

# TÜRK BELEDİYE SİSTEMİNDE PERSONELİN YÖNETİME KATILMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hasan Yaylı\*

## Özet

*Halkın güven ve desteğini sağlayarak, onların dilek ve önerilerine dayalı, katılımcı ve demokratik hizmet sunan yapılara dönüştürülen belediyeler, hem-şehirlilik bilincinin oluşmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunan, belde halkı içinde birliktelik, bütünlük, aidiyet ve dayanışma duygusunu geliştiren yapılar olarak karşımıza çıkmaktadırlar.*

*Demokrasi açısından önemli olduğu kadar, yerel hizmetlerde verimliliği ve etkinliği sağlamada da vazgeçilmez kurumlar olan belediyeler, kamu yönetiminde halkla en yakın ilişki içerisinde olan birimlerdir. Bunun doğal sonucu olarak yaşanan değişimlere ayak uydurabilmek ve halk memnuniyeti sağlayabilmek için belediyeler, halka sundukları hizmetlerde iyileştirme sağlayabilmek için stratejiler geliştirmeye başlamışlardır. Belediye hizmetlerinde en önemli noktalardan biri, bu hizmetlerin yerine getirilmesinde vatandaşların memnuniyetinin ne derece sağlanabildiğinin ölçülebilmesi ve düzeltici-önleyici faaliyetler geliştirilerek, vatandaş odaklı bir hizmet sunumu gerçekleştirilebilmesidir. Vatandaş odaklı hizmet sunumunun sağlanabilmesinin temel yolu da halkın karar alma süreçlerindeki etkinliğini pekiştirmekten geçmekte, bu da katılım yoluyla sağlanmaktadır. Diğer taraftan karar süreçlerine çalışan katılımının sağlanması da yönetime katılmanın bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Karar süreçlerine çalışanların aktif katılımının sağlanması ile personelin güdülenmesi, kararın kalitesinin iyileştirilmesi, kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesi, verimliliğin artması, personel devir hızının azalması, çatışma ve sürtüşmelerin önlenmesi sağlanır.*

*Türk belediye sisteminin halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esnekliği ölçme bağlamında yapılmış olan bu araştırma Türkiye'deki il belediyelerinde yapılmıştır. Araştırma da 81 il belediyesinden 16 büyükşehir belediyesi çıkarılmış ve ana kütle 65 il belediyesi olarak alınmıştır. Örneklem belirlenirken bu 65 il belediyesinden 20 il belediyesi tesadüfi olarak seçilerek araştırma buralarda uygulanmıştır. Örneklem birimlerinden toplam 450 çalışan ile anket yapılmış ve geçerli 378 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin pilot uygulaması Kırıkkale belediyesinde toplam 50 çalışan üzerinde yapılmış ve anket formunda gerekli düzenlemeler yapılarak anket tamamlanmıştır.*

*Anahtar kelimeler; belediye, yönetime katılma, halk katılımı, cinsiyet katılma ilişkisi*

## Abstract

*Municipalities, that had been transformed into formations that serve democratic and participatory services which relied on desires and proposals of*

---

\* Yrd. Doç. Dr. Kırıkkale Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

*public by taking their trust and support, contribute to creation and flourishing of consciousness of townsmanship and also enhance sense of solidarity, integrity, belonging and cooperation among members of the town.*

*Municipalities, as the closest service units to the public in terms of public administration, are the essential not only in terms of democracy but also for providing effectiveness and efficiency of local services. As a natural consequence, with aim of keeping pace with current developments to satisfy public needs, municipalities have begun to develop strategies for betterment of their services.*

*One of the most crucial points in terms of municipality services is measuring of the level of public's satisfaction in process of service providing and in that respect initiation of regulative and preventive practices to provide citizen-oriented services. The basic mechanism for sustaining the citizen oriented service rendering can be possible by strengthening the efficiency of public participation in decision making processes.*

*On the other hand, ensuring the participation to decision making processes is also another dimension of the codetermination. By assuring of the active participation of the personnel to the decision making processes while motivation of the personnel, betterment of the decision's quality, balancing of the personal aims with the aims of the organization, improvement of the productivity can be actualized, it also prevents diminishing of employee turnover rates together with clashes and conflicts.*

*This research, that aims to analyze the elasticity concerning the public participation and personnel participation in Turkish Municipal system, initiated in provincial municipalities of Turkey. In this research, 16 metropolitan municipalities are not put under consideration and 65 provincial municipalities are taken into account as main subject. In determination of the sample, random selection is applied for 65 provincial municipalities and 20 of them are selected. Within these sample units, 450 personnel has been involved into survey and 378 valid survey are considered for evaluation. The pilot scheme of surveys are conducted on 50 personnel of Kırıkkale Municipality and in line with its results, necessary arrangements have been applied for finalization of the survey.*

**Key Words:** *Municipality, codetermination, public participation, the relationship between gender and participation.*

## **Giriş**

Belediyeler; yöre halkının ihtiyaçlarını etkin bir biçimde karşılamak üzere, yerel topluluğa kamu hizmeti sağlayan ve yerel halkın kendi seçtiği organlarca yönetilen; yönetsel, siyasal ve toplumsal kurumlardır (Tortop, 1994:34-35). Varlık nedenleri, halkın güven ve desteğini sağlayarak, katılımcı, demokratik, halkın dilek, istek ve önerilerine dayalı hizmet sunmaktır. Belediyeler sorumluluk alanları içinde yerel halkın taleplerini karşılama ve yerel halka sunduğu hizmetlerde etkinliği yakalayabilme misyonuna sahip kurumlardır. Küreselleşme süreciyle beraber yaşanan değişim belediyelere de sirayet etmekte (Karaman,2000:42), verimlilik, şeffaflık ve katılım ilkeleri üzerine oturmuş olan 21. yüzyılın yönetim felsefesine paralel olarak, belediyelerin yapılarında da değişimler gözlenmektedir.

Günümüz koşullarının gerektirdiği kent yaşamını kolaylaştıran planlı ve programlı faaliyetlerin yürütülmesinde belediyelere büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir( Henden, 2005).

Halkın güven ve desteğini sağlayarak, onların dilek ve önerilerine dayalı, katılımcı ve demokratik hizmet sunan yapılara dönüştürülen Belediyeler artık aktif yurttaşlığı geliştiren, yerel temsili ve katılımı sağlayan( Çitci, 1996:5), yerel kimliğin oluşmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunan, yerel topluluk içinde birliktelik, bütünlük, aidiyet ve dayanışma duygusunu geliştiren yapılar olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Demokrasi açısından önemli olduğu kadar, yerel hizmetlerde verimliliği ve etkinliği sağlamada da vazgeçilmez kurumlar olan belediyeler (Eryılmaz, 2005; 121), kamu yönetiminde halkla en yakın ilişki içerisinde olan birimlerdir. Bunun doğal sonucu olarak yaşanan değişimlere ayak uydurabilmek ve halk memnuniyeti sağlayabilmek için belediyeler halka sundukları hizmetlerde iyileştirme sağlayabilmek için stratejiler geliştirmeye başlamışlardır. Yerel yönetim hizmetlerinde en önemli noktalardan biri, bu hizmetlerin yerine getirilmesinde vatandaşların memnuniyetinin ne derece sağlanabildiğinin ölçülebilmesi ve düzeltici-önleyici faaliyetler geliştirilerek, vatandaş odaklı bir hizmet sunumu gerçekleştirilebilmesidir. Vatandaş odaklı hizmet sunumunun sağlanabilmesinin temel yolu da halkın karar alma süreçlerindeki etkinliğini pekiştirmekten geçmekte, bu da katılım yoluyla sağlanmaktadır.

