ve refahı, sağlıklı bir yaşam alanı, demokratik bir toplum ve iyi yönetişimin nihai göstergeleri için eylemleri aktif olarak teşvik etmeleri ve güçlendirmeleri gerektiğini vurguladı (Habitat-II, 1996: 161).

Çevresel konularla ilgili STK'lar, güvenli ve sürdürülebilir bir çevre ve insan yerleşimleri için yönetişimin yapısını sağlayacak bir eylem planı için destek verdiler. Yerel Gündem 21 çerçevesiyle başlatılan faydalı çalışmaları tanıdılar ve Habitat Gündemi ve Yerel Gündem 21 girişimleri arasındaki bağlantılara odaklanmayı önerdiler (Habitat-II, 1996: 168).

Yerel Gündem 21'in ortaya çıkışıyla beraber, Türkiye'de, birtakım dış etmenlerin de etkisiyle, hem merkezi hem de yerel yönetimler düzeyinde, vatandaşların yönetime katılımının sağlanması konusunda alt yapı çalışmaları uygulanmaya başlanmıştır. Ancak ülkemizde hâkim olan geleneksel yönetim tarzının vatandaş katılımına çok fazla fırsat vermemesi nedeniyle, bu çalışmaların amacına ulaştığını söylemenin şimdilik erken olacağı söylenebilir. Diğer yandan vatandaşların kültürel ve siyasal gelişmişlik düzeylerinin düşüklüğünden kaynaklanan bazı nedenlerden ötürü, ülkede etkin bir yönetişim kültürünün yaygınlaşmasına çok fazla olanak bulunmamaktadır (Haktankaçmaz, 2004: 46).

19 Eylül 2000 tarihinde İstanbul'da, TÜSİAD, OECD, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği'nin ortaklaşa katılımlarıyla gerçekleştirilen "Avrupa Birliğine, İyi Yönetişime Doğru" adlı konferansta da yönetişime detaylıca değinilmiştir (Güler, 2005: 156).

3.1. GELENEKSEL KAMU YÖNETİMİ

Geleneksel kamu yönetimi, 1800'lü yılların ortalarından başlayarak 1900'lü yılların sonlarına kadar kamu yönetiminde etkisini sürdürmüş olan yönetim anlayışının benimsendiği dönemdir (Eryılmaz, 2014: 44).

Geleneksel yönetim modelinin ilgili alanlarda yerini almasına dair ilk gelişmeler İngiltere'de ortaya çıkmıştır. 1854 yılında İngiltere'de hazırlanan 'Northcote-Trevelyan Raporunda', kamusal hizmetlerin yerine getirilmesi sürecinde görev alacak kamu kuruluşlarının dikkatle seçilmiş gençlerden teşekkül etmesi gerektiğine değinilmiştir (Özer, 2012: 46).

Benzer şekilde bu paradigmanın temelleri, Woodrow Wilson, Max Weber ve Frederick Taylor gibi siyasetçi ya da düşünörlere de dayanmaktadır. Bu bağlamda, Woodrow Wilson, Kamu Yönetimi'nin Siyaset Bilimi'nden ayrı düşünölmesi gerektiğini, "siyaset/yönetim dikotomisi" ilkesi çerçevesinde "Yönetimin İncelenmesi" adlı makalesinde ele almıştır. Max Weber ise, en etkili ve rasyonel örgütlenme tarzı olarak "ideal tip bürokrasi" modelini formüle etmiştir. Bu iki perspektife göre siyasetçiler kamusal politikalara dair kararları verir ve kamu çalışanları da bu kararları en iyi şekilde uygularlar. Böylelikle siyaset ve yönetim sahaları icrai fonksiyonlarını kendilerine tasvir edilen alanlarda ayrı şekillerde yürütürler. F. Taylor da, "Bilimsel Yönetim" yaklaşımıyla, bilimsel yöntemlere dayalı olarak her iş alanı için en iyi şekilde uygulanacak tek bir yöntemin olacağını savunmuştur. Wilson, Weber, Taylor ve diğör bazı düşünörlerin, görüş ve düşönceleri doğrultusunda geleneksel kamu yönetimi anlayışı uzun bir zaman diliminde gelişmeler kaydederek uygulanmaya devam etmiştir (Eryılmaz, 2014: 44).

Yukarıda zikrettiğimiz isimlerin dışında Henry Fayol da 1892 yılında yayınlamış olduğu "Yönetim İlkeleri" isimli eserinde, yönetimde merkeziyetçilik, hiyerarşi ve otorite ilkelerinin önemine değinmiş ve geleneksel kamu yönetimi anlayışının gelişimine katkı sunmuştur (Aktan, t.y: s.y.).

Yönetime dair çalışmalarda yakın dönemlere kadar etkisini sürdürmüş olan geleneksel kamu yönetimi anlayışı, birtakım ilke ve düşünceler etrafında yoğunlaşmıştır. Bu ilke ve düşüncelere aşağıda özet niteliğinde yer verilmeye çalışılacaktır.

İlk olarak, geleneksel kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamusal örgütler büyük ve merkeziyetçi yapılara bürünmüşlerdir. Yapısal olarak merkezilik, büyük ölçüde işlerin tek bir elden ve kolay bir şekilde yürütüleceği varsayımına dayanıyordu. Bu anlayışa göre, yönetsel ilişkiler kişisellikten uzak ve rasyonelliği baz alan kurallarca yürütülecekti. Yapılacak işlerin niteliklerine göre konulmuş kurallara uyulması halinde keyfiliğin ortadan kalkacağı öngörülmüş olup işlerin verimli ve etkin bir şekilde yapılacağı varsayılmıştır (Eryılmaz, 2014: 44-45).

Ancak kamusal örgütler gün geçtikçe daha büyük yapılara bürünmekteydi. Bu durumda kamusal hizmetler yürütülürken tek elden yürütülen bürokrasi mekanizması büyük bir sorunsal alan olarak ön plana çıkmıştır. Özellikle de sanayileşmenin etkisiyle kamusal işlevler hızla artmış ve o nispette bürokrasi de artış göstermiştir. Buna bağlı olarak da yazışmalar artış göstermiş ve yapılacak işler zamanında yapılamayacak duruma gelmiş. Dolayısıyla kırtasiyecilik artış göstermiştir ve alt kademe personellerinin inisiyatif kullanamama, sorumluluk üstlenememeleri gibi birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Al, 2007: 48-49). Bu haliyle kamusal örgütlerin büyük ve merkeziyetçi yapılara bürünmesi verimsizliği ve etkin olmayan yönetim düşüncesini de beraberinde getirmiştir.

İkincisi, katı hiyerarşik örgütlenme biçimidir. Weberyen anlayışa göre, yukarıda da ifade edilen büyük ve merkeziyetçi örgütlenmelerde hiyerarşi zorunluluk arz etmektedir. Bu ilke, bürokratik yapıların tamamında görülür. Kamusal örgütlerin yanı sıra özel işletmelerde ve büyük parti örgütlenmelerinde de görülmektedir. Bu açıdan yetkilerin kamusal ya da özel olarak tasvir edilmesi bürokrasinin genel geçer yapısında bir değişiklik meydana getirmemektedir (Weber, 1987: 193).

Yukarıda değinilen katı hiyerarşik örgütlenme biçiminde, kamusal görevler birbirinden farklı birimlerce icra edilir. Her bir birim kendisinin bir üstü olan birimin emirleri ve denetimlerine tabidir. Karar verme yetkisi genelde üst kademelere doğru

çıktıkça yoğunlaşır. Emirler ise yukarıdan aşağıya doğru yayılım gösterir. Üst kademelerin her birine denetleyebileceği ölçüde alt birim veya kişiler bağlanmaktadır (Örnek, 1992: 69-70). Bu düzen içerisinde, yönetilenler, alt birimlerinin eylem ve işlemlerine karşı üst birimlere başvurabilme imkânına sahiptir (Eryılmaz, 2013: 61).

Geleneksel olarak yapılanmış örgütlerde hiyerarşik yapılanma, “iş bölümü sonucu parçalanmış işlerin uyumlaştırılması, eşgüdümleştirilmesi, bütünleştirilmesi, biçimsel haberleşme sisteminin oluşturulması için bir araç” şeklinde tasvir edilmekteydi (Al, 2007: 49). Ancak hiyerarşik örgütlenme biçiminde halkla doğrudan temas halinde olan alt kademe personeller gereken yetkiye sahip değildi. Neredeyse gerekli yetki ve sorumlulukların tamamı üst kademelerin insiyatifindeydi. Böyle olunca da kamusal hizmetleri alan vatandaşlar, işlerinin zamanında yapılamaması, kırtasiyecilik gibi sorunlarla karşılaşmaktaydı (Al, 2007: 51).

Üçüncüsü, iş bölümü ve uzmanlaşmadır. Geleneksel yönetim anlayışının şekillenmesinde büyük katkıları bulunan Weber’in bürokrasisinin önemli özelliklerinden biri de uzmanlaşmadır. Weber’e göre daire veya büro yönetimleri başta olmak üzere, uzmanlığı gerektiren bütün işlerin yönetimi, bu alanlardaki kapsamlı bir uzmanlık eğitimi gerektirmektedir. Bu ilke, özel sektör veya kamu sektöründeki uzun bir sürecin sonucunda ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Uzmanlıkla beraber iş bölümü de önemlidir. İş bölümü, çalışanların teknik bilgileri doğrultusunda uzmanlaşılmasına yardımcı olur (Weber, 1987: 194). Bu perspektifte işlerin tamamı, daha alt düzeyde bulunan işlere bölünmesi suretiyle farklı birimlere dağıtılır. Bu sayede kamu yönetiminde etkinlik ve verimlilik hususlarında istenen düzey yakalanabilir (Al, 2007: 52).

Dördüncüsü, yönetim ve siyasetin birbirinden ayrılması gerektiği düşüncesidir. Bu düşünce, Woodrow Wilson’ın 1887’de yayınlamış olduğu “Yönetimin İncelenmesi” (The Study of Administration) isimli makalesinde ayrıntılarıyla işlenmiştir. Wilson burada yönetim ve siyaset alanlarının birbirinden farklı olduğunu vurgulamaktadır. Siyasetçiler kuralları koyar, talimatlar verir. İdareciler ise uzmanlık alanlarının gerektirdiği bilgi ve becerileri dahilinde bu emir ve talimatları yerine getirir (Eryılmaz, 2014: 45-46).

Eryılmaz (2014: 45-46), konuyu ayrıntılarıyla irdelemiş olduğu eserinde, Wilson'ın yönetim ve siyasetin birbirinden farklı olduğu görüşünün, 19. Yüzyılın sonlarına doğru uzanan süreçte Amerikan kamu yönetiminin maruz kaldığı sorunlarla ilgili olduğunu öne sürmektedir. Bu süreçte Amerikan kamu yönetiminde büyük ölçüde uygulanmakta olan "kayıрма sistemi"nin ülke yönetim ve idaresi üzerinde meydana getirdiği olumsuzluklar üzerine ortaya çıkan birtakım tartışmalardan dolayı, kamu yönetimini, liyakat ve tarafsızlık ilkeleri üzerinde yapılandırma görüşleri ortaya çıkmıştır. Amerika'da kayırma sisteminin uygulandığı dönemde, seçimi kazanan başkan, büyük ölçüde yönetim makamlarına kendisinin etrafındaki kişiler içinden atamaları gerçekleştirmektedir.

Eryılmaz (2013: 199) farklı bir eserinde kayırma sistemine göre memurların, devlet yerine siyasal iktidarın görevlileri olduğunu vurgulamaktadır. Başkanla gelenlerin, yeni bir başkan seçildiğinde tekrar değişmesi uygulamada söz konusudur. Böyle bir durumun, yönetimde gereken uzmanlık, liyakat, istikrar gibi ilkeler üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı görülmüştür.

Kamu yönetiminde uzun bir süre etkisini gösteren ve bu doğrultuda gelişme ve ilerlemeler kaydedilmesine vesile olan geleneksel yönetim anlayışı, gerek yukarıda kısmi olarak değinilen başlıklar altındaki olumsuz etkiler ve gerekse de diğer bazı nedenlerden dolayı sekteye uğramış. Bu doğrultuda kamu yönetiminde yeni yönetim tarzı arayışlarına gidilmiştir. Aşağıda değinilecek olan yeni kamu yönetimi anlayışı bu sürecin sonucunda ortaya çıkmıştır.

3.2. YENİ KAMU YÖNETİMİ (YKY)

1980'lerin başlarında, yapısal uyum sürecinin başlatılması, makroekonomik dengenin kurulmasıyla ilgili acil konular ve derin ekonomik problemlerle mücadele eden hükümetler ve uluslararası finans kuruluşları neredeyse ayrıcalıklı ilgi odağı haline geldiler. Ancak, kısa bir zaman sonra karar verme mekanizmaları, bu kararları uygulayan birimler ve geliştirme uzmanları, çoğu reformun beklenen sonuçları daha

hızlı bir şekilde üretemediğinin sebebini sorgulamaya başladılar. Onlar bu soruları sormaya başladıkça, devletin yönetsel kapasite konusu daha büyük bir önem kazandı (Grindle, 1999: 127).

