

KAMU YÖNETİMİNDE YENİ BÜROKRATİK HASTALIKLAR

Ahmet GÜVEN*

ÖZ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda kamu yönetimi çok büyük bir değişim süreciyle karşı karşıya kalmıştır. Gerek küresel etkiler gerekse vatandaşlardan gelen talep bu değişimi gerekli kılmıştır. Kamu yönetiminde 1970’li yıllarda tohumu atılan ve 1980 sonrası dönemde hız kazanan yeni kamu yönetimi yaklaşımının, artık kamusal hizmet sunumunda meyvelerini vermeye başladığı gözlenmektedir. Yeni kamu yönetimi yaklaşımı özellikle bürokrasiden kaynaklanan birçok soruna çözüm bulmak amacıyla ve büyük bir umutla kamu yönetimi alanında yeni yaklaşımları ön plana çıkmıştır. Bu durum, bürokrasiden kaynaklanan hastalıkların seyrinde bir değişimi de beraberinde getirmiştir. Diğer bir ifadeyle yeni yaklaşımlarla klasik hastalıklara çözümler bulunmuş, ancak yeni sorunların ortaya çıkması engellenememiştir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada öncelikle, bürokrasi olgusu ve beraberinde getirdiği geleneksel sorunlara yer verilecektir. Daha sonra, kamu yönetiminde bürokrasiden kaynaklanan sıkıntıların yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla nasıl çözülmek istendiği konusu ele alınacaktır. Son bölümde yeni kamu yönetimi anlayışı kapsamında ortaya çıkan yeni bürokratik hastalıklar ve çözümlenmesine yönelik önerilere yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kamu, Bürokrasi, Yeni Kamu Yönetimi, Yeni Bürokratik Hastalıklar

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ahmetguvenn@gmail.com

NEW BUREAUCRATIC DISEASES IN PUBLIC ADMINISTRATION

ABSTRACT

In the century we are in, public administration has faced a great deal of change. Demand from citizens, if global influences are required, has made this change necessary. It is observed that the new public administration approach, which has been seeded in the public administration in the 1970s and gained momentum in the post-1980 period, is now beginning to give fruit in public service provision. In the public administration, which has gained a new impetus with the new public administration approach, new management approaches have come to the forefront in order to find solutions to many problems stemming from the bureaucracy and with great hope. This change in the public has brought about a change in the course of the diseases caused by the bureaucracy. In other words, solutions to classical diseases have been found with new approaches, but new problems can not be prevented. The work prepared in this context will primarily include the bureaucracy and the traditional problems it brings with it. Then, the issue of how to solve the problems caused by the bureaucracy in public administration with the new public administration approach will be discussed. In the last part, new bureaucratic diseases emerged within the scope of the new public administration understanding will be discussed and suggestions for resolving these diseases will be given.

Keywords: *Public, Bureaucracy, New Public Administration, New Bureaucratic Diseases*

GİRİŞ

Kamu yönetiminin geçmişten günümüze gelen bürokratik yapısı 1980'li yıllar itibariyle kamuda görülen yeni kamu yönetimi anlayışının bir gereği olarak olumlu yönde bir kırılma geçirmiştir. Klasik yaklaşımların kamu yönetimine hediyesi olan bürokrasi modeli ile kırtasiyecilikten, adam kayırmaya, iş takipçiliğinden, merkezileşmeye kadar pek çok yapısal ve işlevsel problemin kamu yönetiminde rahatsız edici boyutlarda yer aldığı görülmektedir. Bu sorunların giderilmesi hedefini güden yeni kamu yönetimi yaklaşımının ilkeleri bu sorunlara çözümler getirmiş olmakla beraber, hastalığa direnç gösteren virüsler gibi antibiyotiğe verilen tepkiye benzer yeni boyutlar kazanarak yeni bürokratik temelli problemlerin kamu yönetiminde görülmesine neden olmuştur.

Bürokratik sorunlara bir çözüm arayışı çerçevesinde kendine kamu yönetiminde yer bulan yeni kamu yönetimi anlayışı felsefe ve teori olarak kamu yönetiminin bürokratik sorunlarına çözümler sunmuştur. Ancak sunulan çözümler karşısında bürokrasi yeni sorun kaynakları üretmede geç kalmamıştır. Örneğin kamuda kırtasiyecilik, yüksek maliyetler, israf, zaman kaybı gibi sorunları eleştiren yeni kamu yönetimi anlayışı bu problemleri gidermek için sanal devlet (e-devlet) gibi teknoloji ağırlıklı çözümler üretmiştir. Fakat getirilen çözüm önerilerinin altyapı, insan kaynağı, bilgi uçurumu, eğitim, sistem hataları, kişisel kusurlar gibi nedenlerden dolayı etkin kullanılamaması, beklenen faydayı sağlayamamış ve yeni bürokratik sorunların gündeme gelmesine neden olmuştur. Aslında yeni bürokratik hastalıklar ifadesiyle anlatılmak istenen, yeni bürokratik hastalıklardan ziyade klasik hastalıkların şekil değiştirerek varlıklarını korumasından ibarettir.

Kamu yönetiminin yıllardır temel sorunları arasında yer alan bürokratik problemler karşısında aranan çözümler, geliştirilen yaklaşımlar çerçevesinde ortaya konmaya çalışılan bu makalede, öncelikle bürokrasi olgusu ve klasik bürokratik sorunların neler olduğuna ve yeni kamu yönetimi yaklaşımının bu sorunların giderilmesinde oynadığı role değinilmektedir. Ardından yeni bürokratik hastalıklar ve bu hastalıklardan kurtulma yollarıyla alâkalı çözüm önerilerinden bahsedilmektedir.

1.KAMUDA BÜROKRASİ SORUNSALI

Bürokrasi kamu yönetiminin inşasında çağlar aşan bir teori olarak günümüzde de kullanılmaya devam eden bir unsur olarak varlığını korumaktadır. Devlet işlerinin yerine getirilmesinde etkisini daha yakından hissettiğimiz bürokrasi olgusu, özellikle kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet sunumunda kullandıkları yapı ve işlevsel faaliyetleri ifade etmektedir. Devlet idaresinde halk ve siyasiler arasında temel kombinasyonu sağlayan bürokrasi, devletin somut görünümü olarak da kabul edilmektedir (İzci ve Bozdoğan, 2016: 37). Fransız kaynaklı bir terim olan bürokrasi, günümüzde bütün dillere geçen ve “aristokrasi, burjuvazi, teknokrasi” gibi bir sınıfı ve onun zihniyetini anlatan bir kavram olarak literatürdeki yerini almaktadır (Akçakaya, 2017: 672).