Katılım, bireyi sadece vatandaş değil; aynı zamanda onu yönetimin politikalarının belirlenmesinde söz sahibi olan paydaş konumuna getirmektedir. Birey sade bir vatandaş olmanın haricinde kararların hazırlanmasında da sözü geçen bir paydaş olarak nitelenmektedir. Katılımcılık demokrasinin ve kalkınmanın temel ölçütlerinden biri konumundadır. Katılımcılık, vatandaşa sunulan hizmetlerin ve uzun vadede kullanımı için hayata geçirilen yatırımların hayata geçirilmesinden önce yapılan hazırlıklarda uygulama aşamasında bilgilendirilmeleri ve karar sürecine katılımlarını ifade etmektedir. Katılımcılık, karar alma mekanizmalarında vatandaşın bulunup bulunmadığı ile alakalıdır. Alınan kararların etki alanında yer alan tüm bireylerin karar alma mekanizmalarında hakkı bulanmaktadır (Ergün, 2006: 70).

Bu açıdan Yerel Yönetimlerin özü niteliğini taşıyan belediyeler, gerek sosyal yaşantı ve duyarlılık açısından, gerek ulusal düzeyde siyasal sisteme aktif veya pasif olarak katılma yönünde oldukça önemli yapılar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Ancak belediyelerin etkili bir katılımlı yönetimi sağlayabilmesi ve sundukları hizmetlerde etkinliği sağlayabilmesi kısacası başarıyı yakalayabilmesi için her şeyden önce belediye personelinin yönetime katılımı gerekmektedir.

Yönetime katılma, sınırları özel mülkiyetle çizilmiş bir alanda ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin artırılması amacıyla; çalışanlarla yöneticilerin işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizma (Fişek, 1977:45) olarak tanımlanabildiği gibi, daha esnek ve kapsamlı bir tanıma göre yönetime

katılma; bir örgütte çalışanların temsilcileri aracılığı ile o örgütte alınan tüm kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmaları (Dicle, 1980:11) şeklinde de tanımlanabilmektedir.

Yönetime katılma temel olarak güç dengesinin kurulması ile sağlanmalıdır. Güç üst düzeyde ve dar bir çerçevede toplanırsa katılımdan söz etmek anlamsız olacaktır. Eğer güç örgüt bünyesinde çeşitli düzeylere yayılırsa yönetimin katılımcı olduğundan söz edilebilir. Çalışanların yönetim sürecini etkileyip değiştirebilecek nitelikte olmayan, göstermelik söz ya da oy haklarının olması onların gerçek manada yönetime katıldıklarını göstermez. Alt, orta ve üst kademede görevli bütün çalışanları yönetim sürecinde etkin kılan bir katılma, gerçek anlamda bir yönetime katılım olacaktır.

Günümüzde insanlar, hangi tip örgütte çalışırsa çalışsın, sıradan bir çalışan olmak yerine, buldukları örgütün yönetimine katılmak istemektedirler. İnsanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararın alınmasında aktif olarak rol alıp, düşüncelerini dile getirmek, dolayısıyla sonuçlarda etkili olmak istemektedirler (Akçakaya,2010:152).

Yönetime katılım ile personelin yabancılaşmasını önlemek, personelin vakar ve haysiyetini korumak, kişiliğini güçlendirmek, menfaatlerini korumak, insan gücünü daha verimli kullanmak, örgütte demokrasiyi gerçekleştirmek gibi birçok amacı yerine getirmek beklenmektedir. Örgütte çalışanların karar alma sürecine aktif olarak katılımı motivasyonel bir etki gösterir ve böylece personel örgütü sahiplenerek daha fazla çalışma gereğini duyar.

Örgütler açısından katılımcı yönetim, yönetim ile personel arasında daha iyi ve etkili ilişkilerin kurulmasına ve personelin yönetime katılmasına olanak veren, böylelikle iş tatminini arttıran ve personelin inisiyatiflerini geliştiren bir yönetim anlayışı olarak değerlendirilmektedir (Oral,2005:180).

Yönetime katılmanın başlıca iki türü vardır (Mihçioğlu, 1983:115). Birincisi; çalışanların, hukuki statüleri ya da örgüt hiyerarşisi içindeki yerleri ne olursa olsun, söz konusu örgüt ister özel kesimde ister kamu kesiminde bulunsun, ister bir mal ya da hizmet üretimiyle uğraşsın, ister kazanç amacı gütsün ister gütmesin, çalıştıkları örgütlerin yönetimine katılmaları, ikincisi ise; çalışanların, yönetime üyesi oldukları örgütler, özellikle sendikalar ya da seçtikleri temsilciler aracılığıyla katılmalarıdır. (Mihçioğlu,1983: 117)

Yönetime katılmanın faydaları Mihçioğlu tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir( Mihçioğlu, 1983:116):

- Kararlara katılan, onlara kendinden bir şeyler veren kişi, bu kararları daha iyi benimser, gerçekleştirilmeleri için daha içten, daha çok çaba gösterir.
- Topluca alınan katılmalı kararlar, belirli yöneticilerce alınan kararlardan daha üstündür.

- Karara katılan çalışanlar, kararın dayandığı gerekçeleri daha iyi anladıkları için onları uygularken daha bilinçli davranırlar. Uygulama güçlüklerinden bir bölümü böylece giderilmiş olur.
- Katılma, çalışanların saygınlık, güvenlik, yaratıcı gücünü ortaya koyma gibi temel gereksinmelerini karşılar, onların girişim güçlerini, tüm olarak kişiliklerini geliştirir.
- Gerçekleştirilecek amaçların birlikte belirlendiği yerlerde, işveren-işçi, çalıştırıcı-çalışan çatışmalarının kaynağı olan birbirine karşıt amaçların yerini ortak amaçlar almış olur.
- Yönetime katılma düzenlerinin uygulandığı hemen her yerde maliyetin düştüğü, savurganlığın önlendiği, üretimin arttığı, üretim kalitesinin yükseldiği görülmüştür

Halka en yakın birimler olan belediyelerin etkili bir yönetime katılma faaliyetini gerçekleştirebilmesi için sundukları hizmetler ve çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda, insan kaynaklarını geliştirme ve zenginleştirme konuları üzerinde odaklanmaları gerekmektedir(Esen, 2008) Bunun için, personelin kariyerini geliştirmek ve motivasyonunu sağlamak, iş ortamlarını düzenlemek ve personelin yönetim tarzı konusundaki düşünceleri üzerinde çalışma yapmaları gerekmektedir. Belediyeler sosyal, ekonomik ve siyasal şartlara en çok açık olan örgütlerdir. Seçimle işbaşına gelen başkan ve meclis üyeleri, belediyelere farklı davranış ve misyon getirmektedirler. Böylece belediyelerde diğer kamu örgütlerinden farklı bir iklim oluşmaktadır. Oluşan bu örgüt iklimi, belediyeleri, iletişimi kolaylaştıran, personel tatminini sağlayan, verimliliği artıran, halkla ilişkileri geliştiren bir yapıya kavuşturmalıdır( Saran,1996:17).

#### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma Türk Belediye sisteminde personel katılımının değişkenlerini ve önemini ortaya çıkarmaya yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada belediye personelinin yönetsel süreçlere ve kararlara katılım algısı ve yine personelin belediyelerdeki halk katılımına ilişkin değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılım ile ilgili yapılan çalışmaların son zamanlarda yoğun olduğu görülmektedir. Ancak bizim araştırmamızın bu araştırmalardan farkı, özellikle belediyelerde bir iç müşteri olan çalışanların süreçlere ve kararlara katılımını tespit etmeye çalışmış olmasıdır.

#### **Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem**

Türk Belediye sisteminin halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esnekliği ölçme bağlamında yapılmış olan bu araştırma Türkiye'deki il belediyelerinde yapılmıştır. Araştırmada 81 il belediyesinden 16 büyükşehir belediyesi çıkarılmış ve ana kütle 65 il belediyesi olarak alınmıştır. Örneklem belirlenirken bu 65 il belediyesinden 20 il belediyesi tesadüfi olarak seçilerek araştırma buralarda uygulanmıştır. Bu iller Kırıkkale, Amasya,

Niğde, Rize, Çorum, Çankırı, Kastamonu, Manisa, Aydın, Bartın, Balıkesir, Çanakkale, Trabzon, Ordu, Bitlis, Kars, Çankırı, Kırşehir, Burdur, Malatya'dır. Araştırmada ana kütlelin çok büyük ve ulaşılmasının imkânsız olması örneklem kullanmayı zorunlu kılmıştır. Araştırmanın evrenini toplam 10.088 sayıda belediyede memur olarak çalışan personel oluşturmaktadır (İçişleri Bakanlığı,2011:62). Örneklem ise bu evreni %95 güven aralığı ve %5 hata payında 378 kişinin temsil ettiği bir kitleden oluşmaktadır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Örneklem birimlerinden toplam 450 çalışan ile anket yapılmış ve geçerli 378 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Anketlerin pilot uygulaması Kasım 2011 tarihinde Kırıkkale belediyesinde toplam 50 çalışan üzerinde yapılmış ve anket formunda gerekli düzenlemeler yapılarak anket tamamlanmıştır.

Araştırmada belediye personelinin katılıma ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olarak faktör analizi uygulanmış, daha sonra ise bu faktör gruplarının yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerde anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik testlerle ölçülmüştür. Araştırmada oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H1: Eğitim düzeyi belediyelerde personel katılımına ilişkin algıda anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Yaş değişkeni belediyelerde personel katılımına ilişkin algıda anlamlı farklılık göstermektedir

H3: Çalışma yılı değişkeni belediyelerde personel katılımına ilişkin algıda anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Cinsiyet değişkeni belediyelerde personel katılımına ilişkin algıda anlamlı farklılık göstermektedir.

## Araştırma Bulguları

### 1.Faktör Analizi Sonuçları

**Tablo 1: Faktör Analizi Yapılabilirlik KMO Testi**

KMO.		,805
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2811,155
	df	231
	p	,000

Tablo 2: Faktör Analizi

Değişkenler	Faktör Yükleri	Öz değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %
<b>Faktör 1: Personelin STK ve kurumların katılımına ilişkin görüşleri</b>		6,841	31,098	31,098
-özel sektör ile işbirliği	,771			
-sivil toplum kuruluşları ile işbirliği	,767			
-Kent konseyinde alınan kararlar uygulanıyor	,734			
-Kent konseyleri demokratik katılım için önemli	,721			
<b>Faktör 2: Personelin yönetime katılmaya ilişkin görüşleri</b>		1,987	9,032	40,130
-üstlerle kolay görüşebiliyorum	,772			
-bilgilere her zaman ulaşabiliyorum	,719			
-bana her zaman değer veriliyor	,684			
-mesleki gelişimimiz destekleniyor	,552			
-bizden gelen taleplere duyarlı davranılıyor	,550			
-yeteri kadar şeffaf yönetim var	,519			
<b>Faktör 3:Personelin kararlarda görüşlerinin alınıp alınmamasına ilişkin görüşleri</b>		1,537	6,987	47,117
-kararlar alınırken alt kademe çalışanların görüşleri dikkate alınıyor	,809			
-düşüncelerimiz uygulamalara yansıtılıyor	,729			
-belediye iç işleri yeteri kadar demokratik	,686			

<b>Faktör 4:Halkın yönetime katılımının değerlendirilmesi</b>		1,482	6,735	53,852
-vatandaşların görüşlerine her zaman başvuruluyor	,716			
-vatandaşların farklı tercihlerine saygı duyuyor	,677			
-vatandaşların görüşlerini değerlendiriyor	,616			
-yetki ve sorumluluklarda adalet gözetilmez	-,604			
<b>Faktör 5: Personelin denetime ilişkin görüşleri</b>		1,224	5,563	59,415
-astlarımla ilgili hatalarda hukuki gerekeni yapıyorum	,732			
-işlerimiz etkin bir şekilde denetleniyor	,693			
-üstlerimin emirlerini hukuki açıdan sorgularım	,581			
<b>Faktör 6: Personelin çalışma esnekliğine ilişkin görüşleri</b>		1,136	5,164	64,579
-görevimde insiyatif kullanabiliyorum	,887			
-yönetim bizi dinleyerek sorunlara çözüm bulur	,656			
<b>Tüm Alfa</b>				<b>,868</b>
<b>KMO=,</b>				<b>,805</b>

Uygulanmış olan anket formunda likert tipi ölçek kullanılmış ve uygulanan varimaxrotation'lu faktör analizinde ölçeğimizin güvenilirliği alpha .86,6 olarak çıkmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayısı sosyal bilimlerdeki araştırmalar için makul görülen seviyenin üzerinde bulunmaktadır. Ölçeğimiz toplamda Altı faktörden oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan altı faktör toplam varyansın %64,579 unu açıklamaktadır. Birinci faktör tek başına toplam varyansın %31,09'unu açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan saha araştırmalarında çok faktörlü ölçümlerde toplam varyansın %60'ının (Özdeğer minimum "1" olması koşulu ile) açıklanmış olması ölçeğin yapısal olarak geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.