Yukarıdaki bilgileri biraz daha detaylandırarak olursak, yirminci yüzyılın son çeyreğinde meydana gelen siyasal ve ekonomik gelişmeler ışığında kamu sektörü üzerinde birtakım tartışmaların ortaya çıktığı söylenebilir. Ömürgönülşen'in (1997: 517) bu yargıyı detaylandığı eserinde, 1970'lerin ekonomik krizinin meydana getirdiği bu tartışmalar özetle sıralanacak olursa;

- Hükümetlerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki rolleri hakkında ideolojik algının değişikliği,
- Keynesyen ekonomi yönetimi ve geleneksel ya da evrensel refah devletine dayalı savaş sonrası uzlaşmanın çöküş sürecine girmesi,
- Refah devleti anlayışının uygulanması adına sosyal hizmetlere artan talep ve neticesinde ortaya çıkan mali krizler,
- Ekonomiyi geliştirmek için en uygun kurum ve tekniklerin araştırılması
- Ve hantal, bürokratik, zorlayıcı yönetsel yapılar karşısında kamusal hizmetlerde etkinlik ve verimliliğin sağlanmaya çalışılması gibi konular, o dönemde üzerinde tartışılan konuların başında gelmekteydi.

Yukarıda da kısmi olarak değinilen birtakım gelişmelerden dolayı geleneksel yönetim anlayışı prestij kaybına uğramış, bu yüzden Yeni Kamu Yönetimi (YKY), “yeni paradigma olarak geleneksel kamu yönetimine ve onun sınırlı doğasına, kültürüne ve ilkelerine meydan okuma olarak” ilgili alanda yerini almıştır (Özer, 2012: 202).

YKY'nin ortaya çıktığı bu süreçte dünyanın her yerinde yeni bazı gelişmeler boy göstermiştir. Bu doğrultuda, “fiyat tabanlı, bürokratik olmayan, piyasa orijinli ve müşteri tercihli kamu hizmetlerinden oluşan yapı, kurulması gereken en ideal sistem olarak görülmekte, kamu hizmetleri koşullarının, müşterilerin umduğu verimlilik kriterine uygun olarak etkin yapılarla ve becerikli yöneticilerle sunulması” durumu,

kamu yönetimi sahasında yeni bir paradigma olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özer, 2012: 202).

Parlak (2011: 846), YKY'yi “daha çok özel sektör tarafından başarıyla kullanılan bazı yeni yönetim yaklaşımlarının kamu yönetimlerine uygulanması eğilimi” olarak tanımlamaktadır.

YKY, yukarıda değinilen birtakım şartlar altında uygulamaya konulacak olan bir “reform dalgası”nı da beraberinde getirmiştir. Bu reform dalgasının “felsefi temelini neo-liberalizm oluştururken, siyasi boyutunda yeni sağcı politikalar” büyük ölçüde oluşturmaktadır (Sobacı, 2014: 50-51).

Sobacı (2014: 51), bu reform dalgasının önemli değişimleri beraberinde getirdiğini ifade etmektedir. Temel olarak bu değişimler, “‘yönetim’den (administration) ‘işletmeciliğe’ (management) doğru hareket etmektedir.” Bu bağlamda kamu yönetimindeki bu yeni süreç, Yeni Kamu İşletmeciliği (YKI) olarak da ele alınmaktadır.

YKY başlığı altında, kamu yönetiminin içerisine girdiği büyük çaplı restorasyon sürecine ve içerisinde bulunan dönemi ifade eden başlığın kısaca tanımlamalarına yer verilmiştir. Dönemin temel özelliklerine aşağıdaki başlık altında ayrıntılarıyla yer verilecektir.

3.2.1. Yeni Kamu Yönetimi'nin Temel Özellikleri

Yeni Kamu Yönetimi (YKY) ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda referans alınan Hood (1991: 4-5), YKY'nin temel özelliklerini yedi başlık altında incelemektedir:

1. Kamu sektöründe uygulamalı profesyonel yönetim
2. Performans standart ve ölçülerinin açık bir şekilde ele alınması

3. Çıktı veya sonuçlara daha fazla önem verilmesi ve vurgulanması
4. Kamu yönetiminde birimlerin ayrıştırılmasına geçiş
5. Kamu sektöründe daha büyük rekabete geçiş.
6. Özel sektör tarzı yönetim pratiklerine vurgu
7. Kaynak kullanımında tutumluluk ve disipline daha fazla vurgu

Sobacı'nın (2014: 62) ifadeleriyle, "YKİ anlayışına çok önemli katkılarda bulunan ve ABD'de gerçekleştirilen reformlara fikirleriyle kaynaklık eden" Osborne ve Gaebler (1993'ten aktaran Sobacı, 2014, s. 62-63) YKY'ye dair temel özellikleri şu şekilde sıralamışlardır:

- ❖ Katalizör Yönetim
- ❖ Sahibinin Vatandaşlar Olduğu Yönetim
- ❖ Rekabetçi Yönetim
- ❖ Misyon Yönelimli Yönetim
- ❖ Sonuç Odaklı Yönetim
- ❖ Müşteri Odaklı Yönetim
- ❖ Girişimci Yönetim
- ❖ Katılımcı Yönetim
- ❖ Adem-i Merkeziyetçi Yönetim
- ❖ Piyasa Temelli Yönetim

Yukarıda atıfta bulunulan yazarların belirttiği ilkeler, ilgili alanda çalışmalar icra eden birçok yazara göre daha da arttırılabilir. Ancak çalışmanın ilerleyen kısmında Geleneksel Kamu Yönetimi (GKY) ve Yeni Kamu Yönetimi (YKY)'nin olabildiğince kapsamlı ve detaylı analizi tablo halinde verileceğinden burada kısaca ele alınmıştır.

Tablo 2. Geleneksel Kamu Yönetimi/Yeni Kamu Yönetimi Karşılaştırması

Geleneksel Kamu Yönetimi	Yeni Kamu Yönetimi
Statüye ilişkin sorunlar	Etkinlik, verimlilik, rasyonellik ve kaliteye ilişkin sorunlar
Yasal düzenlemelerle kuralları ayrıntılı biçimde koymak	Yasal düzenlemelerin sayıca azalması ve sadeleştirilmesi
Yetki ve yetki gaspı ile ilgili sorunlar	Amaçların ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ile ilgili endişeler
Muhafazakâr yapı	Değişim
Otoriter yapı	Vatandaşların müşteri olarak görülmesi, ansana saygı
Vatandaş	Müşteri
Emir-Komuta	Karar almaya katılım
Merkezden yönetim	Yerel uygunluk yerinden yönetim
Eşit ücret	Başarıya dayalı ücret
Klasik devlet muhasebesi ve bütçesi	Yönetim muhasebesi, maliyet merkezleri, maliyet yarar oranı, maliyetin geri dönüşü
Genel yönetim alışkanlıkları	Proje yönetimi
Kamu yönetiminin kesin egemenliği	Özel sektörden daha fazla yararlanma çabası
Klasik mülkiyet kavramı	Mülkiyet kavramının yeniden

	tanımlanması
Kanun tekelciliği	Rekabet, piyasa türü yönetim araçları
POSDCORB (Planing-Planlama; Organizing-Örgütleme; Staffing-Danışma Birimleri; Directing-Kumanda; Coordinating-Eşgüdüm; Reporting-Haberleşme; Budgetting-Bütçe Ve Finansman) Zaman ve Eylem araştırması, insan ilişkileri	Başarı yönetimi, sonuç yönetimi, duyarlılık yönetimi, sorumluluk yönetimi, zaman yönetimi, toplam kalite yönetimi, yalın yönetim, reengineering akımı, kriz yönetimi akımı, postmodern kamu yönetimi
Dışarıya kapalı ve gizlilik esaslı yapı	Vatandaşların bilgi edinme hakkını savunan ve gün ışığında yönetim anlayışının hâkim olduğu yapı
Aktif yönetim	Proaktif yönetim
Katı yönetim anlayışı	Esnek çalışma tarzı
Klasik kamu yararı ve kamu hizmeti anlayışı	Kamu yararı ve kamu hizmeti kavramlarının yeniden tanımlanması
Refah devleti anlayışı	Minimal sınırlı devlet anlayışı
Bürokratik paradigma	Post-bürokratik paradigma
Kamu yararı	Vatandaşların değer verdiği sonuçlar
Verimlilik	Verimliliğin yanında kalite ve değer de üretilmesi
İdare	Kurallara uygunluğun sağlanması
Fonksiyonların, otorite ve yapıların belirlenmesi	Misyon, hizmetler, müşteriler ve sonuçların belirlenmesi
Maliyetlerin savunulması	Değer üretilmesi
Sorumluluğun zor yoluyla sağlanması	Sorumluluğa götüren yolların açılması
Kural ve prosedürlere aşırı bağlılık	Normların anlaşılması ve uygulanması, roller, kamu hizmeti ölçümleri
Devamlı süreç iyileştirilmesi	Problemlerin belirlenmesi ve çözülmesi
İdari sistemlerin işletilmesi	Hizmet ile kontrolün birbirinden ayrılması

Normlar için destek inşası	Müşteri seçiminin genişletilmesi
Kolektif hareket	İnisiyatif yaratılması
Sonuçların ölçülmesi ve analizi	Feedback'in zenginleştirilmesi
Bürokratik ve çok kademeli merkezi kontrol sistemi, yasal-hukuksal denetim	Piyasa sistemine dayalı denetim, yol göstericilik, başarının denetimi
Yalnızca siyasi liderliğe dayalı sorumluluk	Kamuya (halka) karşı sorumluluk
Yalnızca kurallara ve prosedürlere uygun davranarak sorumluluğu yerine getirme	Sonuçlardan sorumlu tutulma

Kaynak: (Barzelay, 1992'den aktaran Çarkçı, 2008, s. 59-61).

Yeni Kamu Yönetimi ile ilgili olarak ele alınan metin ve tabloda görüldüğü üzere literatürde yer verilen ilke ve özellikler, artık kamu yönetiminin yeni bir oluşum ve sürece girdiğini göstermektedir. Bu açıdan ele alındığında YKY'nin kapsam ve içeriği, bu oluşum ve sürecin meydana getirdiği “yeni örgütsel yapı, yeni işleyiş, yeni kültür ve değerlerin” tamamının toplamı olarak ifade edilebilir (Sobacı, 2014: 63-64).

3.2.2. Yönetimsel Açıdan Değişen Paradigmalar Düzleminde Genel Bir Değerlendirme

Her zaman gelişmekte ve değişmekte olan bir dünyadaki sistemler ağı içerisinde yönetime dair sistemler de bu gelişim ve değişimlerden payını almakta ve bu düzlemde farkındalık oluşturacak şekilde ilerlemeler kaydetmektedir.

Bu çalışmanın temellendirildiği perspektiften bakıldığında ilk olarak karşımıza çıkan Geleneksel Kamu Yönetimi (GKY) döneminde bazı uygulamaların kamu yönetiminde işlevselliğini yitirdiği görülmektedir. Bu yönüyle de yeni süreçlere zemin hazırlanmaktadır. Bu bağlamda, geleneksel yönetim anlayışının

hâkim olduğu dönemde, ‘büyük ve merkeziyetçi örgütlenmeler’, ‘katı hiyerarşik örgütlenmeler’, ‘biçimsellik ve kuralların yoğunluğu’, ‘gizlilik ve yeniliklere kapalılık’, ‘tekelcilik’ gibi birçok yönetsel uygulama bu dönemin nihayete ermesi açısından gerekçeler doğurmaktadır. (Al, 2007: 48-59)

Yukarıda ifade edilen gerekçelerden ötürü GKY’nin işlevselliğini büyük ölçüde yitirmesiyle yönetim sahnesine yeni bir boyut olarak Yeni Kamu Yönetimi (YKY) adı altında bazı yeni pratiklerden oluşan sistemler ağı çıkmaktadır. YKY’de “fiyat tabanlı, bürokratik olmayan, piyasa orijinli ve müşteri tercihli kamu hizmetlerinden oluşan yapı” karşımıza çıkmaktadır. Bu yapıda kamusal hizmetlerin “müşterilerin umduğu verimlilik kriterine uygun olarak etkin yapılarla ve becerikli yöneticilerle sunulması” durumu yönetimde yeni pratiklerin örneğini göstermektedir (Özer, 2012: 202).

Parlak (2011: 846), YKY’den bahsederken “daha çok özel sektör tarafından başarıyla kullanılan bazı yeni yönetim yaklaşımlarının kamu yönetimlerine uygulanması eğilimi” olarak ifade etmektedir.

