

EMRİHAN AYDIN



DEVLET YÖNETİMİ ÜZERİNE

Devlet Yönetimi Üzerine

Emelhan A. D. N.

Ankara, 2025

ISBN Numarası: 978-605-83606-1-7

Bu kitapta yer alan yazı, fotoğraf ve sair içeriklerin, bireysel kullanım dışında izin alınmadan kısmen ya da tamamen kopyalanması, çoğaltılması, kullanılması, yayınlanması ve dağıtılması kesinlikle yasaktır. Bu yasağa uymayanlar hakkında 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca yasal işlem yapılacaktır. Ürünün tüm hakları saklıdır.

Oku,
Kendini geliştir.
Unutma!
Kimse senin için senin kadar savaşmaz.
Oku.
Doğru kapıyı bulduğunda çalacak yüzün,
çaldığın kapı açıldığında da
edecek kelâmın olsun.
Ve unutma!
Çalmadığın hiçbir kapı açılmaz.

Emelhan Ağ. D. N.

Canım Aileme...

Biyografi

Lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü'nde tamamladı. Üniversite eğitimi sırasında başladığı profesyonel iş hayatında insan kaynakları, yayıncılık, danışmanlık ve eğitim sektörlerinde editör, koordinatör ve yönetici olarak çalıştı.

İş hayatına yönelik yazmış olduğu makaleler ve denemeler, ulusal dergi ve internet sitelerinde yayınlandı ve kısa sürede geniş bir okuyucu kitlesi tarafından ilgiyle takip edilen yazarlardan biri oldu.

Profesyonel iş hayatı boyunca çeşitli kurum ve üniversitede kurumsal gelişim, kişisel gelişim, pazarlama, kariyer yönetimi ve örgütsel yönetim gibi konularda binlerce kişiye eğitim verdi.

Vatani görevinin ardından 2008 yılında kişisel ve kurumsal gelişim alanlarında danışmanlık, eğitim, araştırma ve belgelendirme faaliyet gösteren Tome Bilgi Holdingi' ni kurdu. "Ağız ve Diş Sağlığı Sektöründe Kurumsallaşma" ve "Sivil Toplum Örgütlerinde Kurumsallaşma, Gelişim ve Proje Üretimi" alanlarında niş çalışmalar yaptı.

2005 yılından itibaren akademik çalışmalar yapan AYDIN, 2010 yılında Namık Kemal Üniversitesi'nde misafir öğretim görevlisi olarak çeşitli dersler verdi.

2011 genel seçiminde siyasal iletişim konusunda çalışmalar yaparak milletvekili aday danışmanlığı yaptı. Seçimler sonunda "Milletvekili Danışmanı" olarak siyasal iletişim ve sosyal medya alanlarında başarılı çalışmalarda bulundu. Sosyal medyada yürüttüğü siyasal iletişim çalışmaları sektörünün ilklerinden oldu.

Sosyal alanlarda da aktif olan AYDIN 2013 yılında, uzun yıllar çeşitli kademelerde görev aldığı, Çorlu İş Adamları ve Sanayicileri Derneği'nde 10. dönem Yönetim Kurulu Başkanlığı yaptı. Derneğin üyesi olduğu ve o dönemde 141 sanayici ve iş adamları derneğinden oluşan TÜRKONFED çatısı altında 30 yaş altındaki ilk ve tek yönetim başkanı olarak, "yerelde etkin genelde yetkin" vizyonu ile yaptığı yerel, ulusal ve uluslararası başarılı projelerle adından sıkça söz ettirdi. Ayrıca çeşitli bakanlıklar, ulusal, uluslararası kurum ve kuruluşlar ile kamuoyunda ses getiren ve takdir toplayan projeler yürüttü.

2014 yılında Tome Bilgi Holdingi çatısı altında faaliyet gösteren Tome Yönetim Danışmanlığı A.Ş.'nin merkezini Ankara'ya taşıyarak; İstanbul merkezli ulusal çalışmalar stratejisinden, Başkent merkezli uluslararası çalışma stratejisine geçti.

2018 yılında, kamu sektörünün kurumsallaşmasına yönelik çalışmalar yapmak üzere Enigma Yönetim Danışmanlığı Ltd. Şti. şirketini kurdu.

2020 yılında, tüm dünyada etkisini gösteren ve iş dünyasının dinamiklerini kökten değiştiren "pandemi dönemi" ve sonrasında Türk şirketlerinin dünya ile ticari faaliyetlerini arttırması amacıyla BA Destek Hizmetleri Danışmanlık A.Ş. şirketini kurdu.

Üçüncü şirketin de kurulmasıyla birlikte grup şirketi organizasyonu kapsamında “AEN Şirketler Grubu”nu kurdu. Çalışmalarını AEN Şirketler Grubunda Kurucu/Başkan olarak sürdürmektedir.

2017-2020 yılları arasında Cumhurbaşkanlığı’nda danışmanlık yaptı. Bu sürede yerel yönetimler, tarım, profesyonel çiftçilik, tarım 4.0, yerel yönetim 4.0, eğitim, millet bahçeleri ve dış politika alanlarında çalışmalar yürüttü. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü Dış Danışma Kurulu’nda görev aldı.

2024 yılından itibaren serbest danışmanlık yapmaktadır. Ayrıca Satın alma ve Tedarik Yönetimi Meslek Odası Derneği (TÜSMOD)’ da Başdanışman olarak görev almaktadır.

2002’ den bu yana Dünya gazetesi, CEO’s, Kişisel Gelişim gibi çeşitli gazete, dergi, sektörel dergi ve internet platformlarında makaleleri yayımlanan AYDIN’ ın; “İş(inin) İnsanının Başucu Kitabı”, “Üniversitelinin Başucu Kitabı”, “Özel ve Kamu Sektöründe Kurumsal Yönetim Modeli”, “Pandemi sonrasında Türkiye”, “Yüklem” ve “Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi” adıyla yayımlanmış kitap; “Yeni Dünya 5.0” adıyla yayınlanmış e-kitabı bulunmaktadır.

--

Çalışma Alanları:

- Devlet Yönetimi
- Dünya ve gelecek
- İletişim
- İş Dünyası
- Kamu Yönetimi
- Kariyer Yönetimi
- Kişisel Gelişim
- Kurumsal Gelişim
- Sivil Toplum
- Siyasal Yönetim
- Tarımsal yönetim
- Tarih
- Yerel Yönetimler
- Yönetim Tarihi
- Yönetim ve Organizasyon

E-Kitaplar:

- Yeni Dünya 5.0
- Devlet Yönetimi Üzerine

Yayımlanan Kitapları:

- Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi
- Yükleme
- Pandemi Sonrasında Türkiye
- Kamu ve Özel Sektörde Kurumsal Yönetim Modeli
- Üniversitelerin Başucu Kitabı
- İş(inin) Adamının Başucu Kitabı

Geliştirilen Yönetim Programları:

- Devlet Yönetimi
- Devlet Yönetiminde Liyakat
- Devlet Yönetiminde Tükenmişlik
- Yönetim Bakış Açısıyla Tarihi Anlamak

Çalışmaları:

- Yeni Dünya 5.0
- Devlet Yönetimi Hiyerarşi Piramidi
- Gerilla Organizasyonlar
- Kamu Kurumlarının Yaşamsal İhtiyaç Hiyerarşisi: BA Piramidi
- Kamu Kurumsallaşma 2.0
- Şirketlerin Yaşamsal İhtiyaç Hiyerarşisi: Tome Piramidi
- Devlet Yönetiminde Örgütsel Tükenmişlik: KAHT Açmazı

Tanımlamalar:

- Bileşik Güç 5.0
- Bilgi 5.0
- Bürokrasi 5.0
- Denetim 5.0
- Devlet Akli 5.0
- Devlet Yönetimi 5.0
- Eğitim 5.0
- Ekonomi 5.0
- Enformasyon 5.0
- Finansman 5.0
- Gelişim 5.0
- Göç 5.0
- İç Cephe 5.0
- İ.K. 5.0

- İletişim 5.0
- İstihbarat 5.0
- İş Dünyası 5.0
- Kurumsallaşma 5.0
- Liderlik 5.0
- Liyakat 5.0
- Lobicilik 5.0
- Merkeziyetçilik 5.0
- Özel Sektör 5.0
- Sağlık 5.0
- Savaş 5.0
- Siber Güç 5.0
- Sivil Toplum 5.0
- Siyaset 5.0
- Süper Güç 5.0
- Sürdürülebilirlik 5.0
- Tarım 5.0
- Tarih 5.0
- Teknokrasi 5.0
- Teknoloji 5.0
- Toplum 5.0
- Turizm 5.0
- Ulusal Denetim Kurumu 5.0
- Üretim 5.0
- Yalın Bürokrasi 5.0
- Yeni Dünya 5.0
- Yerel Yönetim 5.0
- Yönetici 5.0
- Yönetim 5.0
- Denetim 4.0
- Devlet 4.0
- Ekonomi 4.0
- Fonksiyonel Şehirler
- İ.K. 4.0
- İstihbarat 4.0
- Liyakat 4.0
- Merkezileşen Ulus Devlet
- Milli Markalaşma Vizyonu
- Organizasyonlarda Kasti Körlük
- Para 4.0
- Sivil Toplum 4.0
- Siyaset 4.0

- Süper Güç 4.0
- Tarım 4.0 ve Profesyonel Çiftçilik
- Tekerrür Liderlik
- Ülke Bileşik Gücü
- Üretim 4.0
- Yalın Bürokrasi 4.0
- Yerel Yönetim 4.0
- Yönetim 4.0
- Yönetim Miyopluğu ve Körlüğü
- Örgütsel Davranışta Rol Uyumsuzluğu

Geliştirdiği Politikalar:

- Doğayla Uyum ve İklimsel Değişim Politikası
- Ekonomik Kalkınma Politikası
- Göç Politikası
- Kamuda Liyakat Esaslı Yeniden Teşkilatlanma Politikası
- Kentsel Dönüşüm Politikası
- Kıtık Politikası
- Tersine Göç Politikası
- Toplumsal Uzlaş ve Milli Birlik Politikası

Geliştirdiği Modeller:

- Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi
- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Ulusal Denetim Modeli
- Dengeli Kalkınma Modeli
- Devlet Yönetiminde Tek Konu-Tek Kurum Modeli
- Kamuda İşe Alım Modeli
- Kişisel Gelişim Terzi Modeli
- Kurumsal Dış Hekimliği Modeli
- Kurumsal Gelişim Denge Modeli
- Kurumsal Gelişim Modeli
- Kurumsal Yönetim Modeli
- Sivil Toplum Örgütlerinde Kurumsallaşma Modeli
- Şehr-i Marka Modeli
- Yönetim Tarihi Enstitüsü

Analiz ve Doktrinleri:

- Anka Doktrini

- Örtülü Darbe: Liyakatsizlik-Tepkisizlik Teorisi
- Devlet Yönetiminde Sıfır Hata Programı
- KAHT Analizi
- Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrini
- Liyakatte İletken Tel Teoremi
- Reformların Başarı Formülü
- SWOHP Analizi
- Türkiye Yüzyılı Yönetim Doktrini
- Yeni Çağın Devlet Politikalarında Başarı Formülü
- İç Cephe Doktrini

İçindekiler

1. 2025 Sonrası ve Türkiye
2. Adaletten Önce Liyakat
3. Liyakat 5.0
4. Aydınlanma Meselesi
5. Bürokrasi ile Siyasetin Güç Savaşındaki Denge
6. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Tarihsel Yansıması
7. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde İkinci Aşama
8. Demografi Savaşları, Göç ve Çözüm Yolları
9. Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi
10. Denetimsiz Yönetimin Sonu Yıkımdır
11. Denetimsizlik Sebep Ekonomik Kriz Sonuç
12. Dengeli Kalkınma Modeli
13. Dengeli Kalkınma Modelinde Devletin Rolü
14. Dengeli Kalkınma ve Ülke Bileşik Gücü
15. Dengeli Kalkınmanın Kaldırıcı
16. Devlet 4.0 ve Gelişim
17. Devlet Yönetimi 5.0
18. Devlet Akli 5.0
19. Devlet Başkanının Beyin Takımı
20. Devlet Başkanlarında Tekerrür Liderlik
21. Devlet Felsefesi ve Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi
22. Devlet İnsanı ve Siyasetçi
23. Devlet İnsanlarının İletişim Konumlandırması
24. Devlet Liyakat Üzerinde Yükselir
25. Devlet Politikalarının Başarı Formülü
26. Devlet Yönetim Modelinin Temeli Liyakat
27. Devlet Yönetimde Alarm Dönemi
28. Devlet Yönetimi Denetimde Fark Analizi
29. Devlet Yönetimi Hiyerarşi Piramidi
30. Devlet Yönetimi Neden Çöker?
31. Devlet Yönetimi Uygulamalarında Gerçek Fayda
32. Devlet Yönetimi ve Merkez Anadolu Yaklaşımı
33. Devlet Yönetimi Yapısının Bozulması
34. Devlet Yönetiminde “Kasti Körlük”
35. Devlet Yönetiminde İç Cephe Kavramı
36. Devlet Yönetiminde KAHT Analizi
37. Devlet Yönetiminde Kaht-ı Hilmi
38. Devlet Yönetiminde Karma Sistem
39. Devlet Yönetiminde Optimallik

40. Devlet Yönetiminde Sıfır Hata Programı
41. Devlet Yönetiminde Tek Konu – Tek Kurum
42. Devlet Yönetiminde Verimlilik ve Denetim
43. Devlet Yönetiminde Yalın Yönetim
44. Devlet Yönetimindeki Oligarşik ve Vesayet Gruplarının Temizlenmesi
45. Devlet Yönetiminin Kapsayıcılığı
46. Devlet Yönetiminin Temel Unsuru: Toplum
47. Goebbels'in İletişim Stratejileri Sonuçları Önceden Bilinen Bir Yaklaşım
48. Güçlü Bir Devlet İçin Adalet, Adalet İçin Liyakat
49. Hukuka Uygun Her şey Yönetime Uygun Demek Değildir
50. İç Cephe Doktrini
51. İstikbal Savaşı ve Merkez Anadolu Yönetim Sistemi
52. Kalkınmada Bileşik Gücün Önemi
53. Kamu Harcamalarında Fırsat Maliyeti
54. Kamu Yöneticileri İçin Hayatta Kalma Stratejisi
55. Kamu Yönetimi Değil Devlet Yönetimi
56. Kamu Yönetiminde Merkez Anadolu Yaklaşımı
57. Kamusal Kaynakların Verimli Kullanımı
58. Kıtlık Politikaları
59. Kriz Sadece Ekonomi Yönetimiyle Bitirilemez
60. Liyakatli Vatandaş
61. Liyakatsiz Devlet Adamları
62. Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi
63. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde Devlet Aklı
64. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde İyi Yönetim İlkeleri
65. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde Siyaset
66. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminin İdeal Devlet Anlayışı
67. Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrini: Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi
68. Merkez Anadolu Yaklaşımıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi
69. Merkez Anadolu Yaklaşımıyla Güçlendirilmiş Yürütme
70. Merkeziyetçilik 5.0
71. Milli Bilinç Politikası
72. Örgütsel Davranışta Rol Uyumsuzluğu
73. Örtülü Darbe: Liyakatsizlik-Tepkisizlik Teorisi
74. Parti Bürokratlığı ve Bürokrasi Siyaseti
75. Patrimonyal Yönetimin Sonu Kaht
76. Reform Döneminde Kaht-ı Rical
77. Reformlar ve Merkez Anadolu Yönetim Sistemi
78. Rüşvetin Kurumsal Hale Gelmesi: Caize
79. Şehirlerde Markalaşma Sorunu ve “Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı”
80. Türk Yönetim Sisteminde Anka Doktrini

81. Yalın Br okrazi 5.0
82. Yeni  a da Devlet Aklı
83. Yeni  a da Devlet Yönetimi Grupları
84. Yeni  a da Devlet-Siyaset İlişkisi
85. Yeni  a da Merkeziet ilik ve  dem-i Merkeziet ilik
86. Yeni  a ın “Hasta Adam” Savaşları
87. Yeni  a ın Savaşları
88. Yerel Yönetim 4.0
89. Yerel Yönetim 5.0
90. Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı
91. Yerel Yönetim Hizmetlerinde Standardizasyon
92. Yönetim 5.0
93. Yönetim Bilinci
94. Yönetim Gücü Askeri ve Ekonomik Gücün  n ndedir
95. Yönetim Gücü ve Sessiz Savaşlar
96. Yönetim Kavramının Kimlik Arayışı
97. Yönetimde Denetim
98. Denetim 5.0
99. Yönetimde İdealist Yaklaşımın Zorlu u
100. Yönetimde Kaht-ı Ahlak Dönemi
101. Yönetimde Körlük
102. Yönetimin yönetimle mücadelesi: Darbeler
103. Yönetimlerde Denetim, Güven ve Büyük   k  
104. Yönetimsel Denetim Milli Güvenlik Sorunudur
105. Yönetimsel Denetim Neden Bir Ulusun Ba arısının Anahtarıdır?
106. Yönetimsel Denetim ve çıkar Grupları

ÖN SÖZ

Klasik devlet yönetimi anlayışı, yüzyıllar süren bir dönemin ardından sona erdi. Geçmişte yazılan teoriler, varsayımlar ve ilkeler artık geçerliliğini yitirmiş durumda. Dünya, yeni bir çağa adım atmak üzere ve Covid-19 pandemisi bu dönüşümün başlangıcını simgeliyor. Bu, sadece kuralların değil, oyunun kendisinin de değiştiği bir dönüm noktası...

Devlet yönetimi, bu değişimden en fazla etkilenecek kavram olacak. Bildiklerinizi bir kenara bırakın; her şey yeniden tanımlanacak. Yeni devlet yönetimi sistemini kurup uygulamada başarılı olan ülkeler, bu yeni çağın süper güçleri haline gelecek.

Bu kitapta, devlet yönetiminin nasıl evrileceğine dair çeşitli öngörüler bulacaksınız. Sadece devlet yönetimi değil, aynı zamanda yeni çağın dinamiklerine dair ipuçları da keşfedeceksiniz.

Emelhan A. D. N.

Ankara, Eylül 2024

2025 sonrası ve Türkiye

2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 virüsü, dünya genelinde ilan edilen pandemi ile birlikte, Fransız İhtilali'nden bu yana süregelen modern çağın sonunu işaret etti ve yeni bir dönemin başlangıcını müjdeledi. Bu geçiş süreci, 2025 yılında tam anlamıyla başlayacak ve dünya genelinde yeni bir düzenin kurulmasına zemin hazırlayacak.

2019'daki yaşam tarzımız ile bugünkü yaşamımız arasında belirgin farklılıklar var. Daha önce düşünmediğimiz birçok şeyi artık yapar hale geldik. Teknoloji, hayatımızın merkezine yerleşti. Yeni düzenin oluşumu, yalnızca bireyler düzeyinde değil, ülkeler bazında da gerçekleşiyor.

Eski çağdan yeni çağa geçiş																										
2019		2020					2021		2022					2023				2024					2025			
3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
İ L K Ş O K D Ö N E M İ							UYUM DÖNEMİ		D İ P D Ö N E M İ							YÜKSELİŞ MÜCADELESİ DÖNEMİ					YENİ ÇAĞ (SÜPER ÇAĞ)					
Kimse ne yapacağını bilemedi.							Herkes hastalık gerçeğini kabul etti.		Herkes kendi derdine düşecek.							Herkes süper güç olmak için yarışacak.					Yeni Dünya düzenine hoşgeldiniz.					

Pandemi, dünyada yeni bir çağın başlangıcını simgeliyor. Bu yeni dönem, mevcut düzenin köklü bir şekilde değişmesine yol açacak. 2019 yılında başlayan bu süreç, gelecekteki gelişmeleri derinden etkileyecek.

Devletler düzeyinde güç dengeleri yeniden şekillenecek. Süper güç tanımıyla birlikte, dünya dengelerinde önemli değişiklikler yaşanacak. Ancak bu konuyu daha iyi anlamadan önce, yeni çağın geçiş sürecine dair bazı bilgiler vermek faydalı olacaktır. 2019 yılında başlayan değişim, 2025 yılına kadar devam edecek ve bu süreç, yeni çağın tam anlamıyla başlaması için bir geçiş dönemi olarak değerlendirilmelidir. 2025 yılına kadar yeni çağın dengeleri belirlenecek ve ülkemizin de bu süre zarfında hazırlık yapması gerekecek.

Son bir yılda ülkemiz, attığı adımlarla olumlu bir yapı inşa etmeye başladı ve bu çabaların dünya genelinde dış ilişkilerde hızlı sonuçlar vermeye başladığı görülüyor. Ancak içeride çözülmesi gereken birçok sorun mevcut.

Devletimizin yeni çağa hazırlanması için yaklaşık iki yılı var. Bu süreçte köklü değişiklikler yapması gerekiyor. Kurum ve işleyişlerini, personel yapısını ve çalışanlarını bu yeni döneme uygun hale getirmelidir. Yeni çağda süper güç olabilmek için bu değişiklikler şarttır. Zaman hızla geçiyor ve eski çağ anlayışıyla yönetimle yeni çağa geçiş sağlanamaz. Hem insan düzeyinde hem de sistem ve politikalar açısından revizyonlar yapılmalıdır.

Bu bağlamda, göç olgusu önemli bir politika başlığı olarak öne çıkıyor. Göç meselesi daha ciddi bir şekilde ele alınmalı, bakanlık seviyesine çıkarılmalı ve bir göç bakanlığı kurulmalıdır. İklim değişikliği ve ekonomik dengelerdeki değişimler, göçü daha sık gündeme getirecek faktörlerdir.

Bir diğer önemli politika, devlet kadrosundaki liyakat tanımının yeniden gözden geçirilmesidir. Eski çağda liyakat, yalnızca bir işi yapabilme yeterliliği olarak tanımlanırken, yeni çağda bu

tanıma psikolojik yeterlilik de eklenmelidir. Çünkü bir kişinin psikolojik yeterliliği olmadan sahip olduğu liyakat, etkisiz hale gelebilir.

Yeni çağın gereksinimlerine uygun kurum ve kuruluşlar oluşturulmalı, bazıları yeniden yapılandırılmalıdır. Çevre ve şehircilik ile sanayi ve teknoloji bakanlıkları ayrılmalı, sanayi kısmı tasfiye edilerek iş dünyası bakanlığı kurulmalıdır. Mikro ölçekten sanayi ölçeğine kadar tüm girişimleri kapsayan bir bakanlık oluşturulmalıdır.

Sivil toplum, iç işleri bakanlığı bünyesinden çıkarılarak Cumhurbaşkanlığı'na bağlı bir başkanlık haline getirilmelidir. Yerel yönetim hizmetlerinin geliştirilmesi ve daha etkin bir şekilde yönetilmesi için yerel yönetim hizmetleri bakanlığı kurulmalıdır. Ayrıca, devlet ve kamu yönetimindeki tüm sistemi denetleyecek bir kurum oluşturulmalı, bu kurum yönetsel denetim yaparak sürekli revizyonlar gerçekleştirmelidir.

Yeni çağda merkeziyetçilik ön planda olacak. Bu nedenle, devletlerin bakanlık düzeyindeki çalışmaları "tek konu – tek bakanlık/kurum" ilkesine göre yeniden yapılandırılmalıdır. Bu kurum ve kuruluşlarda çalışacak personel, en alt kademeden en üst kademeye kadar yeniden belirlenmeli ve atamalar buna göre yapılmalıdır. Eski düşüncelere sahip kadrolarla yeni çağda başarılı olunamaz.

Yeni çağın tam olarak başlamasına çok az bir süre kaldı. Devletimizin acilen harekete geçmesi ve bu yeni dönemin ihtiyaçlarını karşılayacak değişiklikleri gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Adaletten Önce Liyakat

Devlet yönetimi, toplumun gelişimi ve refah içinde yaşaması açısından hayati bir öneme sahiptir. Etkili bir devlet yönetimi, toplumun huzur içinde yaşamasını, ülkenin kalkınmasını ve güçlenmesini sağlar. Ancak, devlet yönetiminin iç ve dış faktörler nedeniyle güçlenmesi her zaman kolay değildir. Devlet yönetimini güçlendirmek ve sürdürülebilir bir şekilde devam ettirmek karmaşık bir süreçtir.

Evrensel bir anlayışa göre, devletin öncelikle adaletli olması gerektiği savunulmaktadır. Ancak bu görüş yanıltıcıdır. Elbette devletin adaletli olması önemlidir, fakat "her şeyden önce adalet" ifadesi yanıltıcıdır. Liyakatin sağlanmadığı bir adalet, gerçek anlamda adalet sayılmaz. Liyakat, bir araçtır; başarı ise nihai hedeftir.