**2.Faktör Analizi ve demografik değişkenler karşılaştırması sonuçları**

Tablo 3: Eğitim durumu ve belediyelerde personel katılımı algısı karşılaştırması								
		N	M	S. D.		DF	F	P
Faktör 1	İlköğretim	22	3,0682	,89370				
	Lise	120	3,2250	,82465	BG	4	,445	,776
	Önlisans	88	3,1477	,81176	WG	333		
	Lisans	94	3,0957	,71383				
	Lisansüstü	14	3,1429	,33561				
	Toplam	338	3,1553	,77989				
Faktör 2	İlköğretim	20	3,5000	,70917				
	Lise	118	3,2655	,76616	BG	4	4,065	,003
	Önlisans	84	3,2143	,68380	WG	325		
	Lisans	94	3,0603	,90823				
	Lisansüstü	14	2,5476	,63188				
	Toplam	330	3,1778	,79685				
Faktör 3	İlköğretim	22	3,1212	,88817				
	Lise	132	2,9545	,96043	BG	4	6,347	,000
	Önlisans	90	2,8074	,84057	WG	351		
	Lisans	98	2,6735	1,00512				
	Lisansüstü	14	1,7619	,73297				
	Toplam	356	2,8034	,96026				
Faktör 4	İlköğretim	18	2,9444	,57876				
	Lise	122	3,1352	,66738	BG	4	2,291	,060
	Önlisans	80	2,9938	,59928	WG	321		
	Lisans	92	2,9293	,60598				
	Lisansüstü	14	3,3214	,75593				
	Toplam	326	3,0399	,63846				
Faktör 5	İlköğretim	22	3,2727	1,00599				
	Lise	124	3,1290	,88008	BG	4	3,333	,011
	Önlisans	88	3,2121	,74994	WG	335		
	Lisans	92	3,3986	,73503				
	Lisansüstü	14	3,8571	1,02711				
	Toplam	340	3,2627	,83687				
Faktör 6	İlköğretim	22	2,6818	,88028				
	Lise	130	2,9846	,95629	BG	4	4,118	,003

Önlisans	90	2,8111	,90745	WG	347	
Lisans	96	2,7188	,97282			
Lisansüstü	14	2,0000	,55470			
Toplam	352	2,8097	,94845			

**Kısaltmalar:** N Sayı, M Ortalama, SD Standart Sapma,DF Serbestlik Derecesi, P Anlamlılık Düzeyi, F F Değeri, BG Gruplar Arası, WG Grup İçi **Hiç Katılmıyorum** (1,00-1,80), **Katılmıyorum** (1,81-2,60), **Kararsızım-Orta** (2,61-3,40), **Katılıyorum** (3,41-4,20), **Tamamen Katılıyorum** (4,21-5,00).

**Faktör 1: Personelin STK ve kurumların katılımına ilişkin görüşleri**  
**Faktör 2: Personelin yönetime katılmaya ilişkin görüşleri**  
**Faktör 3: Personelin kararlarda görüşlerinin alınıp alınmamasına ilişkin görüşleri**  
**Faktör 4: Halkın yönetime katılımının değerlendirilmesi**  
**Faktör 5: Personelin denetime ilişkin görüşleri**  
**Faktör 6: Personelin çalışma esnekliğine ilişkin görüşleri**

Türkiye’de belediye sisteminde esnekliğin eğitim ile ilişkisinin belirlenmesi bağlamında ölçekteki faktörlerle eğitim ilişkileri “f” değeri temel alınan anavo test yöntemi ile değerlendirilmiştir. Öncelikle Birinci faktörümüz ile eğitim arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır (F=,445; p>0,05). Diğer taraftan bu faktöre en fazla puanlama lise düzeyinde eğitime sahip olanlar tarafından yapılmışken en az puanlama ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanlar tarafından yapılmıştır. Öte yandan eğitim durumu açısından faktör 4 ile de anlamlı bir ilişki yapılmış olan testte bulunmamıştır (F=2,291; p>0,05). Dolayısıyla görüşülenlerin eğitim durumu faktör 4’ü oluşturan önermelere yapılan puanlamada belirleyici değildir.

Faktör 2 ile eğitim durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır (F=4,063; p<0,05). Dolayısıyla eğitim durumu faktör 2 açısından belediyelerde esnekliği etkilemektedir. Diğer taraftan faktör 2’ye eğitim durumuna göre yapılmış olan puanlamalar ters bir orantı sergilemektedir. Bu bağlamda eğitim durumu düştükçe yapılmış olan ortalama puanlar yükselmektedir.

Halk katılımı ve personel katılımı konusunda esneklik bağlamında eğitim durumu ile faktör 3 arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (F=6,347; p<0,05). Dolayısıyla eğitim faktör 3’ü doğrudan etkilemektedir. Bu faktörü oluşturan önermelere lisansüstü eğitime sahip olan personel kesinlikle katılmama düzeyinde puanlama yaparlarken (m:1,76), ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olan personel ise orta düzeyde (m:3,12) puanlamada bulunmuşlardır. Böylece eğitim düzeyinin yükselmesi negatif yönlü bir puanlamaya sebebiyet verirken eğitim düzeyinin düşük olması ise pozitif yönlü puanlama yapılmasına sebebiyet vermektedir.

Örneklem grup içerisinde bulunan belediye personelinin eğitim durumu faktör 5'i oluşturan önermelere yapılmış olan puanlamayı anlamlı bir biçimde etkilemektedir ( $F=3,333$ ;  $p<0,05$ ). Özellikle bu faktörümüzü oluşturan önermelere eğitim seviyesi lisansüstü düzeyde olan görüşülenler katılım düzeyinde puanlamada bulunurken ( $m:3,85$ ) eğitim düzeyi ilköğretim ve lise düzeyinde bulunan görüşülenler orta-kararsız düzeyinde puanlamada bulunmuşlardır. Ortaya çıkan bu değerler bize faktör 5'in eğitim düzeyi bağlamında halk katılımı ve personel katılımı konusunda belediyelerde esnekliği etkilediğini göstermektedir.

Görüşülenlerin eğitim durumları ile inisiyatif kullanma faktörünü (Faktör 6) önermelere verilen puanlamalar dikkate alındığında eğitim durumunun, halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnek açısından inisiyatif kullanmayı anlamlı bir biçimde etkilediği ortaya çıkmıştır ( $F=4,118$ ;  $p<0,05$ ). Eğitim durumuna göre inisiyatif kullanımı faktörünü oluşturan önermelere verilen puanlar incelendiğinde inisiyatif kullanımının en fazla lise düzeyinde eğitime ( $m:2,98$ ) sahip çalışanlarda olduğu tespit edilirken en az inisiyatif kullanımı ise lisansüstü eğitime sahip olan insanlarda bulunmaktadır ( $m:2,00$ ). Buna göre H1 hipotezi faktör 1 dışındakilerde kabul edildiği için kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4: Yaş durumu ve belediyelerde personel katılımı algısı karşılaştırması								
		N	M	S. D.		DF	F	P
Faktör 1	18-25	34	3,3824	,68599				
	26-33	66	2,9394	,81814	BG	4	3,007	,019
	34-41	70	3,3357	,70439	WG	235		
	42-49	58	3,1379	,72422				
	50- +	12	3,1250	1,14564				
	Toplam	240	3,1750	,77797				
Faktör 2	18-25	36	3,3704	,69820				
	26-33	66	3,0354	,80676	BG	4	4,731	,001
	34-41	70	3,4095	,66102	WG	237		
	42-49	58	2,9253	,89463				
	50- +	12	3,5000	,79137				
	Toplam	242	3,1901	,79773				
Faktör 3	18-25	38	2,8596	1,03579				
	26-33	66	2,6768	,74184	BG	4	4,257	,002
	34-41	72	3,1944	,89992	WG	251		
	42-49	68	2,6275	1,02300				
	50- +	12	3,1111	1,11313				
	Toplam	256	2,8568	,95263				