Sobacı (2014: 50) ise YKY’nin, yukarıda kısaca değinilen bazı özellikler başta olmak üzere birtakım “reform dalgası”nı da beraberinde getirmiş olduğunu öne sürmektedir. Bu reformlar silsilesiyle YKY şekillenmektedir.

Yönetim sürecinin son başlıklarından biri sayılabilecek yönetişim (governance) kavramı ve bu kavramın bazı özelliklerine vurgu yapar haliyle ele alındığı iyi yönetişim (good governance) kavramı da bahsedilen gelişim ve değişim sürecinin önemli başlıkları olarak ilgili yazında yerini almaya başlamıştır. Bu ifadeler bağlamında yönetişim anlayışı temelinde ele alınan bu çalışmanın önceki başlıkların da bu kavramın, zaman içerisinde meydana gelen bir paradigma değişikliği sonucunda ortaya çıktığına dair ifadeler ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde yönetişim konusu detaylarıyla ele alındığından burada sadece aşağıdaki tabloda genel hatlarıyla bazı özelliklerine değinilecektir.

Aynı zamanda yönetişim anlayışının GKY ve YKY ile karşılaştırılması bağlamında bu süreçlerdeki yönetim metotları, normatif temelleri yönetim biçimleri,

ilişki türleri, faaliyet amacı ve oryantasyonu şekilleri ile devlet örgütlenmesi biçimleri açısından karşılaştırmaları da aşağıdaki tablo ile kısmi olarak verilmeye çalışılacaktır.

Tablo 3. Bürokratik Yapıdan Yönetişime Geçiş

Ölçüt	Bürokratik model	Yeni kamu yönetimi	Yönetişim
Yönetim metodu	Hiyerarşi	Piyasa, eşitlik	Örümcek ağı
Normatif temel	İdare hukuku	Sözleşme	Anlaşma
Yönetim biçimi	Bürokratik yönetim	Yönetimsel	Ortaklık-danışmanlık
İlişki türü	Egemenlik ve itaat	Rekabet ve birlikte çalışma	Eşitlik ve bağımsızlık
Faaliyet amacı	Güçlendirme	Değişimi teşvik	Sosyal güven
Faaliyet oryantasyonu	Prosedür	Sonuç	Gereksinimler
Devlet örgütlenmesi	Tek merkezli	Özerk	Sivil toplum

Kaynak: (Czaputowicz, 2007’den aktaran Eroğlu, 2013:147).

3.3. İYİ YÖNETİŞİM BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE YAKIN DÖNEMDE YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER

Yönetişim yaklaşımının Kamu Yönetimi yazınında öneminin arttığı son dönemlerde Türkiye’de, gerek demokratikleşme adımları gerekse de AB’ye uyum çalışmaları kapsamında atılan adımlar çerçevesinde, yönetişimin kamusal kurumlar içerisinde aşama aşama uygulanmaya geçirildiğini söylemek mümkündür. Bu sürecin başında, “AB sürecinde yaşanan gelişmeler, ekonomik boyutlardaki değişim ve yaşanan doğal afetler sonucunda sivil toplum örgütlerinin önem kazanması, çok

aktörlü ve uzlaşmacı yönetim anlayışının karar alma süreçlerinde önem kazanması” gibi faktörlerin rol aldığı söylenilebilir. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne adaylığı süreci de yönetim konusunda birtakım hukuki düzenlemelerin yapılmasını gerektirmiştir (Ergun, 2006: 64).

Bu açıklamalar doğrultusunda, çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de etkin bir yönetimin uygulanması bağlamında yapılan hukuki düzenlemelere yer verilecektir.

3.3.1. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (BEHK), 25 Haziran 2013’te tasarı olarak TBMM’ye sunulmuş, takip eden süreçte Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Adalet Komisyonu’nda görüşülerek düzenlemeler ışığında son hali verilmiş ve 9 Ekim 2003’te kabul edilerek 24 Ekim 2003’te Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 24 Nisan 2004’te yürürlüğe girmiştir.

4982 sayılı kanunda (Md. 1), bu kanunun amacının “demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek” olduğu belirtilmektedir.

Sözen (2009: 31) bilgi edinme hakkının, gittikçe önem kazanan ve modern demokrasi olma yolunda hayati öneme sahip haklardan biri olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde, uygulamada bu hakkın gözetilmesi yoluyla, “idarenin tek taraflı bilgi açıklamalarının yeterli kabul edilmediği, belli koşullar altında idarenin bireylerin bilgi alma taleplerine de karşılık vermesinin demokratik ve şeffaf bir yönetim tarzının gereği olduğunun benimsendiği” durumunun da ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

Şengül (2005: 217), “kapalılık ve gizlilik” prensipleri çerçevesinde hareket eden geleneksel yönetim anlayışının eleştirilere maruz kaldığını ve bunun üzerine “yönetimsel şeffaflık” konusunun dile getirilmeye başlandığını ifade etmektedir. Bu

bağlamda idarenin eylem ve işlemlerine karşı kamunun, ancak şeffaflık ilkesiyle haberdar olabileceğini dile getirmektedir.

Kanunda, (Md. 4): “herkes bilgi edinme hakkına sahiptir” denilerek yabancılara da kendileri veya faaliyet alanlarıyla ilgili istedikleri bilgilere erişebilme imkânı getirilmiştir.

Bilgi verme yükümlülüğünün düzenlendiği maddede (Md. 5): “kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler” denilmektedir. Bu maddeyle gerek şeffaflık gerekse de etkinlik ve verimlilik ilkelerinin gözetildiği söylenilebilir.

Ancak Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, bazı durumlarda bilgiye erişimin kapsamını sınırlı tutmaktadır. Bu bağlamda Kanun’un 16. maddesinde, devlet sırrı mahiyetindeki bilgi veya belgeler; 17. maddesinde, ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler; 18. maddesinde, istihbarata ilişkin bilgi veya belgeler başta olmak üzere kanunun 27. maddesine kadar bazı durumlarda görülen lüzum üzerine ve tedbir amaçlı bazı bilgi veya belgeler kanunun kapsamı dışında tutulmuştur.

3.3.2. Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Yönetişim kavramının ilkeleri ve bu ilkelerin uygulanmalarına yönelik çıkarılan kanunlardan biri de 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK)’dur. Bu kanun, 24.12.2003 Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İyi yönetim ilkelerinden etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, saydamlık kavramlarına değinmekte olan bu kanunun amacı şu şekilde belirtilmektedir (Md. 1): *Bu kanunun amacı, kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler*

doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere, kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm mali işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve mali kontrolü düzenlemektir.

KMYKK'nın 4. maddesinin b. bendinde "kamu maliyesi, kamu görevlilerinin hesap verebilmelerini sağlayacak şekilde uygulanır" hükmüyle hesap verebilirlik ilkesine vurgu yapılmıştır.

KMYKK'nın 7. Maddesinde "her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında denetimin sağlanması amacıyla kamuoyu zamanında bilgilendirilir" hükmüyle saydamlık/şeffaflık ilkesine değinilmiştir. Kanunun bu maddesinin bentlerinde ise uygulanış şekline ayrıntılı değinilmiştir.

Kanunun 8. Maddesinde ise hesap verme sorumluluğu düzenlenmiştir. (Md. 8): *her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olanlar, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlaştırılmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorundadır.* Bu maddede kaynakların hem kullanım amaçlarına uygun bir şekilde kullanımı hem de gereken şekilde hesap verilmesi zorunlu tutularak hesap verme sorumluluğunun farklı yönlerine değinilmiştir.

Kanunun 16. maddesinde de, orta vadeli programlara değinilmiştir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu doğrultusunda düzenlenen Orta Vadeli Program'lardan ilki, 31 Mayıs 2005'te, ikincisi ise 2007-2009 dönemlerinde uygulanmıştır. 2007-2009 tarihleri arasında uygulanan Orta Vadeli Program'ın "Kamuda İyi Yönetişim" başlığı altında yönetişimin ilkelerine vurgu yapılmıştır. Bu programda temel amaç, "ülkenin ekonomik ve sosyal gelişme sürecinin etkin yönetimini sağlamak üzere; kamu yönetiminin yurttaş odaklı, kaliteli, etkili ve hızlı hizmet sunabilen; esneklik, saydamlık, katılımcılık, hesap verme sorumluluğu, öngörülebilirlik gibi çağdaş kavramları benimsemiş bir anlayışa, yapıya ve işleyişe kavuşturulması" şeklinde ele alınmıştır (Kalkınma Bakanlığı [KB], 2007: 15).

3.3.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 08.06.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu kanunun amacının “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek” olduğuna değinilmiştir. Bu kanunda da iyi yönetim ilkeleri olan saydamlık, hesap verebilirlik gibi ilkelerin uygulanması amaçlanmıştır.

Bu kanun kapsamında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş ve kanunun amaçları doğrultusunda işleyişini sürdürebilmesi için ilgili maddelerde gerekli görev tanımlamaları yapılmıştır. Kanunun 6. maddesinde kurulun görevlerini yerine getirirken gerekli bilgi ve belgelerin elde edilmesi açısından bir sorunla karşılaşılması noktasında, bakanlıklar ve diğer kamu kuruluşlarının istenen belgeleri vermeleri zorunlu kılınmıştır.

3.3.4. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

“Bu yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7. Maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır” (Md. 3). Yönetmeliğin amacı şu şekilde açıklanmıştır (Md. 1):

Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin

yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini arttırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Etik davranış ilkelerinin düzenlendiği bölümde (Md. 5): “kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar” denilmektedir. Bu maddede de katılımcılık, saydamlık, hesap verebilirlik gibi iyi yönetim ilkelerine değinilerek kamu personelinin görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci oluşturulması esas alınmaktadır.

Yönetmelikte, (Md. 19): “üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumların ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar” denilerek saydamlık ilkesinin uygulanmasına önem verilmektedir. Benzer şekilde aynı maddede kamu görevlileri ile ilgili olarak, “kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o kararlardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamayı” şart koşarak katılım ilkesinin uygulanmasına vurgu yapılmıştır.

Yönetmelikte hesap verme sorumluluğu da ayrıca düzenlenmiş olup kamu personelinin buna ilişkin sorumluluğu, (Md. 20): “kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar” şeklinde özetlenmektedir.

4. İKİNCİ BÖLÜMÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yönetişim temeli üzerine inşa edilen çalışmanın bu bölümünde, ilk olarak yönetişimin Türkiye’de ve Dünya’daki gelişim seyri ele alınmıştır. Bu bağlamda öncelikle yönetişim kavramını ilk olarak ele alan Dünya Bankası ve sonrasında diğer uluslar arası aktörler ele alınmış ve bu aktörlerin yönetişime dair düşünceleri, geniş bir perspektiften incelenmeye çalışılmıştır. Sonrasında Türkiye’deki gelişim seyri ele alınarak, süreç içerisinde yönetişim kavramının farkındalık uyandırmaya yönelik çalışmalar örneklendirilmiştir.

Yönetişim sürecine zemin hazırlayıcı nitelikleriyle bilinen GKY ve YKY başlıklarının ele alındığı bu bölümde Kamu Yönetimi’nde değişen paradigmlar ele alınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak GKY başlığı altında bu dönemin ortaya çıktığı ve kapsadığı süreç verilmeye çalışılmıştır. Devamında dönemin düşünsel temellerini oluşturan eser ve yazarlar kısmi olarak örneklendirilmiştir. Dönemin karakteristik özellikleri olumsuz yönlerine de atıfta bulunulacak şekilde verilmeye gayret edilmiştir.

Çalışmanın devamında YKY, ortaya çıktığı süreç ve özellikleri ayrıntılı bir şekilde verilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda dönemi şeffaf bir perspektifte ele almak amacıyla gerek ulusal gerekse de uluslararası alanlarda, ilgili yazında boy gösteren, referans alınan kaynaklardan istifade edilmeye özen gösterilmiştir.

Yukarıdaki bilgilerle bağlantılı olarak GKY ve YKY dönemlerinin kapsadığı özellikler, genel farklılıkları düzleminde ayrıntılı bir şekilde tabloyla sunulmaya çalışılmıştır. Benzer şekilde ilerleyen aşamada GKY ve YKY dönemlerinin yönetişim süreciyle karşılaştırılması da tabloyla özetle verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın son kısmında ise iyi yönetim bağlamında Türkiye’de yakın dönemde yapılan yasal düzenlemeler ele alınmıştır. Bu bağlamda ilgili kanun metinlerinden yönetişime dair maddeler örneklendirilerek yönetişimin Türk Kamu Yönetimi’ne yansımaları ele alınmaya çalışılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÜNİVERSİTE PERSONELİ AÇISINDAN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde, Bingöl Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin algıları dikkate alınarak, bu üniversitedeki personellerin yönetime ilişkin tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın önemi, amacı, kapsam ve kısıtlılıklarıyla beraber, elde edilen bulgular ve bu bulguların sonuçları çalışmanın bu bölümünde ele alınmıştır.