Max Weber’in kuramsal temellerini ortaya koyduğu bu kavram, çok farklı tanımları yapılabilen bir anlam içermektedir (Akçakaya, 2017: 669). Bürokrasi sözlüklerde, güç iktidar ve devlet yönetimini etkileme gücü olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede bürokrasinin üç temel anlamda kullanıldığını söylemek mümkündür. Bunlar kamu görevlileri, kırtasiyecilik ve bürokratik yönetim biçimidir (Tortop vd., 2012: 402). Weber bürokrasiyi, yasalarla düzenlenmiş yetki alanı, görev hiyerarşisi ve otoritenin kademelenmesi, yönetimin yazılı belgelere dayandırılması, yetki ve görevlerde uzmanlaşma, kurallara bağlılık ve biçimsellik, gayri şahsilik, kariyer yapısı, kamu ve özel hayatın ayrışması gibi özellikleri üzerinden açıklamaya çalışmaktadır (Eryılmaz, 2013: 269).

Bürokrasi kavramı yapısal ve davranışsal olmak üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır. Bürokrasinin yapısal ve davranışsal boyutu kendi içerisinde kırtasiyecilik ve verimsizlik, rasyonel örgüt biçimi, kamu yönetimi, memurlar tarafından yönetim ve büyük yapıları yönetimler şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz, 2013: 262-263). Kamu yönetiminin örgütsel yapısını bürokrasi ilkesinin oluşturduğu düşündüğünde (Karaman, 2000: 39). Bürokrasi denildiğinde öncelikle kamu yönetiminin aksayan olumsuz yönlerinin akıllara gelmesinde bu sebep bulunmaktadır. Bürokrasi daha çok örgütlerin olumsuzluklarına ve resmi otoritenin kötüye kullanılmasını anlatmakta kullanılan olumsuz içerikli bir kavram olarak yönetimde sorumluluktan kaçma, yetki devretmekte isteksizlik, otoriteye aşırı bağlılık gibi olumsuz davranış ve işlemleri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Akçakaya, 2017: 669). Webere’in ideal bürokrasi modeli olarak

nitelediği yaklaşım ortaya çıktığı ilk andan günümüze kadar pek çok eleştiriye tabi tutulmuştur. Başta bilim insanları olmak üzere toplum içerisinde vatandaşlar üzerinde oluşan bu olumsuz görünüm kuşkusuz sağlam temellere dayanmaktadır. Kamu yönetimi alan yazında bu olumsuz duruma büro patoloji veya bürokratism adı verilerek sorunsallaştırılmıştır (Öztekin, 2012: 296).

Weber'in bürokrasi modeli kurallara aşırı düşkünlüğü, formalitelere önem veren katı hiyerarşik yapısı, merkeziyetçiliği ön plana çıkaran düşünce tarzıyla ve sonuçlardan çok prosedürlere önem veren özellikleri nedeniyle büyük eleştirilere tabi tutulmaktadır (Eryılmaz, 2013: 278). Buna karşılık Weber bürokratik örgütlenmenin üstünlüğünü onun teknik boyutundan kaynaklandığını düşünmektedir. Weber'e göre bürokrasi bir kez tam olarak kurulduktan sonra kaldırılması en zor sosyal yapılar arasında görülmektedir. Bürokrasiyi koruyan mekanizmanın kendisinin sahip olduğu gizlilik prensibi gibi ilkelerden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Asunakutlu, 2001: 182-185). Bu durum, kurumlarda bürokrasiden kaynaklanan sorunların bir kez ortaya çıktıktan sonra giderilmesi güç problemleri beraberinde getirmesine dayanak oluşturmaktadır.

2. BÜROKRASİ SORUNSALINA ÇÖZÜM: YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI

Weber'in yönetim bilimine ideal bir model olarak sunduğu bürokrasi olgusu, kendi sorunları başta olmak üzere günümüzün kamu yönetiminde üstesinden gelinmesi gereken çok sayıda problemde kaynağı olarak görülmektedir. Bu durum Weber, tarafından da öngörülmüştür. Bürokrasilerin kaçınılmaz hükümlerinin zamanla sosyal yaşamı da bürokratikleştireceğini ve bunun büyük sorunlara sebebiyet verebileceği öngörülmüştür (Aytaç, 2005: 267). Weber'in öngörülerini günümüzde çıkmıştır. Bürokratik problem yumağı adını verebileceğimiz bu problemler kümesi genel olarak bürokrasinin örgütsel ve işlevsel yapılarından kaynaklanmaktadır (Eryılmaz, 2013: 301).

Bürokrasinin örgütsel sorunlarını, Eryılmaz, (2013: 302). merkeziyetçilik, örgütsel büyüme, yönetimde gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık ve yönetimde tutuculuk gibi daha çok örgütün yapısından kaynaklanan problemler şeklinde sınıflarken yine Eryılmaz'ın bürokrasinin işlemsel sorunlarını ise; kuralcılık ve sorumluluktan kaçma, yönetimde siyasallaşma ve kayırmacılık, yolsuzluk ve

rüşvet, araçlarla işlem yürütme gibi başlıklar altında topladığı görülmektedir (2013: 307).

Türk kamu yönetiminin de asli sorunlarını oluşturan “merkeziyetçilik”, “örgütsel büyüme”, “yönetimde gizlilik”, “dışa kapalılık”, “yönetimde tutuculuk” ve “değişime ayak uyduramamak” gibi yapısal ; “kuralcılık” ve “sorumluluktan kaçma”, “yönetimde siyasallaşma”, “araçlar yoluyla işlemleri yürütme” ve “yolsuzluk” gibi işlevsel problemleri bünyesinde barındıran Türk kamu bürokrasisi; bu özellikleriyle kaliteli, hızlı, rasyonel, etkili ve verimli hizmet sunmaktan uzaklaşarak, vatandaşın beklentilerini karşılayamaz bir görüntü sergilemektedir (Akçakaya, 2017: 669).

Bürokrasinin soğuk yüzü olarak toplumda sıkça örneğine rastlanılan, halk arasında da “bugün git yarın gel”, “burası devlet dairesi”, “kanunlar böyle emrediyor” tarzındaki ifadeler vatandaş ile yöneticiler arasında bürokrasiden kaynaklanan iletişim güçlüğü, halkın yönetim sürecinden soğuması, bürokratik sorunların şiddetini artmasında önemli bir etken oluşturmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002: 2-19). Kamu bürokrasi içinde görev alan yetenezsiz ama bürokratik nedenlerle üst düzey yönetimlere gelebilen, Peter Prensibi olarak bilinen örgüt hiyerarşisindeki her çalışanın kişisel yetersizlik düzeyine ulaşma eğilimin varlığı (Peter ve Hull, 1985: 27). bürokrasiden kaynaklanan sorunların ciddiyetini daha da artırmaktadır. Bu sorunlara ilave olarak Türk bürokrasisinin entelektüel olarak kabul edilen problemleri arasında, patrimonyal anlayış, elitistçi yaklaşım, Weberyen bürokrasi anlayışı ve gelişmekte olan ülkeler perspektifi, patronaj ilişkiler küreselleşme ve neo-liberal politikalar, hatta Yeni Kamu Yönetimi olgularından kaynaklanan sorunlar da ilave edildiğinde problemin ciddiyeti daha iyi anlaşılacaktır (Peker vd., 2014: 177).