Faktör 4	18-25	36	3,2222	,70147				
	26-33	64	3,0313	,62281	BG	4	1,164	,327
	34-41	68	3,1471	,65824	WG	233		
	42-49	60	2,9833	,62752				
	50- +	10	2,9500	,45338				
	Toplam	238	3,0777	,64201				
Faktör 5	18-25	36	3,4444	,77254				
	26-33	66	3,0202	,83077	BG	4	3,176	,014
	34-41	68	3,4314	,83270	WG	243		
	42-49	66	3,4141	,78023				
	50- +	12	3,5556	,105728				
	Toplam	248	3,3253	,83606				
Faktör 6	18-25	36	3,0833	,77919				
	26-33	66	2,5909	,79860	BG	4	1,993	,096
	34-41	74	2,7973	,94695	WG	247		
	42-49	64	2,7500	,100000				
	50- +	12	3,0000	,67420				
	Toplam	252	2,7817	,89820				
<b>Kısaltmalar:</b> N Sayı, M Ortalama, SD Standart Sapma,DF Serbestlik Derecesi, P Anlamlılık Düzeyi, F F Değeri, BG Gruplar Arası, WG Grup İçi <b>Hiç Katılmıyorum</b> (1,00-1,80), <b>Katılmıyorum</b> (1,81-2,60), <b>Kararsızım-Orta</b> (2,61-3,40), <b>Katılıyorum</b> (3,41-4,20), <b>Tamamen Katılıyorum</b> (4,21-5,00).								
<b>Faktör 1: Personelin STK ve kurumların katılımına ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 2: Personelin yönetime katılmaya ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 3:Personelin kararlarda görüşlerinin alınıp alınmamasına ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 4:Halkın yönetime katılımının değerlendirilmesi</b>								
<b>Faktör 5: Personelin denetime ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 6: Personelin çalışma esnekliğine ilişkin görüşleri</b>								

Görüşülenlerin yaş durumları ile halk katılımı ve personel katılımında esneklik ilişkisi ölçeğimiz içinde belirmiş olan faktörler aracılığı ile analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeğimiz içerisinde bulunan inisiyatif kullanma faktörü ve vatandaş katılımı faktörü görüşülenlerin yaşları bağlamında anlamlı bir biçimde halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliği etkilemektedir. Dolayısıyla belirtilen faktörle açısından görüşülenlerin yaşları, araştırılan konu bağlamında belirleyici bir rol oynamamaktadır.

Ölçeğimizi içerisindeki faktörlerden sivil toplum faktörünü oluşturan önermelere yaş gruplarına göre verilen puanlamalarda halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esneklik açısından anlamlı bir farklılaşma

istatistiksel olarak bulunmaktadır ( $F=3,007$ ;  $p<0,05$ ). Dolayısıyla yaş grupları veya belediye çalışanların hangi yaş grubunda olduğu halk katılımı ve personel katılımı konusunda esneklik açısından sivil toplum faktörü çerçevesinde önem arz etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde en fazla 18-25 yaş grubunda bulunan çalışanlar sivil toplum faktörünü oluşturan önermelere puanlama yapmışlardır ( $m:3,38$ ).

Örgüt içi katılım faktörü yaş grupları bağlamında halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esnekliği anlamlı bir biçimde etkilemektedir ( $F=4,731$ ;  $p<0,05$ ). Örgüt içi katılım faktörü içsel olarak değerlendirildiğinde, 18-25 yaş grubunda bu faktörün etkisinin arttığı sonraki yaş grubu olan 26-33 yaşlarında bu faktörün etkisinde bir düşüş yaşandığı ve yine 34-41 yaş grubunda yeniden bir artışın olduğu ve 42-49 yaşlarında ise bu faktörün etkisinin oldukça düştüğü ve 50 üzerine doğru yeniden bu faktörün halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esnekliği belirleme gücünün arttığı gözlemlenmiştir.

Halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliğin alt üst ilişkileri faktörü açısından görüşülenlerin hangi yaş grubunda olduğu önem arz etmektedir ( $F=4,257$ ;  $p<0,05$ ). Özellikle 26-33 yaş grubu ile 42-49 yaş gruplarında bulunan görüşülenler alt üst ilişkisi faktörünü oluşturan önermelere diğer yaş gruplarına nazaran daha düşük oranda puanlamada bulunmuşlardır.

Ölçeğimiz içerisindeki denetim faktörünü oluşturan önermelere yaş gruplarına göre yapılmış olan puanlamalar, yaş grupları esas alındığında denetim faktörünün halk katılımı ve personel katılımı konusundaki esnekliği anlamlı bir biçimde etkilediği ortaya çıkmıştır ( $F=3,176$ ;  $p<0,05$ ). Denetim faktörünü oluşturan önermelere 50 yaş ve üzerinde bulunan belediye personeli diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir ortalama puanlama yapmışlardır. Buna göre H2 kısmen kabul edilmiştir.

<b>Tablo5: Çalışma süresi ve belediyelerde personel katılımı algısı karşılaştırması</b>								
		N	M	S. D.		DF	F	P
Faktör 1	0-5 Yıl	98	3,1480	,62573				
	6-11 Yıl	50	3,0200	,70682	BG	4	,897	,466
	12-17 Yıl	76	3,1776	,83448	WG	271		
	18-23 Yıl	34	2,9706	,76318				
	24- +	18	3,2778	1,08088				
	Toplam	276	3,1196	,75270				
Faktör 2	0-5 Yıl	96	3,2326	,73647				
	6-11 Yıl	48	3,1111	,85007	BG	4	1,425	,226