1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bilimsellik arz eden her alanda olduğu gibi Kamu Yönetimi de köklü bir dönüşüm süreci geçirmekte ve bu noktadan birtakım düzenlemeler ve reformlar hızla uygulanma aşamasına geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Kamu Yönetimi'nin, geleneksel yönetim sürecinin tecrübelerinden yola çıkılarak, içerisinde bulunulan zamanın gerekliliklerine göre yönetime ilişkin bir dönüşüm ve modernizasyona gittiği görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen sürecin meyvesi olarak ortaya çıkan “yönetişim” (governance) paradigması, gelinen süreçte Kamu Yönetimi'nin en önemli tartışma konularının arasında yer almış bulunmaktadır. Küreselleşmenin artan bir hızla ilerlemesi ve bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, yönetsel süreci de bu nispette gelişme zorunluluğuna tabi tutmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yönetişim kavramının popülaritesinin hızla artmakta olduğu görülmektedir.

Artık yeni yönetim tarzı, gerek dünya da gerekse de ülkemizde, yönetim mekanizmaları baz alınarak uygulanmaya konulmaktadır. Dolayısıyla yönetim ve ilkeleri olan; hesap verebilirlik, şeffaflık, hukukun üstünlüğü, etkin ve verimli çalışma, cevap verebilirlik, âdem-i merkeziyetçi bir yönetim tarzı ve daha bunlar gibi birçok iyi yönetim ilkesinin gereken şekilde anlaşılması ve uygulanmaya konulması gerekmektedir.

Yukarıda değinilen noktalardan hareketle, bu çalışma da gün geçtikçe popülaritesi artmakta olan yönetim anlayışının uygulamada ne denli fiiliyata geçirildiğini görmek açısından önem arz etmektedir. Bu amaçla Bingöl Üniversitesi, örnek model olarak seçilmiş ve yönetimin uygulanma düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın öneminin ele alındığı başlık altında yönetsel alanda popülaritesi büyük bir hızla artmakta olan yönetim kavramı ve ilkelerinin anlaşılması ve pratiğe dökülmesine ilişkin açıklamalar ele alınmıştır. Benzer şekilde bu çalışmanın amacı da bahsedilen hususun ne denli uygulamaya geçirildiği ölçülmektir.

Bu doğrultuda yapılan çalışmada Bingöl üniversitesi personelinin yönetime ilişkin tutumlarının ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Ayrıca personelin yönetim tutumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da alt problem cümleleri halinde şu şekilde ifade edilmiştir:

Bingöl Üniversitesi personelinin yönetime ilişkin tutumları;

- ❖ Cinsiyet,
- ❖ Medeni durum,
- ❖ Yaş,
- ❖ Öğrenim durumu,
- ❖ Kurumdaki unvan,
- ❖ Kurumdaki görev süresi ve
- ❖ Toplam görev süresine göre farklılaşmakta mıdır?

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Yönetişime ilişkin tutumun ölçülmeye çalışıldığı bu araştırma, Bingöl Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personeli kapsamaktadır. Araştırmanın zaman ve maliyetinin göz önünde bulundurulması, çalışmanın Bingöl ilinde sadece Bingöl Üniversitesi çalışanlarıyla sınırlı tutulması açısından önem arz eden kısıtlardan biri olmaktadır.

Çalışmanın, üniversiteler arasından sadece Bingöl Üniversitesi çalışanlarını baz alması, ayrı bir kısıtlamayı oluşturmaktadır. Bu kısıtın temel sebebi olarak Bingöl Üniversitesinin Pilot Üniversite olması bağlamında STK'lar ve özel sektörle birlikte karar alma mekanizmasını gerçekleştirmesi dolayısıyla yönetişime iyi bir örnek teşkil etmesi göz önünde bulundurulmuştur.

Ayrıca yönetişimin literatür ve uygulamaya yönelik birçok yönünün olmasına rağmen sadece yönetim aktörleri ilişkisi ve iyi yönetim standartlarının baz alınması diğer önemli bir kapsam ve kısıtlamayı teşkil etmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Çalışmanın bu kısmında yapılan araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama yöntem ve aracı ile verilerin çözümlenmesi başlıklarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada tarama tipi (betimsel) araştırma modeli kullanılmıştır. Bu tür araştırmalarda araştırmacı, bağımsız değişkenler üzerinde herhangi bir şekilde oynama yapmaz. Mevcut durumu olduğu gibi betimlemek esastır. (Can, 2017: 12).

Bu araştırmada Bingöl Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik ve idari personelin yönetişimin uygulanmasına ilişkin tutumlarının, belirlenen bağımsız değişkenlere göre tespit edilmesi amaçlandığından dolayı tarama modelinin kullanılması uygun görülmüştür.

4.2. Evren ve Örneklem

Yapılan araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Bingöl Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Hedeflenen ana kütlenin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zor olacağı göz önünde bulundurularak sadece Bingöl Üniversitesi'nin Bingöl şehir merkezinde yer alan fakülte, yüksekokul ve üniversiteye bağlı diğer birimlerde gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda toplamda 355 kişiye ulaşılmıştır. Bu kişilerinde 19 tanesinden elde edilen verilerin fiziksel olarak bazı hatalar göstermesi veya sağlıklı sonuçlar doğuramayacağı öngörülmesinden işleme alınmamıştır. Dolayısıyla toplamda 336 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırma yürütülmüştür.

4.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Çalışanların algılarına göre kurumların yönetim kültürünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, verileri toplama yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemle, verilerin elde edileceği kişilerin, doğrudan okuyarak

cevaplandırabilecekleri bir soru listesi hazırlanması yoluyla verilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır.

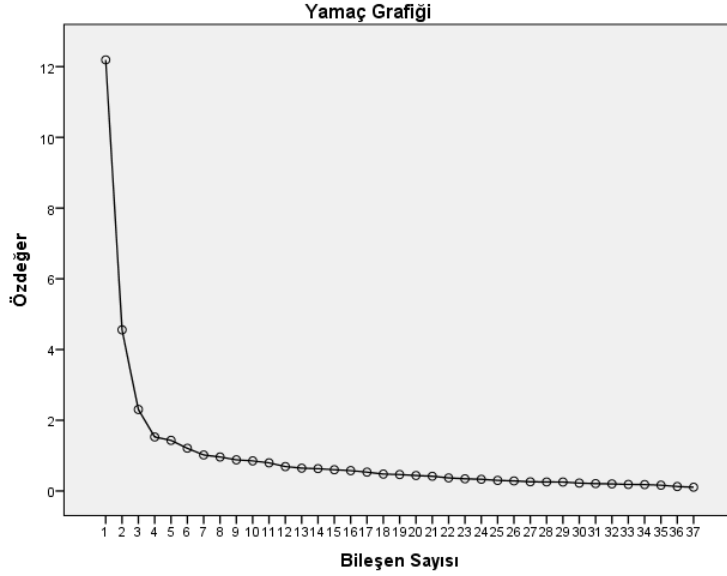
Araştırma bağlamında hazırlanan anket temel olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım, kişisel özellikleri ölçmeye yönelik yedi sorudan meydana gelmektedir. İkinci kısım ise çalışanların yönetişime ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan bir ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçeğin hazırlanmasına yönelik öncelikle detaylı literatür taraması yapılmıştır. Bundan hareketle elde edilen verilerden soru havuzu oluşturularak bu alanda kamu yönetimi, bilimsel araştırma yöntemleri, işletme, dil alanında uzmanların görüşlerine sunulmuştur. Uzman kişilerce uygun görülmeyen sorular çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu şekilde 37 maddeden oluşan araştırma sorularına son hali verilerek veri toplamaya hazır hale gelmiştir. Ölçek sorularında beşli Likert derecelendirilmesi kullanılmıştır. Bu ölçek, “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, orta derecede katılıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” seçeneklerinden meydana gelmektedir.

Veri toplama aracının güvenilirlik çalışmaları için öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Başlangıçta 37 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO (Kaiser Meyer Olkin) ve Bartlett testi değerlerine bakılmıştır (Tablo 13). KMO değeri .911 ve Bartlett testi χ^2 testi 7972,65 ($p < .05$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçek üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett's Test

KMO ve Bartlett's Test sonucu	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.911
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	7972.653
df	666
Sig.	.000

Faktör analizinde ilk olarak öz değeri 1 ve yukarısı olan 7 bileşen tespit edilmiştir (Şekil 3). Grafikte üçüncü bileşenden sonra eğimin plato yaptığı görülmektedir. Eğim dikkate alınarak faktör sayısının üç olmasına karar verilmiştir.



Şekil 3: Yamaç-Birikinti Grafiği

Faktör analizi işlemi, faktör sayısı 3, döndürmede ise varimax (döndürülmüş temel bileşenler) analizi seçilerek devam edilmiştir. Yük değeri .420 ve altında olan 23., 24. ve 25. maddeler yük değeri en düşük olandan başlanarak sırasıyla analiz dışı bırakılarak her seferinde faktör analizi tekrarlanmıştır. Nihai olarak 3 faktörlü, 34 maddeden oluşan bir yapı kalmıştır. Ölçeğin tamamı toplam varyansın % 52.863'ünü açıklamaktadır.

Birinci faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak birinci faktör “Çok Aktörlülük” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on iki değişkenden oluşmaktadır. Değişkenler içinde en yüksek değere sahip olan değişken “Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK’ların dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.” (0,790) iken en düşük değere sahip olan değişken ise (0,492) ile “Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.” değişkenidir. Birinci

faktör tek başına toplam varyansın % 32.754'ünü açıklarken, özdeğeri de 11.136 olarak belirlenmiştir.

İkinci faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak ikinci faktör “Yönetişimde Etkinlik” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on iki değişkenden oluşmaktadır. Söz konusu değişkenler içinde faktör yükleri bakımından en büyük değere sahip (0.799), “Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır” iken (0,449) “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.” değişkeni ise en düşük değere sahip olan faktördür. Yine ikinci faktör tek başına toplam varyansın % 13.344'ünü açıklarken özdeğeri de 4.537 olarak ölçülmüştür.

Üçüncü faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak üçüncü faktör “Yönetişimde Şeffaflık” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on değişkenden oluşmaktadır. Söz konusu değişkenler içinde faktör yükleri bakımından en büyük değere sahip (0.761), “Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir” iken (0,440) “Kurumumuz, özel sektör ve STK’larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.” değişkeni ise en düşük değere sahip olan faktördür. Yönetişimde Şeffaflık alt faktörü toplam varyansın % 6.766’sını açıklamakta ve özdeğeri de 2.30 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. Yönetişim Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Madde Yük Değerleri

Maddeler	Bileşenler		
	1	2	3
8.Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK’ların dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.	,790		
9.Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK’ların dahil olması hesap verilebilirliği arttırmaktadır.	,768		
7.Karar alma mekanizmalarında çok aktörlülüğü baz alan kurumlar, daha güçlü hale gelecektir.	,761		
13.Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK’ların dahil olması katılım bağlamında demokrasinin uygulanabilirliğini arttıracaktır.	,758		

5.Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması sosyo-ekonomik gelişimi arttıracaktır.	,745	
12.Karar alma mekanizmalarına özel sektör ve STK'ların dahil olması katılımı arttıracaktır.	,737	
6.Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması refah düzeyini arttıracaktır.	,728	
4.Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında özel sektörün de rol alması gerekir.	,691	
3.Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında sivil toplum örgütlerinin de rol alması gerekir.	,668	
10.Şeffaflık ilkesinin tam olarak uygulanması durumunda kurum çalışanları her türlü bilgi, belge ve veriye erişebilecektir.	,527	
22.STK'lar kamu örgütlerinin karar alımına iştirak etmelidirler.	,516	
21.Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.	,492	
29.Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.	,799	
28.Kurumda yönetişimin uygulanması çalışanların motivasyonunu arttıracaktır.	,777	
30.Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, demokratik yapının korunması ve gelişmesi için önemlidir.	,777	
27.Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, yönetim ve personelin işbirliği yapmasına olanak tanıyacaktır.	,767	
34.Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması kaynak israfını engelleyecektir.	,683	
32.Yönetişimin uygulanmasında kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını ortak karar almaya teşvik etmelidir.	,682	
31.Yönetişimin istenen düzeyde uygulanabilmesi birtakım yasal dayanakları gerektirir.	,663	
33.Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması verimliliği arttıracaktır.	,659	
26. Kurumların yönetişimi baz alması, buldukları mahalli birimlere fayda sağlayacaktır.	,654	
35. STK'ların mümkün olduğunca geniş halk tabakasına ulaşması yoluyla temsiliyeti arttırması gerekir.	,598	
17. Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.	,542	
16. Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.	,449	
14. Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.		,761
19. Kurumumuz, sivil toplum örgütleriyle aktif bir iletişim halindedir.		,756
15. Kurumumuz, alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.		,713

1.Kurumumuz, çok aktörlü bir yönetimi sağlamak adına karar alımında özel sektör ve STK'larla ortak hareket eder.			,702
20.Kurumumuz, özel sektörle işbirliği içerisindedir.			,693
37.Kurumumuzda çalışanlar sorunlarını idari birimlere kolayca ifade edebilmektedir.			,671
2. Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK'ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.			,668
11.Kurumumuz, eylem ve işlemlerinden kaynaklı her türlü soruya cevap verebilmektedir.			,641
36.Kurumumuzda çalışanlar idareyle işbirliği yapmaktadır.			,582
18.Kurumumuz, özel sektör ve STK'larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.			,440

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, analize tabi tutulan 34 maddenin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,90 olduğu tespit edilmiştir. Alt faktörler boyutunda ise birinci faktör için iç güvenilirlik katsayısı .923, ikinci faktör için .920 ve üçüncü faktör için ise .835 olarak hesaplanmıştır.