Türk kamu bürokrasisinin vakit kaybetmeksizin, iş yapamaz, çözüm üretemez, hantal yapısından kurtulup, etkin ve verimlilik ilkelerine sahip bir yapıya kavuşması kamu yönetiminin temel önceliğini oluşturmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002: 19). Bu amaç doğrultusunda kamu yönetiminin günümüzde başta yeni kamu yönetimi yaklaşımı olmak üzere yeni bir takım eğilimlerden çok sık faydalanmaya çalıştığı görülmektedir. Bu kapsamda 1980’li yıllardan günümüze, bu problemlerle mücadele konusunda ilk ciddi adımın yeni kamu yönetimi anlayışının yaygınlık kazanmaya başlamasıyla ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Eryılmaz, 2013: 278).

Yeni kamu yönetiminin uygulanmaya başlamasıyla Türk kamu yönetim sistemi bütünüyle değiştirilmeye bürokratik sorunlarından arındırılmaya çalışmıştır. Bu amaç doğrultusunda; mevcut yapının hantal işleyiş mekanizmasının günümüz koşullarında işlerliğini büyük ölçüde yitirdiği belirtilerek, küreselleşen dünyada AB ile entegrasyonu temel strateji olarak gören Türkiye'nin demokratik, etkin, katılımcı, saydam ve hesap verebilir bir kamu yönetimi yapısına kavuşması arzusu bulunmaktadır (Ersoy, 2004: 69). Kamu yönetimi anlayışındaki yaşanan son gelişmeler, klasik yönetim anlayışının değişmesine ve strateji odaklı, amaç ve hedef eksenli faaliyetleri içeren yeni bir kamu yönetimi anlayışının ortaya çıkartmasına neden olmuştur (İçişleri Bakanlığı 2008 Faaliyet Raporu, 2009: 9).

Ülkemizde özellikle Avrupa Birliği süreci kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında stratejik yönetim modeline geçilmesi amaçlanmış ve bu doğrultuda gerekli mevzuat değişiklikleri önemli ölçüde gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu süreçte Türk kamu yönetiminin stratejik olarak modern çağın gerektirdiği, vizyon sahibi, yetkiyi paylaşan, risk almada arzulu, yenilik ve değişikliğe açık, başarıyı ödüllendiren, ekip çalışmasına yönelmiş ve kaliteyi üst seviyelere çıkaran bir yönetim felsefesini ön plana çıkardığı gözlenmektedir (Aşgın, 2008: 3). Kamu sektöründe ortaya çıkan yeniden yapılanma gereksinimi, özel sektör yönetimde verimliliği ve etkinliği arttırmak amacıyla kullanılan yönetim tekniklerinin kamu sektörüne uyarlanması arayışlarını yoğunlaştırmıştır. Böylelikle kamu sektörünün özel sektör kuruluşları gibi müşteri odaklı, daha hızlı, daha üretken, verimli, etkili, performans odaklı, çağın gerektirdiği bilgi teknolojileri ile donatılmasını sağlamak hedeflenmiştir (Çukurçayır ve Eşki, 2004: 95-96).

Bu hedefler doğrultusunda kamu yönetiminde bir eksen değişimi beklenmektedir. Çünkü kamu yönetiminin doğasında olmayan bu unsurların geleneksel bürokrasi anlayışına aykırı olduğu görülmektedir. Bu aykırılık kamu yönetiminde, serbest piyasanın varlığına ve rekabet olgusuna rıza göstermesini engellemektedir. Ancak, bir yandan kamu kurumlarının içinde bulunduğu ekonomik kriz, bir yandan vatandaşların değişen beklentileri, diğer yandan da kamu hizmetlerinin yerine getirilişinde verimsizlik, kalitesizlik, işlerin gecikmesi ve kaynakların rasyonel kullanılmaması gibi etkenler kamu sektöründe de rekabet odaklı bir değişimin gündeme gelmesini gerekli kılmıştır (Eren, 2003: 85). Bu değişim yeni kamu yönetimi anlayışı olarak 1980'li yıllardan günümüze

uzanan değişim sürecini ifade etmektedir. Bu süreç içerisinde yeni kamu yönetimi anlayışıyla kamu yönetimine kazandırılmaya çalışılan ilkelere bakıldığında karşımıza şu şekilde bir sınıflamanın çıktığı görülmektedir (Arslan, 2010: 27):

- açıklık,
- performans deęerleme,
- tasarruf ve verimlilięe daha fazla önem verme,
- rekabet ortamı oluşturarak, maliyetleri azaltma,
- sayısal olarak ölçülebilen ve daha çok çıktılara dayalı olma,
- merkezietçi bürokrasinin yerine, yerelleşmeye önem verme,
- istihdam, planlama gibi alanlarda özel sektör uygulamalarını örnek alma,

Alan yazınına Osborne ve Gaebler öncülüğünde kazandırılan yeni kamu yönetimi anlayışı klasik yönetim anlayışına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, piyasa odaklı yönetim, kamu işletmeciliği gibi farklı adlarla da isimlendirilmektedir. Yaklaşımınla klasik kamu yönetimine yeni bir boyut kazandırılmak istenmektedir. Kamu yönetiminde bürokrasi kaynaklı sorunları oluşturan; hiyerarşik yapılanma, yetkilerin aşırı merkezileşmesi, vatandaş beklentilerini gereği gibi karşılayamama, aşırı kuralcılık, verimsizlik gibi problemler karşısında yeni kamu yönetimi anlayışı, özellikle klasik bürokrasiye yöneltilen eleştirileri temel alan bir anlayışa sahip olması açısından önem arz etmektedir (Arslan, 2010: 27).