Günümüzde demokrasi ile yönetilen ülkelerde, devletler genellikle yasama, yürütme ve yargı erklerinden oluşan bir yapıdadır. Bu durum, özellikle bizim devletimiz için de geçerlidir. Yargı, diğer erkleri denetleme ve yaptırım gücüne sahip olduğu için önemli bir konumda yer alır. Yargının bağımsız ve güçlü olması, ülkenin demokrasi açısından da güçlü olduğunu gösterir ve bu durum, başta ekonomi olmak üzere, ülkenin sosyoekonomik ve toplumsal refah seviyesine olumlu katkılar sağlar. Sonuç olarak, ülke kalkınır.

Yargı erkine büyük önem verilmektedir. Bağımsız ve güçlü bir yargı, tüm toplumun arzuladığı bir durumdur. Adaletin zayıfladığı bir ülkede, yasama ve yürütme erkleri de zamanla bozulur. Liyakatsiz bir yargı erkinin varlığı, ülkenin düşman tarafından işgal edilmesinden daha yıkıcı sonuçlar doğurur. Yargı erki, diğer erkler üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yaratabilen bir unsurdur.

Toplum açısından yargının tam bağımsız ve güçlü olması gerekmektedir. Devlet yönetimi açısından ise, bu durumun yansıması olarak tüm erklerde ilk kriterin liyakat olması önemlidir. Adaleti sağlayacak ve yargının sağlıklı bir şekilde işlemlerini temin edecek olan da liyakattir. Bu nedenle, devlet yönetiminde erkler arasında bir üstünlükten ziyade, tüm erkler için geçerli olan tek kriter liyakat olmalıdır. Liyakatin bulunduğu yerlerde sistem, olması gerektiği gibi işleyecektir.

Liyakatin bulunduğu yerlerde bozuk sistemler düzelir; yoksa sağlam sistemler bile bozulur.

Liyakat, toplum tarafından yeterince anlaşılamayan bir kavramdır. Ülkede yaşanan her sorunun kök nedeni genellikle liyakatsizliktir. Ancak toplum, çoğu zaman sorunların yüzeysel belirtilerine odaklanarak yüzeysel tepkiler vermekte ve bu nedenle sorunlar kökünden çözülememektedir. Bu durum, ilerleyen zamanlarda aynı sorunların farklı şekillerde ya da aynı şekilde tekrar ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Başka bir açıdan bakıldığında, yasama ve yürütme erkinde liyakat sağlandığında, yargı erkinin iş yükü de azalacaktır. Yargıyı, yasama ve yürütme erklerinin başında bir cezalandırma mekanizması olarak düşünmemek gerekir; bu durum, geri kalmış ve vesayet altındaki rejimlerde geçerlidir.

Bir ülkede öncelikli olarak çözülmesi gereken sorun liyakattir. Liyakatli yöneticiler, diğer sorunları zaten çözecektir.

Devlet yönetiminde öncelikli olarak benimsenmesi gereken kültür, liyakat olmalıdır. Liyakat, devletin üst yönetiminden başlamalıdır. Liyakatlı bir üst yönetim, her kademedede ve her erk için liyakati tesis eder. Böylece yasama, yürütme ve yargı gibi erkler ile tüm kurumlar, olması gereken şekilde işler. Liyakat, bir devlet için vazgeçilmez bir unsurdur. Liyakatin kurulması ve devamlılığının sağlanması büyük önem taşır. Liyakatin zayıflamaya başladığı bir yönetimde, diğer yönetim ilkeleri, kurallar ve kaideler de bozulmaya başlar. Bu durum, küçük bir çöküşten büyük bir organizasyonun yıkımına kadar gidebilecek bir felaketler zincirini başlatır. Liyakat bu denli önemlidir.

Liyakat, bir pusula gibidir; var olduğu sürece yol ve yn kaybı yaşanmaz.

Sonuç olarak, devlet yönetiminde her kademedede liyakat ilkesine dayalı bir yaklaşım benimsenmelidir. Üst yönetim, kendi içinde liyakati sağladığında, bu durum diğer kademelerde de liyakatin tesis edilmesine zemin hazırlayacaktır. Toplumun liyakat konusunda daha bilinçli bir tutum sergilemesi, devlet yönetimindeki sorunların daha kalıcı çözümlerle ele alınmasına yardımcı olabilir. Bu bağlamda, kamuoyuna da önemli görevler düşmektedir.

Liyakat 5.0

2019 yılında başlayan pandemi, yeni bir dönemin habercisi oldu. Eski düzenin tamamen çökmesi ve yerine yeni bir sistemin inşa edilmesi için geçiş süreci 2025 yılına kadar devam edecek. Bu süreçte, yeni dünya düzeni şekillenecek ve tüm kavramlar yeniden tanımlanarak yeni değerler kazanacak; 2025 itibarıyla yeni çağ tam anlamıyla başlayacak.

Bu değişimden en çok etkilenecek alanlardan biri devlet yönetimleri olacak. Geçmişe ait tüm kuralların ortadan kalkmasıyla, devletler yeni kural, ilke, standart ve kararlarla yönetilebilir hale gelecek. Eski düzende kalmaya devam eden ve yeni düzene karşı direnen devletler ise yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalacak.

Dünya, geçmişe göre daha sert ve zorlu rekabet koşullarının hâkim olduğu bir döneme girdi. Nüfus artışı ve doğal kaynakların azalması, kıtlık tehlikesini gündeme getiriyor. Ayrıca, iklim değişiklikleri, doğal afetler ve küresel göçler, devlet yönetimlerini zorlayacak yeni sınavlar sunacak. Kıt kaynakların daha da azalması, toplumsal olaylar ve kitlesel göçlere yol açabilecek kaotik bir dönemi beraberinde getirebilir.

Elbette, bu zorluklarla başa çıkmak için etkili sonuçlar doğurabilecek önlemler de mevcuttur. Bu önlemleri, doğru bir yönetim sisteminin kurulması ve bu sistemi yöneten devlet yetkililerinin liyakatli olması şeklinde özetleyebiliriz. Bu iki unsur güçlü olduğunda, olası tüm krizleri aşmak ve devlet yönetimini sağlamak daha kolay hale gelecektir.

Yeni Dünya 5.0, devlet yönetiminde görev yapan yöneticiler ve diğer tüm çalışanlar için yeni çağın liyakat tanımının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Liyakat 5.0 ile birlikte, yeni dönemde tamamen farklı kriterlere dayanan bir liyakat tanımı ortaya çıkacaktır. Bu tanım, yalnızca devlet ve kamu yönetimleri için değil, aynı zamanda özel sektör ve sivil toplum alanlarında da geçerliliğini sürdürecektir. Bu durum, Liyakat 5.0'ın çalışma hayatında devrim niteliğinde bir değişim yaratacağı anlamına gelmektedir.

Yeni çağın liyakat tanımının formüle edilmiş hali ise aşağıda sunulmuştur:

$$\text{Liyakat 5.0} = \text{Bilgi} + \text{Deneyim} + \text{Vizyon} + \text{Ahlak} + \text{Psikolojik Yeterlilik}$$

Liyakat 5.0'a göre, liyakat, işin gerektirdiği bilgi ve deneyime sahip, vizyon sahibi bireylerin, işlerini gereken şekilde yapabilmeleri için ahlaki ve psikolojik yeterliliklere sahip olmalarını ifade eder.

Liyakat, dar bir tanımın ötesine geçerek daha geniş bir çerçevede değerlendirilecektir. Bu yeni tanım, çağın gereksinimlerini de gözler önüne sermektedir. Liyakatin bu denli kapsamlı hale gelmesi, iş yapma biçimlerinde teknolojinin etkisinin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olmasından kaynaklanmaktadır.

Sektör ve pozisyon seviyesinden bağımsız olarak, her çalışanın bu yeni tanıma uygun yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. Bu nedenle, çalışanların yalnızca okulda edindikleri

bilgiler yeterli olmayacak; kişisel gelişim de büyük bir önem kazanacaktır. Kendini geliştirmeyen bireylerin iş hayatında başarılı olma şansı neredeyse yok denecek kadar az olacaktır.

Aydınlanma Meselesi

Türkiye, binlerce yıllık tarihiyle devlet yönetimi konusunda derin bir tecrübeye sahip bir ülkedir. Türkler, tarih boyunca kurulan çeşitli devletlerle varlıklarını sürdürmüş ve 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti olarak kalıcı bir devlet yapısına ulaşmıştır. Bu süreçte, Türkiye dünya üzerinde etkili bir güç haline gelmiştir. Ancak Osmanlı İmparatorluğu, sanayi devrimleri ve yeni keşiflerle birlikte geride kalmaya başlamıştır. Bu noktada, dünya tarihindeki doğru ve yanlışları incelemek ve dersler çıkarmak büyük önem taşımaktadır.

20. yüzyılın başlarında Türkiye, yeniden bir yükseliş mücadelesine girişmiştir. Bu mücadelenin en kritik unsuru, savunma sanayi, eğitim veya sağlık gibi alanlar değil, zihniyet reformudur. Tarih, toplumsal reformların başarılı olabilmesi için öncelikle halkın aydınlanmasının şart olduğunu göstermektedir. Toplumun reformlara hazırlanması gerekmektedir; aksi takdirde, iç ve dış kaynaklı yanlış bilgiler, reformların kabulünü engelleyebilir ve bu durum reformların başarısını olumsuz etkiler. Günümüzde en büyük sorun, yanlış bilgilerin hızla yayılmasıdır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde II. Mahmud'un reformları, bu bağlamda önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bu dönemde askerlik ve birçok alanda cesur adımlar atılmış, ancak çoğu başarılı olamamıştır. Tarihçiler, başarısızlığın üç ana nedenini belirtmektedir: Reform sonrası devlet ricalinin görevine devam etmesi, savaş zamanının getirdiği zaman kısıtlaması ve mali kaynak eksikliği.

Günümüzde yönetimlerde birçok değişiklik yaşanmış olsa da reformlar devam etmektedir. Bu kaçınılmazdır; çünkü dünya sürekli değişim içindedir. Ancak reformların sıralaması değişmemiştir. Reform için hâlâ "1+3" şartı gereklidir: Öncelikle aydınlanma, ardından uygun kadro, zaman ve mali kaynak.

Reformların başarı formülünü şu şekilde ifade edebiliriz: Halkta aydınlanma x (Yenilikçi kadro + zaman + mali kaynak).

Başarı formülünü "B" ile tanımlarsak, halktaki aydınlanmayı "a", yenilikçi kadroyu "k", zamanı "z" ve mali kaynağı "p" olarak belirleyebiliriz. Bu durumda, $B = a \times (k + z + p)$ şeklinde bir formül ortaya çıkar. Aydınlanma olmadan, kadro, zaman ve mali kaynak ne kadar yüksek olursa olsun, reformların sonucu sıfır olacaktır. Bu nedenle, aydınlanma, reformların vazgeçilmez bir unsuru olarak öne çıkmaktadır.

Bürokrasi ile Siyasetin Güç Savaşındaki Denge

Devletin stratejik yönetiminde meydana gelen bir kriz, ülkenin geleceği açısından iki farklı şekilde ele alınabilir. İlk bakış açısında, kriz bir fırsata dönüştürülerek ülke güçlendirilebilir; ikinci bakış açısında ise kriz yıkıcı sonuçlar doğurur ve ülke daha kötü bir duruma sürüklenir. Bu iki senaryo arasındaki belirleyici unsur, üst düzey devlet yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerine dayalı olarak geliştirecekleri tutumdur.

Devlet yönetiminde belirsiz kalan konulardan biri, siyaset ile bürokrasinin dengesi meselesidir. Devlet yönetiminin ne kadarının siyasi kadrolardan oluşması gerektiği sorusuna kesin bir yanıt vermek mümkün değildir; bu oran, ülkenin yönetim yapısı, kültürü, yönetim şekli ve sosyolojisi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterir ve standart bir oran yoktur.

Ülkemizde siyaset ve bürokrasi sürekli bir çatışma içinde olmuştur. Her iki taraf da üstünlük sağlamak ve gücü elinde tutmak için mücadele etmektedir. Zaman zaman, yönetime el koymak amacıyla darbe veya muhtıra gibi yöntemlere başvurulmuştur. Seçilmiş ile atanmış arasındaki çatışma yüzyıllardır sürmektedir ve bu konuda bir çözüm üretilmediği takdirde devam edecektir. Bu çatışmalar, devletin stratejik boyutunda krizler yaratmaya devam edecek ve sonuçları devletin kurumsal yapısına, topluma ve dolayısıyla ülkeye zarar verecektir. Bu nedenle, devlet yönetiminin kurumsallaşması için adımlar atma zamanı çoktan gelmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, bu değişikliklerin yapılması için iki açıdan bir fırsat sunmaktadır: birincisi sistemin gereklilikleri, ikincisi ise sistemin revize edilmesinin kaçınılmaz hale gelmiş olmasıdır.

Siyaset ile bürokrasi çatışmasında kazanan kimdir? Kurumsallaşma konusunda çözüm ne siyasette ne de bürokraside bulunabilir. Asıl çözüm teknokrasidedir. Günümüzde en değerli şey bilgi haline gelmiştir. Her organizasyon, büyüklüğüne bakılmaksızın, bireylerden, gruplardan ve zümrelerden bağımsız bir kurumsal yapı ile ilerlemelidir. Organizasyonların yönetimi, doğru bilgilere dayalı olmalıdır; bu, başarı açısından büyük önem taşır. Bilgi temelli bir kurumsallaşma, devlet yönetimini ileriye taşıırken, yönetimin daha etkin bir şekilde yürütülmesini de sağlayacaktır. Doğru bilgi temelli kurumsal yapıyı oluşturacak olan kurum teknokrasidir. Dolayısıyla, devlet yönetiminde teknokratların daha fazla yer alması gerekmektedir. Siyaset ile bürokrasiyi dengeleyecek olan unsur yine teknokratlardır.

Devlet yönetiminde denge unsuru teknokratlardır. Bürokrasi ile siyaset arasındaki güç mücadelesi asla sona ermeyecektir. Bu dengeyi sağlayacak ve iki taraf arasında kontrolü elinde tutacak olan tek kurum teknokratlardır. Bu nedenle, devlet yönetiminde teknokratların daha fazla yer bulması önemlidir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, teknokrasinin varlığı için son derece uygun bir yapıdır. Politika kurulları, ofisler, başdanışmanlıklar ve danışmanlıklar gibi kurumlarda siyasilerin değil, teknokratların atanması gerekmektedir. Cumhurbaşkanlığına bağlı birimlerin, siyaseten atanan pasif birimler değil, ülkenin gelişimini hızlandıran aktif birimler olarak değerlendirilmesi önemlidir. Bu nedenle, bu kurumlar doğru bilgi temeline dayanan bir vizyon

geliştirecek teknokratlardan oluşmalıdır. Teknokratların varlığı, vesayet sorununu aşma yolunda da önemli bir adım olacaktır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Tarihsel Yansıması

2018 yılında hayata geçirilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Cumhuriyet tarihinin en önemli reformlarından biri olarak öne çıkmaktadır. İlk yıllarında iç ve dış faktörlerin etkisiyle beklenen başarıyı tam olarak gösterememiş olsa da, yapılacak düzenlemelerle bu sistem tarihe altın harflerle kazınabilir. Türkiye, yüzyıllara dayanan devlet yönetimi tecrübesiyle reformlar konusunda hem başarılı hem de başarısız birçok örnek barındırmaktadır.

Cumhuriyet öncesinde Osmanlı İmparatorluğu döneminde gerçekleştirilen en dikkat çekici reform, II. Mahmud döneminde yapılmıştır. Ancak bu reformun amacına ulaşamadığı söylenebilir; zira başarılı olsaydı Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşü önlenebilirdi. Devlet yönetiminde başarı elde etmenin yolu, tarihi iyi analiz etmekten geçer. Bu bağlamda, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin başarısı için II. Mahmud dönemi reformlarının incelenmesi oldukça faydalı olacaktır.

II. Mahmud dönemindeki reformlar, Osmanlı'nın Avrupa ile rekabet edebilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu reformların geçmişte Avrupa'daki gibi başarılı olacağı düşünülmüş, ancak bu düşüncenin yanlış olduğu sonradan anlaşılmıştır. Zira Avrupa ülkeleri, reformlardan önce halkı aydınlatmış ve bu aydınlanma, yönetsel reformların temelini oluşturmuştur. Osmanlı ise aydınlanma sürecine girmeden reformlara başlamış ve geleneksel düşünceye sahip halk, bu reformlara karşı büyük bir direnç göstermiştir. Bu durum, reformların benimsenmesini zorlaştırmış ve sağlam bir altyapı oluşturulmadan gerçekleştirilen reformlar etkisiz kalmıştır. Örneğin, yeniçeri ocağının kaldırılmasının ardından kurulan askeri birimlerin eğitim verecek subay bulamaması bu durumu göstermektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin halka yeterince tanıtılmadığı ve anlatılmadığı görülmektedir. Buna karşın, sisteme karşı olanların yürüttüğü propaganda ile ülkedeki tüm sorunlar bu sisteme mal edilmiştir. II. Mahmud döneminde savaşların sık yaşanması nedeniyle reformlar için yeterli zaman ve mali kaynak bulunamamıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin hayata geçmesinin ardından dünya genelinde yaşanan pandemiler ve savaşlar, II. Mahmud dönemindeki koşullarla benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda, tarihten alınacak ders, reformun devletin en önemli gündem maddesi olması gerektiğidir.

II. Mahmud, sadece halkını değil, çevresindeki ekibini de değişime ikna edememiştir. Değişimi gerçekleştirecek yeterli kadro bulamamış ve bu durum "kaht-ı rical" (nitelikli insan eksikliği) sorununu doğurmuştur. Reformları gerçekleştirecek kadro olmadığından, geleneksel yapılar reformları sürdürmek zorunda kalmıştır. Bu kadroların reformlara karşı olduğu düşünüldüğünde, başarısızlık kaçınılmazdır. Günümüzde de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin başlangıcından itibaren varlığını sürdüren bürokratik yapı, değişim ve gelişim döneminde yenilenmelidir. Kurucu yöneticilerin en büyük sorunu, kurdukları sistemin mükemmel olduğunu düşünerek herhangi bir revizyona ihtiyaç duymamalarıdır. Revizyon ihtiyacının dile getirilmesi kişiselleştirilir ve bu durum gelişimin önünde engel teşkil edebilir. Bu nedenle, değişime inanan bir kadronun oluşturulması gerekmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile II. Mahmud dönemi reformları arasında çıkarılacak ana dersler bunlardır. Tarihten ders alan bir devletin, geleceğe güvenle bakacağını unutmamalıyız.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde İkinci Aşama

Yönetimin en yaygın sorunlarından biri, yönetsel körlüğün ortaya çıkmasıdır. Yöneticiler, uzun süre aynı pozisyonda kaldıklarında alışkanlıkları nedeniyle fırsatları, tehditleri, doğruları ve yanlışları sağlıklı bir şekilde değerlendiremeyebilirler. Bu duruma yönetsel körlük denir ve oldukça yaygın bir olgudur. Çözümü basit olsa da, özel sektör ve kamu için farklı yaklaşımlar gerektirir. Her iki alanda sorun benzer olsa da, çözüm yolları farklılık gösterir.

Özel sektörde yönetsel körlük, dışarıdan profesyonel bir gözün müdahalesiyle aşılabılır. Ancak kamu yönetiminde durum daha karmaşıktır; dışarıdan birinin müdahalesi genellikle sağlıklı bir çözüm sunmaz. Bu noktada, kamu sektöründe uzun zamandır uygulanan rotasyon fikrini değerlendirmek faydalı olabilir. Ancak rotasyon tek başına yeterli bir çözüm değildir. Bu nedenle, tıpkı seçimlerdeki en fazla seçilme sınırı gibi, devlet üst yönetiminin de belirli bir süre içinde görev yapması gerektiği düşünülmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Cumhuriyet tarihinin en önemli dönüm noktalarından biridir ve Osmanlı dönemindeki II. Murad dönemiyle bazı benzerlikler taşımaktadır. Ancak o dönemdeki aksaklıklardan ders alarak, bu hataların tekrarlanmaması gerektiğini unutmamak önemlidir. II. Murad dönemindeki reformlar önemli bir başlangıç olmasına rağmen, sonunda devleti modern bir sistemle yönetecek yöneticilerin bulunamamasıyla sonuçlanmıştır. Bu nedenle, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde eski sistemde görev alan yöneticilerin yeni sistemde de yer alması yanlış bir yaklaşım olacaktır. Yeni bir kadro oluşturulması gerekmektedir.

Ayrıca, sistemin uygulanmaya başlamasının üzerinden beş yıldan fazla zaman geçti. Bu süre zarfında, sistemin ikinci aşaması olan eksikliklerin tespit edilip revize edilmesi sürecinin başlaması gerekiyordu. Bu aşamada, bugüne kadar yaşanan stratejik ve operasyonel eksiklikler, hatalar ve yanlışların belirlenip düzeltilmesi ve sistemin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu süreci yürütecek yönetim kadrosunun yenilenmesi şarttır; zira değişim, körlüğü aşmanın tek yoludur.

II. Murad döneminde reformların gerçekleşmemesinin diğer iki nedeni zaman yetersizliği ve maddi sınırlardı. Günümüzde bu iki etken, o dönemden daha da önemli hale gelmiştir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, zaman daha kısıtlı ve maddi kaynaklar daha az bulunmaktadır. Dolayısıyla, günümüzde daha zor koşullar altında yönetim yapılmaktadır.

Sonuç olarak, devlet üst yönetiminde bir geçiş sürecinde olduğumuzu ve bu sürecin zaman kaybı olmadan başlaması gerektiğini vurgulamak önemlidir. Yönetsel körlüğü aşmanın tek yolu budur. Bunun dışında geliştirilen çözümler etkili olmayacaktır. Bu nedenle, başka yollara sapmamak ve macera aramamak gerekmektedir; aksi takdirde, ciddi yönetsel sorunlar ortaya çıkabilir ve bunun bedelini tüm ülke ödeyebilir.

Demografi Savaşları, Göç ve Çözüm Yolları

2019 yılında COVID-19 virüsünün yol açtığı pandemi, yeni bir dönemin başlangıcını işaret etti. Bu süreçte, geçiş döneminin 2025 yılında sona ereceği öngörülüyor. Bu dönemin, oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değişeceği bir dönem olacağı tahmin ediliyor. Bu nedenle, pek çok tanım değişecek ve dünya, yeni tanımlar etrafında yaşamaya devam edecek.

Değişen tanımlardan biri de savaş kavramıdır. Geleneksel olarak savaş, devletlerarasında veya devlet içindeki farklı gruplar arasında açıkça ilan edilmiş silahlı çatışma olarak tanımlanıyordu. Yani savaş, askeri bir kavram olarak algılanıyordu. Ancak yeni dönemde savaş, askeri alanın ötesine geçerek çeşitli araçlarla gerçekleştirilen bir olgu haline geldi. Ekonomik savaş, biyolojik savaş, tarımsal savaş, kültürel savaş, sosyal savaş ve nüfus savaş gibi farklı türleri ortaya çıktı. Askeri savaş artık en son çare olarak değerlendiriliyor. Ancak askeri savaş bir olasılık olarak var olduğu sürece, savunma sanayine yapılan yatırımlar geçmişe göre daha fazla artacaktır. Bunun nedeni, askeri gücün artık sadece vurucu bir güç değil, aynı zamanda caydırıcı bir unsur olarak görülmesidir. En son çare olarak, gizli bir tehdit unsuru olarak askeri güç kullanılacaktır. Bu gücün etkili olabilmesi için askeri alana yatırım yapılması gerekecektir. Askeri savaşın diğer alanlara kaymasının sebepleri arasında, askeri savaşın yıkıcı etkisi, insan gücü ve ekonomik kaynak ihtiyacı ile savaş sonrası toplumlardaki yüksek psikolojik travma düzeyi bulunmaktadır. Diğer alanlardaki savaşlar, askeri savaşa kıyasla daha az insan gücü, daha düşük ekipman ve silah maliyeti gerektirdiği için tercih edilecektir.