	12-17 Yıl	72	3,2824	,71516	WG	263		
	18-23 Yıl	34	2,9314	,91206				
	24- +	18	3,0556	1,02262				
	Toplam	268	3,1741	,79947				
Faktör 3	0-5 Yıl	100	2,7733	,84869				
	6-11 Yıl	52	2,8974	1,02164	BG	4	4,713	,001
	12-17 Yıl	84	2,9841	1,06283	WG	287		
	18-23 Yıl	38	2,2982	1,01576				
	24- +	18	3,2963	,57039				
	Toplam	292	2,8265	,97953				
Faktör 4	0-5 Yıl	96	3,0677	,63606				
	6-11 Yıl	46	2,9348	,74988	BG	4	1,883	,114
	12-17 Yıl	72	2,9375	,63183	WG	263		
	18-23 Yıl	36	2,9167	,55420				
	24- +	18	3,3333	,65305				
	Toplam	268	3,0075	,65123				
Faktör 5	0-5 Yıl	96	3,2639	,78572				
	6-11 Yıl	52	3,2564	,87725	BG	4	1,644	,163
	12-17 Yıl	80	3,3583	,90440	WG	275		
	18-23 Yıl	34	3,0392	,89052				
	24- +	18	3,6296	,69441				
	Toplam	280	3,2857	,85002				
Faktör 6	0-5 Yıl	98	2,9694	,84590				
	6-11 Yıl	52	2,5385	,91740	BG	4	1,877	,114
	12-17 Yıl	82	2,7317	1,00675	WG	283		
	18-23 Yıl	38	2,8421	1,11565				
	24- +	18	2,8889	1,13183				
	Toplam	288	2,8021	,96853				
<b>Kısaltmalar:</b> N Sayı, M Ortalama, SD Standart Sapma, DF Serbestlik Derecesi, P Anlamlılık Düzeyi, F F Değeri, BG Gruplar Arası, WG Grup İçi <b>Hiç Katılmıyorum</b> (1,00-1,80), <b>Katılmıyorum</b> (1,81-2,60), <b>Kararsızım-Orta</b> (2,61-3,40), <b>Katılıyorum</b> (3,41-4,20), <b>Tamamen Katılıyorum</b> (4,21-5,00).								
<b>Faktör 1: Personelin STK ve kurumların katılımına ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 2: Personelin yönetime katılmaya ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 3: Personelin kararlarda görüşlerinin alınıp alınmamasına ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 4: Halkın yönetime katılımının değerlendirilmesi</b>								
<b>Faktör 5: Personelin denetime ilişkin görüşleri</b>								
<b>Faktör 6: Personelin çalışma esnekliğine ilişkin görüşleri</b>								

Belediyelerde halk katılımı ve personel katılımı hususunda esnekliğin değerlendirilmesinde önemli olarak görülen kriterlerden bir diğeri de personelin bulunduğu kurumdaki çalışma yılıdır. Bir kurum içersindeki çalışma yılı o kurum ile ilgili bazı duyguların yoğunlaşmasına sebebiyet verebilmektedir.

Öncelikle sivil toplum faktörüne yapılmış olan ortalama puan kararsız orta düzeyde olup (m:3,119) belediyelerde esnekliğin ölçülmesi bağlamında sivil toplum faktörü ile çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı görülen bir farklılaşma bulunmamaktadır (F= ,897; p>0,05). Dolayısıyla sivil toplum faktörü yaş grupları bağlamında belediyelerde esnekliği etkilememektedir.

Örgüt içi katılım faktörü bağlamında kurumsal yapı içersindeki personelin çalışma yılı halk katılımı ve personel katılımı hususunda esnekliği istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek biçimde etkilememektedir (F= 1,425; p>0,05). Örgüt içi katılım faktörüne an düşük ortalama puanlama yapanlar 18-23 yıl çalışmış olanlardır. En yüksek ortalama puanlama ise 12-17 yıl çalışmış olanlar tarafından yapılmıştır.

Halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliği vatandaş katılımı faktörü personelin çalışma süreleri bakımından anlamlı sayılabilecek derecede etkide bulunmamaktadır (F= 1,883; p>0,05). Vatandaş katılımı faktörünü oluşturan önermelere en yüksek ortalama puan ise 24 yıl ve daha üstü aynı kurumda çalışmış olan görüşülenler tarafından yapılmıştır.

Örneklem grubun çalışma yılına göre denetim faktörünü oluşturan önermelere en yüksek düzeyde puanlama 24 yıl ve daha fazla çalışma süresi olanlardan gelmektedir. Diğer çalışma süresi gruplarının bu faktöre yaptıkları puanlamalar kararsız orta düzeyde kalırken, 24 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip görüşülenlerin bu faktöre yaptıkları puanlamalar katılım düzeyinde bulunmaktadır (m:3,629). Öte yandan denetim faktörü ile çalışılan yıl arasında halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliği etkileme açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (F= 1,644; p>0,05).

Çalışma yılı halk katılımı ve personel katılımı konusunda esneklik bağlamında iş yerinde personelin inisiyatif kullanımını anlamlı bir biçimde etkilememektedir (F= 1,877; p>0,05). İnisiyatif kullanımı faktörünü oluşturan önermelere araştırmanın örneğinde bulunan belediye personelinin yaptığı puanlamalar da çalışma yılı bağlamında kararsız-orta düzeyde bulunmaktadır. Diğer taraftan çalışma yılı grupları içerisinde en yüksek puanlamanın yapıldığı grup ise 0-5 yıl (m:2,969) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk belediyeçilik sisteminde halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliğin belirlenmesi açısından işyerinde çalışılan süre ile ast üst ilişkisi faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiş bir ilişki bulunmaktadır ( $F= 4,713$ ;  $p<0,05$ ). Genel anlamda çalışma süresi arttıkça ast üst ilişkileri faktörünü oluşturan önermelere yapılmış olan puanlamaların arttığı gözlemlenmektedir. Bu faktör için en yüksek puanlama 24 yıl ve daha fazla çalışmış olanlar tarafından yapılmıştır ( $m:3,296$ ). Buna göre H3 tek bir faktör grubunda anlamlı farklılık gösterdiği için H3 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo6: Cinsiyet değişkeni ve belediyelerde personel katılımı algısı karşılaştırması**

		N	M	S. D.	t	D.F.	P
Faktör 1	Kadın	128	3,2227	,75831			
	Erkek	202	3,1436	,78254			
Faktör 2	Kadın	126	3,1349	,77509			
	Erkek	198	3,1953	,80923			
Faktör 3	Kadın	132	2,6010	,92321			
	Erkek	216	2,9352	,95204			
Faktör 4	Kadın	118	3,0932	,67605			
	Erkek	202	3,0223	,61399			
Faktör 5	Kadın	124	3,2634	,95639			
	Erkek	208	3,2788	,76295			
Faktör 6	Kadın	132	2,6742	1,00188			
	Erkek	212	2,9009	,91439			

**Kısaltmalar:** N Sayı, M Ortalama, SD Standart Sapma,DF Serbestlik Derecesi, P Anlamlılık Düzeyi, t t Değeri, **Hiç Katılmıyorum** (1,00-1,80), **Katılmıyorum** (1,81-2,60), **Kararsızım-Orta** (2,61-3,40), **Katılıyorum** (3,41-4,20), **Tamamen Katılıyorum** (4,21-5,00).