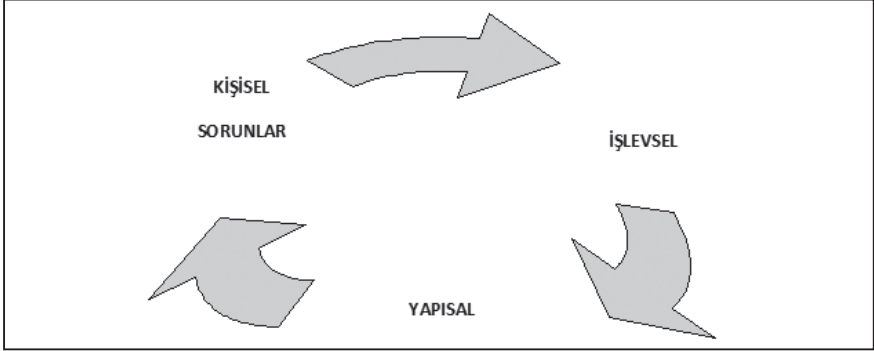
Bu çerçevede kamu yönetimine büyük katkıları olacağı düşünülen yeni kamu yönetimi anlayışının günümüzde tüm dünyada kamu yönetimlerinde felsefi olarak kabul gördüğü ve uygulamaya yönelik faaliyetlerin kamu kurum ve kuruluşlarında yaygınlaştığı görülmektedir. Ancak kamu yönetiminin kendine özgü doğası, kamu yönetiminin hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesinde bir araç olarak görülen yeni kamu yönetimi anlayışının uygulanmasında istenilen hedeflerin gerçekleşmesinde ciddi engellerle karşılaşmasına yol açmaktadır. Bu engeller yeni kamu yönetimi anlayışının uygulanmasında kullanılan araç ve metotlardan beklenen etkinlik ve verimin istenilen düzeyde elde edilememesine neden olmaktadır. İfade edilen tüm bu olumsuz durum “kamu yönetiminde şekil

değiştiren yeni bürokratik hastalıklar” olarak adlandırılmaktadır.

3.KAMU YÖNETİMİNDE ŞEKİL DEĞİŞTİREN YENİ BÜROKRATİK HASTALIKLAR

Yeni kamu yönetimi anlayışıyla kamu yönetimine getirilen ivme, klasik bürokratik sorunların çözümünde önemli katkılar sağlamıştır. Ancak bürokrasinin kendini koruyan doğasından dolayı kamu yönetiminin bürokratik hastalıklardan tam anlamıyla kurtulduğunu söylemek mümkün değildir. Bürokratik hastalık yumağına dönen problemlerin yeni kamu yönetimi anlayışıyla giderilmesi için atılan adımların zaman içinde yeniden yapısal, işlevsel ve kişilerden kaynaklanan sorunlara dönüşmesi kamu yönetiminde yeni bürokratik hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu hastalıklar bir döngü olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere bu hastalık unsurlarının hem tek başına hem de birbirlerini etkileyerek kamu yönetimi için ciddi problem kaynağı olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Yeni Bürokratik Hastalık Kaynakları



Kamu da görülen yeni bürokratik hastalıklar aslında geçmiş bürokratik hastalıkların yeni kamu yönetimi yaklaşımı kapsamında şekil değiştirmiş halini ifade etmektedir. Örneğin kâğıt kullanımını savunan bürokrasinin hantallığını gidermek için yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla sanal bürokrasiyi, yani e-devleti ortaya çıkararak büyük açılımlara imkân sağlamıştır. Bu sayede kamuda hizmet sunumu, esnek veri tabanı sistemleri bilgi ağları üzerinden kitlesel kullanıma açılarak e-devlet sistemlerinin oluşturulmasına olanak veren bir yapıya kavuşturulmuştur (Baştan ve Gökbnar, 2013: 72). Kamu yönetiminde

görülen bu yapısal değişim hem kurum içinde çalışanlar açısından hem de vatandaşın bilgiye erişimi ve beklentilerinin karşılanması konusunda olumlu katkılar sağlamıştır (Şahin, 2008: 60). Bu dönüşüm sürecinde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, devlet kurumlarının hizmet sunum anlayışında bazı değişikliklere gitmesini zorunlu kılmıştır (Çakır, 2015: 37). E-devlet bu kapsamda bu dönüşümün önemli bir aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak uygulama ve sistemden kaynaklanan bazı sorunlardan dolayı e-devletin amacına tam anlamıyla hizmet edemediği görülmektedir. Türkiye’de internet altyapısının yetersizliği ve internet kullanıcılarının yeterli düzeyde olmaması önemli sorun kaynağını oluşturmaktadır (Sevinç ve Şahin, 2013: 202). Bunların yanı sıra bazı imkânsızlıklar yüzünden bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanamayanlar ve güvenlikle ilgili çekinceleri yüzünden e-devlet uygulamalarından uzak durma eğilimi gösteren bireylerin varlığı da e-devletin önündeki engeller arasında görülebilir (Şahin vd., 2014: 2). E-devlet kullanımında toplum içinde sayısal uçurum olarak da adlandırılan, bilgiye erişebilme ya da kullanabilme açığının varlığı bir diğer önemli engeli oluşturmaktadır (Şahin ve Taşpınar, 2014: 232). Tüm bu problemlere ilave olarak e-devlet uygulamalarında bilginin elektronik ortamda paylaşılmasından kaynaklanan güvenlik, devletlerin hukuki altyapılarının yetersizliği, geleneksel devlet anlayışının vatandaşa kazandırdığı alışkanlıklar, ağ problemlerinden kaynaklanan e-devlet uygulamalarına erişim sorunu, e-devlet uygulamalarını ve projelerini gerçekleştirmek; dolayısıyla yeniden yapılanmayı sağlamak için finansman ihtiyacı, geleneksel devlet anlayışının etkilerinden uzaklaşmayan liderler, e-devlet hizmetlerine erişmek isteyenlerin eğitimi, yeteneklerini geliştirmeye ve yeni sisteme adapte olabilmeleri ihtiyacı ve toplumda sosyo-ekonomik yönü fakir ve zengin insanlar arasındaki dijital uçurum, e-devletin mevcut sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır, 2015: 47). Tüm bu problemlere rağmen e-devletin kamu hizmet sunumunda ortaya koymaya çalıştığı, şeffaf, hesap verebilir, 7/24 hizmet erişimine imkan tanıyan, maliyetleri azaltan yapısı ve günümüzdeki kullanım hızı olumlu gelişmeler olarak kabul edilmektedir.