2019 yılında COVID-19 pandemisinin ardından yaşanan askeri çatışmalar, doğudan batıya doğru düzensiz bir kitlesel göçe neden oldu. Göç alan ülkelerin bu duruma hızlı bir şekilde yanıt verememesi ve gelen göçmenlere uyum sağlamada zorluk çekmesi, sosyal ve ekonomik dengesizliklere, özellikle güvenlik sorunları gibi birçok sosyal probleme yol açtı. Bu sorunların çözümü için bir Göç Bakanlığı kurulması gerekmektedir; ancak henüz bu düzeyde etkin bir organ mevcut değildir. Göç Bakanlığı, sadece göç ve entegrasyonu değil, aynı zamanda tersine göçü, iç göçü ve ülkenin nüfus dengesini sağlamak için gerekli hedeflere sahip bir kurum olmalıdır. Bu bakanlık, toplumsal yerleşimi planlayarak ülkenin gelecekteki vizyonuna hazırlık yapacak tek kurumdur. Süper güç olmayı hedefleyen ülkeler, göç konusunu ciddiye almalı ve bu alandaki çalışmalarını bakanlık düzeyinde yürütmelidir. Çünkü yeni dönemde göç, bir savaş aracı olarak kullanılacaktır. Düzensiz göç, başlangıçta bir dış sorun olarak görülse de, göç sonrası ortaya çıkan sosyal sorunlar nedeniyle iç ve dış bir sorun haline gelmektedir. Örneğin, demografik değişimler, toplumun değer kaybı, psikolojik sorunlar, yaşam standartları ve ekonomik zorluklar, sağlık sistemlerinin işlevselliğinin azalması, toplum ile göçmenler arasındaki çatışmalar ve göçü finanse etmek için ekonomiye ek yük getirilmesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası Göç Örgütü'ne göre, dünya genelinde 281 milyon uluslararası göçmen bulunmaktadır; bu da dünya nüfusunun %3,6'sına denk gelmektedir. Farklı kaynaklara göre, bu rakamın 2050 yılına kadar 400 milyonu aşması beklenmektedir.

Komşu ve göçmen alan ülkeler için göç, bir silah işlevi görebilir. Sınırlarını açarak kendi ülkelerinden komşu ülkelere göçmen gönderebilirler. Nüfus savaş, tamamen bu stratejiyle ilgilidir. Ancak bu, belirli bir planlama ve strateji çerçevesinde yapılırsa etkili bir silah haline

gelebilir. G Bakanlığı, bu sreci mmkn kılan bir kurum olacaktır. Yeni dnemdeki olası nfus savaşları bu şekilde gerekleştirilecektir.

G Bakanlığı ayrıca lkenin demografik yapısını planlayacaktır. Plan, tarım, sanayi, hizmetler, turizm ve gn entegre ve izole edildiği şehirler iin yapılacaktır. "Fonksiyonel şehirler Programı" adı verilen bu alışma, nfus planlamasının sağlıklı bir şekilde gerekleştirilmesini sağlayacaktır. Bylece yerel ynetimler, belirlenen işlevler doğrultusunda hizmetler sunacak; merkezi ve yerel ynetim arasındaki bağlantılar da bu şekilde dzenlenecektir. G, savaşta kullanılabilecek etkili bir silahken, G Bakanlığı aracılığıyla planlama yapılmadığı takdirde, milli gvenlik sorunu haline gelecektir.

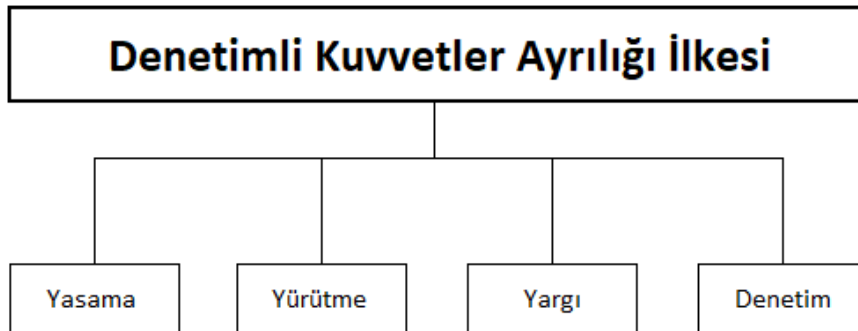
Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi

İlk çağlardan itibaren insanların bir arada yaşamaya başlamasıyla devletler kurulmuş ve toplu yaşamın kurallarını belirleme çabaları ortaya çıkmıştır. Zamanla gelişen düşünceler sonucunda kuvvetler ayrılığı ilkesi ortaya çıkmış ve devletlerde yaygın bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Bu ilke, demokrasinin temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Anayasamızın 20. maddesinde kuvvetler ayrılığı açıkça belirtilmiştir: "Yasama anayasal düzene, yürütme ve yargı organları ise yasa ve hukuka bağılırlar." Bu ifadeyle kuvvetler net bir şekilde tanımlanmış ve ayrıştırılmıştır.

Günümüzde teknolojinin etkisiyle sanayi devrimleri sonucunda yönetim alanında da hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. Bu noktada, kuvvetler ayrılığı ilkesinin de geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Devlet yönetiminin en kritik unsurlarından biri denetimdir. Yönetimin sadece şekilsel değil, esasen yönetsel olarak denetlenmesi, devlet yönetimindeki hataları ortadan kaldırarak gelişimi desteklerken, ülkenin gelişmişlik seviyesini artırır ve daha refah bir toplum oluşturur.

Kuvvetler ayrılığı ilkesine yönetsel denetimin eklenmesi, günümüz yönetim ilkeleri açısından bir zorunluluk haline gelmiştir. Denetimin, diğer erkler gibi bağımsız olması, denetime verilen önemin bir göstergesi olarak önem taşır. Çünkü denetimin gerçek anlamda başarılı olabilmesi için bağımsız olması şarttır. Bu nedenle, kuvvetler ayrılığı ilkesine yasama, yürütme ve yargı erklerinin yanı sıra denetimi de ekleyerek "Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi" geliştirilmiştir. Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi, devlet yönetiminin sağlıklı yürütülmesi için yasa koyucunun, yasa yürütücüsünün ve adalet sağlayıcısının birbirinden ayrı şekilde faaliyet göstermesi ve denetim erkinin bu üç erki millet adına Cumhurbaşkanı temsiliyeti ile yönetsel açıdan denetlemesi anlamına gelir.

Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi tablosu aşağıdaki gibidir:



Devlet yönetiminin en önemli bileşenlerinden biri denetimdir. Denetim olmaksızın yönetim eksik kalır ve bu durum, devlet yönetiminde daha da kritik bir hal alır. Ancak tarih boyunca devlet yönetiminde, faaliyetlerin yalnızca yasalara uygun bir şekilde denetlenmesiyle sınırlı kalmıştır. Oysa devlet yönetiminin temel amaçlarından biri, ülkenin kalkınmasını ve gelişmesini sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak için, yönetim sistemindeki personelin gelişimine odaklanmak gereklidir. Bu da etkili bir kontrol mekanizması ve yönetsel denetim ile mümkün olacaktır.

Denetim nasıl olmalıdır?

Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesine göre, denetim dördüncü bağımsız erk olarak tanımlanmalıdır. Denetim üyeleri, siyasetten bağımsız bir şekilde, tam bir bağımsızlık ve hukuki dokunulmazlıkla görevlerini yerine getirmelidir. Denetimlerini millet adına Cumhurbaşkanı temsilcisi olarak gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Sağlıklı bir denetim, devlet yönetiminin sistemsal olarak yanı sıra, yönetimdeki siyasi ve bürokratik kadroların ve diğer tüm devlet çalışanlarının verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayacaktır. Denetim erki, Ulusal Denetim Kurumu çatısı altında merkezi bir şekilde yürütülmelidir.

Denetimsiz Yönetimin Sonu Yıkımdır

Yönetimin son aşaması denetimdir ve denetim olmadan yönetim eksik kalır. Bu nedenle, genellikle göz ardı edilen denetimi, yönetimin en önemli unsurlarından biri olarak görmek gerekir.

Organizasyonun büyüklüğü arttıkça, denetim de kapsamını genişletmelidir. Büyük organizasyonlar, daha karmaşık denetim yapıları gerektirir. Denetimin ihmal edilmesi, yönetimin gerçek hayatta çeşitli zorluklarla karşılaşmasına ve başarısızlık durumunda yönetim değişikliği gibi sonuçlara yol açabilir.

Devlet yönetiminde ise, yönetsel denetim genellikle göz ardı edilen ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi içinde yer almayan bir mekanizmadır. Siyasetten bağımsız, tarafsız ve tüm güçleri denetleyen bir sistemin varlığı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Usul denetiminden farklı olarak, yönetsel denetim, kurumların ve dolayısıyla devletin performansını değerlendiren bir araçtır. Verimlilik ölçülmeden yapılan usul denetimi, yalnızca kâğıt üzerinde kalır ve toplumsal verimlilik açısından bir karşılık bulamaz.

Bugüne kadar yapılan en büyük hata, yönetimlerin denetime mesafeli durmasıdır. Hem seçilmişler hem de atanmışlar, denetimden kaçınmış ve yönetsel denetimi sisteme entegre etmemişlerdir. Hem seçilmişlerin hem de atanmışların yönetsel performansları denetlenmelidir. Devlet yönetimi, milyonlarca iş akışına sahip ve binlerce kurumdaki oluşan dev bir organizasyondur. Bu denli büyük bir yapıyı denetlemek için, teknoloji odaklı Endüstri 4.0 çerçevesinde bir denetim mekanizması ile hem stratejik hem de operasyonel düzeyde etkili bir denetim sağlanabilir. Aksine, organizasyon büyüdükçe denetim süreci daha da kolaylaşır. Devlet teşkilatı, ülkede denetimi en kolay olan organizasyondur.

Elbette, yönetim bilimi uzmanları tarafından oluşturulan bir denetim sistemi son derece faydalı olacaktır. Ancak, farklı disiplinlerden gelen kişilerin liyakat esasını göz ardı ederek gerçekleştirdiği çalışmalar, yüzeysel kalacaktır. Bu konu, kendi içinde özel bir alan olduğu için bağımsız bir şekilde ele alınmalıdır.

Denetim, siyaset ve bürokrasi dışındaki bir alanda konumlandırılmalıdır. Devlet mekanizması içinde, devletin kendisi tarafından yürütülen bir çalışma olmalıdır. Aksi takdirde, denetim faaliyetinin sonuçları, siyasilerin veya bürokratların çıkarlarına hizmet edecek şekilde şekillenecek ve gerçekte olması gereken sonuçlardan uzak bir veri sunacaktır. Burada esas olan, idarenin istediği sonuçların değil, mevcut durumun doğru bir şekilde ortaya konmasıdır.

Bu nedenle, liyakat sahibi, tamamen bağımsız bireylerden oluşan ve kamuoyundan uzak, gizlilik içinde yürütülen denetimler gerçekleştirilmelidir. Aksi takdirde, bu durum yönetimin, yani devletin çöküşü anlamına gelecektir.

Denetimsizlik Sebep Ekonomik Kriz Sonuç

Devlet yönetimi, birçok farklı alanı kapsayan ve karmaşık bir yapıya sahip bir sistemdir. Bu alanların sağlıklı bir şekilde işlemesi, diğer alanların da başarılı olmasına katkıda bulunur. İç içe geçmiş çarklardan oluşan bu sistemde, her bir çarkın düzgün çalışması son derece önemlidir. En küçük çarkta meydana gelen bir arıza, tüm sistemin işleyişini olumsuz etkileyebilir ve sonuç olarak sağlıklı bir yönetim yapısı ortaya çıkabilir. Eğer devletin yönetiminde görev alan kişiler liyakatten yoksunsa, bu bozuk çarklar sağlıklı bir şekilde çalışmaya devam eder.

Devlet yönetimindeki en küçük bir bozulma, kelebek etkisiyle büyük sorunlara yol açabilir. Ancak toplum, bu bozulmaları genellikle ekonomik krizler ortaya çıkana kadar hissetmez. Ekonomik kriz yaşandığında, toplum doğrudan etkilenir ve bu durum hükümet değişikliğine kadar gidebilecek erken seçimlere yol açabilir. Toplumun farkında olmadığı bir gerçek ise, devlet yönetiminin sağlıklı bir şekilde yürütülmemesinin en son aşamasının ekonomik kriz olduğudur.

Yönetimdeki bozulmalar, ekonomik krize giden süreçte birçok olumsuz sonuca yol açabilir. Toplum, kendi ekonomik çıkarları etkilenene kadar bu duruma tepki göstermeyebilir. Çünkü devlet yönetimi, kapalı bir sistemdir ve içindeki aksaklıkları toplum tam olarak hissedemez. Ancak ekonomik kriz, toplum üzerinde doğrudan olumsuz bir etki yaratır.

Ekonomik krizi, devlet yönetimindeki en son sonuç olarak değerlendirebiliriz. Bu sonucun temel nedeni, yönetsel denetimin eksikliğidir. Denetim eksikliği, devlet içindeki tüm süreçlerin kontrolsüz bir şekilde yönetilmesine yol açar. Bu durum, hem sistem hem de liyakat açısından kontrolsüz bir güç dengesizliği yaratır. Bu güç sarhoşluğu, devlet içinde farklı organizasyonların ortaya çıkmasına neden olabilir. Kısacası, devlet yönetiminde, sistemden devlet ricali kadrosuna kadar her aşamada sorunlar baş gösterebilir.

Hücrelerin anormal ve kontrolsüz bir şekilde büyüyerek vücut dokusunu tahrip etmesine kanser denir. Benzer şekilde, devlet yönetiminde denetim eksikliği, yönetimin anormal ve kontrolsüz bir hale gelmesine yol açar. Eğer bu durum denetimle önlenemezse, tüm sistemi etkileyen bir hal alır. Nihayetinde, kanserin tüm vücuda yayılması, ekonomik krizin ortaya çıkmasıyla eşdeğerdir.

Denetimsizlik bir sebep; ekonomik kriz ise sonuçtur. Yönetimsel denetimin yalnızca anlık düzeltici bir etkisi yoktur, aynı zamanda gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları önleyici bir rolü de vardır. Bu nedenle, devlet yönetimi sisteminin vazgeçilmez unsuru yönetsel denetimdir. Denetimin olmadığı bir yönetim sistemi eksik kalır ve bu eksiklik zamanla bozulmalara yol açar. Bu bozulmanın en son aşaması ise ekonomik krizdir.

Dengeli Kalkınma Modeli

Yeni çağın başlangıcıyla birlikte dünya genelinde pek çok değişim meydana geldi. Artık oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiği bir dönemdeyiz. Bu dönüşümden en çok etkilenen kesim devletler oldu. Yeni çağ ile birlikte birçok devlet, içindeki değişimlere bağlı olarak sıfırlanma ve yeniden yapılanma süreçlerine girdi. Makro düzeyde bakıldığında, dünya üzerindeki politik kutupların değiştiğini ve her ülkenin yeni çağda kendine bir yer edinme çabalarını gözlemliyoruz.

Yeni çağda devletin en önemli meselesi yönetim olacak. Geçiş sürecinde savaşlar ve çatışmalar gibi olaylar ön planda görünse de, kartlar yeniden dağıtıldığında yeni bir dünya düzeni kurulacak ve huzurlu günlere dönecek. Bu noktada yönetim, devletteki en kritik güç haline gelecek. Bu nedenle, yönetimi güçlendirmek amacıyla şimdiden insana yatırım yapılması gerekmektedir. Süper güç olma hedefindeki devletler, yeni çağın gerekliliklerine uygun yönetim sistemleri geliştirmek zorundadır.

Bir devletin temel amacı, ülkesinin kalkınmasını sağlamaktır. Eski çağda bu, devletin öncülüğünde ve aktif rol aldığı bir süreçle gerçekleştiriliyordu. Ancak yeni çağda bu kalkınma modeli tamamen değişecek. Yeni çağın kalkınma modeli, devletin liderliğinde, koordinasyonunda ve denetiminde sivil toplum, özel sektör ve toplumun aktif katılımıyla oluşan bir bileşik gücün rol almasıdır. Bileşik güç, devletin öncülüğünde, koordinasyonunda ve denetiminde, sivil toplum, özel sektör ve toplumun diğer kesimlerinden oluşan paydaşların ülkenin kalkınması amacıyla bir araya geldiği çalışma grubunu ifade eder.

Dengeli kalkınma, bir ülkenin kalkınmasını sağlamak amacıyla bileşik gücün gerçekleştirdiği faaliyetleri ifade eder ve bu, yeni çağın süper güçlerinden biri olma hedefini taşır. Dengeli kalkınmanın temelinde, devletin özel sektöre ve sivil topluma daha fazla sorumluluk vermesi, paydaşlar arasında koordinasyonu sağlaması ve denetim yapması yatmaktadır. Bu yaklaşımın en önemli amacı, kalkınmanın toplumun tüm kesimlerine fayda sağlamasıdır. Gelir, iş ve coğrafi konum gibi farklı kriterlere sahip bireylerin kalkınmadan etkilenip diğer kesimlerin fayda görmediği bir durumu dengeli kalkınma kabul etmez.

Kalkınmada denge kavramı iki ana amaçla kullanılır. İlk olarak, devlet, sivil toplum, özel sektör ve toplumdan oluşan paydaşlarla birlikte bir planlama süreci yürütülmesidir. İkinci olarak ise, kalkınma sonucunun toplumun her kesimi tarafından dengeli bir şekilde hissedilmesi ve fayda sağlanmasıdır. Bu, hem girdi hem de çıktı aşamalarında dengeyi ifade eder.

Devlet, kalkınma hedeflerini belirleyen, bileşik güç paydaşlarına görev dağılımı yapan, paydaşlar arası koordinasyonu ve iletişimi sağlayan, süreci denetleyen ve gerekli revizyonları gerçekleştiren en büyük paydaştır. Devlet, diğer paydaşları kalkınma sürecinde yönlendiren lider konumundadır. Egemenliğine dayanarak, diğer paydaşlar üzerinde yaptırım, ceza verme ve vergi alma gibi anayasal ve yasal haklara sahiptir. Özel sektör, devletin belirlediği kalkınma hedeflerini yerine getirmekle yükümlüdür ve bu süreçte sivil toplum ile iş birliği yapar. Sivil toplum, devlet ve özel sektör arasında bir köprü görevi üstlenerek, her iki tarafın yapması gerekenler konusunda baskı grubu rolünü oynar.

Dengeli kalkınma modelindeki son paydaş ise toplumdur. Bir ülkenin kalkınması için bireylerin de sorumlulukları vardır. Toplumda birey olma bilinci ve hareketliliği, kalkınma sürecine katkıda bulunmak anlamına gelir. Bu nedenle, toplumun özel sektör ve sivil toplum dışında kalan kesimlerine de belirli fonksiyonlar yüklenmesi gerekmektedir.

Dengeli kalkınma modelinde, bir ülkenin gelişimi ve ilerlemesi için herkesin katkıda bulunması esastır. Bu modelin amacı, sorumluluk sahibi bireylerden oluşan bir toplum inşa etmektir. Eski çağların sonlarına yaklaşıldığında, bireylerin kurallara, yasalara ve toplumda yerleşik olan gelenek ve alışkanlıklara uymama eğilimleri gözlemlenmiştir. Bu durum, devletin kalkınma çabalarında yalnız kalmasına yol açmış ve bu nedenle dünya genelindeki ülkelerin kalkınma süreçleri yavaşlamıştır.

Yeni çağa geçiş süreci, diğer paydaşların önemini ortaya koymuştur. Doğal afetler sırasında ekonomik, sosyal ve yardımlaşma konularında sivil toplum, özel sektör ve toplumun desteğinin ne denli kritik olduğu anlaşılmıştır. Bu noktadan sonra, devletin diğer paydaşları göz ardı etmeden, sorumluluklarını paylaşması gerekmektedir. Böylece ülkenin kalkınması için tüm kesimlerin ortak hedefler etrafında bir araya gelmesi sağlanmalı ve birlikte hareket edilmelidir. Zira gelecekte devletin, bileşik bir güç oluşturmadan tek başına hareket etmesi yeterli olmayacaktır.

Dengeli Kalkınma Modelinde Devletin Rolü

Dengeli kalkınma, devlet, sivil toplum, özel sektör ve toplumun iş birliğiyle oluşturduğu birleşik gücün, ülkenin gelişimini desteklemek amacıyla yürüttüğü faaliyetlere verilen isimdir. Bu yaklaşım, kalkınmanın yalnızca devletin sorumluluğunda olduğu algısını değiştirerek, sorumluluğun daha geniş bir kesime yayılmasını amaçlar. Modern çağda kalkınma, sadece devlete yüklenmeyecek; dengeli bir kalkınma, başarının anahtarı olacaktır.

Kalkınmada denge kavramı iki temel amaçla kullanılmaktadır. İlk olarak, kalkınma sürecinde devlet, sivil toplum, özel sektör ve toplumdaki paydaşlarla birlikte bir planlama yapılması gerekmektedir. İkinci olarak, kalkınma sonuçlarının toplumun her kesimi tarafından dengeli bir şekilde hissedilmesi ve fayda sağlaması önemlidir. Bu, hem girdi hem de çıktı aşamalarında dengeyi ifade eder.

Kalkınmanın ana sorumluluğu devlete aittir. Devlet, kalkınma için gerekli planlamayı yapacak, rolleri dağıtacak, koordinasyonu sağlayacak ve denetimi gerçekleştirecektir. Bu rol son derece kritiktir; çünkü kalkınma hedeflerinin başarısız olmasının temel sorumluluğu devlete aittir. Tüm yetki ve yaptırım gücü devlette toplandığı için, hedeflere ulaşma veya ulaşmama sorumluluğu da devlete düşmektedir.

Devlet, etkili bir organizasyona sahip ve yetkin bireylerden oluşan bir yapıda olmalıdır. Aksi takdirde, kalkınma hedeflerine ulaşmakta zorluk yaşanacak ve görevini gerektiği gibi yerine getiremeyecektir.

Devlet yönetimi, diğer paydaşların yönetimine kıyasla hem zorlu hem de kolay bir süreçtir. Zorluğu, farklı kurallar ve geçerliliklerin bulunduğu karmaşık bir yapıdan kaynaklanırken; kolaylığı, büyük bir organizasyon olmanın sağladığı avantajlarla ilgilidir. Bu nedenle, devletin yönetimi, orta ve küçük ölçekli organizasyonlara göre daha yönetilebilir bir durumdadır.

Devletin kalkınma çalışmaları çerçevesinde en fazla göz ardı ettiği konu denetimdir. Uygulamada, denetimlerin genellikle usul ve mali yönlerden yapıldığını söylemek mümkündür. Yönetimsel denetim ise devletin ihmal ettiği bir alandır. Devletin siyasete olan yakınlığı, yönetimsel denetim süreçlerinin göz ardı edilmesine yol açmıştır. Ancak, ülkenin menfaatleri açısından yönetimsel denetimin önemi büyüktür. Devletin, sonuçları ne olursa olsun, yönetimsel denetim mekanizmalarını devreye sokması gerekmektedir. Aksi takdirde, kalkınma sürecinde yapılanlar, yapılmayanlar, eksiklikler, hatalar ve mevcut durumun tespiti imkânsız hale gelir.

Modern çağda, devletin siyasetle olan ilişkisini yeniden gözden geçirerek, bu iki alanın birbirinden daha bağımsız hale gelmesi gerekmektedir. Devlet, siyaset de dahil olmak üzere tüm kurumların üzerinde, bağımsız bir varlık olmalıdır. Siyasetle iç içe geçmiş hiçbir yönetim modeli başarılı olamamıştır ve olamayacaktır. Çünkü siyaset ve devlet, birbirinden bağımsız iki ayrı kurumu temsil eder ve bu durum her zaman korunmalıdır. Ne devletin siyasallaşması ne de siyasetin devletleşmesi kabul edilebilir. Her iki taraf da kendi sınırları içinde hareket etmelidir. Devletin bağımsız, saf ve arı bir yapıda olması son derece önemlidir; aksi takdirde kalkınmanın dengesi bozulur ve hedeflerine ulaşamaz. Bu durum, sadece ülkeyi değil, dolaylı olarak dünyayı da etkiler.

Sonuç olarak, devletlerin kalkınmada dengeyi sağlama ve ülkenin tüm paydaşlarının yer aldığı birleşik gücü etkin bir şekilde organize etme sorumluluğu vardır. Yönetimsel denetim aracılığıyla, kalkınma sürecinde tüm paydaşları denetlemeli ve egemenlik gücüne dayanarak elde ettiği yetkileri sonuna kadar kullanmalıdır. Aksi takdirde, kalkınma hedeflerine ulaşmak mümkün olmayacaktır. Devletin bağımsız ve arı bir yapıda olması, bu süreçleri daha etkin bir şekilde yürütmesini sağlayacaktır.