**Faktör 1: Personelin STK ve kurumların katılımına ilişkin görüşleri**  
**Faktör 2: Personelin yönetime katılmaya ilişkin görüşleri**  
**Faktör 3: Personelin kararlarda görüşlerinin alınıp alınmamasına ilişkin görüşleri**  
**Faktör 4: Halkın yönetime katılımının değerlendirilmesi**  
**Faktör 5: Personelin denetime ilişkin görüşleri**  
**Faktör 6: Personelin çalışma esnekliğine ilişkin görüşleri**

Türkiye’de belediyeçilik sektöründe halk katılımı ve personel katılımı hususunda esneklik olgusunun belirlenmesine yönelik olarak oluşturmuş olduğumuz ölçeğimiz içindeki faktörler görüşülenlerin cinsiyetlerine değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme “t” testi aracılığıyla yapılmış ve ast üst



ilişkileri faktörünün kadın veya erkek olmaya göre halk katılımı ve personel katılımı hususunda esnekliği anlamlı bir biçimde etkilediği tespit edilmiştir [ $t_{(283,611)} = -3,238$   $p < 0,05$ ]. Ast üst ilişkileri faktörünü oluşturan önermelere erkekler kadınlardan daha fazla ortalama puanlama yapmışlardır. Bu bağlamda erkeklerin kadınlardan daha fazla ast üst ilişkileri çerçevesinde esnekliğe meyilli oldukları elde edilen verilerle belirlenmiştir.

Araştırma verilerinden elde edilen bilgilere göre; halk katılımı ve personel katılımı konularında erkekler inisiyatif kullanma hususunda kadınlardan daha fazla ortalama puanlamada bulunmuşlardır. Genel anlamda her iki grubun ortalama puanlarının kararsız-orta düzeyde de olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Diğer taraftan kadın ve erkeklerin inisiyatif kullanma açısından halk katılımı ve personel katılımı konularında esneklik bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır [ $t_{(258,888)} = -2,900$   $p < 0,05$ ].

Araştırmamızın örneklem kitlesinde bulunan belediye çalışanlarının cinsiyetleri sivil toplum faktörü açısından halk katılımı ve personel katılımı konularında esnekliği etkilememektedir [ $t_{(276,639)} = ,912$   $p > 0,05$ ]. Sivil toplum faktörünü oluşturan önermelere örneklem içindeki belediye çalışanlarından hem kadınlar hem de erkekler yaptıkları puanlamalar bakımından bir birleri ile benzeşmektedirler.

Örgüt içi katılım faktörünü oluşturan önermelere örneklem kitle içindeki kadınlar 3,13 ortalama puanlama yaparken erkekler 3,19 ortalama puanlama yapmışlardır. Kadın ve erkek belediye personelinin yapmış olduğu bu puanlamalar bir birleriyle yüksek miktarda benzeşmektedirler [ $t_{(274,693)} = -,672$   $p > 0,05$ ]. Dolayısıyla istatistiksel olarak kadın veya erkek olmak halk katılımı ve personel katılımı konusunda esneklik açısından örgüt içi katılımı faktörü oluşturan önermelere yapılmış olan puanlamalarda belirleyici bir etkiye sahip değildir.

Görüşülenlerin kadın veya erkek olması vatandaş katılımı faktörünü oluşturan önermelere halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliğin tespiti açısından yapılmış olan puanlamalarda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [ $t_{(226,327)} = ,936$   $p > 0,05$ ]. Belediye çalışanı kadınlar ve erkekler vatandaş katılımı faktörünü oluşturan önermelere kararsız-orta (2,61-3,40) düzeyde puanlamalarda bulunmuşlardır. Dolayısıyla esneklik bağlamında vatandaş katılımı faktörüne yapılan puanlamalarda kadınların ve erkeklerin puanlamaları benzerlik göstermektedir.

Halk katılımı ve personel katılımı konusunda esnekliğin belirlenmesi bağlamında denetim faktörünü oluşturan önermelere örneklem grubu içinde bulunan belediye çalışanlarının bayan veya erkek olmaları yapmış oldukları puanlamada anlamlı bir farklılık ortaya çıkartmamıştır [ $t_{(215,594)} = -,153$   $p > 0,05$ ]. Özellikle "t" dikkate alındığında denetim faktörüne yapılmış olan puanlamaların hemen hemen bayan ve erkekler için aynı düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Genel anlamda kadın veya erkek olmak halk katılımı ve personel katılımı hususunda esnekliğin belirlenmesi açısından inisiyatif kullanma ve alt üst ilişkileri faktörlerini oluşturan önermelere yapılan puanlamalar bağlamında bir birlerinden anlamlı olarak farklılaşmış, diğer faktörlerde ise kadın ve erkeklerin eğilimleri bir birleri ile benzeşmiştir. Buna göre H4 iki faktör grubunda anlamlı farklılık gösterdiği için H4 kısmen kabul edilmiştir.

### **SONUÇ**

Günümüzde toplumların artık sadece seçtikleri temsilciler aracılığıyla yönetilmek istemedikleri, aynı zamanda yerel konularda ve kararlarda daha fazla katılımcı olmayı talep ettikleri görülmektedir. Özellikle sivil toplum örgütlerinin nitelik ve nicelik yönünden güçlenmelerine izin verilen şu günlerde kamu yönetiminin katılımcı demokrasi anlayışı doğrultusunda yeniden yapılanmasını gerekli kıldığı düşünülmektedir (Kaya,2007:36).

Günümüzde ülkemizdeki en popüler yerel birimler olmaları şüphe götürmez olan belediyeler ile bunların bir devamı olan meclislerin, demokratik katılım araçlarının devreye sokulmasında önemli bir işlev gördükleri bilinmektedir. Ülkemizde belediye başkanlarının ve belediye meclislerinin seçiminde halk katılımı olduğu muhakkaktır. Ancak son yıllarda özellikle batı toplumlarında belediyeleri ilgilendiren bazı konuların “referandum” yöntemleri kullanılarak yerel halkın aktif katılımına sunulması yöre halkının fikirlerinin bir karar mekanizması olma yolunda ilerlediği görülmektedir. Buradaki durumun “yarı doğrudan demokrasi modelini” gösteren bir şekilde ve temsili demokrasiyi biraz aşan bir düzeyde geliştirilmesine doğru gidilebilecek bir yola gidildiği genel bir kabuldür. Kent konseylerinin kurulması, halkın veto hakkının tanınması ve halkın teklif hakkının kabul edilmesi gibi öneriler bu tartışmaların ve önerilerin merkezinde yer alan kurumsal dönüşümlerdir. Diğer taraftan “yönetişim” kavramının da yönetim uygulamasında son yıllarda elde ettiği güçlü pozisyon, yerel düzeyde kararların alınması ve uygulanması süreçlerinde halk katılımını daha önemli hale getirmiştir (Çarkçı,2007:122-124).

Ülkemizdeki belediyelerde yasal anlamdaki halk katılımını gösteren fiili durumlar olarak ise “kent konseyleri” ile “ihtisas komisyonları”nın ele alınabileceği görülmektedir. Belediyelerde bir çok işlemin gerçekleştirilmesinde artık önemli bir işleve sahip oldukları bilinen ihtisas komisyonlarında, halkın temsilcileri olarak muhtarlar, sivil toplum kuruluşu temsilcileri, kamu kurumu temsilcileri, üniversiteler ile sendikaların temsilcileri yer alabilmektedir. Kent konseyleri ise yerel anlamda yaşanan tüm sorunların tartışılabilmesine zemin hazırlamak amacıyla gündeme gelmiş kuruluşlardandır. Bu konseyde yerel halk dinleyici olarak ve öneri sunmak amacıyla da yer alabilmektedir (Çukurçayır,2006:207-208).