Kamu yönetiminde e-devlet uygulamaları, zaman kaybını, kâğıt israfını, önlerken kamuda hesap verebilirliği artırması klasik bürokratik sorunları azaltan bir etkidir. Ancak sistemden ve alt yapıdan kaynaklanan sıkıntılar başta olmak üzere, kullanıcıların tecrübesizliği ve ilgisizliği gibi sebeplerden dolayı amaçlanan

verim ve etkinliğin dışına çıkılmasına, yeni bürokratik yüklerin doğmasına neden olan problemlere de sebep olabilmektedir. Örneğin e-imza kullanan bir yöneticinin e-imza edinmesinden uygulama sürecine kadar geçen aşamada yaşayabileceklerini örneklemek mümkündür. Bu kişinin bilgisayarını açması, soketi yerleştirilmesi, sisteme girmesi, sistemin tanınması, sistemin kendini dakikalarca güncellemesi, çalışanın işi öğrenmesi gibi nedenlerden dolayı ilave bürokratik sorunlarla karşı karşıya kalılabilmektedir. Birde bazı e-izmalı metinlerin çıktı alınarak yeniden arşivlendiği düşünülürse sıkıntının boyutu daha rahat anlaşılacaktır.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımına paralel bir şekilde teknoloji ve haberleşme alanında yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm süreci kamu örgütlerini de yakından etkilemiştir. Bu kapsamda halkın yönetimden beklentilerinde meydana gelen değişikliklere cevap arayan kamu kurumları, daha şeffaf ve hesap verilebilir bir anlayışa ulaşma ihtiyacı hissetmiştir. Bu amaç doğrultusunda kamu kurumları tarafından yapılan her işlem kamu örgütlerinin müşterisi konumunda bulunan toplum tarafından daha çok sorgulanan bir duruma gelmiştir (Akçakaya, 2017: 671). Kamu bürokrasisi bu talebi karşılamak için kendine yeni kalkanlar edinmekte gecikmemiştir. Örneğin kurumlarda e-randevu sistemlerinin yaygınlaşması elektronik panolarda isim listeleriyle iş görülmesi, görünüşte şeffaflık ve hesap verebilirlik için oldukça olumlu bir uygulama iken sistemin başında yer alan çalışanların sistemi kullanım biçimleri, güncellenmeyen ekranlar, uygulamada hizmet almak için yine saatlerce kurumlarda zaman kaybeden vatandaşlarla ilgili örnekler çok fazladır.

Kamu kurumlarının ve çalışanlarının performansları akademik ve politik ortamlarda ve kamuoyu vicdanında sıkça sorgulanan konular arasındadır. Bu sorgulamalarda düşük performans, hizmetlerin toplumun bütün katmanlarına adil dağıtımında yaşanan sorunlar, klasik bürokratik hastalıkların hortlaması ve politik gücün kamu kaynaklarını özel çıkarlara dönük olarak kullanılmasına neden olmaktadır (Baştan ve Gökbunar, 2013: 75). Yeni kamu yönetimi anlayışında performans odaklı yönetimin, kamu kurumlarında etkinlik ve verimlilik artışı için önemli bir kazanım olduğundan bahsedilmektedir. Oysa uygulamaya bakıldığında kamu çalışanlarının, ölçümü zor olan performans kriterlerini sağlayabilmek için yeni bürokratik kalkanların ardına saklanmakta gecikmedikleri görülmektedir. Yöneticisine yakın olmaya çalışan, içerik yerine nicelik açısından rakamların

peşinde koşan çalışanlar ve bu duruma fırsat veren yapının desteğiyle yeni bürokratik hastalık kaynaklarının kaçınılmaz bir şekilde kamuda farklı şekillerde yeniden görülmesine sebep olmaktadır.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı kamu yönetimi alanında önemli bir dönüşüm ortaya çıkarmıştır. Bu dönüşüm sürecinde, devletin küçültülmesi ve etkinleştirilmesi, siyaset - yönetim dengesinin yeniden tesis edilmesi, merkezi yönetimlerin rolleri ve işlevlerinin, yerinden yönetim birimlerine aktarılması, yetki, görev ve kaynak alanında idari teşkilatın yeniden yapılanması, personel yönetimin gözden geçirilerek ücret sisteminde köktenci değişiklikler yapılmaya çalışılmaktadır (Çukurçayır ve Eşki, 2004: 89). Klasik bürokratik sorunlara çözüm olarak getirilmeye çalışılan bu düşüncelerin uygulanma sürecinde yine yeni bürokratik hastalıkların nüksettiğini görmek mümkündür. İdari anlamda küçülebilmek için yeni idarelerin kurulması, seçim dönemlerinde kadroların artırılması ve klasik bürokrasinin etkisinde kalan bürokratların kamuda hizmetlerde kaliteyi artırmaktan ziyade bütçe, personel sayısı, araç-gereç ve hizmet üniteleri bakımından sayıca büyüme eğiliminde oldukları görülmektedir (Eryılmaz, 2008: 249).

Yine başka bir bürokratik hastalığın geçmişten günümüze şekil değiştirmesine örnek kamu yönetiminde gizlilik ve şeffaflık ilkelerinin yeni kamu yönetiminin odağında bulunmasına rağmen uygulamada beklenen sonuçları yansıtmasını engelleyen duvarlarla karşılaşmasıdır. Kamu yönetiminde gizlilik ve sır kavramlarına verilen önem uygulamada beklenmedik gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Devlet güvenliği ve diplomasi, özel hayatın korunması, otorite kazanma eğilimi, yönetimde etkinlik ve tarafsızlık sağlama düşüncesi, kötü yönetim uygulamalarının üstünü örtme, memurların kendilerini denetim riskinden koruma eğilimleri arkasına gizlenen sır ve gizlilik ilkesi bir diğer sorun kaynağıdır (Gökçe ve Şahin, 2002: 12). Kamu yönetiminde hassasiyeti yüksek belirli alanlarda uygulanması kabul edilebilir bir durum gibi görülmekte birlikte gizliliğin sınırlarının somut olarak belirlenmesi önem arz etmektedir (Akçakaya, 2017: 686). Bir devlet bankasında müşterilerine sistem arızası var diyerek bilgisayar ekranında oyun oynayan memurun gizliliğiyle, 15 Temmuz Darbe Girişiminin arkasında kamunun kılcal bürokratik kanallarında yıllarca örgütlenen ve devleti çökertmek için fırsat kollayan hainlere kadar gizlilik ve sır kavramının derinlemesine gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte bu insanların sözde açık, şeffaf yarışma sınavlarını