Dengeli Kalkınma ve Ülke Bileşik Gücü

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesi, devlet, sivil toplum ve özel sektörün bir araya gelerek oluşturduğu katma değerle ölçülür. Bu durum, geçmişte geçerli olmayabilir, ancak modern çağda önemli bir gerçeklik haline gelmiştir. Bir ülkenin ilerlemesi yalnızca devletin sorumluluğunda değildir; bu, devletten bireylere kadar uzanan bir sorumluluk zinciridir.

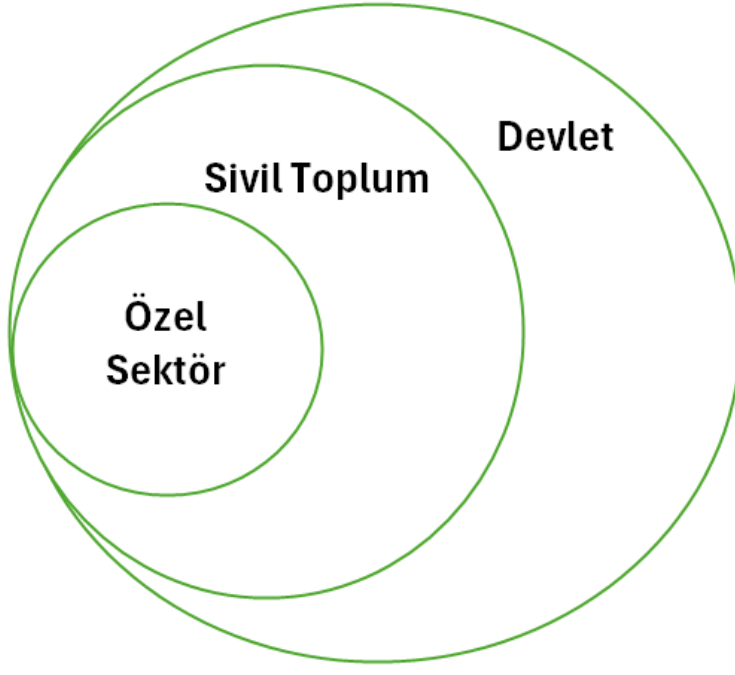
Devlet, sunduğu hizmetlerle yalnızca vatandaşlara değil, aynı zamanda özel sektör ve sivil topluma da hizmet sağlamakla yükümlüdür. Bu hizmetlerin üretilmesi, özel sektör ve sivil toplumun katma değer yaratma ve hizmet sunma süreçlerini başlatır. Devletin, özel sektör ve sivil toplumun gelişimine katkıda bulunma misyonu vardır. Diğer yandan, özel sektör ve sivil toplum da yarattıkları katma değerle ülkenin kalkınmasına destek olmalıdır. Bu üç paydaşın uyum içinde çalışması, ülkenin toplam gücünü oluşturur.

Ülkenin Bileşik Gücü: Devlet + Sivil Toplum + Özel Sektör

Bu üç paydaşın ortak başarısı, her birinin farklı görev ve işlevleriyle mümkündür. Her biri kendi misyonu doğrultusunda hareket ettiğinde başarı elde edilecektir. Ancak taraflar, bileşikteki rollerini ve misyonlarını tam olarak bilmiyorlarsa, sürecin tanımlanmasıyla başlanmalıdır. Paydaşların kendilerini, işlevlerini ve misyonlarını anlama düzeyi, ülkenin gelişmişlik seviyesiyle doğru orantılıdır.

Bir ülkenin gelişimi için her bireyin sorumluluğu vardır. Bu sorumluluğu hissettirmek ve sorumlu birey algısını oluşturmak, devletin görevidir. Devlet, bu bileşikteki temel sorumluluğu üstlenmiştir. Ülkenin kalkınmasındaki ana rolü gereği, hedeflerin belirlenmesi, işlevlerin dağıtımı, koordinasyonu ve denetimi devlete aittir. Diğer iki paydaş ise üstlendikleri misyonu yerine getirmek için en iyi şekilde çaba sarf etmekle yükümlüdür.

Paydaşların görevleri ve işlevleri şu şekildedir:



Devlet, sivil toplum ve özel sektör, birbirine bağlı sorumluluklar ve işlevler üstlenmiştir. Ülkenin ekonomik gelişiminde özel sektör, ana aktör konumundadır. Sivil toplum ise örgütlenme, birlik olma, toplu hareket etme, taraflar arasında arabuluculuk yapma ve baskı unsuru olma gibi önemli görevleri üstlenmektedir.

2023 hedefleri, ülkenin birleşik gücü ve dengeli kalkınma açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir. Ancak, devletin belirlediği bu hedefler için sivil toplum ve özel sektör yeterince sorumluluk almadığı için hedeflere ulaşamamıştır. Bu durum, görevlerin ve işlevlerin tanımlanması, dağıtımı, koordinasyonu ve denetimindeki eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Tüm bu eksiklikler ve hatalar sonucunda 2023 hedeflerine ulaşmak mümkün olmamıştır.

Bir ülkenin kalkınması yalnızca devletin politikalarıyla gerçekleşmez. Dengeli bir kalkınma sağlanmak isteniyorsa, tüm paydaşların görevlerini eksiksiz yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, kalkınma gerçekleşse bile dengesizlikler ortaya çıkabilir. Eğer kalkınma, toplumun her kesiminin hissedeceği ve faydalanacağı şekilde gerçekleştirilmezse, toplumsal uçurumlar oluşur; bu da rahatsızlık yaratır ve nihayetinde toplumsal parçalanmalara yol açar. Bu noktada, dengeli kalkınma üzerine odaklanmak önemlidir. Dengeli kalkınmanın sağlanması, ülkenin birleşik gücünü harekete geçirmeyi gerektirir. Aksi takdirde, başarısızlıklar ve geri kalmışlık kaçınılmaz olur.

Dengeli Kalkınmanın Kaldırıcısı: Bileşik Güç

Yeni çağın başlamasıyla birlikte, dünya genelinde birçok kavramın anlamı değişti. Bu değişim, oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin evrildiği anlamına geliyor. Bu yeni tanımlamalardan biri de kalkınmadır. Geleneksel olarak kalkınma, devletin sorumluluğu olarak görülürken, toplum bu yükümlülüğü iktidardaki hükümete atfeder ve seçimlerde bu doğrultuda değerlendirme yapardı. Ancak yeni çağda, bu sorumluluğun kapsamı ve aktörleri genişlemiştir. Tekil sorumluluk, yerini daha kapsamlı bir sorumluluğa bırakmıştır.

Devletin yanı sıra, bileşik güç olarak tanımlanabilecek bir paydaşlar grubu kalkınma sorumluluğunu üstlenmiştir ve bu sorumluluk tüm topluma yayılmıştır. Kalkınmada sorumluluğu olan bileşik gücü şu şekilde tanımlayabiliriz:

Bileşik güç = Devlet + Sivil toplum + Özel sektör + Toplum (BG = DY + STKY + ÖSY + TP)

Devletin kalkınmadaki sorumluluğu azaltılarak, temel görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi beklenmektedir. Çünkü yeni çağda iklim değişikliği, göç, kuraklık, su sorunları, nüfus artışı, küresel ısınma ve salgın hastalıklar gibi temel meselelerde kıtlık durumları yaşanabilir. Bu nedenle, günümüzde önemsiz görünen birçok konu gelecekte önemli hale gelecektir. Devletin bu konularda önlem alması ve toplumun sorun yaşamaması, devlet için zaten yeterince ağır bir sorumluluk olacaktır. Yakın gelecekte, devletler kıtlık politikalarını daha sık uygulamak zorunda kalacaklardır.

Kalkınmada sorumluluk paylaşıldığında, diğer paydaşların da sorumluluk üstlenmesi, yukarıda belirtilen kıtlık politikalarına olumlu katkılar sağlayacaktır. Vergi verme sorumluluğunun ötesinde, yeni çağla birlikte her birey için farklı sorumluluklar da ortaya çıkacaktır. Bu sorumlulukların sonuçları, ülkelerin yönetimindeki karar alma süreçlerinde kendini gösterecektir. Artık "sorumlu vatandaş" kavramını sıkça duyacağız; bu kavram, sadece bir ifade olmaktan öte, yasalar, yönetmelikler, işleyiş ve günlük yaşamın bir parçası haline gelecektir. Önemli olan, devletin muhtemel senaryolar üzerinde şimdiden çalışarak önlemler alması ve yeni oyunun kurallarına uygun bir şekilde hareket etmesidir.

Devlet 4.0 ve Gelişim

Devletler, özel sektör ve bireyler gibi sürekli bir gelişim göstermelidir. Bu gelişim ihtiyacı, açık bir toplumsal yapının varlığını gerektirir. Kapalı toplumların olumsuz sonuçlarını Osmanlı İmparatorluğu örneğinde gözlemlemek mümkündür.

Devlet, gelişim için çeşitli araçlar kullanır. Bu araçları, yapılacak çalışmanın kapsamına göre ıslah ve reform olarak iki gruba ayırabiliriz. Islah çalışmaları, belirli kurumlar için yapılan iyileştirme, araştırma ve revizyon gibi küçük ölçekli faaliyetleri ifade ederken; reform, devletin kurumlarının büyük bir kısmını veya tamamını etkileyen, tüm paydaşlar tarafından hissedilen daha kapsamlı çalışmalardır. Bu bağlamda, ıslahlar küçük reformlar olarak da adlandırılabilir. Devlet yönetimi genellikle ıslahlar üzerinden ilerlerken, reformlar daha nadir bir şekilde gerçekleştirilir. Ölçekle ilgili kararları verenler devlet ricalidir ve bu nedenle büyük bir sorumluluk taşımaktadırlar.

Toplumlara açık hale getirmekten daha önemli olan, devlet yönetimlerini şeffaf hale getirmektir. Günümüzde bilgi hızla değişiyor ve bu değişimi yakalamak, yönetim tekniklerini güncel tutmak için dünyayı takip etmek zorunlu hale gelmiştir. Artık başarı, yeni ürün veya hizmetler geliştirmekten ziyade, yeni teknolojiler üretenlerin elindedir. Hayatın her alanında büyük değişimler yaşanıyor. Devlet yönetimi, farklı alanlarda çağ atlatacak teknoloji üretiminin merkezi olma hedefi üzerine inşa edilmelidir. Bunu başarmak için devlet yönetiminin hızlı ve risk alabilen bir yapıya dönüşmesi gerekmektedir. Geçmişte devletler genellikle ağır, tutucu ve az müdahaleci bir yaklaşım sergilemişken, bu tutumlar artık kabul edilemez hale gelmiştir. Devletlerin hızlı karar verebilen, risk alan ve gerektiğinde müdahale eden, etkiye tepki veren bir yapıda olması, genç kuşakların ağırlıklı olarak yer aldığı bir yönetim anlayışını gerektirmektedir. Geçmişin öğrenilmiş çaresizliklerinden sıyrılma önemlidir. Sınırların olmadığı, tüm devletlerin eşit düzlemde olduğunu bilen, teknolojiye Ar-Ge ve insan faktörünün önemini kavrayan bir zihniyet geliştirilmelidir. "Biz kim teknoloji üretmek kim?" anlayışı, geçmişte önemli projelerin hayata geçmesini engelleyen bir zihniyetin devamıdır ve bu tür düşüncelere sahip olanların devlet ricalinde yer almaması gerekmektedir.

Devlet, 4.0 akımının bir parçası olmalıdır. Bu akım, sürekli gelişim prensibi üzerine kurulu olduğu için devlet yönetiminde geriye gitme veya yerinde sayma durumu söz konusu olmayacaktır. Bu akımı benimsemek için yoğun çabalar sarf edilmelidir; bu süreçmiş gibi yapılmamalı, somut çıktılar titizlikle incelenmelidir.

Bu, devleti çağ atlatacak bir konudur ve dünyada henüz uygulanmamış bir teknolojidir. Eğer bunu devletimize başarıyla entegre edebilirsek, süper güçlü bir ülke olma yolunda büyük bir avantaj elde edeceğiz.

Devletimiz, bu toprakların evlatlarına güvenmeli ve yönetimde onlara yer vermelidir. Bir Türk'ün neler başarabileceğini en iyi devlet bilir. Bu nedenle, siyaset üstü ve alanında yetkin kişilerin 4.0 akımını benimsemesi, devlet adına bir hata değil, bir tercih olarak değerlendirilmelidir.

Devlet Yönetimi 5.0

2025 yılı, pandeminin tetiklediği yeni bir çağın geçiş döneminin sona erdiği ve yeni bir çağın başladığı bir dönüm noktasıdır. Bu bağlamda, dünya geri dönüşü olmayan bir evreye girmiştir. Artık farklı kurallara sahip yeni bir dönem başlamakta. Bu dönemin en önemli kavramlarından biri 5.0 akımıdır ve bu yeni çağ "Yeni Dünya 5.0" olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşım, insanı merkezine alan bir teknolojik anlayışı benimsemektedir. Teknoloji, insanın ihtiyaçlarına hizmet eden bir araç haline gelmeli; "insanlık için teknoloji" mottosunu benimsemelidir. Yeni Dünya 5.0, insanın gerçekleştirdiği tüm endüstriyel devrimlerin insanlık yararına olması gerektiğini savunmaktadır.

Değişimin en belirgin hissedildiği alanlardan biri yönetim ve devlet yönetimidir. Artık devlet yönetiminde hiçbir şey eskisi gibi olmayacak. Teknoloji, insanlığın gelişimini merkezine alarak varlığını sürdürmelidir. Teknolojinin insanlara fayda sağlaması, insanlığa zarar vermemesi gerekmektedir. Aksine, teknolojiden yararlananların ve insanlığın faydasına olmalıdır. Sadece insana fayda sağlaması, mevcut nesillere yarar sağlasa da, sonraki nesillere zarar verebilir. Oysa devlet yönetiminin görevi, yalnızca mevcut neslin değil, gelecek nesillerin de sağlıklı bir şekilde devamlılığını sağlamaktır. Her nesle güzel bir ülke bırakmak, her devletin temel sorumluluğudur. Bir devlet yönetiminin başarısı, dönemsel olarak değerlendirilemez. Yönetimlerde süreklilik esas olduğu gibi, devlet yönetimindeki başarının da sonraki yöneticilere nasıl bir yönetim bıraktığı önemlidir.

Devlet Yönetimi 5.0, teknolojinin insan gücüyle entegre edilmesiyle ortaya çıkan bir yönetim aracıdır. Devlet yönetiminin tüm kademelerinde ve alanlarında teknolojinin varlığı, bu teknolojilerin birbirleriyle bağlantılı bir yapı oluşturması sonucunda Devlet Yönetimi 5.0 şekillenmiştir. Ancak, devlet yönetiminin veya herhangi bir organizasyonun yönetiminin teknolojiyle entegrasyonundaki başarının tek bir şartı vardır: Doğru bir yönetim sisteminin varlığı. Eğer devlet yönetiminde yasalar, yönetmelikler, kararlar ve diğer kurallar sağlıklı değilse, bu sistem teknolojiyle entegre edildiğinde de kötü bir yönetim sistemi olmaya devam edecektir; tek fark, artık teknolojik imkanlara sahip bir kötü yönetim sistemi olmasıdır. Burada vurgulamak gereken nokta, devlet yönetimini iyileştirecek olanın teknoloji değil, sağlam bir yönetim sistemidir. Devlet yönetimi sisteminin kurulması, yönetim biliminin bir alt alanıdır; teknoloji ise tamamen farklı bir alandır. Dolayısıyla, teknolojik altyapıya sahip bir devlet yönetiminin başarılı olacağına dair bir yanılgı söz konusudur. Teknoloji alanında yönetim yoktur. Devlet 5.0, yönetim ve teknolojinin birleşimiyle ortaya çıkan bir üründür ve bu ürünün hem yönetim hem de teknoloji unsurlarından oluşan iki temel bileşeni olduğu açıkça belirtilmelidir.

Devlet Yönetimi 5.0, merkezi ve yerel yönetimleri bir bütün olarak ele alarak, sistemin tüm bileşenlerine yayılması gereken bir altyapıdır. Eğer bu yayılım sağlanmazsa, hizmetlerin entegrasyonu eksik kalacak ve bu durum önemli aksaklıklara yol açacaktır. Sonuç olarak, yeni çağın süper güçlü devleti hedeflerine ulaşmak mümkün olmayacaktır.

Özetle, Devlet Yönetimi 5.0, merkezi ve yerel yönetimleri kapsayan bir bütün olarak, teknolojinin devlet yönetimine entegrasyonu ile oluşan bir sistemler toplamıdır. İnsan odaklı bir yaklaşım benimseyen Devlet Yönetimi 5.0, teknolojinin en son versiyonunun insan bilgisi

ve deneyimi ile harmanlanmasıyla şekillenmiştir. Bu yapının başarılı olabilmesi için teknoloji kadar yönetim uzmanlarının da önemi büyüktür.

Devlet Aklı 5.0

2019 yılında COVID-19 virüsü nedeniyle dünya genelinde ilan edilen pandemi, yeni bir dönemin başlangıcını işaret etmektedir. Bu dönem, önceki çağlardan farklı olarak, oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiği bir süreci temsil etmektedir. Bu nedenle birçok kavram yeniden tanımlanacaktır. Yeni çağın gereksinimleri oldukça farklı olacağından, hemen hemen her şeyin şekli ve tanımı değişecektir. Tarihsel çağların beşincisi olarak adlandırılan bu yeni dönemin tüm tanımları, 5.0 akımı çerçevesinde ele alınacaktır. 5.0 akımının tam anlamıyla 2025 itibarıyla başlaması beklenmektedir. Geçiş süreci 4.0 akımı ile ifade edilirken, artık yeni tanımlar 5.0 akımına göre yapılacaktır. Devlet yönetimi de bu değişimden en çok etkilenecek kavramlardan biri olacaktır. Yeni dönemin devlet yönetimi "Devlet Yönetimi 5.0" olarak adlandırılacak ve bu kavram, yeni dönemdeki devlet yönetimi alanındaki tüm kavramları şekillendirecektir.

Devlet Yönetimi 5.0'a göre, devlet yapısı siyaset, bürokrasi, teknokrasi ve devlet aklından oluşacaktır. Eski çağlarda bu yapı yalnızca siyaset ve bürokrasiden ibaretken, artık iki yeni unsur eklenerek dört bileşenli bir yapı haline gelecektir. Devlet aklı, devlet yapısının en önemli unsuru olacaktır. Devlet Aklı 5.0, kurumsal olarak devlet yönetimi yapısında yer alacak, kurumsallaşarak devletin orta ve uzun vadeli planlamalarında aktif rol oynayacak ve devletin tüm kademelerini kontrol altında tutarak, devletin kuruluş ilkelerine ve oluşturulan makro plan, politika ve stratejilerine uygunluğunu denetleyecektir. Devlet Aklı 5.0'ın en önemli aracı teknolojidir. Bu, teknolojik bir ara yüz olarak işlev görecektir. Bu kurumda yer alan devlet yöneticileri, mahremiyet korunarak, kimse tarafından bilinmeyecektir. Böylece devlet aklının özünde olması gereken mahremiyet ve gizlilik sağlanmış olacaktır.

Devlet Aklı 5.0, yönetimin yüzyıllar boyunca oluşturulan planlarının uygulanması ve denetimi için bir çerçeve sunmaktadır. Bu sürecin bir insan ömrüne sığmayacağı dikkate alındığında, devlet aklının kurumsallaşması ve nesiller arası aktarımının eksiksiz bir şekilde gerçekleştirilmesi önem kazanmaktadır. Kurumsallaşma sağlanmadığı takdirde, kurum hafızasının doğru bir şekilde aktarılması mümkün olmayabilir ve siyaset, bürokrasi ve teknokrasi gibi diğer unsurların planları değiştirme riski ortaya çıkabilir.

Devlet Aklı 5.0, dış müdahalelere kapalı, sağlam ve özgün bir kültüre sahip kurumsal bir yapı gerektirmektedir. Eğer böyle bir yapı mevcut değilse, kurulması; mevcutsa da kurumsallaştırılarak çağın gereksinimlerine uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

Devlet Aklı 5.0'ın ismen görünür hale gelmesinin en önemli nedeni, daha önce gizli bir konumda olan ve "görünmez el" olarak adlandırılan devlet aklının, çeşitli konularda sorumlu gibi gösterilmesi nedeniyle toplumlarda inandırıcılığını yitirmiş ve itibarını kaybetmiş olmasıdır. Siyaset ve bürokrasinin, devlet aklının gücünü zayıflatan bir şekilde kendi eylemlerini bu kavramla kamuoyuna sunması, devlet yönetiminde devlet aklının görünür olmasını zorunlu kılmaktadır. Devlet Aklı 5.0, teknolojinin varlığıyla ismen mevcut olsa da, cismen yine özgün bir yapıda kalacaktır.

Devlet Akı 5.0'ın en önemli işlevi, devletin statik değerler, ilkeler, şartlar ve usuller çerçevesinde kalmasını sağlamaktır. Bu yönüyle denetleyici bir rol üstlenmektedir. Ayrıca, devlet yönetimi yapısındaki diğer unsurlar olan siyaset, bürokrasi ve teknokrasi arasında bir denge kurarak, yönetsel vesayet gruplarının oluşumunu engelleyecektir.

Devlet Başkanının Beyin Takımı

Her sektörde ve her organizasyonda bir liderin varlığı şarttır. İyi bir lider ve rehberlik eden bir yönetim, organizasyonların büyüme ve başarı yolunda ilerlemesine yardımcı olurken, kötü liderlik altında kalanlar ise yok olmaya mahkûmdur. Devlet yönetimlerinde bu rolü devlet başkanları üstlenmektedir ve bu durum her dönemde geçerliliğini korumaktadır.

Ancak, bir liderin tek başına yeterli olması mümkün değildir. Etkili bir beyin takımına sahip olmak, iyi bir lider için elzemdir. Beyin takımı zayıf olan bir lider, ne kadar yetenekli olursa olsun, başarısızlığa uğramaktan kurtulamaz. Küçük organizasyonlardaki liderler, beyin takımını tanıdıklarından seçerken, organizasyonlar büyüdükçe bu ekibi profesyonelleştirmek zorundadır.

Ülkemizde yönetimin önemi yeterince kavranmadığı için, liderlerin beyin takımları genellikle akrabalarından oluşmaktadır. Tanıdıkların ve aile üyelerinin bu süreçte profesyonel destek sağlayabileceği düşünülse de, tanımadıkları kişilere güvenme konusunda ciddi bir sorun yaşanmaktadır.

İyi bir lider, beyin takımını iki gruba ayırmalıdır. İlk grup, işin içinden gelmiş ve uzun yıllar deneyim kazanmış akil kişilerden oluşmalıdır. Bu grup, sadece başarılı bireylerden değil, kariyerlerinde başarısızlık yaşamış olanlardan da oluşmalıdır. İkinci grup ise, işin mutfağında yer alacak gerçek profesyonellerden oluşan uzmanlardır. Bu ekip, imaj, sosyal medya, hitabet ve iletişim gibi konularda destek sağlamalıdır. Lider, bu alanlarda kendi çalışmalarını da yürütebilir; örneğin sosyal medya hesaplarını kendisi yönetebilir veya konuşma metnini hazırlayabilir. Ancak bu tür çalışmalara fazla odaklanırsa, esas odaklanması gereken konulardan uzaklaşır ve bu durum gerçek başarıyı olumsuz etkiler. Ayrıca, bu görevlerin liyakat sahibi olmayan yakınlara verilmesi de dikkat edilmesi gereken bir diğer noktadır. Yakın çevrede liyakat sahibi kişiler bulunsa bile, duygusal bağlar nedeniyle sorunlar yaşanabilir. Duygusal bağımsızlık, profesyoneller için kritik bir gerekliliktir.

Bir diğer önemli konu ise lider ile profesyoneller arasındaki çalışma sınırlarının belirlenmesidir. Ülkemizde "profesyonel danışmanlık" kavramı henüz tam olarak oturmamıştır. Hizmet kalitesinden önce meslek standartları oluşturulamamıştır. Yurtdışında yüksek gelir getiren bir meslek olan danışmanlık, ülkemizde birçok kişi tarafından hobi olarak icra edilmektedir. Herkes, spor, ekonomi, turizm ve siyaset gibi konularda uzman olduğunu iddia etmektedir. Bu durum, profesyonelleşmeyi olumsuz etkileyen en büyük unsurlardan biridir.

Sonuç olarak, liderin beyin takımı, lider kadar önemlidir. Eğer beyin takımı güçlü ise, lider başarılı olur; aksi takdirde başarısızlık kaçınılmazdır. Bu nedenle liderler, bu konuyu ciddiye almalı ve beyin takımının başarılı olmasını sağlayacak bir altyapı oluşturmalıdır.