Büyüköztürk (2018: 183), bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması durumunun, yapılan çalışmanın güvenilirliği açısından yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu durumda maddelerin güvenilir olduğu söylenilebilir. Benzer şekilde Neuman (2017: 277) da güvenilirliğin "tutarlılık veya sağlamlık" anlamını geldiğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışma sorularının, asgari güvenilirlik katsayısının üzerinde olması, soruların sağlam veya tutarlı olduğunu gösterdiği söylenilebilir.

4.4. Verilerin çözümlenmesi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS 21 istatistik paket programı kullanılmıştır. Alt problem cümlelerine cevap aranmadan önce betimsel istatistikler hesaplanmış, ayrıca Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi 0.5 olarak alınmıştır.

Çalışanların yönetişime ilişkin tutum ölçeği için her bir maddeye verilen görüş kodları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Aralıkların eşit olduğu varsayımından yola çıkılarak ortalamalar için puan aralığı katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır.

$$\text{Puan Aralığı} = \frac{\text{En Yüksek Değer} - \text{En Düşük Değer}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = .80$$

Bu durumda ortalamaların değerlendirme aralıkları şu şekildedir;

- 1- 1.80: “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 1.80- 2.60: “Katılmıyorum”
- 2.61- 3.40: “Orta Derecede Katılıyorum”
- 3.41- 4.20: “Katılıyorum”
- 4.21- 5.00: “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir.

Verilerin betimsel analizinde betimsel istatistiklerden olan ortalama, standart sapma gibi değerler kullanılmıştır. Değişkenlere uygulanacak anlamlılık testlerin belirlenmesi için ise Kolmogorov Smirnov testi sonuçları esas alınarak normallik dağılımı dikkate alınarak çalışanların cinsiyet, medeni durum ve unvanlarına göre, çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutlarında parametrik olmayan Mann-Whitney U testi, yönetişimde şeffaflık boyutunda ise parametrik olan T testi uygulanmıştır.

Çalışanların yaş, öğrenim durumu, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresi değişkenlerine göre, çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutlarında görüşlerin farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu değişkenlerin yönetişimde şeffaflık boyutunda ise ANOVA testi uygulanmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda çalışanların, yönetişimin uygulanmasına yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla nicel boyutta elde edilen verilerin istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

5.1. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde ankete katılan kişilerin kişisel ve demografik bilgilerinden yola çıkılarak bu kişilerin toplam sayısının incelenen başlıklara göre dağılımları ve yüzdelik değerlerine ait sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda ankete katılan kişilerin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, unvan, kurumdaki görev süresi, toplam görev süresi başlıkları altındaki değişkenler açısından dağılımları verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzdesi
Erkek	272	81
Kadın	64	19
Toplam	336	100

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımlarında, 272'sinin erkek (% 81), 64'ünün kadın (% 19) olduğu görülmüştür. Buna göre 336 (% 100) kişiden oluşan katılımcıların önemli bir kısmını erkeklerin % 81 oranıyla oluşturdukları gözlemlenmiştir. Bu oranlara göre akademik veya idari

personel olarak kadınların üniversitede çalışmaya ilgisinin daha az olduğu söylenilebilir.

Tablo 7. Medeni Duruma Göre Dağılım

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Yüzdesi
Evli	232	69
Bekâr	104	31
Toplam	336	100

Tablo 7'ye göre araştırma verilerine bakıldığında medeni durumlarına göre katılımcıların 232'sinin (%69) evli, 104'ünün ise bekâr olduğu saptanmıştır. Bundan hareketle de katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Yaşa Göre Dağılım

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Yüzdesi
20-30	104	31,0
31-40	175	52,1
41-50	45	13,4
51-60	9	2,7
61 ve Üstü	3	,9
Toplam	336	100,0

Tablo 8'deki veriler baz alındığında katılımcıların yaş aralıklarında, 104'ünün (% 31) 20-30 yaş, 175'inin (% 52.1) 31-40 yaş, 45'inin (% 13.4) 41-50 yaş, 9'unun (% 2.7) 51-60 yaş ve 3'ünün (% 0.9) 61 ve üstü yaş aralıklarında olduğu görülmüştür. Bu katılımcılar içerisinde 175 kişi (% 52.1) ile en yüksek orana sahip kitleyi 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar oluştururken, 3 kişi (% 0,9) ile de en düşük orana sahip kitleyi 65 ve üstü yaş aralığını temsil eden katılımcıların oluşturduğu görülmüştür.

Tablo 9. Öğrenim Durumuna Göre Dağılım

Öğrenim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzdesi
Ortaöğretim	7	2,1
Önlisans	27	8,0
Lisans	62	18,5
Yüksek lisans	88	26,2
Doktora	152	45,2
Toplam	336	100,0

Tablo 9'daki veriler ışığında öğrenim durumlarına göre katılımcıların 7'sinin (% 2.1) ortaöğretim, 27'sinin (% 8) önlisans, 62'sinin (% 18.5) lisans, 88'inin (% 26.2) yüksek lisans ve 152'sinin (% 45.2) doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu verilere göre katılımcıların yaklaşık olarak yarısının (% 45.2) doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. Bundan hareketle de tablo 9'daki bilgiler göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların yaklaşık olarak üçte birinin idari ve üçte ikisinin akademik personelden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda doktoralı katılımcı sayısının hayli fazla olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10. Unvana Göre Dağılım

Unvan	Kişi Sayısı	Yüzdesi
Akademik	234	69,6
İdari	102	30,4
Toplam	336	100,0

Katılımcı sayısının unvana göre dağılımının yapıldığı Tablo 10'da akademik personel sayısının 234 kişi (% 69.6) olduğu ve idari personel sayısının 102 kişi (% 30.4) olduğu saptanmıştır. Bu haliyle toplam dağılımda % 30.4'lük bir orana sahip

idari personel sayısı, % 69.6'lık orana sahip akademik personel sayısının yaklaşık olarak üçte birine denk gelmektedir.

Tablo 11. Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılım

Kurumdaki Görev Süresi	Kişi Sayısı	Yüzdesi
1-4	152	45,2
5-9	160	47,6
10-14	24	7,1
Toplam	336	100,0

Tablo 11'deki verilere göre kurumdaki görev süresi göz önünde bulundurulduğunda 152 kişinin (% 45.2) 1 ile 4 yıllık bir zaman diliminde, 160 kişinin (% 47.6) 5 ile 9 yıllık bir zaman diliminde ve 24 kişinin (% 7.1) 10 ile 14 yıllık bir zaman diliminde bu kurumda görev aldığı görülmüştür. Buna dayanarak kurum personelinin çoğunluğunun son 8 yıldır bu kurumda görev aldığı ulaşılmaktadır.

Tablo 12. Toplam Görev Süresine Göre Dağılım

Toplam Görev Süresi	Kişi Sayısı	Yüzdesi
0-9	218	64,9
10-19	80	23,8
20-29	31	9,2
30-39	5	1,5
40 ve Üstü	2	,6
Toplam	336	100,0

Katılımcıların herhangi bir kamu kurumundaki toplam görev süresine göre dağılım gösterdikleri Tablo 12'ye göre, katılımcılardan 218 kişi (% 64.9) 0-9 yıl aralığında, 80 kişi (% 23.8) 10-19 yıl aralığında, 31 kişi (% 9.2) 20-29 yıl aralığında, 5 kişi (% 1.5) 30-39 yıl aralığında ve 2 kişi (% 0.6) 40 ve üstünü kapsayan yıl aralığında kamuda görev aldığı tespit edilmiştir. Bu durumda katılımcıların yaklaşık olarak % 90'ının 0-19 yıl aralığında çeşitli kamu kuruluşlarında görev yaptığı görülmektedir.

5.2. Çalışanların Yönetişime İlişkin Tutum Ölçeği Maddelerine Ait Frekans Dağılımı

Tablo 13. Frekans Dağılımı

Nu.	İFADELER	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Orta derecede Katılıyor	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor	Ortalama
		%	%	%	%	%	%
1	Kurumumuz, çok aktörlü bir yönetimi sağlamak adına karar alımında özel sektör ve STK'larla ortak hareket eder.	4.8	20.8	43.5	24.4	6.5	2.92
2	Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK'ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.	2.4	17.0	39	31.3	10.4	2.69
3	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında sivil toplum örgütlerinin de rol alması gerekir.	26.8	39.9	18.8	11.6	3	3.75
4	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında özel sektörün de rol alması gerekir.	18.8	36.3	27.1	14	3.9	3.52
5	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması sosyo-ekonomik gelişimi arttıracaktır.	29.5	47.9	14	6.3	2.4	3.95
6	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması refah düzeyini arttıracaktır.	24.1	48.8	18.2	6.8	2.1	3.86
7	Karar alma mekanizmalarında çok aktörlülüğü baz alan kurumlar, daha güçlü hale gelecektir.	25.6	51.2	15.8	4.5	3	3.91
8	8Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların	27.4	44.3	18.8	6.5	3.0	3.86

	dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.						
9	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması hesap verilebilirliği arttırmaktadır.	25	44	19	8.9	3	3.79
10	Şeffaflık ilkesinin tam olarak uygulanması durumunda kurum çalışanları her türlü bilgi, belge ve veriye erişebilecektir.	29.8	43.2	19.6	5.7	1.8	3.93
11	Kurumumuz, eylem ve işlemlerinden kaynaklı her türlü soruya cevap verebilmektedir.	6.8	26.5	37.5	22.6	6.5	3.04
12	Karar alma mekanizmalarına özel sektör ve STK'ların dahil olması katılımı arttıracaktır.	15.8	45.5	29.8	6.5	2.4	3.65
13	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması katılım bağlamında demokrasinin uygulanabilirliğini arttıracaktır.	22.9	46.4	19.9	8.9	1.8	3.79
14	Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir	5.7	16.7	24.7	.7	5.3	2.49
15	Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.	4.2	19.9	40.8	22.0	13.1	2.80
16	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.	31.8	43.5	17	6	1.8	3.97
17	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.	31.3	48.8	12.8	5.7	1.5	4.02
18	Kurumumuz, özel sektör ve STK'larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.	5.4	17	47.6	22.3	7.4	2.89
19	Kurumumuz, sivil toplum örgütleriyle aktif bir iletişim halindedir.	3.3	17.6	49.4	24.1	5.7	2.88
20	Kurumumuz, özel sektörle işbirliği içerisindedir.	3.3	17.6	48.5	22.6	8	2.85
21	Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.	12.2	36.3	29.5	15.2	6.8	3.31
22	STK'lar kamu örgütlerinin karar alımına iştirak etmelidirler.	12.8	42.6	27.7	11.9	5.1	3.46
23	Kurumların yönetişi baz alması, buldukları mahalli birimlere fayda sağlayacaktır.	19.6	51.8	19.9	6.0	2.7	3.66
24	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, yönetim ve personelin işbirliği yapmasına olanak tanıyacaktır.	21.4	54.5	19.9	2.1	.1	3.79
25	Kurumda yönetişimin uygulanması çalışanların motivasyonunu arttıracaktır.	27.4	52.4	16.4	2.1	1.8	3.91
26	Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.	26.8	53.0	15.2	2.7	2.4	3.99
27	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, demokratik yapının korunması ve gelişmesi için önemlidir.	28.0	49.1	16.4	4.2	2.4	3.96
28	Yönetişimin istenen düzeyde uygulanabilmesi birtakım yasal dayanakları gerektirir.	20.5	49.7	21.4	6.3	2.1	3.80
29	Yönetişimin uygulanmasında kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını ortak karar almaya teşvik etmelidir.	21.4	44.3	22.9	7.7	3.6	3.72
30	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması verimliliği arttıracaktır.	23.8	51.2	18.5	5.7	0.9	3.91

31	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması kaynak israfını engelleyecektir.	26.2	40.8	25.0	4.8	3.3	3.81
32	STK'ların mümkün olduğunca geniş halk tabakasına ulaşması yoluyla temsiliyeti arttırması gerekir.	28.6	46.1	17.0	0.4	3.0	3.91
33	Kurumumuzda çalışanlar idareyle işbirliği yapmaktadır.	10.1	27.7	36.9	19.0	6.3	3.16
34	Kurumumuzda çalışanlar sorunlarını idari birimlere kolayca ifade edebilmektedir.	7.7	23.2	32.1	18.8	18.2	3.54
	Genel Ortalama						3.77

Kurum personelinin yönetişime ilişkin tutumlarının aritmetik ortalaması incelendiğinde, ölçeğin tamamına ilişkin ortalamanın 3.77 “katılıyorum” değerlendirme aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu da Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personelinin yönetişime ilişkin tutumlarının olumlu ve yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Maddeler bazında incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip maddenin “Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması $\bar{X}= 4.02$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip maddelerinden birini oluşturmaktadır. Bu maddede kurum içerisindeki karar alma mekanizmasının geniş yelpazede ele alınması ve bu sürece alt birimlerinde dahil edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Çalışanların %80’inden fazlası bu maddeye göre karar verme işleminde kendilerinin de payı olması gerektiğine inanmaktadırlar.