kazanarak görünüşte hak edilerek bu kadroların doldurulduğu imajı verilmektedir. Oysa arka planda çok ciddi oyunların oynandığı zamanla ortaya çıkmaktadır.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla getirilen eleştirilerden bir diğeri de yılarca kamuda yönetilenlerin yönetimin dışında tutulması çabası, katılım kanallarının darlığı ve bürokratik kalkanların koruması eşliğinde bürokratların geçmişten itibaren süregelen alışkanlıklarını devam ettirerek değişime karşı çıkılması durumudur (Özer, 2000: 96). Kamu bürokrasisi kendi içerisinde değişime kapalı olması yanında değişime veya değiştirme girişimlerine de kapalı bir eğilim göstermektedir (Akçakaya, 2017: 686). Bu koruyucu bürokratik kalkan altında varlığını ve yerini güçlendiren bürokratların görünüşte değişim yanlısı olmalarına karşın uygulamada tam tersi bir eğilime sahip oldukları görülmektedir. Bürokratik vesayeti ortaya çıkaran bu yapılar adeta kendi kast sistemlerini oluşturarak egemenlik alanını genişletmektedirler (Gül ve Yılmaz, 2017: 79). Kamu örgütlerinde kurallara aşırı bağlılık, yönetimin işleyişini yavaşlatmakta, tembel yöneticilere mazeret kaynağı oluşturmakta ve yetkilerin kötüye kullanılmasına olanak sağlamaktadır (Yılmaz ve Kılavuz, 2002: 19). Aşırı kuralcı bir yönetim yapısı genellikle kanunların ayrıntılı olarak düzenlemesi ve yöneticilerin karşılaştıkları vakalarda inisiyatif kullanmamaları sonucunu doğurmaktadır (Akçakaya, 2017: 687).

Bir başka hastalık göstergesi kamu yönetiminde siyaset ve bürokrasinin geçmişten günümüze gelen ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bürokrasi ve siyasetin birbirinden ayrılması zor bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir (İzci ve Bozdoğan, 2016: 36). Siyasetin sınırları ile bürokrasinin sınırlarını nerede başladığını nerede bittiğini kestirmek bu nedenle güçtür. Siyasal sitemin bürokrasiye göre etkiye daha açık olduğu düşünülmektedir (Acar, 2002: 6). Kamuya yapılan atamalarda merkezi atamalar dışında, sözlü-mülakat sisteminin uygulanması, hem siyasal ve hem bürokratik kayırmaya oldukça elverişli bir zemin hazırlamaktadır (Tutum, 1976: 31). Atama ve terfi kriterlerinin saptanmasında önceki dönem uygulamalarından kaynaklanan adaletsizliklerin giderilmesinde yeni adaletsiz yöntemlerin kullanılması, adaletsizliğin adaletsizlikle düzeltilmeye çalışılması daha büyük adaletsizliklerin yaşanmasına neden olmaktadır. Yapılan faaliyetlerde kayırma ve torpilin olmadığı varsayılsa bile insan doğası gereği duygularından tamamen arınıp her zaman her koşulda rasyonel karar alamayacağı bir gerçektir.

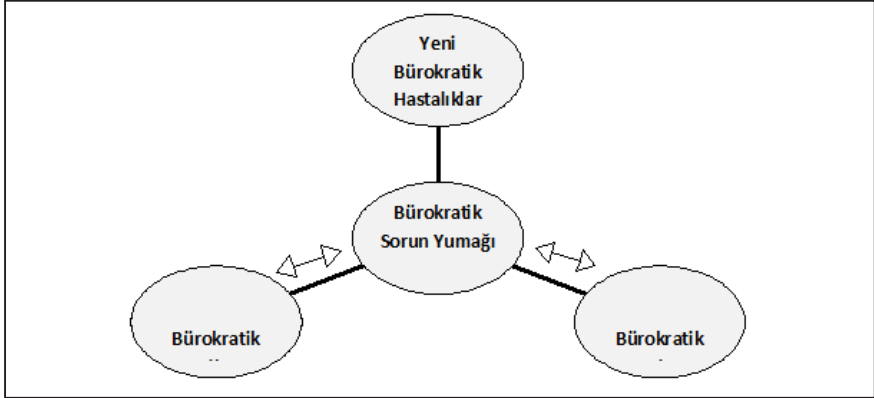
Dolayısıyla, bürokrasinin tarafsızlığı ancak kabul edilebilir kurallar ve benimsenmiş bir bürokratik kültürün yerleştirilmesiyle mümkün olabilir (İzci ve Bozdoğan, 2016: 43). Ancak uygulamada kuralların yapılacak işi gizlemek için paravan olarak öne sürüldüğüne yönelik çok sayıda örnek bulunmaktadır. Örneğin akademik bir ilan çıktığında kural olarak genel ve özel koşullar aranmaktadır. Ancak birçok kadro ilanı daha resmiyet kazanmadan kadro sahibine ait kriterlere göre belirlenmektedir. Yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla getirilmeye çalışılan açıklık ve genellik ilkesi için çıkarılan kuralların sadece bürokratik sorunları koruyucu bir kalkan olarak kullanılması oldukça acı bir durumdur.

Bürokrasinin işlevsel sorunları arasında sayılan “kuralcılık ve sorumluluktan kaçma”, “yönetimde siyasallaşma”, “aracılar yoluyla işlemleri yürütme” ve “yolsuzluk” gibi sorunlar bürokrasinin insan odaklı sorun kaynakları arasında sayılabilir (Akçakaya, 2017: 687). İnsan faktörünün bürokrasi içindeki konumu bürokratik sorun kılıcının ona verilmesine ve keyfi olarak bu kılıcı kullanabilmesine imkân sağlamaktadır. Kurum çalışanlarıyla vatandaş arasında iletişim kanallarını daraltan, mevcut kanallara giren araçlar, hatır gönül ve çıkar amaçlı faaliyetlerin varlığı, yeni sorunlar oluşturmaktadır (Yılmaz ve Kılavuz, 2002: 27). Kamu çalışanlarının maddi ve maddi olmayan çıkarlar için yetkisini kanuni düzenlemelere aykırı bir şekilde kötüye kullanmalarına imkân vermektedir (Berkman, 1983: 16). Bu ve benzeri durumlar kamu yönetiminin hantal, çağın ve özellikle de ekonomik hayatın gereklerine cevap veremeyen bir kimliğe büründüğü, halkta uyandırdığı güvenin azaldığı ve giderek toplumun üzerinde bir yük olarak görülmesine neden olan bir güven bunalımına yol açmaktadır (Ateş, 2001: 48). Yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla eleştirilen bu bürokratik sorunların şekil değiştirerek tekrar kamu yönetimini etkisi altına alması yeni kamu yönetimi yaklaşımının hedef ve amaçlarını ifade eden felsefesiyle ciddi bir tezat oluşturmaktadır.