Devlet Başkanlarında Tekerrür Liderlik

Her boyuttaki organizasyonda, mutlaka bir lider ve onu takip eden bir grup bulunur. Bu lider, organizasyonun mikro KOBİ düzeyinde bir işletme ya da milyonlarca üyesi olan bir dernek olmasından bağımsızdır. İki tarafın varlığı, değişmez bir gerçektir.

Liderin, doğası gereği her zaman öncülük etmesi beklenir. Ancak liderler, çeşitli özellikleriyle diğer insanlardan farklı olsalar da nihayetinde birer insandır ve yorgunlukları olabilir. Bu durumda ne yapılmalıdır? Lideri bırakıp yeni bir lider mi aramak yoksa mevcut liderle devam mı etmek gerekir? Dikkatinizi çekmiş olabilir, ama ben öncülük eden kişiye "yönetici" demedim. Çünkü bir işin başında olan kişi ne kadar yönetici olsa da her yönetici bir lider değildir; fakat her lider bir yöneticidir. Yöneticiler öncülük edemezken, liderler bu rolü üstlenir. Gerçek bir lider bulmak, yönetici bulmaktan çok daha zordur. Bu nedenle, gerçek bir lider bulunduğunda, ekibin ve organizasyonun diğer paydaşlarının ona sıkı sıkıya sahip çıkması önemlidir. Elbette lider, bir organizasyonu sonsuza dek yönetemez; ancak mümkün olan en uzun süre başında kalması, başarı açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bir lider, uzun yıllar boyunca başarılı bir şekilde liderlik etmek istiyorsa, ekibin revizyonunu işinin doğal bir parçası olarak görmelidir. İyi bir lider, zamanla ekibini gözden geçirmelidir. Çünkü insan doğası gereği, uzun süre aynı görevde kalmak "işletme körlüğü" olarak adlandırılan bir duruma yol açabilir. Bu durumu "hastalık" olarak tanımlamakta bir sakınca yoktur; zira bir organizasyonda yanlış giden şeyleri görmemek, gerçekten de bir hastalık gibidir. Örneğin, evde yangın çıktığında, alevler büyümeden onu görmemek ya da görmezden gelmek de bir hastalık değil midir? Ayrıca, ekip üyelerinin mental yorgunluk yaşaması da göz önünde bulundurulmalıdır. Ekip revizesi, faydalı ve gereklidir.

Ekip revizesinde iki temel şart vardır. Birincisi, yeni ekibin mevcut ekipten daha bilgili, gelişime açık ve yenilikçi olmasıdır; yani daha ileri düzeyde olmalıdır. İkincisi ise, liyakat esasına göre seçilmiş olmalarıdır. Bu iki şart sağlanmadığında, organizasyon kendi kendini yok etme tehlikesiyle karşı karşıya kalır.

Devlet Felsefesi ve Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi

Devlet felsefesi, devletin varlığını ve meşruiyetini sorgulayan düşünce ve ideolojileri ifade eder. Bu felsefe, devletin varlık nedenleri ve meşruiyetini sağlayan unsurların toplamını kapsar. Siyaset felsefesinin temelinde de devlet felsefesi yatar. Devlet felsefesi zayıfladığında, bu durum devlette ve dolayısıyla toplumda bir amaçsızlık yaratır; bu süreç derinleşirse toplumsal bir depresyon ortaya çıkabilir.

Devlet felsefesi, devletin varlığının amacını sorgulayan bir yapıdır. Devlet neden var olmalı, neden güçlü olmalı gibi sorulara yanıt arar. Siyaset felsefesi bu sorular etrafında şekillendiğinde, devlet felsefesi topluma da sirayet eder ve böylece toplumun felsefesi veya amacı belirlenmiş olur. Ancak, devlet felsefesinde yaşanan bozulmalar, bu felsefenin unutulmasına yol açarsa, bu durum siyaset kurumuna ve topluma yansır; sonuç olarak toplum, yaşama amacını bilmeyen bir kitle haline gelebilir.

Devlet felsefesinin belirlenmesi sürecinde dikkatli ve vizyoner olunması gerekmektedir. Aksi takdirde, ortaya çıkacak amaçsızlık, toplumun her bireğine sirayet eder. Devlet felsefesi değişkenlik gösterebilir, ancak sık sık değişmesi de sağlıklı değildir. Dünyanın belirli dönemleri vardır ve bu dönemler önemli kilometre taşları olarak değerlendirilebilir. Örneğin, 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi, yeni bir çağın başlangıcını simgeler ve bu durum önemli bir kilometre taşıdır. Bu noktada, yeni bir dünya düzeninin kurulacağı açıktır. İşte bu tür dönemlerde, devlet felsefesinin yenilenmesi gerekmektedir. Benzer önemli kilometre taşlarında, devlet felsefesi dünya konjonktürüne göre güncellenmelidir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), devlet yönetiminin en kritik unsurlarından biri olan denetimi ön planda tutmaktadır. Denetim, gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin kontrol edilmesine olanak tanır ve bu mekanizma, devlet felsefesi çerçevesinde bir kontrol aracı olarak işlev görür. MADYS yaklaşımında, devlet felsefesinin varlığı, sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesi için süreklilik sağlarken, devlet yetkilileri ve tüm kadroların hedef odaklı çalışmalarını da destekler. Bu durum, siyaset ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla topluma da yansıtılacaktır. MADYS, mevcut yaklaşımlardan farklı olarak, topluma ulaşmada yalnızca siyaset kurumuna değil, aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarına da önemli görevler yüklemektedir. Çünkü siyaset her zaman toplumun tamamında karşılık bulamayabilir; ancak sivil toplum, toplumun geneline ayırıştırıcı değil, birleştirici bir unsur olarak ulaşma imkânı sunar. Bu nedenle, devlet felsefesi çerçevesinde devlete düştüğü kadar, siyaset ve sivil toplum kurumlarına da sorumluluklar düşmektedir. MADYS, devleti, siyaseti ve sivil toplumu bir araya getiren yapıya "birleşik güç" tanımını getirir. Bu birleşik güç, ülkenin kalkınması için hayati bir öneme sahiptir. Devlet felsefesinin topluma yayılması için birleşik gücün gerekliliği, MADYS'nin bu kavramı ortaya koymasının ne denli isabetli olduğunu gösterir.

Örneğin, Türkiye 2023 hedeflerine ulaşamamışsa, bunun nedeni devlet felsefesinin yeterince benimsenmemesi ve birleşik gücün etkin bir şekilde kullanılamamasıdır. Bu başarısızlık, devlet yönetimindeki kişilerin ve tüm kadronun da 2023 hedeflerini içselleştiremediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, devlet felsefesi yalnızca belirlemekle kalmamalıdır.

Devlet felsefesinin başarılı olabilmesi için iki temel unsur bulunmaktadır. Birincisi, devlet felsefesinin belirlenmesi; ikincisi ise bu felsefenin, başta devlet olmak üzere, birleşik güç aracılığıyla tüm topluma yayılması ve toplumun bunu içselleştirmesinin sağlanmasıdır. Bu iki aşamalı yol haritası başarıyla uygulandığında, devlet felsefesinin işlevsiz kalması için hiçbir neden kalmayacaktır.

Sonuç olarak, MADYS için devlet felsefesi, tüm yönetim sisteminin ve faaliyetlerin amacını temsil ettiği için vazgeçilmezdir. Bu nedenle, devlet felsefesi kavramına daha geniş bir perspektiften yaklaşan MADYS, felsefenin yalnızca devletle sınırlı kalmaması gerektiğini, birleşik güçle topluma yayılması gerektiğini ve her bireyin bu felsefeyi benimseyerek çalışmanın, üretmenin ve liyakatli olmanın önemini içselleştirmesi gerektiğini savunmaktadır.

Devlet İnsanı ve Siyasetçi

Günümüzde sıkça karıştırılan kavramlardan biri, devlet ile hükümet arasındaki ayrımdır. Bu karışıklık, toplumun siyaset ve devlet kurumlarını ayırt edemez hale gelmesine neden olmuştur. Yöneticilerin bulundukları konumun farkında olmamaları ve bu duruma eklenen yanlış davranışlar, durumu daha da karmaşıktırmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte Cumhurbaşkanı'nın bir siyasi partiye üye olabilmesi, bu iki kavram arasındaki farkı daha da azaltmış ve kavramlar iç içe geçmiş durumdadır. Özellikle 2018 sonrasında siyasetçilerin kendilerini devlet insanı olarak görmeleri, siyasetin devletin içine daha fazla sızmasına yol açmıştır. Bu durum, partili cumhurbaşkanlığı ile ilişkilendirilse de asıl sorun, Cumhurbaşkanı'nın çevresindekilerin kavramları, yöntemleri ve gelenekleri göz ardı ederek kendi düşüncelerini inşa etmeleridir.

Belirgin bir ayrım yapmak gerekirse, Cumhurbaşkanlığı bünyesindeki yöneticilerin partiler üstü olmaları gerekirken, iktidar partisinde yer alanların devletle herhangi bir idari bağı bulunmamaktadır. Bu durumun toplumda net bir şekilde anlaşılması önemlidir. Türk Devleti, köklü geleneklere sahip bir yapıdır ve bu yapının keyfi olarak değiştirilmemesi gerekmektedir. Yapılan hatalardan dönülmesi, devlet ve siyaset kurumlarını daha da güçlendirecektir. Bu bağlamda, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi başta olmak üzere tüm yasal reform çalışmalarının acilen hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Siyaset ve devlet kurumları, yapı itibarıyla oldukça farklı kavramlardır. Bu bağlamda, devlet insanı ile siyasetçi arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Bu farkları ortaya koymak, iki yapı arasındaki uçurumu daha iyi gösterecektir.

Devlet insanı ile siyasetçi arasındaki farklar şunlardır:

- Devlet insanı genellikle gölgede kalırken, siyasetçi sahnededir.
- Devlet insanının yetişmesi zorken, siyasetçi olmak için siyasi parti üyeliği yeterlidir.
- Devlet insanı devleti temsil ederken, siyasetçi halkı temsil eder.
- Devlet insanı genellikle sert mizaçlı ve yumuşak huyludur; siyasetçi ise daha yumuşak mizaçlıdır.
- Devlet insanı son nefesine kadar görevini sürdürürken, siyasetçi istediği zaman siyasetten çekilebilir.
- Devlet insanı için liyakat, siyasetçi için ise biat önemlidir.

- Devlet insanı kendini devlete adarken, siyasetçi herhangi bir gruba kendini adamak zorunda değildir.
- Devlet insanı sürekli kendini geliştirmek zorundadır; siyasetçi için ise sadece hitabet yeteneğini geliştirmek yeterlidir.
- Devlet insanı iyi bir hatip olmak zorunda değildir; siyasetçi için hitabet vazgeçilmezdir.
- Devlet insanı, tırnaklarıyla kazıyarak bir mevkiye gelebilirken, siyasetçinin seçimi kazanması yeterlidir.
- Devlet insanının arkasında destek grubu yoktur; siyasetçinin arkasında partilileri vardır.
- Devlet insanını toplum tanımak zorunda değildir; siyasetçiyi toplum iyi tanımalıdır.
- Devlet insanı toplumdan izole bir yaşam sürerken, siyasetçinin hayatı her zaman göz önündedir.
- Devlet insanı amirlerine hesap verirken, siyasetçi halka hesap verir.
- Devlet insanının tarafı devlettir; siyasetçinin tarafı partisidir.
- Devlet insanı için devlette olmak zorunluyken, siyasetçi için siyaset yapmak bir tercihtir.
- Devlet insanı için devletin çıkarı her şeyin üzerindeyken, siyasetçi için seçmenin çıkarı önceliklidir.
- Devlet insanı her zaman gölgede kalırken, siyasetçi siyaseti bıraktığında sahneyi terk eder.
- Devlet insanının ne yaptığı önemli değildir; kimin ve ne için yaptığı önemlidir. Siyasetçinin ne yaptığı ise kişisel çıkarları gereği önemlidir.
- Devlet insanının devletin geleceği, kendi geleceğinden daha önemlidir; siyasetçinin kişisel çıkarı her şeyden öndedir.
- Devlet insanı anonim olmayı kabul ederken, siyasetçinin kişisel varlığı ve markası büyük önem taşır.

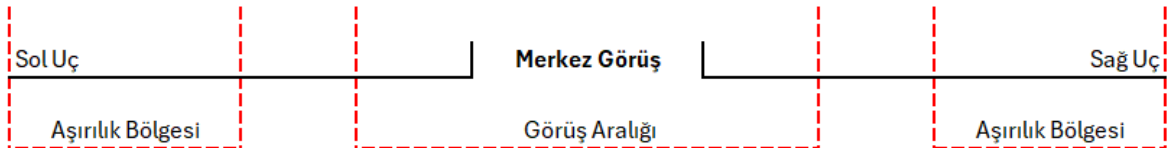
Devlet İnsanlarının İletişim Konumlandırması

Devlet yöneticileri, her zaman devleti temsil eden ve günün 24 saati devletin birer parçası olan bireylerdir. Bu nedenle, konuşmalarından giyimlerine, oturma ve kalkma şekillerinden yemek yeme tarzlarına kadar her ayrıntıya dikkat etmeleri gerekmektedir. Devletin bir parçası olarak, bu yöneticiler kamuya mal olmuş kişilerdir. Kamu hizmetinde bulundukları için özel hayat kavramı neredeyse yoktur; tüm zamanlarını devletin hizmetine adanmak zorundadırlar. Bu durum, onların anonim bir yaşam sürmelerine neden olur.

Uzun yıllardır "Devlet Adamı" terimi kullanılmakta, ancak kadınların iş hayatındaki yerinin artmasıyla birlikte "Devlet Adamı" ifadesinin daha kapsayıcı bir şekilde kullanılması gerektiği de vurgulanmalıdır. Tarih boyunca, Kath-ı Rical döneminde, devlet adamı niteliklerine sahip olmayan kişilerin hem sözleri hem de eylemleriyle devlete uygun olmadıkları pek çok örnekle karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, devlet adamı olmanın zorlu bir görev olduğu ve büyük bir sorumluluk taşıdığı açıktır.

Bir devlet adamı, kişisel görüşlerini ifade ederken dikkatli olmalıdır. Çünkü bir temsilci olarak, söylediği her şeyin devlet için bağlayıcı olduğunu unutmamalıdır. Devleti temsil eden bir kişi, görüşlerini belirli bir çerçeve içinde sunabilmelidir. Bu çerçevenin sınırları, aşırı değil, merkezi bir konumda olmalıdır. Yaptığı, davrandığı ve söylediği her şey bu çizgide kalmalıdır. Her zaman merkezde durması önemlidir. Elbette, görüşlerinin sağ veya sol görüşe kaydığı durumlar olabilir; her konuda sabit bir merkezde durmak mümkün değildir. Ancak önemli olan, merkezden uzaklaşmamak ve sağ ya da sol uçlara kaymamaktır.

Devlet adamlarının hareket edebileceği çerçeve aşağıdaki gibidir:



Merkez bölge, her zaman toplumun en geniş kesimlerinin görüşlerini yansıtan bir alan olmuştur. Ancak, bu görüşler ne kadar aşırılaşırsa, hitap ettiği kitle o kadar daralır ve toplumda daha az insan bu görüşleri benimsemeye başlar; bu da marjinalleşmeyi beraberinde getirir. Devlet, vatandaşlarıyla yabancılaşmamalıdır; devletin gelenek ve göreneklerini ihlal eden ötekileştirilmiş bölgelerden gelen bireylere hoş görünme kaygısı taşımamalıdır. Ancak, elbette bazı istisnalar da mevcuttur. Daha önce de belirtildiği gibi, gerçek anlamda siyasetçi kavramı günümüzde pek sık rastlanan bir olgu değildir.

Bugün, siyasetten devlet yönetimine geçenler ve bu yönetim içinde devam edenler, devlet adamı olmanın getirdiği sorumluluğu üstlenememektedir. Eskiden mensubu oldukları siyasi partinin tabanındaki seçmenlere yönelik bir söylemle toplumda karşılık bulmaya çalışıyorlar. Bu durum oldukça çaresiz bir tablo çizmektedir. Çünkü devlet adamı olarak varlık gösteremeyen kişiler, sadece toplumda bir karşılık bulabilmek adına demagoji yapma yoluna

gitmektedir. Bunun temel nedeni, görevlerinde başarılı olamadıkları için siyasi tabanda destek bulmak amacıyla söylem geliştirdikleri izlenimini yaratmaktır.

Sonuç olarak, siyasetçilerin siyasi alanda algı yaratma yöntemlerine ya da başka sebeplere dahil olmaktan kaçınmaları, söylemi merkezi alana taşıyarak her an, her koşulda devleti temsil etme sorumluluğuyla hareket etmeleri gerekmektedir.

Devlet Liyakat Üzerinde Yükselir

Bir devletin yönetimi, yönetim biçimleri arasında en karmaşık ve zorlu olanıdır. Ancak her zorluğun içinde bir kolaylık barındırdığı gibi, devlet yönetiminin de etkili bir şekilde yürütülmesi mümkündür. Devlet yönetimi, birçok kurumun birbiriyle entegre olduğu karmaşık bir sistemden oluşur. Her kurumun yüzlerce, hatta binlerce süreci olduğu düşünüldüğünde, milyarlarca sürecin bir araya geldiği devasa bir organizasyondan bahsediyoruz.

Böylesine büyük bir yapıyı yönetmek, başarılı kılmak ve bu başarıyı sürdürülebilir hale getirmek ciddi bir sorumluluktur. Üstelik bu organizasyonun finansmanı, halkın ödediği vergilerle sağlanmaktadır. Bu durum, başkalarının parasını harcamanın getirdiği hassasiyeti artırmaktadır. Yönetim, dünyanın en eski bilimlerinden biri olarak, 1800'lü yıllarda meslek olarak kabul edilmesinin ardından birçok evrim ve gelişim süreci geçirmiştir. Biz de zengin bir devlet yönetimi geçmişine sahip ülkelerden biriyiz. Geçmişte kurulan 16 devletteki yönetim bilgisi ve deneyimi, dünya genelindeki diğer evrim ve devrimlerden daha değerlidir. Ancak bu değeri yeterince takdir edemiyoruz ve geçmişten, deneyimlerden ve bilimden yeterince faydalanmıyoruz.

Atatürk döneminden sonra Cumhuriyet dönemi, vesayetlerle dolu bir süreç geçirmiştir. Bu vesayet, bürokrasinin hâkimiyeti nedeniyle askeri ve sivil darbelerin yaşanmasına yol açmıştır. Her bir darbe, ülkeyi yüzlerce yıl geriye götürmüştür; bu gerileme sadece yönetim alanında değil, sosyolojik ve ekonomik birçok alanda da yaşanmıştır.

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, bu vesayeti sona erdirmek için bir fırsat sunmuştur. Bu fırsatı nasıl değerlendireceğimiz ise tamamen bize bağlıdır. Başlangıçtaki aksaklıkları nasıl ele alacağımız önemlidir. Her yeni sistemin başlangıcında aksaklıklar yaşanabilir ve bu durum revizyonlarla düzeltilebilir. Çünkü kâğıt üzerinde tasarlanan sistem ile uygulama her zaman örtüşmeyebilir. Fark analizi yapılarak eksiklikler belirlenmeli ve güncellemeler bir an önce gerçekleştirilmelidir. Ancak bu eksikliklerin giderilmesi, yönetim uzmanları olmadan yapılmamalıdır. Evet, konu hukuksal bir mesele, ama esas olan yönetimdir. Mevcut sistemde bu hatalar açıkça görülmektedir. Örneğin, kritik görevlerin tanımları yüzeysel bir şekilde geçirtilmiştir. Yönetim uzmanı sistemi tasarlar, doğrular ve onaylar; hukuk uzmanı ise bunu hukuksal bir dille kâğıda döker. Usul bu şekilde olmalıdır.

Devlet yönetiminin milyarlarca sürecinden başarıyla çıkmanın mümkün olduğunu belirtmiştik. Gerçekten de bu mümkündür. Liyakat esasına dayalı atamaların yapıldığı bir devlet yönetiminin başarısız olma ihtimali yoktur. Bu nedenle liyakat, devlet yönetiminin temel taşıdır. Sistem bozuk olsa bile, liyakatli kadrolar sayesinde düzelir. Bu yüzden devlet yönetiminde liyakat, sistemden önce gelir. Devlet, liyakat temelleri üzerinde yükselir. Bu yapıyı oluşturmak zor değildir; bu topraklardan liyakat sahibi birçok insan çıkmıştır ve her biri ülkesi için canını vermeye hazırdır.

Geç kalınmadı... Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi şu anda kritik bir aşamadadır. Eğer eksiklikler tespit edilip düzgün bir şekilde ele alınırsa, bu sistem tarihe önemli bir dönüm noktası olarak geçebilir. Ancak gereksiz görülüp başka bir sisteme geçilirse, tarihin

öplüğünde yerini alır. Bunu gerçekleştirecek olan yine liyakatli kadrolar olacaktır. Bu nedenle, sistem ne olursa olsun, öncelikle liyakat temelini yeniden inşa etmeliyiz. Zaten liyakatli kadro, gerekeni yapacaktır.

Devlet Politikalarının Başarı Formülü

2019 yılında Covid-19'un dünya genelinde yayılmasıyla birlikte pandeminin ilan edilmesi, insanlık tarihinde bir dönüm noktasına işaret etti ve eski bir çağın sona erip yeni bir çağın başlamasına yol açtı. Her çağ geçişinde olduğu gibi, bu yeni dönemin tam olarak hayata geçmesi için bir süreç gerekecek ve bu geçişin 2025 yılına kadar sürmesi bekleniyor. Bu süre zarfında dünya, hem düşüş hem de yükseliş dönemleri yaşayacak. 2025 yılına kadar, dünya kendini sıfırlama sürecine girecek ve bu sıfırlama gerçekleşmeden yeni tanımlar ve yeni bir çağ oluşamayacak. Yeni bir çağ başladığında, tüm dünya geçmişteki çağ geçişlerinde olduğu gibi yeniden bir başlangıç yapacak.

2025 yılına kadar yaşanacak kaoslar, savaşlar ve kıtlıkların yol açacağı krizler korkutucu görünse de, bu dönemin ardından gelecek yeni çağ için şimdiden hazırlık yapmamız gerekiyor. Yeni çağ başladığında, tüm ülkeler eşit bir başlangıç yapacak. Geçmişteki süper güç algılarımızın yıkıldığını gözlemliyoruz; süper güç olarak adlandırdığımız ülkelerin aslında o kadar da güçlü olmadığını görüyoruz. Covid-19'a karşı hangi ülkenin çaresiz kalmadığını düşünelim; süper güçler, daha küçük ülkelere yardım almak zorunda kalmadılar mı? Gelişmiş ülkeler, maske temininde birbirleriyle kriz yaşamadılar mı? Savaşlar, ekonomik krizler ve siyasi çekişmeler sırasında devletlerin maskeleri bir bir düşüyor ve bu durum devam edecek.

Yeni dünya düzeninde hangi devlet modelinin başarılı olacağı sorusu merak uyandırıyor. Her devlet, yeni çağa hazırlanmak için aynı noktada bulunuyor. Ancak kimin ne kadar hazırlandığını 2025 yılında göreceğiz. Öngörülerime göre, yeni dönemde geçmişte izlenen politikalardan bağımsız olarak ortaya çıkacak yeni politikalar, başarının anahtarı olacak. Bunun yanı sıra, 3D1H formülünün benimsenmesi durumunda başarıya ulaşılabileceğine inanıyorum.

Ülkemiz, 2019'dan itibaren dünya genelinde doğru politikalar izleyen bir devlet olarak öne çıkıyor. Ancak, dışarıda bu kadar doğru adımlar atarken, içeride de yeni dönemin gereklilikleri için altyapı ve dönüşüm çalışmalarına acilen başlanması gerekiyor.

3D1H formülü nedir?

Düzen, Değişim, Dijitalleşme ve Hız.

Bir devletin temel unsuru sistemdir ve sistem, düzenin ta kendisidir. Bu nedenle, etkili bir devlet bürokrasisi oluşturulması şarttır. Bu yapı, yavaş ve hantal değil; hızlı, esnek ve değişimlere açık olmalıdır. Bürokrasi, yorumlara dayalı değil, şeffaf ve dinamik bir anlayışla yönetilmelidir. Geçmişte, yetkilerin gelişim göstermeyen ve dar bir bakış açısına sahip kişilere bırakılması, artık geride bırakmamız gereken bir durumdur.