İkinci en yüksek ortalamaya sahip olan madde, “Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması $\bar{X}= 3.99$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip ikinci maddesidir. Bu maddeye yüksek oranda katılan katılımcılar açısından, kurumdaki kalitenin artması için karar verme mekanizmasının bütün birimleri kapsayacak şekilde tanzim edilmesi ve iyi yönetim ilkelerinin sağlıklı bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Yukarıdaki maddelere benzer şekilde en yüksek ortalamaya sahip olan üçüncü madde ise, “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 3.97$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip üçüncü maddesidir. Bu maddeye göre de alt birimlerin karar verme sürecine dahil edilmesi onların motivasyonunu artırıcı yönde etki oluşturacaktır. Bu açıdan çalışanların daha özverili çalışacağı varsayılarak kurumdaki işleyiş daha güçlü hale gelecektir.

Diğer taraftan yönetim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en düşük katılım oranına sahip olan madde, “Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 2.49$ “Katılmıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en düşük ortalamasına sahip olan maddedir. Bu maddeye göre katılımcılar kurumda herkese eşit düzeyde muamele gösterilmediğine inanmaktadır. Bunun da kurum çalışanlarının verimliliğini, motivasyonunu düşürücü bir etki oluşturacağı söylenilebilir. Dolayısıyla kurum amirlerinin bu tür uygulamalara mahal vermeyecek tarzda kurum çalışanlarına eşit düzeyde davranması gerekmektedir.

En düşük katılım oranına sahip olan 2. madde, “Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK’ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 2,69$ “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer almakta olup, ölçeğin en düşük katılım oranına sahip ikinci maddesidir. Yönetişimin istenen düzeyde uygulanmaya geçirilebilmesi için kamu kurumlarının karar alımında STK’lar ve özel sektörü kendisine eşit düzeyde muhatap olarak kabul etmesi gerekmektedir. Bu yolla özel sektörün desteği alınabilecek ve STK’ların daha etkin bir şekilde, temsil ettiği kimselerin haklarını savunacağı söylenilebilir. Bundan hareketle de kastedilen düzeyde yönetişimin sağlanması yoluyla daha demokratik bir toplumun inşa edileceğinden söz edilebilir.

Ölçeğin en düşük katılım oranı düzlemindeki 3. madde ise, “Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.” maddesidir.

Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 2.80$ “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer almakta olup, ölçeğin en düşük katılım oranına sahip üçüncü maddesidir. Bu maddeye katılan katılımcıların, kurumlarının alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmekte olduğuna dair görüşlerinin orta düzeyde seyretmesinin, kurumdaki ihtisaslaşmanın yüksek düzeylere henüz ulaşamadığının göstergesi olduğu söylenilebilir. Bu doğrultuda kurum amirlerinin alt birim personelini daha aktif istihdam edebilmesi ve kurumu daha ihtisaslı hale getirebilmesi için alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmesi gerekmektedir.

5.3. Yönetişime İlişkin Tutumun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu başlık altında yönetişime ilişkin tutumların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki unvan, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresinin değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz bulguları verilmiştir.

5.3.1. Cinsiyete Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının cinsiyete göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için yönetişimde çok aktörlülük boyutunu ve yönetişimde etkinlik boyutunu için Mann Whitney U testi ve yönetişimde şeffaflık boyutunu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 14. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Cinsiyete Göre U testi Sonucu

Grup 1	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	272	170.14	46277.00	8259.00	.524
Kadın	64	161.55	10339.00		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, erkeklerle kadınların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, erkeklerin yönetişime ilişkin tutumları ile kadınların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=8259.00$, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 15. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Cinsiyete Göre U testi Sonucu

Grup 2	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	272	170.07	46259.00	8277.00	.541
Kadın	64	161.83	10357.00		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, erkeklerle kadınların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, erkeklerin yönetişime ilişkin tutumları ile kadınların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=8277.00$, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 16. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Cinsiyete Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	272	2.87	.72	336	.801	.955
Kadın	64	2.86	.74			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde cinsiyetin, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen erkeklerin ortalaması ile ($\bar{X}_{Erkek}=2.87$) kadınların ortalaması ($\bar{X}_{kadın}=2.86$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [$t_{(336)} = .801$, $P > 0.05$]. Bu durumda cinsiyetin yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.3.2. Medeni Duruma Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının medeni durumuna göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutunu için mann Whitney U testi ve yönetişimde şeffaflık boyutunu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Medeni Duruma Göre U testi Sonucu

Grup	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	232	174.34	40446.50	10709.50	.100
Bekâr	104	155.48	16169.50		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, evlilerle bekarların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, evlilerin yönetişime ilişkin tutumları ile bekarların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir (U=10709.50, p>0,05). Bu grupta medeni durumun araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 18. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Medeni Duruma Göre U testi Sonucu

Grup	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	232	172.61	40046.50	11109.50	.245
Bekar	104	159.32	16569.50		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, evlilerle bekarların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, evlilerin yönetişime ilişkin tutumları ile bekarların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir (U=11109.50, p>0,05). Bu grupta medeni durumun araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 19. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Medeni Duruma Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	T	P
Evli	232	2.88	.67	336	.096	.684
Bekar	104	2.84	.83			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde medeni durumun, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen evlilerin ortalaması ile ($\bar{X}_{evli}=2.88$) bekarların ortalaması ($\bar{X}_{bekar}=2.84$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [$t_{(336)} = .096, P > 0.05$]. Bu durumda medeni durumun yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.3.3. Yaşa Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının yaşlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutu için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 20. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Farklılık	
Çok Aktörlülük	Yaş	20-30 (A)	104	158.86	4	2.213	.697	YOK
		31-40 (B)	175	171.02				
		41-50 (C)	45	178.57				
		51-60 (D)	9	166.44				
		61 ve üstü (F)	3	211.17				
	20-30 (A)	104	162.23		3.296	.510	YOK	

Yönetişimde Etkinlik	31-40 (B)	175	165.55				
	41-50 (C)	45	188.32				
	51-60 (D)	9	185.39				
	61 ve üstü (F)	3	209.83				

*p> .05

Tablo 20'deki verilerden hareketle ve çok aktörlülük boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı yaş grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.213$; $p> 0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, 61 ve üstü yaş grubunun en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 20'deki verilerden hareketle ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı yaş grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=3.296$; $p> 0.05$]. Ayrıca çok aktörlülük boyutundaki sonuçlara paralel olarak bu verilere bakıldığında, 61 ve üstü yaş grubunun en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	ss
20-30	104	2.86	.83
31-40	175	2.80	.62
41-50	45	3.06	.79
51-60	9	3.01	.51
60 +	3	3.46	.85

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	3.76	4	.941	1.808	.127	yok
Gruplarıçi	172.29	331	.521			
Toplam	176.06	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutunun uyum düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.808$ $p=0.127>0.05$.

5.3.4. Öğrenim Durumuna Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının kurumdaki öğrenim durumlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 22. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	x^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	Ortaöğretim (A)	7	97.64	4	7.304	.121	YOK
	Önlisans (B)	27	170.83				

		Lisans (C)	62	149.44			
		Yüksek Lisans (D)	88	176.02			
		Doktora (F)	152	174.77			
Yönetişimde Etkinlik		Ortaöğretim (A)	7	178.14	.804	.938	YOK
		Önlisans (B)	27	158.46			
		Lisans (C)	62	173.92			
		Yüksek Lisans (D)	88	163.89			
		Doktora (F)	152	170.30			

*p> .05

Tablo 22'deki verilerden hareketle ve çok aktörlülük boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı öğrenim grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı öğrenim grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=7.304$; $p> 0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, D grubunun (yüksek lisans) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 22'deki veriler göz önünde bulundurulduğunda ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alındığında, 5 ayrı öğrenim grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, bu 5 ayrı öğrenim grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=0.804$; $p> 0.05$]. Ayrıca çok aktörlülükteki sonuçlara benzer şekilde bu verilere bakıldığında, A grubunun (ortaöğretim) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 23. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre **Anova** Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	ss
Ortaöğretim	7	2.62	.73
Önlisans	27	2.71	.80
Lisans	62	2.85	.74
Yüksek lisans	88	2.86	.85
Doktora	152	2.91	.62

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1.379	4	.345	.653	.625	yok
Gruplarıçi	174.684	331	.528			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutunun uyum düzeyleri arasında öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist} = 0.653$ $p = 0.625 > 0.05$.

5.3.5. Unvana Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının unvanlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için mann Whitney U testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 24. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Unvana Göre U testi Sonucu

Grup 1	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Akademik	234	175.56	41080.50	10282.50	.043
İdari	102	152.31	15535.50		

İki yüz otuz dört akademik ve 102 idari personelden oluşan 336 kişilik grupta, akademik personelle idari personelin yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, akademik personelin yönetişime ilişkin tutumları ile idari personelin yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir (U=10282.50, $p<0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 25. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Unvana Göre U Testi Sonucu

Grup 2	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Akademik	234	168.76	39489.00	11874.00	.941
İdari	102	167.91	17127.00		

İki yüz otuz dört akademik ve 102 idari personelden oluşan 336 kişilik grupta, akademik personelle idari personelin yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, akademik personelin yönetişime ilişkin tutumları ile idari personelin yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir (U=11874.00, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 26. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Unvana Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	T	P
Akademik	234	2.94	.68	336	.023	.003
İdari	102	2.69	.78			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde unvanın, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için T testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen akademik personelin ortalaması ile ($\bar{X}_{akademik}=2.94$) idari personelin ortalaması ($\bar{X}_{idari}=2.69$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür [$t_{(336)} = .096$, $P < 0.05$]. Bu durumda medeni durumun yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

5.3.6. Kurumdaki Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının kurumdaki görev sürelerine göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi ve yönetişimde şeffaflık için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 27. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Kurumdaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	1-4 (A)	152	161.13	2	1.612	.447	YOK
	5-9 (B)	160	174.87				
	10-14 (C)	24	172.71				
Yönetişimde Etkinlik	1-4 (A)	152	159.76	2	2.515	.285	YOK
	5-9 (B)	160	177.12				
	10-14 (C)	24	166.38				

*p> .05

Tablo 27'deki veriler incelendiğinde ve çok aktörlülük boyutundaki veriler göz önüne alındığında, kurumdaki görev süresi kapsamında 3 grubun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 3 ayrı yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (2)=1.612$; $p > 0.05$]. Aynı zamanda bu verilere bakılarak, B grubunun (5-9) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 27'deki verilerden hareketle ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alınarak, incelenen 3 grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 3 grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2 (2)=2.515$; $p > 0.05$]. Ayrıca çok aktörlülük boyutundaki sonuçlara benzer şekilde bu verilere bakıldığında, B grubunun (5-9) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Kurumdaki Görev Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

Görev süresi	N	Ortalama	ss
1-4	152	2.93	.72
5-9	160	2.85	.72
10-14	24	2.64	.77

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1.805	2	.902	1.724	.180	yok
Gruplarıçi	174.258	333	.523			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutu için uyum düzeyleri arasında kurumdaki görev süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.724$ $p=0.180>0.05$.