Klasik bürokrasi yaklaşımından beslenerek günümüze uzanan “bürokratik sorun yumağı” adını verebileceğimiz bürokratik problemlerin günümüzde yeni yönetim yaklaşımları ile bir yandan etkisi azaltılırken bir yandan da yeni veya şekil değiştirmiş bir tarzda tekrar karşımıza çıkmasında iki noktanın önemle üzerinde durulması gerekmektedir. Bunlardan birincisini, bürokratik sorunların örgüt ve yapılardan kaynaklanan bir “bürokratik kalkan” olarak kullanıldığına yönelik örnekler oluşturmaktadır. İkincisini ise insan unsurundan kaynaklanan

kurumlarda görev alan özellikle üst düzey yöneticilerin bürokrasinin kendilerine verdiği yetkiyi, bir “bürokratik kılıç” olarak kötü niyetli olarak kullanmalarından kaynaklanan sorunlar oluşturmaktadır.

Şekil 2. Yeni Bürokratik Hastalıkların Görülme Şekli



Yeni kamu yönetimi yaklaşımına rağmen kamuda görülen bürokratik sorun yumağının genel çerçevesini çizen bu iki unsur yeni bürokratik hastalıkların temel sebebinin oluşturmaktadır. Bürokratik kalkan olarak adlandırılan mekanizma, arkasına sığınan kamu çalışanlarının düzenlerini bozmadığı, kendilerine zarar vermediği sürece sistemin olumsuz ve bozuk yönlerinin görmezden gelinmesine, kamu yönetimine yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla kazandırılmaya çalışılan tüm ilkelere sadece seyirci kalınmasına neden olan bir durum ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir hastalık kaynağı olan bürokrasi kılıcıyla, sistemden ziyade, bu kılıca sahip olan kişilerin kendilerine verilen yetkiyi kötüye kullanabilmelerine neden olan koşullar anlatılmak istenmektedir. Kişisel çıkarlar gereği kurum yöneticilerinin, önce kendi çıkarlarını düşünmeleri, bu çıkarları gerçekleştirmek için kamusal kaynakların, halkın ve çalışanların beklentilerinin göz ardı edilmesine, hatta olumsuz yönde etkilenmesine sebep olacak şekilde davranışlarda bulunmaları anlatılmak istenmektedir.

Yeni bürokratik hastalıklar olarak ifade edebileceğimiz bu durum karşısında yapılması gereken bazı önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Kuralların amaca uygun olması
- Rekabet ortamının güçlendirilmesi
- Kuralların amaca dönüştürülmemesi
- Her alanda eğitime önem verilmesi
- Başarının her zaman ödüllendirilmesi
- Performans sisteminin etkin işletilmesi
- E-devlet sisteminin sade ve basit olması
- İşlerin basitleştirilmesi ve sadeleştirilmesi
- İnsan kaynağının mesleki açıdan eğitilmesi
- Kurum içi ve dışı iletişimin güçlendirilmesi
- Denetim araçlarının şeffaf ve etkin işlemesi
- Kuralların yerine, işte içeriğin ön plana çıkarılması
- Teşvik ve ceza sisteminin açık ve uygulanabilir olması
- Denetim araçlarının halkı, örgütü ve uzmanları kapsamı
- Denetim faaliyetlerinin sonuçlarının kamuya açıklanması
- Kurumlarda örgütün önünde engel olan kişilerin ayıklanması
- Bürokratik işlemlerde sorumluluk alabilen çalışanlara yer verilmesi
- E-devlet uygulamalarına yönelik halkın güveninin ve desteğinin artırılması
- Bürokratik kuralların belirlenmesinde halkın etkin katılımının sağlanması
- E -devletin kullanımı ve yaygınlaştırılmasına yönelik alt yapının

güçlendirilmesi

• Bürokratların atama işlemlerinde gerçek anlamda liyakat ve kariyer ilkelerinin uygulanması

• Kamusal hizmetlerin büyük bir kısmının e-devlet üzerinden verilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi

• Aynı kamu kurumunda uzun zaman çalışanların farklı kurumlarda çalışmalarını sağlayarak makamlarının geçici olduğunun hissettirilmesi

• Çalışanların işe alınması ve terfisinde kişisel değerlendirmeyi etkileyen sözlü ve mülakatlar yerine genel ve işe uygun yazılı objektif araçlara yer verilmesi

Bu ve benzeri uygulamalarla yeni bürokratik sorunların önlenmesine katkıda bulunarak kamu yönetiminden beklenen etkinlik ve verimliliğin temin

edilmesi, halkın beklentilerinin karşılanması, bürokratik hastalıkların önüne geçilmesine destek sağlanabilir. Ancak unutulmaması gereken en büyük sorun kaynağının, insanın kendisi olduğu düşünüldüğünde bürokrasi ne kadar düzenli işlese işlesin insan unsurunun olduğu her örgütte bürokratik hastalıkların yeniden nüksetmemesi çok da mümkün görülmemektedir. Fakat alınabilecek tedbirlerle hastalıkların seyri azaltılabileceği gibi olumsuz etkilerinin de aşağı çekilmesi söz konusu olabilecektir.

SONUÇ

1980'ler kamu yönetiminin içine düştüğü bürokratik engellerin kırılmaya başladığı birtakım ilke ve modeller ile yönetimin etkin, verimli, tutumlu bir hâle dönüştüğü / dönüştürülmek istendiği yıllar olarak kabul görmektedir. Aynı döneme denk gelen yeni kamu yönetimi yaklaşımı bu dönüşümün özünü oluşturmaktadır. Kamu yönetiminin hantal, kapalı, gizli, verimsiz yapısının 80'ler itibarıyla şeffaf, rekabetçi, verimli, kaliteli bir yapıya dönüşmeye başlaması umut verici olmuştur. Ancak bürokrasinin kamu yönetimini içine alan doğası, çok geçmeden yeni yapılar içinde de kendini gizli ve açık bir şekilde yeniden inşa etmeye başlamıştır. Bu durum karşısında kamu yönetiminde şekil değiştiren bürokratik soruların dikkatli bir şekilde yeniden ele alınarak kamusal amaç ve hedeflerin en iyi şekilde gerçekleşmesinde üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmektedir.