Liyakat, bu sistemin en önemli unsurlarından biridir. Doğru bir sistem kurulduktan sonra, bu sistemi uygulayacak insan gücünün de liyakat esasına dayalı olarak oluşturulması büyük önem taşır. Zira liyakatsizlik, sağlıklı bir sistemi bozabilir. Bu nedenle, liyakata dayalı bir insan gücü profili oluşturulmalıdır.

Dijitalleşme, çağımızın merkezinde yer alacak bir kavramdır. Her alanda hızla dijital dönüşüme geçmemiz gerekecek. Devletin tüm süreçlerinin dijitalleştirilmesi elzemdir. Bu bağlamda, Cumhurbaşkanlığı'na bağlı bir Kamusal Dönüşüm Genel Müdürlüğü kurulmalı ve kamu sektöründeki dönüşüm bu birim tarafından bağımsız bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Geçmişteki yavaşlık alışkanlıkları artık geçerliliğini yitirmiştir. Yeni çağda hızlı hareket eden devletler öne çıkacak ve kazanacaktır. Yavaş kalmak, sadece zarar vermekle sonuçlanır. Hızlı karar almak, bu kararları hızlı bir şekilde doğrulamak ve emin olmak, başarının anahtarı olacaktır. Çünkü hız çağına girmiş bulunuyoruz. Devletlerarası rekabette de hız, belirleyici bir unsur haline gelecektir.

Değişimi içten başlatmalıyız ve bunu acilen yapmalıyız. Unutmayalım ki, eğer yumurta içeriden kırılırsa hayat başlar; dışarıdan kırılırsa hayat sona erer. İçten başlamayan dönüşümler, tehlikeli sonuçlar doğurabilir. Eğer biz de içten bir değişim sürecine girmezsek, yeni çağın sunduğu fırsatları kaçırmış olacağız.

Devlet Yönetim Modelinin Temeli: Liyakat

2019 yılında, farkında olmadan önemli bir dönüm noktasına tanıklık ettik. Uzun bir süre boyunca enerji biriktiren ve patlamaya hazır olan dünyamız, pandemi ile birlikte yeni bir çağa adım attı. Artık geri dönüşü olmayan bir sürece girmiş bulunuyoruz. Pandemi, yakın tarihin sona erip yeni bir dönemin başlamasına yol açan bir olay olarak kaydedilecektir. Hızla değişen dünyamızda, alışverişten eğitime, toplantılardan çalışma yöntemlerine kadar birçok alanda daha önce hiç karşılaşmadığımız köklü değişiklikler yaşanmakta ve bu değişim devam etmektedir.

Bir çağın kapanması ve başka bir çağın başlaması elbette bir günde gerçekleşmeyecek. Eski çağın sona ermesi aniden olabilir, ancak yeni çağın tam anlamıyla başlaması için bir geçiş sürecine ihtiyaç vardır; yani yeni düzen bir gecede oluşmayacaktır. Eski düzenin yıkılıp yeni bir düzenin inşa edildiği ve dünyanın yeni çağa hazırlanması için bir geçiş sürecinin varlığını kabul etmeliyiz.

Öngörülerimize göre bu geçiş süreci 2025 yılına kadar devam edecek. Bu tarihten sonra yeni çağ tam anlamıyla başlayacak. O zamana kadar dünya, yeni düzenini bulmak için hızlı değişimlere, kargaşalara, doğal afetlere, savaşlara ve çatışmalara, kısacası zorluklara tanıklık edecek. 2025 yılına geldiğimizde, kendimizi yeni bir düzen içinde bulacak ve hızla değişen dünyanın tanımları da değişmiş olacak. Değişim süreci çoktan başlamış durumda.

Dünya tarihinde bir çağın kapanıp yeni bir çağın açılması, belirli olaylarla gerçekleşmiştir. İlk Çağ, yazının icadıyla başlamış; Orta Çağ, Kavimler Göçü ile ortaya çıkmış; Yeni Çağ ise İstanbul'un Fethi ile şekillenmiştir. 1789 yılında başlayan Fransız İhtilali ile şekillenen Yakın Çağ, 2019'daki Covid-19 pandemisi ile sona ermiş ve süper çağın başlangıcını müjdelemiştir.

Çağların kronolojik olarak sıralaması aşağıdaki gibidir:

Tarihi Çağlar		
İlk Çağ	M.Ö. 3200 - M.S. 375	Yazının icadından Kavimler Göçü'ne kadar olan dönemi kapsar.
Orta Çağ	375-1453	Kavimler Göçü'nden İstanbul'un Fethi'ne kadar olan dönemi kapsar.
Yeni Çağ	1453-1789	İstanbul'un Fethi'nden Fransız İhtilali'ne kadar olan dönemi kapsar.
Yakın Çağ	1789-2019	Fransız İhtilali'nden Pandemi'ye kadar olan dönemi kapsar.
Süper Çağ	2019-Günümüz	Pandemi'den günümüze kadar olan dönemi kapsar.

Pandeminin, dünyanın uzun süredir yaşadığı dönüşüm sancılarının bir sonucu olarak yeni bir çağın başlangıcını simgelediğini daha önce belirtmiştik. Bu dönüşüm, pandeminin kendisiyle gerçekleşti. Yeni bir düzenin inşası için eski düzenin tamamen ortadan kalkması

gerekmektedir. "Sıfırlanma" olarak adlandırdığımız bu süreç, bilimin bir gerekliliğidir. Bu nedenle, eski düzenin çöküşündeki zorlukları, yeni çağın doğum sancıları olarak değerlendirmeliyiz. "Şerrin içindeki hayır" ifadesi de tam olarak bu durumu ifade eder.

Yeni çağın başlangıç sürecinin genel görünümü ise şu şekildedir:

PANORAMİK GÖRÜNÜM																											
2019		2020					2021			2022					2023				2024					2025			
3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Milat									Geçiş Dönemi														Yeni Çağ				
PANDEMİ									SIFIRLANMA														SÜPER ÇAĞ				
Kimse ne yapacağını bilemedi.							Herkes hastalık gerçeğini kabul etti.		Herkes kendi derdine düşecek.								Herkes süper güç olmak için yarışacak.				Yeni Dünya düzenine hoşgeldiniz.						
İlk şok							Uyum		Dip								Yükseliş Mücadelesi				Yeni Düzen						

2021 yılının dördüncü çeyreğinden 2023 yılının üçüncü çeyreğine kadar süren döneme "dip dönem" denir; bu, dünyanın eski düzeninin hızla yıkılacağı bir süreçtir. Asıl mücadele şimdi başlıyor. Bu zamana kadar sadece fragmanı izleyen dünya, artık filmin kendisini izleyecek. Dip dönem, kimsenin birbirini tanımadığı, her topluluğun ya da devletin kendi sorunlarıyla meşgul olduğu bir dönem olacak. Müttefiklik, dostluk ve komşuluk ilişkileri sorgulanacak; herkes kendi derdine odaklanacak. Bu dönemi "küçük kıyamet" olarak da tanımlayabiliriz. 2023 yılının üçüncü çeyreğine kadar sürecek olan bu dip dönem, dünya genelinde birçok yeni başlangıca sahne olacak. Geçiş sürecinin en zorlu aşaması olarak değerlendirilebilir. Ancak, bu duruma başka bir açıdan da bakmak mümkündür. Zirveye en yakın nokta dip noktasıdır ve buradan güçlenerek çıkacak ülkeler hızla zirveye yükselebilir. Eski dönemdeki tanımlar geçerliliğini yitirecek. Her ülke, dip dönemini yaşayacak ve büyük bir sıfırlanma süreci gerçekleşecektir. Bu durum, sadece ekonomik alanda değil, siyasi, sosyal, kültürel ve yaşamın her alanında etkisini gösterecektir. Her ülke, kendi büyüklüğüyle orantılı olarak zorluklar yaşayacaktır.

Dip döneminin ardından, 2023'ün son çeyreğinden 2024'ün son çeyreğine kadar sürecek olan yaklaşık bir yıl boyunca "yükseliş mücadelesi" dönemi yaşanacaktır. Dip dönemine alışan ve bu süreçle başa çıkan devletler, yeni çağda nasıl süper güç olunacağı ve zirveye nasıl çıkılacağı sorularının yanıtlarını arayacaklardır. Bu dönemi, küresel rekabetin yoğun olduğu ve sert rüzgarların estiği bir dönem olarak da tanımlayabiliriz. Bu süreçte, devletler arası rekabet artacak, yeni bloklar ve topluluklar kurulacak, yeni kutuplar oluşacaktır. Eski küresel düzenin kalıntıları bu dönemde yıkılacak ve yeni bir düzen inşa edilecektir.

Yeni bir çağın başlaması, en çok devletleri etkileyen ve ilgilendiren bir meseledir. Zira dünya düzeni, uzun bir süre boyunca bu geçiş sürecinin şekillendirdiği şekilde devam edecektir. Bu nedenle, bu dönemde devletlerin alacağı kararlar ve yapacakları eylemler son derece önemlidir.

Devletler, yeni çağa birçok sorunla adım atacaktlardır. Eski çağdan miras kalan sorunların yanı sıra, pandemi sonrası yaşanacak savaşlar, doğal afetler, kıtlık, iklim değışikliğı ve göç gibi konular da bu sorunlara eklenecek ve tam bir kaos ortamı yaratacaktır.

Yeni çağda devlet yönetim gücünün temeli liyakat olacaktır. Liyakatle inşa edilen sistemler, diğer sorunları hızlı bir şekilde çözerken, değışen dünyanın hızına ayak uyduracak esnek bir yönetim modeli oluşturacaktır. Hem anlık sorunların çözümü hem de politika geliştirme açısından tek gerçeklik liyakattir. Bir devlette birden fazla sorun varsa, öncelikle liyakatli bir yönetim yapısının oluşturulması gerekmektedir. Liyakatli bir yönetim, diğer sorunları da etkili bir şekilde ele alacaktır.

Yeni çağda yönetim gücü, askeri, ekonomik ve diğer güçlerin önünde bir konumda olacaktır. Her devletin en önemli gücü yönetim olacaktır. Pandemi döneminde dünya, bu gerçeğı gözler önüne serdi. Süper güç olarak bilinen ülkeler, maske temininde yetersiz kaldı. Gelişmiş teknolojilere sahip ülkelerin sağık sistemleri çöktü. Hatta maske kıtlığı nedeniyle ülkeler, başka ülkelere gönderilecek maskelere el koydu. Bu durum, gelişmiş ve süper güç olarak adlandırılan ülkelerde yaşandı. Pandemi, bu ülkelerin yönetim gücünün ne kadar zayıf olduğunu ortaya koydu. Paranın her şeyi satın alamayacağını ve askeri gücün her durumda etkili olamayabileceğini gösterdi. Yeni çağda daha zorlu sınavlar dünya bekliyor.

Geçiş sürecinde devlet yönetimlerine yatırım yapan ülkelerin başarı şansı artacaktır. Artık devlet yönetimi formülündeki kavramlar değışiyor. Bu değışimleri doğru bir şekilde analiz edebilecek ve değışim yönetimini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilecek liyakatli kadrolara ihtiyaç duyulacaktır.

Sonuç olarak, süper çağın başlaması, geçmiş çağların başlangıcında olduğu gibi yenilikler ve fırsatlar sunarken, aynı zamanda zarar verici unsurlar da barındıracaktır. Genel bir değerdendirme yapıldığında, artların eksilerden daha fazla olacağı ve kendi iç dengelerini gözetenerlerin başarılı ve mutlu olacağı söylenebilir. Dünyada yeniden dağıtılan kartlar, ulusları daha merkezietçi hale getirirken, devletlerarası rekabeti de daha keskin bir boyuta taşıyacaktır. Süper çağda başarılı olmak için geçiş sürecini iyi analiz etmek ve değışimlere hızlı bir şekilde uyum sağılamak gerekmektedir. Bu süreçte, devlet yönetim gücünün farkına varmak ve bu gücün temelini liyakat üzerine inşa etmek büyük önem taşımaktadır. Gelecek bizim!

Devlet Yönetimde Alarm Dönemi

Devlet yönetimi, belirli ilkeler dışında dinamik bir bilim dalı olarak öne çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni, insanı merkezine almasıdır. İnsan, sürekli değişen bir varlık olduğu gibi, doğa da dinamik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, devlet yönetiminin de bu değişimlere uyum sağlaması kaçınılmazdır. İdeal bir devlet yönetiminin, insanlardaki değişimden önce gerçekleşmesi beklenir. Eğer insanlardaki değişim, devlet yönetiminin önünde olursa, bu durum yasaların ve devletin ihtiyaçlarını karşılayamadığı anlamına gelir ve o ülke gerilemeye mahkum olur. Bu bağlamda, dünyayı ve gelişmeleri takip edebilen vizyon sahibi devlet yöneticilerine ihtiyaç vardır.

Yönetimde geri kalmanın başlangıcı, liyakatli bireylerin devlet yönetiminde görev almamaya başladığı andır. Devlet yönetimindeki yetkililer, sürekli gelişimin bir parçası olmalıdır. Kendilerini devlete adanmış oldukları takdirde, bu gelişimi sağlayamazlar. Gelişim gösteremeyen yöneticiler, dikkatlerini başka alanlara kaydırır ve bu durum, devlet yönetiminde alarm sinyalleri vermeye başlar. Bu alarm, gelecekteki olumsuz günlerin bir uyarısı niteliğindedir ve bir başlangıçtır; devamı ise artarak gelecektir. Devlet aklının bu mesajı doğru bir şekilde algılayıp zamanında müdahale etmesi gerekmektedir.

Modern çağda, devlet aklının daha hızlı tepkiler vermeyi alışkanlık haline getirmesi önemlidir. Zira bazı sorunlar, tepeden aşağıya yuvarlanan bir kar topu gibi büyüyüp şiddetlenir ve belli bir süre sonra çözümsüz hale gelir. Sorunlar daha küçükken ele alındığında, çözümsüzlük noktasına ulaşmadan kolayca çözülebilir.

Kriz dönemlerinde sıklıkla liyakat eksikliği veya nitelikli insan kaynağı sorunları yaşanır. Bu nedenle, devlet yönetimi, liyakat sahibi yöneticilerin varlığını ve sürekliliğini sağlamalıdır. Bu süreçte, gerçekten liyakat sahibi kişilerin korunması ve bağımsız bir şekilde çalışmalarının temin edilmesi büyük önem taşır.

Günümüzdeki en büyük sorunlardan biri, siyasetin devletin üzerinde bir konumda bulunmasıdır. Bu durum, siyasi aktörlerin devlet yöneticileri üzerinde vesayet kurabilmesine olanak tanır. Devlet yöneticileri, siyasi baskılar nedeniyle ya pasifleşmekte ya da siyasete teslim olmaktadır. Bu nedenle, devletin yöneticilerine sahip çıkması ve bağımsız bir çalışma ortamı sağlaması şarttır. Devlet, tüm siyasi görüşlerin üstünde bir konumda olmalı ve bu durumu sürekli olarak hissettirmelidir. Aksi takdirde, en büyük zararı devletin yöneticileri görecektir. Bu, devletin milli güvenlik konularından biridir ve kimsenin müdahale etmemesi gereken kırmızı çizgilerle belirlenmiş bir alandır. Bu yapıda bir bozulma, devlet yönetiminin alarm vermesi anlamına gelir.

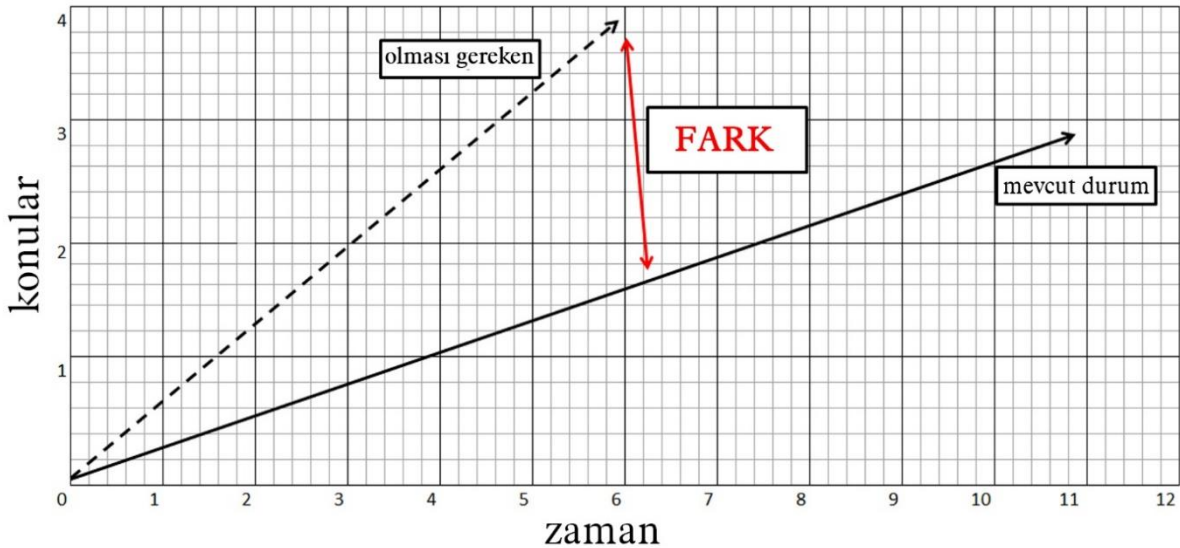
Sonuç olarak, devlet aklı mevcut veriler ışığında, devlet yönetiminin alarm verdiğini fark etmelidir. Devlet aklının, yeni çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde yeniden yapılandırılması ve devlet yönetimi ile yöneticileri için sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturması gerekmektedir. Aksi takdirde, alarm seviyesi giderek yükselecek ve onarılamaz bir noktaya ulaşacaktır. O aşamadan sonra geri dönüş mümkün olmayacak ve devlet yönetimi iflas edecektir.

Devlet Yönetimi Denetiminde Fark Analizi

Yönetimin temel unsurlarından biri denetimdir. Denetim, stratejik, operasyonel ve taktiksel hedeflere ulaşma sürecinin kontrolünü sağlar. Kamu sektöründe denetim, çeşitli tür ve yöntemlerle zengin bir şekilde uygulanmaktadır. Denetim sisteminin etkinliğini artırmak ve yönetsel başarıyı en üst düzeye çıkarmak için çağın gerekliliklerine uygun yeni denetim başlıkları eklenmelidir. Bu başlıklardan en acil olanı yönetsel denetimdir. Yönetsel denetim, bir organizasyonun stratejik, taktik ve operasyonel yönetim performansını değerlendiren bir araçtır. Bu araç, devletin en üst kademesinden en alt kademesine kadar performansın ölçülmesini sağlar. Bu süreçte çeşitli araçlar kullanılmakta olup, bunlardan en etkili olanı fark analizidir. Fark analizi, mevcut durum ile olması gereken durum arasındaki farkları ölçmek ve karşılaştırmak için mükemmel bir yöntemdir.

Fark analizi, belirli dönemlerde gerçek performans ile beklenen performansı karşılaştıran bir analizdir. Kamu, kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmadığında ve potansiyelinin altında performans gösterdiğinde, bu durum vatandaşların refah seviyesini olumsuz etkiler. Ayrıca, dünya genelinde diğer ülkelere kıyasla ekonomik, siyasi, askeri ve kültürel alanlarda geri kalma riski taşır.

Yönetsel denetim, geçmişte yeterince önemsenmemiş olsa da gelecekte kritik bir araç haline gelecektir. Artan dünya nüfusu, yeni çağın getirdiği değişiklikler ve iklim değişikliği gibi faktörler, devlet yönetimini geçmişe göre daha karmaşık hale getirecektir. Bu zorluklarla başa çıkmanın en etkili yolu, yönetimi sürekli olarak denetim altında tutmaktır. Hataların affedilmeyeceği bir döneme girmiş bulunuyoruz; hatalı yönetimlerin sonuçları yalnızca o ülkeyi değil, tüm dünyayı etkileyecektir. Bu nedenle, devletlerin yönetimi son derece dikkatli bir şekilde yürütülmelidir. Fark analizi, aşağıdaki grafikte daha iyi anlaşılabilir.



Fark analizi, aşağıdaki grafikte daha iyi anlaşılabilir. Yönetimin herhangi bir kademesinde (üst, orta veya alt) bir veya daha fazla konuda, olması gereken ile mevcut durumun karşılaştırılması sonucunda farklar ortaya çıkacaktır. Fark analizi, bu farklara odaklanarak eksiklikleri belirleyen bir araçtır. Bu yönüyle denetim, cezalandırma aracı değil, gelişimi destekleyen bir kaldıraç

işlevi görecektir. Ceza odaklı denetim sistemlerinde fark analizinin etkili sonuçlar vermesi beklenemez.

Fark analizi, potansiyel durumu yani olması gerekeni ortaya koyarken, bunu sorgulayan bir araçtır. Yalnızca mevcut durumu olması gerekenle uyumlu hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda olması gerekeni sorgulayarak sistemi geliştiren bir modeldir. Fark analizinin bir diğer özelliği, kamu çalışanları, bilgi-belge incelemeleri, mülakatlar ve dış paydaş geri bildirimleri gibi çeşitli kanallardan elde edilen verilerle 360 derece denetim sağlamasıdır. Bu sayede, farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerin uyumu ve tutarlılığı kontrol edilirken, çeşitli çevrelerin görüşleri de analiz edilir.

Sonuç olarak, yeni bir çağın başlamasıyla devlet yönetiminde de yeni bir dönem açılmıştır. Dünyada dengeler yeniden şekillenmiştir. Yeni dönemin gerekliliklerine göre devlet yönetim sisteminin ve organizasyonunun uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Yeni çağda devletlerin yönetimi daha zorlu bir hale gelecektir ve bu zorlu koşullara uyum sağlamak için zaman kısıtlıdır.

Devlet Yönetimi Hiyerarşi Piramidi

Devlet yönetimi ile ilgili en yaygın terim kamu yönetimidir. Kamu yönetimi üzerine birçok çalışma ve araştırma yapılmasına rağmen, devlet yönetimi genellikle göz ardı edilen bir kavramdır. Bir ülkede kamu yönetimi ne kadar gelişmiş olursa olsun, devlet yönetiminin tam olarak tanımlanmaması nedeniyle, bu iki alanın aynı seviyede geliştiği söylenemez. Oysa devlet yönetimi, kamu yönetimini kapsayan çok daha geniş bir kavramdır.

Kamu yönetiminin gelişimi önemlidir; ancak devlet yönetimi konusunda da benzer şekilde çalışmalar yapılmalı ve bu alana da en az kamu yönetimi kadar önem verilmelidir. Devlet yönetimi zayıf olduğunda, kamu yönetiminin iyi olmasının bir anlamı kalmaz. Kamu yönetimi, devlet yönetiminin önemli bir parçasıdır.

Devlet yönetimi şu şekilde iki ana bölüme ayrılabilir:

1. Stratejik Bölüm

Bu bölüm, ülkenin kısa, orta ve uzun vadeli planlamalarının yapıldığı, yerel, ulusal ve uluslararası konularda politikaların geliştirildiği, ekonomi, sağlık, turizm, eğitim, adalet, tarım gibi alanlarda stratejik planlamaların oluşturulduğu ve kararların alındığı kademedir. Hem seçilmiş hem de atanmış (bürokrat ve/veya teknokratlardan oluşan) yöneticilerden oluşur.

2. Operasyonel Bölüm

Devletin ana faaliyet alanı olan ekonomi, sağlık, turizm, dış ilişkiler, tarım gibi konularda belirlenen stratejilerin uygulama planlarının merkez ve taşra düzeyinde hayata geçirildiği ve belirlenen politikaların yürütüldüğü icracı bölümdür. Bu bölüm, atanmış (bürokrat ve/veya teknokratlardan oluşan) orta düzey yöneticiler ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır.