5.3.7. Toplam Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi toplam görev süresine göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 29. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Toplam Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	0-9 (A)	218	167.75	4	2.818	.589	YOK
	10-19 (B)	80	177.64				
	20-29 (C)	31	145.37				
	30-39 (D)	5	189.30				
	40 ve üstü (F)	2	190.75				
Yönetişimde Etkinlik	0-9 (A)	218	164.44	4	2.291	.682	YOK
	10-19 (B)	80	179.54				
	20-29 (C)	31	162.31				
	30-39 (D)	5	205.90				
	40 ve üstü (F)	2	171.50				

*p> .05

Tablo 29’de yapılan analiz sonuçları ve çok aktörlülük boyutundaki veriler ele alınarak, 5 ayrı toplam görev süresi grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı toplam görev süresi grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.818$; $p> 0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, F grubunun (40 ve üstü) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 29’deki verilerden yola çıkılarak ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler göz önünde bulundurularak, 5 ayrı toplam görev süresi

grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, söz konusu 5 ayrı grubun arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.291$; $p>0.05$]. Ayrıca bu verilere bakıldığında, D grubunun (30-39) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Toplam Görev Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

Toplam görev süresi	N	Ortalama	ss
0-9	218	2.86	.74
10-19	80	2.81	.66
20-29	31	2.95	.81
30-39	5	3.04	.36
40 ve üstü	2	3.90	.57

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	2.747	4	.687	1.311	.265	yok
Gruplarıçi	173.316	331	.524			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutu açısından uyum düzeyleri arasında toplam görev süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.311$ $p=.265>0.05$.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilimsellik arz eden her alanda olduğu gibi kamu yönetimi alanında da içerisinde bulunulan zamanın gereklilikleri doğrultusunda değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Uzun yıllar geleneksel yönetim tarzıyla yönetilen Kamu Yönetimi, yönetsel alandaki bazı sorunlara çözüm üretmez hale geldiğinden, belirli noktalarda geçerliliğini yitirmiş ve yeni yönetim tarzı arayışlarına doğru yol alınmıştır. Bu açıdan kamu yönetimi, yeni yönetim paradigmalarına göre bir modernizasyon sürecine girmiştir.

Bu süreçte, popülaritesi hızla artmakta olan kavramlardan biri de “yönetişim” başlığı altında karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımla, yönetsel sürecin toplumun bütün paydaşlarına bölüştürülmesi yoluyla yönetsel fonksiyonların kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Bu açıdan, 1989’dan itibaren ortaya çıkan “yönetişim” anlayışı, karar verme süreçlerinde, devlet, özel sektör, sivil toplum adı verilen aktörlerin, yönetim sürecini birlikte gerçekleştirmelerini esas almaktadır.

Yönetişimin pratikte ne denli uygulamaya geçirildiğini ölçmeye yönelik yapılan çalışmanın bu bölümünde nicel verilerden elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan yola çıkılarak yapılan bazı önerilere yer verilmiştir. Ulaşılan sonuçların geniş ayrıntıları ilgili bölümlerde yer aldığından burada sadece en genel anlamıyla bazı sonuçlara kısaca yer verilmiştir.

Çalışanların yönetişime ilişkin tutumları “katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, çalışanlar yönetişime ilişkin olumlu yönde tutuma sahiptirler.

Yönetişim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en yüksek katılım oranına sahip olan madde, “Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer alan “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.” maddesidir. İkinci en yüksek katılım oranına sahip olan madde, “Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer alan “Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.” maddesidir. Üçüncü madde ise, yine “Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer alan “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.” maddesidir.

Yönetişim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en düşük katılım oranına sahip olan madde, “Katılmıyorum” değerlendirme aralığında yer alan “Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.” maddesidir. En düşük katılım oranına sahip olan 2. madde, “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer alan, “Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK’ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.” maddesidir. Bu düzlemdeki 3. madde ise, “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer alan, “Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.” maddesidir.

Unvana göre çalışanların yönetim tutumları çok aktörlülük boyutunda akademik personel lehine anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Yönetişimde etkinlik ve yönetişimde şeffaflık boyutlarında farklılaşmamıştır.

Cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresi değişkenlerine göre çalışanların yönetim tutumlarının çok aktörlülük, yönetişimde etkinlik ve yönetişimde şeffaflık boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Bu sonuçlardan hareketle kurumların var oluş amaçlarına uygun olarak istenen düzeyde sonuçları elde edebilmesi için yönetişimi, şeffaflık, hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, katılım, etkinlik ve verimlilik gibi ilkeler bağlamında uygulamaya geçirmeleri gerekmektedir. Bu açıdan alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması yoluyla daha etkin çalışmaları sağlanmalıdır. Bu yolla kurumdaki işleyişi daha güçlü hale gelecek ve kalite de o nispette artacaktır.

Benzer şekilde, kurumlar personelleri arasında ayırım yapmaksızın hepsine eşit muamelede bulunmalı ve alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımı yapmalıdır.

KAYNAKÇA

- 24.10.2003 tarih ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu.
www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx, Erişim tarihi: 03.08.2017.
- 24.12.2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu.
www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx, Erişim tarihi: 03.08.2017.
- 08.06.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx, Erişim tarihi: 03.08.2017.
- 13.04.2005 tarihli Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx, Erişim tarihi: 03.08.2017.
- 29.06.2012 tarih ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu.
www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx, Erişim tarihi: 03.08.2017.
- Acar, M. ve Demir, Ö. (2005). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Al, H. (2007). *Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi*, (2.basım). Ankara. Vadi Yayınları, 48-61.
- Aktan C. C. ve Çoban H. “Kamu Sektöründe İyi Yönetim İlkeleri”, ss. yok, tarih yok, www.canaktan.org/politika/kurum-devyonetimi/aktan-coban.pdf, (çevrimci), Erişim tarihi: 4 Nisan 2017.
- Aktan C. C. “Toplam Kalite Yönetiminin Temelleri ve Kamu Yönetiminde Uygulanması”, ss. yok, tarih yok, www.canaktan.org/politika/kamuda-kalite/aktan-kal.pdf, (çevrimci), Erişim tarihi: 10 Ekim 2017.
- Aktan C. C. (2002). “İyi Yönetişim Kavramı”, (çevrimci), <http://www.canaktan.org/politika/yonetisim/tanim.htm>, Erişim tarihi: 3 Ocak 2017.

- Aktan C. C. “İyi Yönetişimin Temel Unsurları”, (çevrimci), <http://www.canaktan.org/politika/yonetisim/ozellikler.htm>, Erişim tarihi: 5 Ocak 2017.
- Bayramoğlu, S. (2014). *Yönetişim Zihniyeti: Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü*. (3. Baskı). İstanbul. İletişim Yayınları, 410-411.
- Bozkuş, B. (2009). *Türk Kamu Yönetiminde Yönetişim Tartışmaları ve Yönetişimin Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, 68- 69.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Veri Analizi El Kitabı*. (18. Baskı). Ankara. Pegem Akademi, 179-194.
- Callahan, K. (2007). *Elements of Effective Governance*. U.S.A. Crc Press, 126.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (5. Baskı). Ankara. Pegem Akademi, 12.
- Chhotray, V. ve Stoker, G. (2009). *Governance Theory and Practice: A Cross-Disciplinary Approach*. (1. Baskı). Basingstoke, United Kingdom (UK). Palgrave Macmillan, 3-7.
- Çaha, Ö. (2007). *Aşkın (Transandantal) Devletten Sivil Topluma*. (3. Baskı). İstanbul. Plato Film Yayınları, 85-86.
- Çarkçı, A. (2008). *Yeni Kamu Yönetimi Çağında Türkiye’de Girişimci Bürokrasi ve Girişimci Bürokratlar*. (1.Basım). Ankara. Erguvan Yayınevi, 50-65.
- Çulha Zabcı, F. (t.y.). Dünya Bankası'nın Küresel Pazar İçin Yeni Stratejisi: Yönetişim. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 57(3), 152-159.
- Devlet Planlama Teşkilatı [DPT]. (2000). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, “Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu”*. Ankara. 59.
- Dursun, D. (2010). *Siyaset Bilimi*. (5.Basım). İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Ergun, İ. (2006). *Yerel Yönetimlerde Yönetişim Kavramı ve Avrupa Birliği ile Kıyaslanması*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 64.
- E.Tosun, G. ve E.Tepeciklioğlu E. (2012). Sivil Toplum ve Baskı Grupları. H. Çetin. (Editör). *Siyaset Bilimi*. Ankara. Orion Kitabevi, s.391-431.
- Eroğlu, H. T. (2013). Kamu Yönetiminde Hiyerarşi, Ağ, Piyasa Ve Aktörler Düzleminde Yönetişim. M. A. Çukurçayır ve H. T. Eroğlu. (editörler). *Yönetişim*. Konya. Çizgi Kitapevi, s. 141-165.
- Eryılmaz, B. (2014). *Kamu Yönetimi*. (7.Baskı). İstanbul. Umuttepe Yayınları, 1-62.
- Eryılmaz, B. (2013). *Bürokrasi ve Siyaset*. (5. Basım). İstanbul. Alfa Yayınları, 198-204, 222-263.
- Fişek, K. (1972). Yönetim ve Mizah. *TODAİE Dergisi*, 5 (3), 14.
- Fişek, K. (2011). *Yönetim*. (3. Baskı). Ankara. Kilit Yayınları, 31.
- Fukuyama, F. (2004). *State-Building: Governance and World Order in the 21st Century*. Ithaca in New York, U.S.A. (United States of America). Cornell University Press, 67-68.
- Grindle, M.S. (1999). *Challenging the State: Crisis and Innovation in Latin America and Africa*. (2. Baskı). Cambridge, United Kingdom (UK). Cambridge University Press, 127.
- Grindle, M.S. (2009). *Going Local: Decentralization, Democratization, and The Promise of Good Governance*. (3. Baskı). New Jersey, U.S.A. Princeton University Press, 178.
- Güler, B. A. (2013). *Türkiye'nin Yönetimi*. (4. Baskı). Ankara. İmge Kitabevi Yayınları, 19-86, 313-318.
- Güler, B. A. (2005a). Devlette Reform. *Devlette Reform Yazıları*, 1. Baskı, Paragraf Yayınevi, Ankara, s.31-74.

- Güler B. A. (2005b). Yönetişim: Tüm İktidar Sermaye. **Devlette Reform Yazıları**, 1. Baskı, Paragraf Yayınevi, Ankara, s.129-160.
- Gündoğan, E. (2013). Yönetişim: Kavram, Kural ve Boyutlar. M. A. Çukurçayır ve H. T. Eroğlu. (editörler). **Yönetişim**. Konya. Çizgi Kitapevi, s.15-55.
- Güzelsarı, S. (2003). Neo-Liberal Politikalar ve Yönetişim Modeli. **Amme İdaresi Dergisi**, 36 (2), 17-18.
- HABİTAT II. (1996). **Report of the United Nations Conference on Human Settlements**. İstanbul.
- HABİTAT II. (2000). **İSTANBUL +5 Ülke Raporu, "Yönetişim Alt Bölümü"**. İstanbul. 1.
- Haktankaçmaz, M. İ. (2004) Türk Kamu Yönetiminde Yönetişimin Uygulanabilirliği. **Amme İdaresi Dergisi**, 37 (1), 45-62.
- Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons? **Public Administration**, 69 (1), 3-19.
- Kalkınma Bakanlığı. "Orta Vadeli Program (2007-2009)", (çevrimci), s.15, www.kalkinma.gov.tr/Pages/OrtaVadeliProgramlar.aspx, Erişim tarihi: Erişim tarihi: 03.08.2017.
- Kapani, M. (2011). **Politika Bilimine Giriş**. (27. Baskı). Ankara. Bilgi Yayınevi, 35-37.
- Karakaş, M. (2005). Kamu Mali Yönetiminde Yeniden Yapılanma Aracı Olarak Hesap Verme Sorumluluğu ve Saydamlık. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10 (2), 291-305.
- Karaman, Z.T. (2000). Yönetişim Stratejilerindeki Gelişmeler. **Türk İdare Dergisi**, 426 (72), 5-42.
- Keleş, R. (2013). Yönetişim Kavramına Eleştirel Bir Yaklaşım. M. A. Çukurçayır ve H. T. Eroğlu. (editörler). **Yönetişim**. Konya. Çizgi Kitapevi, s.57-69.