Belediye meclis toplantılarının halka açık olması ve karar özetlerinin de halka duyurulmak zorunda olması, belediye sistemindeki diğer katılım

mekanizmaları olarak gösterilebilir. Diğer taraftan nüfusu 50 binin üzerindeki belediyelerin stratejik plan yapmak zorunda olması da belediye sisteminin tüm paydaşlarının karar süreçlerine katılımını sağlamaya dönük bir diğer uygulama olarak görülmektedir.

Belediyelerde karar süreçlerine halk katılımının sağlanmasının yanı sıra yeni kamu yönetimi yaklaşımı ile değişen yönetim anlayışı çerçevesinde iç müşteri olarak tanımlanabilen belediye personelinin, karar süreçlerine aktif katılımının sağlanması son yıllarda üzerinde çokça tartışılan konulardan biridir. Belediye personeli belediye sistemi içinde değişik yollarla karar süreçlerine aktif olarak katılabilmektedir. Kararların alınmasından önce personele görüş sorulması, kararların uygulanması aşamasında personele takdir alanının tanınması, stratejik plan yapımı sürecinde iç paydaş olarak personelin sürece dahil edilmesi, belediye personelinin menfaatlerini korumak üzere kurulan örgütler eliyle karar alma sürecine müdahale edilmesi gibi uygulamalar bu çerçevede sıkça karşılaşılan uygulamalardır. Karar süreçlerine çalışanların aktif katılımının sağlanması ile personelin güdülenmesi, kararın kalitesinin iyileştirilmesi, kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesi, verimliliğin artması, personel devir hızının azalması, çatışma ve sürtüşmelerin önlenmesi sağlanır.

Belediye personelinin Türk Belediye sisteminde katılma ilişkin görüşlerinin tespit edilmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulgulardan üretilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir;

- Belediye personelinin eğitim düzeyi yükseldikçe yönetime katılma ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan personel yönetime katılma ilişkin yargılara eğitim düzeyi yüksek olan personele göre daha fazla olumlu anlamda katılmaktadır. Bu çerçevede eğitim düzeyi yükseldikçe belediye personelinin mevcut katılım mekanizmalarını yetersiz bulduğu söylenebilir. Benzer bir sonuç karar süreçlerinde personelin görüşlerinin alınıp alınmadığına ilişkin faktör 3'te de ortaya çıktığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe belediye personelinin karar süreçlerinde görüşlerinin yeterince alınmadığına ilişkin bir algıları ortaya çıkmaktadır. Personelin çalışma esnekliğinin sorgulandığı faktör 6 için de anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Özellikle lisansüstü eğitime sahip olan personel çalışma esnekliğini diğer personele göre daha yetersiz bulmaktadır.

- Belediye personelinin yaş grupları itibari ile de yönetime katılma ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır. Özellikle elli yaş üstü belediye personelinin mevcut katılma mekanizmalarını diğerlerine göre yeterli bulduğu görülmektedir. Bu sonuç Türk kamu yönetiminde personelin karar süreçlerine daha fazla katılımına imkân sağlayan uygulamaların zaman içinde artmış olduğu yargısına bizi ulaştırmaktadır. Zira daha yaşlı olan personelin bu yargıyı belirlerken mevcut durumu çalışma hayatının ilk yılları ile karşılaştırarak ifade ettiğini söylememiz mümkündür. Benzer bir

sonuç çalışma süresi ile katılım algısı arasında yapılan faktör analizinde de ortaya çıkmıştır.

- Belediye personelinin katılım algısının cinsiyet değişkenine göre yapılan faktör analizinde de anlamlı farklılık bulunmuştur. Özellikle kadın personellerin yönetime katılmaya ilişkin görüşlerinde erkek personellere göre daha tatminkâr olduğu anlaşılmaktadır. Kadın personeller yönetime katılmaya ilişkin görüşlerde ve personel esnekliğine ilişkin faktörde erkeklerle göre mevcut uygulamaları daha fazla yeterli bulmaktadır.

- Araştırmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri de tüm değişkenler için belediye personelinin halk katılımı ve sivil toplum katılımı konusunda benzer görüşleri paylaşıyor oldukları sonucudur.

#### KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, Murat "Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: "Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme" *Karadeniz Araştırmaları*, Bahar 2010, sayı 25, ss: 145-174
- ÇARKÇI, Akif, *Kent Yönetimine Farklı Bakışlar*, Şehir Yayınları, İstanbul, 2007
- ÇİTÇİ, Oya, "Temsil, Katılma ve Yerel Demokrasi", *Çağdaş Belediyeler*, Cilt:5, Sayı:6, 1996, ss:5-14
- ÇUKURÇAYIR, M. Akif, "Yerel Kalkınma ve Yerel Demokrasi", *Yerel Siyaset*, yıl 1, sayı 3, Mart 2006, s. 6-8.
- DİCLE, Atilla, *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*, ODTÜ Yayını 1980
- ERGÜN, İsmail, *Belediyelerde Yönetişim Kavramı ve Avrupa Birliği ile Kıyaslanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2006
- ERYILMAZ, Bilal, *Kamu Yönetimi*, İstanbul, 2005
- ESEN, Adem, "Belediye Personelinin İş Ortamı ve Yönetim Tarzı Algulamaları: Selçuklu Belediyesi Örneği", <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/subat2008/16.pdf>
- FİŞEK, Kurthan, *Yönetim*, Paragraf Yayınevi, Ankara, 2005
- HENDEN H.Burçin, "Katılımcı Yerel Yönetim Anlayışında E-Belediyeciliğin Yeri ve Önemi", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, www.InsanBilimleri.com. 2005
- İÇİŞLERİ BAKANLIĞI, 2010 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, Ankara 2011
- KAYA, Erol, *Kamu Yönetiminden Kent Yönetimine*, Plato Danışmanlık Okutan Yayıncılık, İstanbul, 2007
- MIHCİĞLU, Cemal, "Türkiye'de Yönetime Katılma", <http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/42.pdf>,1983
- KARAMAN, Toprak, Zerrin, "Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler", *İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmet İçerisi Eğitimi*, İzmir Yerel Gündem 21 Yayını, İzmir, 2000
- ORAL Saime, *Otel İşletmeciliği ve Verimlilik Analizleri*, Detay Yayıncılık, Ankara 2005
- SARAN Mehmet Ulvi, "Belediye Hizmetlerinde Halkı Bilgilendirme ve Halk Denetiminin Sağlanması", *Çağdaş Belediyeler*, C.5, S.4, Temmuz 1996, ss.17-28
- TORTOP, Nuri, *Mahalli İdareler*, Yargı Yayınları, Ankara, 1994  
<http://www.survevsystem.com/sscalc.htm>