Devlet yönetiminin özellikleri aşağıdaki gibidir:

Devlet Yönetimi Bölümlemesi					
No/Konu	Yönetim Boyutu	Seviyedeki Adı	Seviyedeki Kurumun Adı	Görev alanlar	Yönetim Kademesi
1	Stratejik Yönetim	Üst Düzey Kamu Yönetimi	Cumhurbaşkanlığı ve bağlı birimler	Seçilmişler, Üst düzey bürokratlar, Teknokratlar	Üst düzey

2	Operasyonel Yönetim	Kamu Yönetimi	Bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar	Bürokratlar, Teknokratlar	Orta ve alt düzey
---	---------------------	---------------	---------------------------------	---------------------------	-------------------

Yukarıdaki tablodan yola çıkarak devlet yönetiminin formülünü şu şekilde yapabiliriz:

$$\text{Devlet yönetimi} = \text{Stratejik yönetim} + \text{Operasyonel yönetim}$$

Devlet yönetimi, stratejik ve operasyonel yönetimlerin toplamında oluşur. Kamu yönetimi, bu bağlamda operasyonel yönetim olarak tanımlanabilir. Ancak, bir devlette kamu yönetiminin güçlü olması, devlet yönetiminin de güçlü olduğu anlamına gelmez. Zira iç ve dış meselelerde belirlenen tüm politikalar stratejik yönetim çerçevesindedir. Eğer stratejik yönetim başarısız politikalar geliştirirse, kamu yönetimi, yani operasyonel yönetim, ne kadar başarılı olursa olsun, yanlış politikaları uygulamak zorunda kalacağı için sonuçta başarısızlık kaçınılmaz olacaktır. Aynı şekilde, stratejik yönetim mükemmel politikalar oluşturmuş olsa bile, operasyonel yönetim bunları etkili bir şekilde hayata geçiremezse, yine başarısızlık söz konusu olur. Devlet yönetiminin başarılı olabilmesi için her iki kademenin de sağlıklı bir şekilde işlemesi gerekmektedir. Bu iki alandaki yönetimlerin güçlü olması, devlet yönetiminin de güçlü olmasını sağlar. Bu nedenle, her iki boyuttaki sistemlerin de kuvvetli olması önemlidir.

Ayrıca, bu iki bölüm arasındaki koordinasyonun sağlıklı ve iletişimin güçlü olması da kritik bir konudur. Eğer iki kademe arasında bir kopukluk olursa, her biri kendi içinde güçlü olsa bile, sonuçta başarısızlık kaçınılmazdır. Bu bağlamda, her bir boyuttaki yönetimin gücünün, sistemin ve bu sistemi yöneten kadroların toplam gücü olduğunu söyleyebiliriz. Yönetim gücünü formüle etmek gerekirse, bu şekilde ifade edilebilir.

$$\text{Yönetim Gücü} = \text{Yönetim Sistemi gücü} + \text{Kadroların liyakat gücü}$$

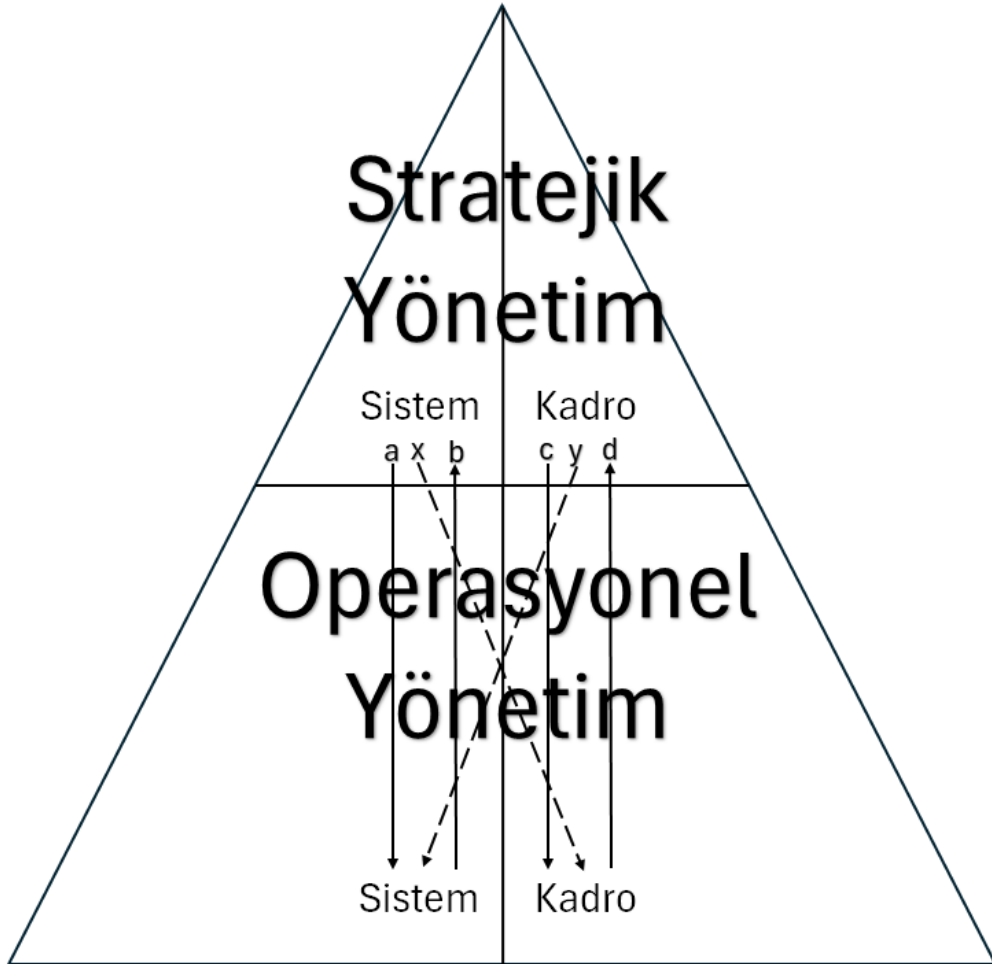
Stratejik ve operasyonel yönetimde güçlü olabilmek için etkili bir sistemin yanı sıra, kadroların liyakat düzeyinin yüksek olması şarttır. Aksi takdirde, devlet yönetimi başarısızlığa uğrayacaktır.

Dünya genelindeki gelişmelere göz attığımızda, bir devletin yönetim gücünün her şeyden daha önemli olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle, stratejik ve operasyonel yönetimlerin güçlü bir yapı ve iyi bir koordinasyonla desteklenmesi gerekmektedir.

Devlet yönetimine hiyerarşik bir perspektiften baktığımızda, stratejik yönetimin operasyonel yönetimle bir ast-üst ilişkisi içinde olduğunu söyleyebiliriz. Stratejik yönetim, operasyonel yönetimin üstünde yer alır ve bu nedenle amir konumundadır. Operasyonel yönetim ise stratejik yönetimin astı olarak, onun emir ve talimatlarına uygun bir şekilde hareket eder. Ayrıca, operasyonel yönetimdeki kadroların atamaları da stratejik yönetim tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle, operasyonel yönetimdeki herhangi bir kadro başarısızlığı, stratejik yönetimin atama sürecindeki bir eksiklik olarak değerlendirileceğinden, dolaylı olarak stratejik yönetimin de başarısızlığına yol açacaktır.

Stratejik Yönetim ile Operasyonel Yönetim Arasındaki İlişki

Devlet yönetimi hiyerarşi piramidi aşağıdaki gibidir.



Piramidin dikey yapısına baktığımızda, üst düzey yönetim stratejik yönetim, alt düzey yönetim ise operasyonel yönetim olarak iki ana bileşenden oluşmaktadır. Yatay organizasyonda ise stratejik ve operasyonel yönetim, sistem ve kadro olmak üzere iki ayrı yapıdan meydana gelmektedir. Sistem, yönetimin işleyişine dair kurallar, ilkeler ve yazılı süreçlerin yer aldığı

organizasyondur. Kadro ise bu sistemi uygulayan birimdir. Her iki yönetim yapısındaki organizasyonlar, birbirleriyle doğrudan ve dolaylı ilişkiler içerisindedir.

(a) göstergesi, stratejik yönetim sisteminin operasyonel yönetimde de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Stratejik yönetimde belirlenen politikalar, stratejiler ve kararlar, sistem aracılığıyla operasyonel yönetime aktarılır.

(b) göstergesi, stratejik yönetimden operasyonel yönetime iletilen kararların uygulama aşamasında ortaya çıkan eksiklikler, hatalar ve yanlışlıkların, operasyonel yönetimden stratejik yönetime geri bildirim sağladığını göstermektedir. Bu sayede sistemdeki hatalar, eksiklikler ve gerekli revizyonlar belirlenmiş olur.

(x) göstergesi, stratejik yönetimde alınan kararların operasyonel yönetimdeki kadrolar tarafından uygulandığını ifade eder.

(c) göstergesi, operasyonel yönetimdeki atanmış kadroların, stratejik yönetimdeki seçilmiş veya atanmış kadrolar tarafından yönlendirildiğini belirtir.

(d) göstergesi, stratejik yönetimdeki kadrolar tarafından atanan operasyonel yönetim kadrolarının başarısızlığının, stratejik yönetimdeki kadrolardan kaynaklandığını ifade eder.

(y) göstergesi ise stratejik yönetimdeki kadroların, operasyonel yönetimdeki sistemi değiştirme veya tamamen ortadan kaldırma yetkisine sahip olduğunu gösterir.

Stratejik ve operasyonel yönetim arasındaki ilişkinin güçlü ve ayrılmaz olduğu açık bir şekilde ortaya konmalıdır. Bu nedenle, aralarındaki iletişimin açık, net, yoğun ve sürekli olması gerekmektedir; başarı ancak bu şekilde elde edilir. Sistem ne kadar iyi, kadrolar ne kadar yetkin olursa olsun, iletişim kopuk olursa başarı sağlanamaz. Başarının anahtarı iletişimdir.

Devlet yönetimi, genellikle kamu yönetimi olarak adlandırılan ve günlük hayatta sıkça kullanılan bir kavramdır. Ancak kamu yönetimi, devletin tüm birimlerini, erklerini ve organlarını kapsayan bir kavram değildir. Günümüzde devlet yönetimi, stratejik ve operasyonel yönetimden oluşan bir piramidin bütünüdür. Kamu yönetimi ise bu piramit içindeki operasyonel yönetimi temsil eder. Dolayısıyla, kamu yönetiminin başarılı olması, devlet yönetiminin başarılı olduğu anlamına gelmez. Burada en önemli nokta, operasyonel ve stratejik yönetimlerin kendi içlerinde ve ast-üst hiyerarşisi içinde sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde çalışmasıdır. Devlet yönetiminin başarısı ancak bu şekilde sağlanabilir.

2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 pandemisi, dünyada yeni bir dönemin başlangıcını işaret etti. Eski düzenin yıkılmasıyla birlikte, yerine tamamen yeni bir düzen inşa edilmektedir. Bu, oyunun kurallarının değil, bizzat oyunun kendisinin değiştiği bir geçiş dönemidir.

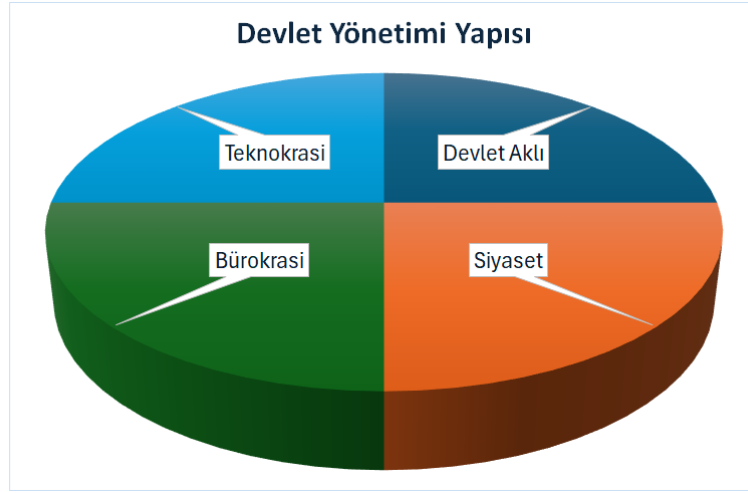
Yeni çağın gerekliliklerinden biri, daha merkezi ulusal devletlerin varlığı olacaktır. Bu bağlamda, kavramların daha geniş ölçekli tek bir konu veya alan için kullanılması gerekecektir. Devlet hizmetleri, devlet yönetimi içinde en alt kademeden en üst kademeye kadar uzanan hiyerarşi içinde herkesin yürüttüğü işlerin toplamı olarak düşünülmelidir. Bütünlüğü sağlamak ve merkezileşen ulusal devleti vurgulamak için dar anlamli kamu yönetimi yerine geniş anlamli devlet yönetimi kavramı kullanılmalıdır.

Devlet Yönetimi Neden Çöker?

Devlet yönetimi, bir ülkenin en önemli makro unsurlarından biridir. Devlet yönetiminin kalitesi, ülkedeki tüm dengeleri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, devlet yönetimine sürekli olarak yatırım yapılmalı ve başarısının sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

Devlet yönetimi, siyaset, bürokrasi, teknokrasi ve devlet bilgisi gibi çeşitli unsurlardan oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu yapı, yönetimin temel bir bileşenidir. Hem devlet yönetim sistemi hem de bu sistemi yönetecek insan gücü, bu unsurlara dayanır.

Devlet yönetiminin yapısı aşağıdaki gibidir:



Devlet yönetiminin yapısı ne olursa olsun, belirli sınırların aşılmaması gerektiği gerçeği vardır. Yönetim yapısında yer alan her grup, kendi çerçevesi içinde faaliyetlerini sürdürür. Bu noktada, her grubun sınırlarının ne olacağı, hangi grubun diğerlerine üstünlük sağlayacağı ve bir üstünlük sıralaması olup olmayacağı gibi sorular gündeme gelebilir. Her grup, kendi içinde homojen özellikler taşıırken, genel olarak heterojen bir yapı sergiler. Aralarında bir üstünlük ilişkisi yoktur; her birinin sınırları, ülkenin yapısına bağlı olarak belirlenir. Yönetimin temel ilkelerinden biri, her organizasyonun kendine özgü bir yapıya sahip olmasıdır. Bu nedenle, devlet yönetiminde her ülkenin kendine has bir yapısı bulunur ve bu yapılar, idari biçim, dinamikler, kültür ve devlet hizmeti biçimi gibi unsurlara göre farklılık gösterir.

Devlet yönetiminin dağılımı ve sürdürülmesi büyük bir dikkat gerektirir. Bu dağılımın bozulması, devlet yönetiminin de bozulması anlamına gelir. Yönetim yapısındaki grupların dengesinin bozulması, vesayet sistemine giden bir yol açar ve vesayet altında sağlıklı bir yönetim yapısı mümkün değildir. Bu nedenle, her grup devlet yönetiminin yapısını korumak ve desteklemekle yükümlüdür. Hiçbir grup, diğerleri üzerinde üstünlük kurmaya çalışmamalıdır. Ulusal yönetim yapısı, korunması gereken yönetim dinamiklerinin en hassas dengesini temsil eder.

Tarih, devlet yönetim yapılarını bozma çabaları ve bu çabaların ülkeler ile devletlere verdiği zararların sayısız örneğiyle doludur. İktidarı ele geçirmek isteyen gruplar veya klikler, çeşitli yöntemlerle diğer gruplar üzerinde hakimiyet kurmaya çalışmaktadır. İdari darbe olarak tanımlanabilecek bu girişimlerin sonucunda kazananın olmadığı, yalnızca kaybedenin devlet

olduğu söylenmelidir. Özellikle son yıllarda askeri güç bir darbe aracı olarak kullanılırken, artık yönetsel darbelerin artışı daha fazla dikkat çekmektedir. İktidarı herhangi bir şekilde ele geçirme ve devlet yönetimini tek başına kontrol etme arzusu son derece tehlikeli ve yanlış bir düşüncedir.

Devlet yönetim yapısının korunması ve sürdürölmesi, her yönetim yapısı grubunun temel görevlerinden biridir; ancak asıl sorumluluk ve görev, denetleme erkine aittir. Devlet yönetim yapılarının sınırlarını, içeriğini, çalışma prensiplerini ve performansını kontrol etmek, istenen seviyeye ulaşmak için çaba göstermek ve başarılarının sürekliliğini sağlamak, yönetsel denetimin esas sorumluluğundadır. Bir ülkede etkili bir denetim mekanizması yoksa, o ülke her türlü darbelere karşı savunmasızdır. İşte bu nedenle denetimin önemi büyüktür. **Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi**'nin benimsediğı *Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi*, devlet yönetim sisteminin güvencesidir. Devlet yönetiminde yeni yaklaşımlar, tanımlar ve metodolojilerin uygulanması gerekmektedir; çünkü dünya artık eskiye benzememektedir. Geçmişteki uygulamalar günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Bu nedenle, *Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi* büyük bir önem ve değer taşımaktadır.

Devlet yönetim sisteminin bozulması, devletin genel yönetimini de olumsuz etkiler. Her grup, yönetim yapısını korumalıdır; ancak esas koruma ve savunma, denetim erkinde bulunmalıdır. Devlet yönetim yapısı, yönetimin en hassas dengesi olarak öne çıkar. Bu denge en küçük bir sapma gösterdiğinde, devlet yönetimi çöker.

Devlet Yönetimi Uygulamalarında Gerçek Fayda

Devlet yönetimi, organizasyonun büyüklüğü ve çalışan sayısının fazlalığı nedeniyle oldukça karmaşık bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alandaki yönetim sistemleri ve insan kaynakları, özel bir uzmanlık gerektiren karmaşık bir yapıdadır. Hem teorik bilgi hem de pratik deneyim, bu iki alanda başarılı olabilmek için elzemdir.

Teorik farklılıklar ve pratikteki karmaşık uygulamalar, somut fayda elde etmeyi zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır. Paydaşlara gerçek yararlar sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi, bu karmaşık sistemde oldukça zordur. Bu durum, devlet yönetiminin kendine özgü bir alan olduğunu ve bu alanda hem teorik hem de pratik bilgiye sahip uzmanların bulunmasının önemini vurgulamaktadır.

Devlet yönetimi uygulamaları dört ana başlık altında incelenebilir: mevcut bir uygulamanın başka bir uygulama ile değiştirilmesi, mevcut uygulamanın iptal edilmesi, yeni bir uygulamanın eklenmesi ve mevcut uygulamanın korunması. Bu süreçlerin her birinde en önemli kriter, uygulamanın somut sonuçlar doğurması ve hissedilebilir fayda sağlamasıdır. Eğer bu ilke yönetimin her aşamasında uygulanabilirse, karmaşık olan devlet yönetimi daha anlaşılır hale gelecektir.

Devlet yönetiminin hukuk diliyle iç içe geçmiş karmaşıklığı, hem yazılı belgelerde hem de uygulama süreçlerinde karmaşık prosedürlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum, devlet hizmetlerinden yararlanan paydaşların somut fayda elde etme oranını düşürmektedir. Sonuç olarak, mutsuz paydaşlar tablosu ile karşı karşıya kalıyoruz.

Devlet yönetimine dair iki temel hatanın düzeltilmesi gerekmektedir. İlk olarak, devlet yönetimi, yönetim ilkelerine uygun bir şekilde yapılandırılmalı ve bu yapı hukuki bir temele oturtularak hayata geçirilmelidir. İkinci olarak, yönetim süreçleri, somut fayda sağlayacak şekilde gereksiz prosedürlerden ve karmaşık yazım süreçlerinden arındırılarak sadeleştirilmelidir. Ancak bu koşullar altında, yönetim ilkelerine uygun gerçek bir yönetim sisteminden söz edilebilir.

Hiçbir algı, gerçeğin yerini alamaz. Bu nedenle, yalnızca kâğıt üzerinde oluşturulmuş ve gerçeklikle bağlantısı olmayan bir yönetim sisteminin uygulamada paydaşlar arasında memnuniyet yaratmaması, yazılacak yüzlerce sayfalık rapordan daha önemlidir. Dolayısıyla, sistemin faydasını anlatan raporların, gerçek anlamda fayda üretmediği sürece, hiçbir değeri yoktur.

Yalın yönetim kavramı, gereksiz süreçler, prosedürler, yönetmelikler ve hukuki yükümlülüklerden arındırılmış, paydaşların somut ve hissedilir faydalar elde ettiği bir sistemdir. Bu yönetim anlayışını benimseyen ülkeler, süper güç olma yolunda önemli bir avantaja sahip olabilirler. Bu nedenle, devlet yöneticilerine bu konuda önemli görevler düşmektedir. Eğer bir devletin süper güç olma hedefi varsa, yalın yönetimi hayata geçirmesi kaçınılmazdır.

Sonuç olarak, bir ülkede halkın beklentisi, devlet yönetiminin kendilerine ve diğer paydaşlara somut hizmetler sunmasıdır. Toplumun ödediği vergilerin karşılığında bu beklenti son derece

doğaldır. Eğer karmaşık devlet yönetimi, yönetim ilkelerine uygun bir şekilde düzenlenip yalın hale getirilirse, bu durum teoriden pratiğe geçerek somut ve hissedilir faydalar sağlamaya başlayacaktır. Toplumun beklentisi de tam olarak budur ve devlet yöneticilerinin ortaya koyması gereken vizyon da bu çerçevede şekillenmelidir.

Devlet Yönetimi ve Merkez Anadolu Yaklaşımı

Devlet yönetimi kavramı, sanayi devrimlerinin ardından yönetim gücünün keşfiyle birlikte ortaya çıkan ve yönetim biliminin bir alt dalı olarak kabul edilen bir terimdir. Ancak tarihsel süreçte yaşanan değişimlere rağmen, kimlik sorununu aşmakta zorluklar yaşamıştır. Devlet yönetimi ve kamu yönetimi terimleri, doğru bir şekilde kullanılmadıkça anlamını yitirmeye başlamaktadır.

Yönetimin iki temel boyutu vardır: stratejik ve operasyonel. Stratejik boyutta, makro ölçekli kararlar alınarak ana yol haritası belirlenirken; operasyonel boyutta, bu stratejik kararlar detaylandırılır. Detaylandırma, alınacak aksiyonlar, görev dağılımı, başarı takibi ve revizyonlar gibi unsurları içerir. Bir devletin yönetimi, bu iki boyutta gerçekleştirilir. Stratejik boyut, Cumhurbaşkanlığı ve bağlı birimlerden oluşurken, operasyonel boyut devletin diğer birimleri ve taşra teşkilatları tarafından temsil edilir. Kamu yönetimi olarak adlandırılan bu boyuttaki işlevler ise bürokrasi tarafından yürütülmektedir.

Devlet yönetiminin formülü şu şekildedir:

$$\text{Devlet Yönetimi} = \text{Stratejik yönetim} + \text{Operasyonel yönetim}$$

Devlet yönetimi, yukarıda belirtilen iki farklı yönetim boyutunun toplamıdır. Bu iki boyuttaki yönetimlerin güçlü olması, devlet yönetiminin de güçlü olmasını sağlar. Bu nedenle, her iki boyuttaki sistemlerin sağlam temellere oturması gerekmektedir. Her bir boyuttaki yönetimin gücü, sistemin ve bu sistemi yöneten kadroların gücünün toplamına bağlıdır.

Yönetim gücünün formülü ise şöyledir:

$$\text{Yönetim Gücü} = \text{Yönetim Sistemi gücü} + \text{Kadroların liyakat gücü}$$

Stratejik veya operasyonel boyutta güçlü olabilmek için, etkili bir sistem ve yüksek liyakat gücüne sahip kadrolar gereklidir. Aksi takdirde, devlet yönetimi zayıf ve başarısız olacaktır.

Dünya genelindeki gelişmelere bakıldığında, bir devletin yönetim gücünün her şeyden daha önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle, stratejik ve operasyonel boyuttaki yönetimlerin güçlü ve uyumlu olması elzemdir.

Dünya genelinde Kıta Avrupa ve Angola Amerikan yaklaşımları olarak bilinen iki farklı kamu yönetimi anlayışı bulunmaktadır. Ülkemizde ise Kıta Avrupa anlayışı uygulanmaktadır. Devlet yönetimi, ister stratejik ister operasyonel boyutta olsun, hukuk odaklı katı bir sistem olamaz. Yönetim, hukuktan bağımsız bir alan olup, kendi dinamikleriyle işleyen bir bilimdir. Elbette yönetim süreçleri ve kararları hukuka uygun olmalıdır; ancak yönetim sisteminin belirleyicisi olarak hukukun esas alınması, yönetimde hukuki vesayet anlamına gelir. Demokrasilerde olduğu gibi, ülkemizde de yönetim erkleri eşit olmalıdır. Bu bağlamda, devlet yönetiminin oluşturulması ve liyakatli kadroların sağlanması, yönetim biliminin temel görevlerinden biridir. Bu alandaki çalışmaları hukukçular değil, yönetim uzmanları yürütmelidir.