- Kesim, H. K. ve Petek, A. (2005). Avrupa Komisyonu'nca Belirlenen İyi Yönetişimin İlkeleri Çerçevesinde Türk Kamu Yönetimi Reformunun Bir Eleştirisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(4), 39-58.
- Kjaer, A. M. (2004). *Governance*. Cambridge, UK. Polity Press, s. 1-3.
- Koç, T. (2009). *Yerel Demokrasi, Katılım ve Yönetişim: Adana Örneği*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 106-107.
- Mardin, Ş. (2003). *Türkiye'de Toplum ve Siyaset*. (10. Baskı). İstanbul. İletişim Yayınları, s. 13.
- Maliye Bakanlığı. (2003). *İyi Yönetişimin Temel Unsurları*. Ankara. 78.
- Neuman, W.L. (2017). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. (Çev. S. Özge). (9. Basım). (1. Cilt). Ankara: Yayınodası. (Eserin orijinali 1991'de yayımlandı), 263-318.
- OECD. (1995). *Participatory Development and Good Governance*. Paris.
- Ömürgönülşen, U. (1997). The Emergence of a New Approach to the Public Sector: the New Public Management. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 517-565.
- Örnek, A. (1992). *Kamu Yönetimi*. İstanbul. Meram Yayın Dağıtım, 69-70.
- Övgün, B. (2010). *Bürokrasiden Yönetişime Yönetim Biçiminin Değişmesi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 57-74.
- Özer, M.A. (2012). *Yeni Kamu Yönetimi*. (2. Baskı). Ankara. Barış Kitabevi. 45-70, 201-274, 361-388.
- Özer, M.A. (t.y.). Yönetişim Üzerine Notlar. *Sayıştay dergisi*. 63. s.80.
- Pagden, A. (1998). The Genesis of 'Governance' and Enlightenment Conceptions of the Cosmopolitan World Order. *ISSJ*, 155, 7-15.
- Parlak, B. (2011). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Bursa. MKM Yayıncılık.

- Parlak, B. ve Ökmen, M. (2016). *Türkiye’de ve Dünya’da Yerel Yönetimler: Teori Ve Uygulama*. (5. Baskı). Bursa. Ekin Yayınevi.
- Rhodes, R. A. W. (1996). The New Governance: Governing Without Government. *Political Studies*, XLIV, 652-667.
- Rhodes, R. A. W. (2007). Understanding Governance: Ten Years on. *Organization Studies*, 28 (8), 1243-1264.
- STK’lar, Yerelleşme ve Yerel Yönetimler*. (2002). İstanbul. Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Sobacı, M.Z. (2014). *İdari Reform Ve Politika Transferi: Yeni Kamu İşletmeciliğinin Yayılışı*. (2. Baskı). Bursa. Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Sobacı, M.Z. (2013). Yönetişim ve Politika Transferi: Koşulsallık Bağlamında Bir Analiz. M. A. Çukurçayır ve H. T . Eroğlu. (editörler). *Yönetişim*. Konya. Çizgi Kitapevi, s. 223-248.
- Sözen, S. ve Algan, B. (2009). *İyi Yönetişim*. Türkiye: pozitif matbaacılık ve ambalaj sanayi ve tic. Ltd. Şti., 28-40.
- Stoker, G. (1998). Governance as Theory: Five Propositions. *ISSJ*, 155, 17-28.
- Şaylan, G. (2012). Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler. B. Aykaç, Ş. Durgun ve H. Yayman. (editörler). *Türkiye’de Kamu Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. s. 607-629.
- Şengül, R. (2005). Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk Kamu Yönetimini “Camdan Eve” Dönüştürür mü? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(3), 215-234.
- Talbot, C. (2004, April). *Consilience and Performance in the ‘Art of the State’*. Paper presented at the ESRC Seminar, Nottingham, UK.

- Tekeli, İ. (1999). *Modernite Aşılırken Siyaset*. (1. Baskı). Ankara. İmge Kitabevi Yayınları, 239-254.
- Tortop, N. ve diğerleri. (Editörler). (2007). *Yönetim Bilimi*. Ankara. Nobel Yayınları, 545-570.
- UNDP, (1996). *Human Development Report*. New York. Oxford University Pres, 1-43.
- UNDP, (1997). *Human Development Report*. New York. Oxford University Pres, 90.
- Weber, M. (1987). *Sosyoloji yazıları*. (Çev. T. Parla). (2. Baskı) İstanbul. Hürriyet Vakfı Yayınları, 192-216.
- World Bank. (1989). *Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth*. Washington, D.C., U.S.A.
- World Bank. (1992). *Governance and Development*. Washington, D.C., U.S.A.
- World Bank. (1994). *Governance: The World Bank Experience*. Washington, D.C., U.S.A.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. (1. Baskı). Ankara. Seçkin Yayıncılık, 193-233.
- Yüksel, F. (2004). Kamu Yönetiminde Yeni Eğilimler Perspektifinde Türk Kamu Yönetiminde Reform İhtiyacı ve Kamu Yönetimi Reformu Yasa Tasarısı. A. Yılmaz ve M. Ökmen. (Editörler). *Kamu Yönetimi*. Ankara. Gazi Yayınları, s. 1-22.
- Zeren, H.E. (2013). Yönetişim Ekseninde Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları. F. N. Genç. (editör). *Yönetişim: Türk Kamu Yönetimine Yansımaları*. Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları, s.143-168.

EKLER

EK- 1: Anket Formu Örneği

ÇALIŞANLARIN ALGILARINA GÖRE KURUMLARIN YÖNETİŞİM KÜLTÜRÜ

Sayın Katılımcı,

Yapılan bu çalışma, kamusal kurum çalışanlarının algılarına göre bu kurumların yönetim kültürünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Anket sonuçları bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Verilen cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi ve kuruma verilmeyecektir.

Göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederim.

Ferhat Arı

Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

Bu bölümde sizden çalıştığınız kurum ve kendiniz hakkında genel bilgiler vermeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

2. Medeni durumunuz:

Evli Bekâr

3. Yaşınız:

20-30 31-40 41-50 51-60 60 ve üstü

4. Öğrenim Durumunuz:

ilköğretim Ortaöğretim Önlisans Lisans Y. Lisans Doktora

5. Kurumdaki Unvanınız:

Akademik İdari

6. Bu Kurumdaki Görev Süreniz:

1-4 5-9 10-14



7. Toplam Görev Süreniz:

0-9 10-19 20-29 30-39 40 ve üstü

	Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütunları işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kurumumuz, çok aktörlü bir yönetimi sağlamak adına karar alımında özel sektör ve STK'larla ortak hareket eder.					
2	Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK'ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.					
3	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında sivil toplum örgütlerinin de rol alması gerekir.					
4	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında özel sektörün de rol alması gerekir.					
5	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması sosyo-ekonomik gelişimi arttıracaktır.					
6	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması refah düzeyini arttıracaktır.					
7	Karar alma mekanizmalarında çok aktörlülüğü baz alan kurumlar, daha güçlü hale gelecektir.					
8	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.					
9	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması hesap verilebilirliği arttırmaktadır.					
10	Şeffaflık ilkesinin tam olarak uygulanması durumunda kurum çalışanları her türlü bilgi, belge ve veriye erişebilecektir.					
11	Kurumumuz, eylem ve işlemlerinden kaynaklı her türlü soruya cevap verebilmektedir.					
12	Karar alma mekanizmalarına özel sektör ve STK'ların dahil olması katılımı arttıracaktır.					
13	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması katılım bağlamında demokrasinin uygulanabilirliğini arttıracaktır.					
14	Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.					
15	Kurumumuz, alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.					
16	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.					
17	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin					

	çalışmalarını sağlayacaktır.					
18	Kurumumuz, özel sektör ve STK'larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.					
19	Kurumumuz, sivil toplum örgütleriyle aktif bir iletişim halindedir.					
20	Kurumumuz, özel sektörle işbirliği içerisindedir.					
21	Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.					
22	STK'lar kamu örgütlerinin karar alımına iştirak etmelidirler.					
23	Kurumların yönetişimi baz alması, buldukları mahalli birimlere fayda sağlayacaktır.					
24	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, yönetim ve personelin işbirliği yapmasına olanak tanıyacaktır.					
25	Kurumda yönetişimin uygulanması çalışanların motivasyonunu arttıracaktır.					
26	Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.					
27	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, demokratik yapının korunması ve gelişmesi için önemlidir.					
28	Yönetişimin istenen düzeyde uygulanabilmesi birtakım yasal dayanakları gerektirir.					
29	Yönetişimin uygulanmasında kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını ortak karar almaya teşvik etmelidir.					
30	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması verimliliği arttıracaktır.					
31	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması kaynak israfını engelleyecektir.					
32	STK'ların mümkün olduğunca geniş halk tabakasına ulaşması yoluyla temsiliyeti arttırması gerekir.					
33	Kurumumuzda çalışanlar idareyle işbirliği yapmaktadır.					
34	Kurumumuzda çalışanlar sorunlarını idari birimlere kolayca ifade edebilmektedir.					

EK 2: Etik Kurulu Kararı

	<p style="text-align: center;">T.C. YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI</p> <p style="text-align: center;">ETİK KURUL KARARLARI</p>	
TOPLANTI TARİHİ: 27/03/2018		Sayfa: 3/3
OTURUM SAYISI: 2018/03		
TOPLANTIDA ALINAN KARAR SAYISI: 03		

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 27/03/2018 tarihinde saat 10.00' da Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yönetim Kurulu toplantı salonunda Prof. Dr. Zeki TAŞTAN başkanlığında yapmış olduğu toplantıda aşağıdaki karar almıştır:

KARAR NO 1. 20/03/2018 tarih ve 8244 sayılı ile kurulumuza gönderilen yazıda, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü öğretim üyesi Tekin AVANER'in danışmanlığını yaptığı Yüksek Lisans Öğrencisi Ferhat ARI'nın "Yönetişimin Uygulanabilirliğinin Üniversite Personeli Açısından Ölçümü: Bingöl Üniversitesi Örneği" adlı tez çalışmasında, kişilere uygulanacak ölççekler incelenmiş olup, söz konusu araçların ilgili kişilere uygulanmasında Sosyal ve Beşeri Etik Kuralları ve İlkeleri çerçevesinde herhangi bir sakınca olmadığına karar verilmiştir.

	BAŞKAN	
	Prof. Dr. Zeki TAŞTAN	
ÜYE	ÜYE	ÜYE
Prof. Dr. Şakir GÖZÜTOK	Prof. Dr. Hayati AYDIN	Prof. Dr. Reha SAYDAN
ÜYE		
Prof. Dr. Metin AYIŞIĞI		

EK 3: Anket Uygulaması İzin Belgesi

Doküman Tarih ve Sayısı: 05/04/2018-E.1474



T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : 79879538/044/
Konu : Anket Çalışması

Sayın Ferhat ART
(Selimbey Mahallesi Yunus Sokak No:18)
İpekyolu/VAN

İlg: 29.03.2018 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile "Yönetimin Uygulanabilirliğini Üniversite Personeli Açısından Ölçünce: Bingöl Üniversitesi Örneği" konulu anket çalışmanızı Üniversitemiz idari ve akademik personeline uygulama talebiniz Rektörlüğümüze uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. İbrahim ÇAPAK
Rektör

Belgenin Aslı
Elektronik İmzalıdır
06.04.2018

Murat YAZICI
Bilgisayar İşç.

Bu belge elektronik ortamda Bilgi İşleri Müdürlüğü tarafından oluşturulmuş ve dijital imza ile onaylanmıştır. Bu belgeyi kontrol etmek için Bilgi İşleri Müdürlüğü'ne ulaşılabilir. Bilgi İşleri Müdürlüğü'ne ulaşılabilir. Bilgi İşleri Müdürlüğü'ne ulaşılabilir.

Bilgi İşleri Müdürlüğü, Bingöl Üniversitesi Zeytinlibahçe Sokak No:1 Eyyübi
Mh. Aydınlık Cad. No:1 BİNGÖL/TÜRKİYE

Tel:0426 316 00 (2-10)14-13

Faks:0426 315 10 70

E-Posta: gencler@bingol.edu.tr

Web: www.bingol.edu.tr

Bilgi İçin:Merkez Formu Sayısı

Form No: 24552



ÖZGEÇMİŞ

1. Adı Soyadı: Ferhat ARI

2. İletişim : frht2035@hotmail.com

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Kamu Yönetimi	Cumhuriyet Üniversitesi	2007-2012
Y.Lisans	Kamu Yönetimi	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2014-2018
Doktora	-	-	-

3. Yüksek Lisans Tezi

3.1. Tez Konusu: Yönetişimin Uygulanabilirliğinin Üniversite Personeli Açısından Ölçümü: Bingöl Üniversitesi Örneği

3.2. Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Tekin AVANER

4. Yayınlar

4.1. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

- Arı, F. ve Taylan Ö. III. Uluslar arası Kültür ve Medeniyet Kongresi, “**Yönetişim Krizi’ne Çözüm arayışı veya Küresel Hegemonyanın Devletleri Dizayn Etme İkileminde Yönetişim**”, 20-22 Nisan 2018, Mardin, s. 28

- Taylan, Ö. ve Arı, F. III. Uluslar arası Kültür ve Medeniyet Kongresi, “**Yeni Sağ Yaklaşımın Krizi ve İki Yüzü: Liberal ve Muhafazakâr İttifak**”, 20-22 Nisan 2018, Mardin, s. 26

5. Projeler

6. Yabancı Dil

İngilizce