Bürokratik hastalıkların şekil değiştirerek tekrar kamu yönetimini olumsuz yönde etkilemesinin önüne geçilmesi için birçok tarafa görevler düşmektedir. Bu konuda halkın bilinç düzeyinin artması / artırılması da önem arz etmektedir. Bu amaç kapsamında eğitim başta olmak üzere halkın yönetime katılım kanallarının genişletilmesi, yönetim ile halk arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, halkın yönetim üzerindeki denetimini etkinleştirecek politikalara ve yasal düzenlemelere daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

Kamu yönetiminin karşı karşıya kalacağı sorunların giderilmesinde kurum yönetiminin alacağı bir takım önlemlerle sorunların etki düzeyi azalabileceği gibi halkın kamu yönetimine olan desteği de bu yönde artabilecektir. Kamu yönetiminin, denetim kanallarını daha şeffaf ve işler hale getirmesi, yönetim kademesinde görev yapan bürokratların hukuki ve vicdani sorumluluk düzeylerinin artırılması, vatandaşların 7/24 hizmete ulaşabilecekleri güvenilir, etkin bir e-devlet

ağının varlığı, kamu çalışanlarının liyakat sahibi ve belli bir yeterliliğe ulaşmış kişiler arasından seçilmesi, halkın yönetime etkin katılımı, rekabet ortamının sağlanması, performansı temel alan bir yönetim yapısının temini gibi adımlar, bu kapsamda sorunların çözümü için ilk yapılması gerekenler arasında sayılabilir.

Kamu yönetimi ile vatandaşlar ve toplumun diğer kesimleri arasında sayılabilen sivil toplum kuruluşları, özel sektör örgütleri, sendikalar, dernekler, vakıflar vb. yapıların birlikte hareket etmesi, halkın beklentilerine daha iyi yanıt verebilen bir kamu yönetiminin inşası için gereklidir. Kamunun bir parçası olan bu unsurların beraber hareket ederek bürokratik sorunların üstesinden gelmesi hem devletin sunduğu, hem de vatandaşın aldığı hizmetlerin istenilen nitelikte olması açısından oldukça önemlidir.

Kamu yönetiminde beliren yeni bürokratik hastalıkların tedavisinden çok, hastalık kaynağı olan unsurlarla mücadele edilmesi, bu unsurların oluşumunun engellenmesi, zamanında ve yerinde tespit edilerek yok edilmeye çalışılması, yeni kamu yönetimi anlayışının kamu yönetimine kazandırmak istediği hedef ve ilkelerin gerçekleştirilmesi için elzem bir durumdur. Kamu yönetiminden beklenen etkinlik, verimlilik, tutumluluk, kaliteli hizmet, vatandaş memnuniyeti, vb. beklentilerin karşılanabilmesi için gerekli olan önlem ve tedbirlerin alınması ve bu amaç doğrultusunda gerekli olan hukuki ve idari düzenlemelerin hayata geçirilmesi şarttır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2002). "Yönetim Siyaset İlişkisinde Kamuda Personel Politikaları". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,7(5).
- Akçakaya, M. (2017). "Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar". İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 669-694.
- Arslan, N. T. (2010). "Klasik - Neo Klasik Dönüşüm Süreci: "Yeni Kamu Yönetimi". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(2).
- Aşgın, S. (2008). Stratejik Yönetim, İçişleri Bakanlığı, Yayın No: 649.
- Ateş, H. (2001). "İşletmeci, Girişimci ve Verimli Yeni Bir Kamu Yönetimi ve Devlet Anlayışına Doğru". İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 25(1).
- Aytaç, Ö. (2005). "Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri". Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,15(1), 249-278.
- Baştan, S., ve Gökbunar, R. (2013). "Kamu Hizmetlerinin Sunumunda E-Devletle İlgili Yeni Gelişmeler: Tümlleşik E-Devlet Sistemlerine Doğru". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1).
- Berkman, Ü. (1983). Azgelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet, TODAİE Yay., Ankara.
- Coşkun B. ve Asunakutlu T. (2001). "Max Weber ve Bürokrasi Teorisi", Türk İdare Dergisi, 73/432, 171-189.
- Çakır, C. (2015). E-Devlet Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Global Journal Of Economics And Business Studies, 37-48.
- Çukurçayır, M. A. ve Ekşi, H. (2004). "Kamu Hizmeti Sunumunda Yeni Yöntemler". Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (1-2), 88-109.
- Eren, V. (2003). "Kamu Yönetiminde Rekabet, Rekabetin Kurumsallaştırılması ve Rekabet Mekanizmaları", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 58-4.
- Ersoy, M. (2004). "Türkiye'de Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılmasına İlişkin Tasarı ve Taslakların Eleştirel Bir Değerlendirmesi". Yerel Yönetimler Dergisi, 9(1), 69-75

- Eryılmaz, B. (2012). Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Eryılmaz, B. (2008). Kamu Yönetimi, Okutman Yayınları, Ankara.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2002). “21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri”. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi, 2(3),1-27.
- Gül, I. ve Yılmaz, S. (2017). “Türkiye’de Bürokratik Elitizmi Anlamak, Pdy (Fetö) ve Yargı ilişkisi”.Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi, 9(33).
- İçişleri Bakanlığı 2008 Faaliyet Raporu, (2009), <http://www.strateji.gov.tr/faaliyet-raporlari>, Erişim Tarihi: 11.05.2017.
- İzci, F ve Bozdoğan, S. (2016), “Türk Kamu Yönetiminde Bir Problem Alanı Olarak Bürokrasi–Siyaset İlişkisi”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(34), 33-46.
- Karaman, Z. T. (2000). “Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler”. Türk İdare Dergisi, 72(426), 37-53.
- Özer, M. A. (2000). “Türkiye’de Kamu Bürokrasisi ve Yozlaşma” .Sayıştay Dergisi, 37(1),75-113.
- Öztekin, A. (2012). Yönetim Bilimi, Siyasal Kitapevi, 5. Baskı, Ankara.
- Peker K., F. Yörükoğlu ve Eryiğit, B. H. (2014). “Türk Demokrasisinin İnşasında Bürokrasinin Rolü”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 12(23), 165-188.
- Peter, L and Hull R. (1985). Peter İlkesi, (Çev. Melih Ölçer), 2. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Sevinç, İ., ve Şahin A., (2013). “Kamu Çalışanlarının E-Devlet Uygulamalarında Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik Karaman İlinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), 197-212.
- Şahin, A. (2008), Türk Kamu Yönetiminde Yapısal Dönüşüm ve E-Devlet, Birinci Basım, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Şahin, A., Bayrakçı, E., ve Göküş, M. (2014). Vatandaşların E-Devlet Uygulamalarına Yönelik Algısı”, Teoriden Uygulamaya E-Devlet, Editörler: Ali Şahin, Erhan Örselli

S59 Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şahin, A. ve Taşpınar, Y. (2014). Sayısal Uçurum”, Teoriden Uygulamaya E-Devlet, Editörler: Ali Şahin, Erhan Örselli S59 Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tortop, N., İsbir E. G., Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. A. (2012) Yönetim Bilimi, Nobel Yayınevi, 9. Baskı, Ankara.

Tutum, C. (1976). “Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık”, Amme İdaresi Dergisi, 9(4).

Yılmaz, A ve Klavuz R. (2002). “Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar”. C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2),17-31.