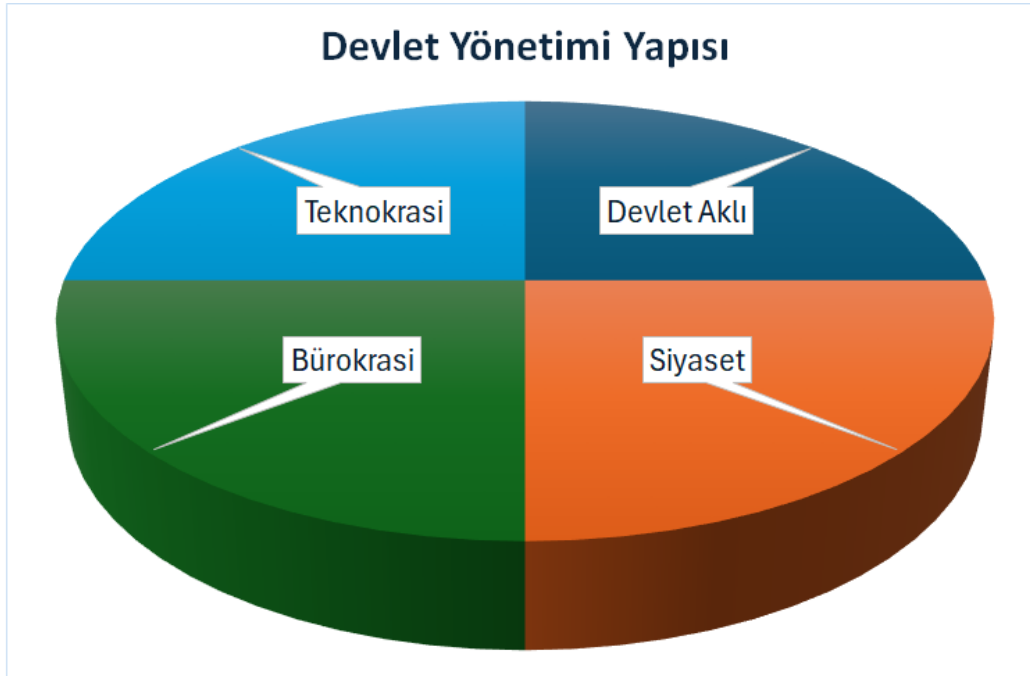
2018 yılında hayata geçirilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, hukukçular tarafından kaleme alınmıştır. Ancak sistemde, yönetim bilimine uzak veya ters düşen unsurlar bulunmaktadır. Geçen süre zarfında sistemde büyük bir revizyon yapılmaması ve uygulamalardaki aksaklıkların ortaya çıkması, önemli bir revizyon gerekliliğini gündeme getirmiştir. Bu revizyon, yönetim ilkeleri ve bu topraklara özgü ilkeler ışığında, yönetim uzmanları tarafından gerçekleştirilmelidir.

Merkez Anadolu yönetim sistemi, Kıta Avrupa ve Angola Amerikan anlayışlarına alternatif olarak üçüncü bir yaklaşım sunmalıdır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ndeki revizyonlar, bu yeni anlayış çerçevesinde yapılmalıdır.

Devlet Yönetimi Yapısının Bozulması

Devlet yönetimi, çeşitli grupların bir arada bulunduğu heterojen bir yapıya sahiptir. Bu özellik, onu diğer organizasyon yönetimlerinden ayıran önemli bir unsurdur. Farklı grupların veya tarafların dengede kalması ve çatışma yaşamaması, yönetimin sağlıklı işlemesi ve başarıya ulaşması açısından kritik bir öneme sahiptir. Ancak, devlet yönetiminde zaman zaman taraflar arasında devlet gücünü ele geçirme veya maddi kazanç sağlama amacıyla bir üstünlük mücadelesi yaşanmaktadır. Farklı türlerdeki darbeler, tarafların devlet yönetiminde güç kazanma ve zenginleşme çabalarının örnekleridir. En yaygın görülen darbe türleri arasında askeri, ekonomik, kadrolaşma ve hukuki darbeler bulunmaktadır. Bu tür darbeler, grupların veya tarafların üstünlük elde etme amacıyla gerçekleştirdikleri eylemlerdir ve genellikle olumsuz sonuçlar doğurur. Bu sonuçların en fazla olumsuz etkilediği kesim ise toplumdur.

Devlet yönetimi yapısı, çeşitli taraflar ve gruplardan oluşmaktadır.



Her grup kendi içinde homojen özellikler taşıırken, genel olarak heterojen bir yapı sergilemektedir. Devlet yönetim yapısı, belirli sınırlarla tanımlanmış olup, bu sınırların aşılması gereken bir nitelik taşır. Grupların veya tarafların sınırları, her devletteki yönetim yapısı, ülkenin kültürü ve yönetim şekli gibi birçok değişkene bağlı olarak farklılık gösterir. Bazı devletlerde devlet akli daha baskınken, diğerlerinde siyaset kurumu ön plandadır. Sınırların tek bir doğru tanımlı yoktur ve olamaz; ülkenin yapısı, grupların sınırlarını belirleyen önemli etkidir.

Devlet yönetiminde yer alan grupların her birinin farklı görevleri bulunmaktadır. Her grup, kendi içinde önemli roller üstlenmiştir ve bu görevlerin başka gruplar tarafından yürütülmesi mümkün değildir. Bu nedenle, her grup veya taraf, belirli sınırlar içinde kendi görevlerini en iyi şekilde yerine getirmek için çaba göstermelidir. Örneğin, siyaset kurumu bürokrasinin görevlerini üstlenemez; benzer şekilde, bürokrasi de teknokrasi kurumunun görevlerini yerine getiremez ve bu tür bir çaba, birçok olumsuz sonuca yol açabilir.

Bazı gruplar, zaman zaman devlet yönetiminde gücü ele geçirme çabası içine girebilir. Bu grupların amacı, zenginleşerek devlet yönetiminde mutlak bir güç elde etmek ve kendi vesayetlerini kurmaktır. Gücü ele geçirmek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin en sinsi olanı, mevcut sistemi manipüle ederek vesayeti ele geçirmektir. Devlet yönetim sisteminin zayıf noktalarını tespit ederek veya bu zayıflıkları yaratarak, yönetim yapısındaki belirli gruplar üzerinde etkili olanlar, en sinsi ve güçlü darbeyi gerçekleştirmiş olurlar. Her grup, kendi destekçilerini oluşturmak için bir çeteleşme sürecine girer ve kimsenin fark etmediği bir vesayet sistemi kurulur. Toplumda herhangi bir aksama olmadığı sürece bu darbe süreci gizlice devam eder. Ancak ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlar ortaya çıkmaya başladığında, bu durum gün yüzüne çıkar. Fakat idari darbenin failleri, gizli oldukları için ancak belirli bir süre sonra tespit edilebilir. Son yıllarda, devlet yönetimini tamamen ele geçirmek isteyenlerin bu tür darbeleri tercih ettiği görülmektedir.

İdari, askeri veya diğer türdeki darbeleri önlemenin en etkili yolu yönetsel denetimdir. Bu nedenle, Merkez Anadolu Devlet Yönetimi sistemi, denetimin yasama, yürütme ve yargı erklerinden sonra dördüncü bir güç olması gerektiğini savunan Denetimli Kuvvetler Ayrılığı Kuramını geliştirmiştir. Devlet yönetimi yapısının korunması ve sağlıklı işlemesi için, denetim erkinin bağımsız, tarafsız ve liyakatli bir şekilde çalışması esastır. Aksi takdirde, devlet yönetimindeki güç dağılımının korunmasında ve gruplar arasındaki ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde zorluklar yaşanabilir. En önemlisi, devlet yönetim sistemi darbeye karşı savunmasız hale gelir. Devlet yönetimindeki her türlü vesayeti ortadan kaldırmak için yönetsel denetim şarttır.

Devlet Yönetiminde İç Cephe Kavramı

Devlet yönetimi, iç ve dış paydaşları olan, dünya nüfusuna eşit büyüklükte bir organizasyondur. Sağlıklı bir devlet yönetimi için, hem iç hem de dış paydaşların dikkate alındığı politikalar ve stratejiler geliştirilmelidir. Ancak tarih, devletler için iç cephenin daha kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Devletler, dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı önlemler alırken, iç cepheden kaynaklanan tehditler genellikle belirsizdir. Eğer devlet yönetim sistemi sağlam değilse, iç cephe risk altına girebilir.

Bu duruma en iyi örnek, Truva Uygarlığı'nın yıkılışıdır. Dışarıdan ele geçirilemeyen Truva, düşmanın bıraktığı tahta atın içeri alınmasıyla, atın içinde gizlenen düşman askerleri tarafından kolayca fethedilmiştir. Uygarlığın çöküşü, iç cephedeki yönetsel hatalardan kaynaklanmıştır. Eğer Truva Uygarlığı yıkılmasaydı, tarih kesinlikle farklı bir seyir izlerdi.

Günümüzde de iç cephenin önemi değişmemiştir. Gazi Mustafa Kemal Atatürk, Nutuk eserinde iç cephenin önemini vurgulamıştır: “Asıl olan iç cephe. Bu cephe, bütün memleketin ve milletin oluşturduğu cephe. Dış cephe, ordunun düşman karşısındaki silahlı cephesidir. Bu cephe sarsılabilir, değişebilir, mağlup olabilir; fakat bu durum, hiçbir zaman bir memleketi ya da milleti yok edemez. Önemli olan, memleketi temelinden yıkan, milleti tutsak eden iç cephenin çökmesidir. Bu gerçeği bizden daha iyi bilen düşmanlar, bu cephemizi yıkmak için yüzyıllarca çalışmış ve çalışmaktadırlar. Bugüne kadar başarılı da olmuşlardır. Gerçekten ‘kaleyi içinden almak’, dışarıdan zorlamaktan çok daha kolaydır.” demiştir.

İç cephe, düşman, hain ve kriptoların tespit edilemediği, niyetlerin zor anlaşıldığı belirsiz bir alandır. Teorik olarak, iç cephede yer alan herkesin devlet ve vatan için çalıştığı varsayılmaktadır. Ancak ajanlık, istihbarat ve vatana ihanet kavramlarının ortaya çıkmasıyla tarih, herkesin vatansever olmadığını göstermiştir. Dış cephedeki riskler belirgin olduğu için devletler bu konuda önlem alabilirken, iç cephedeki potansiyel tehlikeler bilinmediği için tedbir almak zorlaşmaktadır. Bu nedenle, iç cephenin düzenlenmesi son derece önemli ve kritik bir konudur.

İç cepheyi düzenlemek, devletin temel sorumluluklarından biridir. İç cephede sürekliliği sağlamak ve zayıf noktaları tespit ederek gerekli önlemleri almak, istihbarat birimlerinin görev alanına girmektedir. Geçmişte iç cephe ajanları düşmana bilgi sızdırarak sabotaj yaparken, son yıllarda iç cephede yönetsel sabotajlar meydana gelmektedir. Bu tür sabotajlar, ülkenin idari sistemindeki boşluklardan yararlanarak gerçekleştirilmektedir. Sabotajı gerçekleştiren kişi, işini yapıyormuş gibi görünse de bu durum devlet ve ülke için zararlı sonuçlar doğurmakta ve hukuki olarak bir yaptırım uygulanamamaktadır. Bu nedenle, iç cepheyi zayıflatanları tespit etmek, etkili bir yönetim denetim mekanizması kurmak ve bunu sağlıklı bir şekilde işletmekle mümkün olacaktır. Yönetsel denetim, en üstten en alta kadar iç cepheye zarar veren yönetsel sabotajları tespit eden devletin en önemli unsurlarından biri olmalıdır. Ancak dünya genelinde etkili bir yönetim denetim mekanizmasına sahip devlet bulunmamaktadır. Bu durum, yönetsel sabotajların geç fark edilmesine ve sonuç olarak işin içinden çıkılmaz bir hale gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, kuvvetler ayrılığına dayanan ülkelerin acilen denetimli kuvvetler ayrılığı modeline

geçmeleri gerekmektedir. Böylece yasama, yürütme ve yargı erkine ek olarak bir denetim mekanizması ekleyerek iç cepheyi güçlendirebilirler.

Sonuç olarak, devletlerin iç cepheye dış cepheye yaptıkları yatırımlar kadar önem vermeleri ve bu alana kaynak ayırmaları gerekmektedir. Bu yaklaşım, dost ve düşmanın belirsiz olduğu bir ortamda daha caydırıcı olmalarını sağlayacaktır. Aksi takdirde, yönetsel sabotajlara maruz kalarak iç cephede onarılması güç yaralar alacaklardır. İç cephede düşmanın aşmasının zor olacağı sağlam güvenlik duvarları, ancak etkili bir yönetim denetimi ile inşa edilebilir.

Devlet Yönetiminde KAHT Analizi

Kaht, Arapça'da "kıtlık" anlamına gelir ve Osmanlı İmparatorluğu döneminde yönetim literatürüne girmiştir. "Kaht-ı Rical" terimi, devlet yönetiminde liyakatsiz kişilerin varlığından kaynaklanan bir durumu ifade eder ve günümüze kadar ulaşmıştır. Bu terim, bir devlette nitelikli yöneticilerin eksikliği anlamında kullanılmaktadır. Özellikle Osmanlı Devleti'nin duraklama ve çöküş dönemlerinde sıkça karşılaşılan bir olgudur.

İki yüzyıldan fazla bir süredir kullanılan kaht-ı rical, Cumhuriyet döneminde de yaşanmış ve zaman zaman hem siyasetçiler hem de kamuoyu tarafından gündeme getirilmiştir. Kaht kavramının en belirgin sorunu, nitelikli devlet adamlarının kıtlığıdır; bu nedenle kaht-ı rical terimi öne çıkmıştır. Ancak devlet yönetiminde kaht-ı rical ile benzer birçok durum da mevcuttur. Bilginin gelişimi, özellikle yönetim alanında, kaht-ı rical durumunun ötesine geçmeyi gerektirmiştir. Bu nedenle, Kaht'ın devlet yönetimindeki diğer hallerini günümüz yönetim ilkeleri çerçevesinde tanımlamak ve mevcut durumu değerlendirmek önemlidir.

Kaht-ı rical, günümüz yönetim perspektifiyle ele alındığında, yalnızca bu terimle değil, genel bir kaht kavramı olarak değerlendirilmelidir. Bu, devlet yönetiminde sıfır hata hedefi doğrultusunda kapsamlı bir analiz ihtiyacını doğurmuştur. Burada bahsedilen sıfır hata kavramı, tamamen hatasız bir yönetim değil, kabul edilebilir hata oranlarıyla hataların tespit edilebilirliğini ifade etmektedir.

KAHT Analizi, devlet yönetimi sisteminde yer alan tüm statik ve dinamik ilke, değer, amaç ve diğer unsurlarda kıtlık veya yokluk olup olmadığını belirlemeye yarayan bir analizdir. KAHT Analizi sayesinde sorunların tespit edilmesi, sağlıklı bir devlet yönetiminin ilk şartı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle KAHT Analizi, devlet yönetiminde kullanılan bir teşhis aracı işlevi görmektedir. Tedavinin etkili olabilmesi için doğru teşhis konulması gerektiği bilimsel bir gerçektir. Bu nedenle, devlet yönetiminde gerçekleştirilecek reformların amacına uygun olması ve ihtiyaçları tam olarak karşılaması için KAHT Analizi vazgeçilmez bir unsurdur.

KAHT Analizi, devlet yönetiminin stratejik ve operasyonel boyutlarında kullanılabilecek 100'den fazla kriterden oluşmaktadır. Analiz süreci aşağıdaki adımlardan oluşur:

1. Analiz amacının belirlenmesi
2. Yönetimsel boyutun belirlenmesi
3. Yöntemlerin belirlenmesi
4. Veri toplama
5. Analizin yapılması
6. Raporlama

Altı aşamadan oluşan KAHT Analizi, Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi'nin önemli bir bileşenidir. Bu analiz sonucunda elde edilen veriler, Devlet Yönetiminde Sıfır Hata Programı'nda kullanılmaktadır. Bu bağlamda, KAHT Analizi, Sıfır Hata Programı'nın ilk adımını temsil etmektedir.

KAHT Analizi, temel olarak Sıfır Hata Programı ile entegre bir yapıdadır; ancak istenildiği takdirde bağımsız olarak da uygulanabilir. KAHT Analizi'nin en önemli özelliği, yönetsel açıdan stratejik bir boyutta, en üst düzeyden en küçük yerel birime kadar tüm birim, kurum ve sistemler için uygulanabilir olmasıdır. Aynı zamanda, devlet yönetimi içinde mikro düzeyde, örneğin sadece bir ilçe müdürlüğü gibi belirli bir parça üzerinde de gerçekleştirilebilir.

Devlet yönetiminde KAHT, teşhisi zor ve sinsi bir hastalık olarak kabul edilir. Hızla yayılan bu durum, doğrudan öldürücü bir etkiye sahip olmamakla birlikte, başka sorunlara yol açarak onların daha hızlı bir şekilde zarar vermesine neden olur. KAHT Analizi, devlet yönetim sistemi içindeki gözle görülemeyen tüm sorun, problem ve hastalıkların teşhisinde etkili bir araçtır. Analizi gerçekleştiren ekibin profesyonel ve bağımsız olması, dikkat edilmesi gereken önemli bir noktadır. Bu ekip, yalnızca Cumhurbaşkanına veya Devlet Başkanına bağlı olarak çalışmalıdır.

Devlet Yönetiminde Kaht-ı Hilm

Hilm, yumuşak huyluluk, sabırlı olma, tahammül gösterme, öfke anında kendini kontrol etme ve vakur durma anlamına gelir. Hilm sahibi olmak, genel olarak yumuşak huyluluk ve tahammülkâr bir tutumla davranışlara yansıyan olumlu bir özelliktir. Bu özellik, yöneticilik niteliklerinden biri olarak öne çıkar ve Kutadgu Bilig’de de yer almaktadır.

Kutadgu Bilig’de, yöneticinin en önemli niteliklerinden biri hilmdir; bu da halkına karşı yumuşak ve bağışlayıcı olmasını gerektirir. “Kim halka hâkim olursa, onun doğası yumuşak, tavır ve hareketleri asil olmalıdır... Dili ve sözü tatlı olmalı, tevazu göstermelidir.” Hükümdar, adalet, kanun ve cezalandırmayı temsil ettiğinden, hislerine kapılmamalıdır. Ancak, idareci olan vezirin mutlaka yumuşak ve tatlı sözlü olması beklenir. Kelile ve Dimne’ye göre, hükümdara gerekli olan nitelikler arasında en önemlisi hilm (yumuşaklık), sahavet (eli açıklık) ve şecaat (cesaret) arasındaki hilm’dir. Hilm, padişahın itibarını artırır, asker ve halk kendisinden memnun olur ve devlete olan bağlılıkları güçlenir. Ancak tek bir kötü davranış, devleti sarsabilir ve halk arasında kırgınlık yaratabilir. Hilm, akıl ve tecrübe sahibi olanlarla istişare ederek gelişir. Hilm ile askeri ve halkı kendisine bağlayan bir hükümdarın ülkesini düşmanlar işgal edemez.

Devlet yönetiminde liyakatsiz yöneticilerin varlığı, yönetim sistemine zarar veren ilk domino taşını oluşturur. Bir devletin bozulmaya başlaması genellikle liyakatsizlikle yöneticilerde başlar. Liyakatsiz yöneticiler göreve getirilir ve ardından kendi yandaşlarını alt kadrolara atayarak liyakatsizliği yayırlar. Bu durum, devlet yönetiminde liyakatsizliğin hâkim olmasına yol açar.

Kutadgu Bilig’de, yöneticinin önde gelen niteliklerinden biri olan hilm, halkına karşı yumuşak olmayı gerektirir. Çünkü halka hâkim olmak, yumuşak bir tavır ve dil ile ancak tevazu ile mümkündür. Adaleti ve kanunu temsil eden hükümdar, kanun uygulamalarında hislerine kapılmamalıdır. Kutadgu Bilig’de, devletin ve hâkimiyetin kalıcılığı, kanunun uygulanmasıyla sağlanır. Bu bağlamda, devletin kanunla ayakta durabileceği ve bunun tarafsız bir şekilde uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Devlet yönetiminde tevazudan uzak, katı tutumlu ve bağışlayıcı olmayan yöneticilere “Kaht-ı Hilm” denir. Eğer bir yönetim liyakatsiz yöneticilerden oluşuyorsa, o yönetimde kaht-ı hilm vardır. Kaht-ı hilm, sadece devlet yönetiminin başarısız olmasına değil, aynı zamanda organizasyonun gerilemesine de neden olur.

Halkına karşı kibirli, üstten bakan ve yumuşak tavırdan uzak yöneticiler, devletin yıkılmasına zemin hazırlayan ilk unsurlardır. Bu tür yöneticiler, zamanla devlet yönetim sisteminin çöküşünü hızlandıracak tahribatlar yaratır.

Günümüzde iletişimin hızla geliştiği bir dönemde, kaht-ı hilm vasfı taşıyan yöneticilerin varlığı uzun sürmemekte, halk seçimle gereken değişiklikleri yapabilmektedir. Dolayısıyla, bir devlet yöneticisinin halka karşı kibirli, sert ve iletişimden uzak olması, halk tarafından cezalandırılmaktadır. Atanmış yöneticiler için halkın, kaht-ı hilm vasfı taşıyan yöneticileri şikâyet etmesi için farklı seçeneklere sahip olması, günümüzün imkânlarından biridir.

Kaht-ı hilm'e farklı bir açıdan bakmak da önemlidir. Halkına karşı yumuşak huylu olmayan bir yönetici, astlarına da aynı şekilde davranır. Bu nedenle sorun, yalnızca halka karşı yumuşak huylu olmamakla sınırlı değildir.

Günümüzde yöneticilik kavramı daha fazla önem kazanmıştır. İnsanların duygusal varlıklar olduğu ve duygularını harekete geçirebilenlerin yönettiği bir dönemdeyiz. Bu nedenle yöneticilerin, bir işi yaptırabilmesi ve kitleleri harekete geçirebilmesi için sadece emir vermesi yeterli değildir. Yöneticilerin, yönetmekten daha fazlasını yapması gerekmektedir. Ancak kaht-ı hilm vasfına sahip bir yöneticinin, astlarını harekete geçirmesi imkânsızdır. Hatta astlar, yöneticilerine karşı sevgi beslememekle birlikte saygı da duymazlar. Bu durum, yönetimde gözle görülmeyen ama derinlerde yatan başarısızlığın en büyük sebeplerinden biridir.

Sonuç olarak, kaht-ı hilm, Kutadgu Bilig'de belirtildiği gibi, yalnızca halka karşı değil, astlarına karşı da yumuşak huylu olmama durumudur. Bu tür yöneticiler, devlet yönetimi içinde bir kangren gibidir. Müdahale edilmediği takdirde yönetimin tamamını sarar ve devlet yönetimi sistemini işlevsiz hale getirir. Kaht-ı hilm vasfı taşıyan yöneticilerin varlığı fark edildiğinde, derhal gerekli görevden alma işlemleri yapılmalı ve yerine liyakatli yöneticiler atanmalıdır.

Devlet Yönetiminde Karma Sistem

Her türlü organizasyon, ister kamu, ister sivil toplum kuruluşu, ister özel sektör olsun, profesyonel bir yönetime ihtiyaç duyar. Bu durum, mevcut yönetimlerin bir eksikliği değil, doğanın bir gereğidir.

Tüm organizasyonların yönetsel olarak iki temel boyutu vardır: teknik boyut ve yönetsel boyut. Devlet yönetiminin teknik boyutu, özellikle karar verme süreçlerindeki bilgi ve deneyimi kapsar ve yürütme ya da siyasi iktidar tarafından temsil edilir. Yönetsel boyut ise yürütmenin karar alma aşamasına kadar olan tüm süreçlerin yönetimini içerir ve bu boyut, seçilmişler tarafından atanan kesimle ilişkilidir. Bürokrasi olarak adlandırdığımız bu yapı, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de yapısal değişikliklere ihtiyaç duymaktadır.

Atanan kesim, yani bürokrasi, büyük ölçüde kamu sektöründen yetişen bürokratlar tarafından oluşturulmaktadır. Ancak yeni çağla birlikte devlet yönetiminin tanımı ve içeriği değişim göstermiştir. Pandemi sonrası dönemde birçok kavram hızla evrim geçiriyor; bunlar arasında devlet, devlet yönetimi, yönetim ve organizasyon gibi terimler öne çıkmaktadır. Geleneksel süper güçlü devlet anlayışı, ekonomik ve askeri alanda gelişmiş, refah seviyesi yüksek ülkeleri kapsarken, yeni çağda süper güçlü devletler, yüksek refah seviyesinin yanı sıra küresel ölçekte süper güçlü şirketler ve markalara sahip olma özelliği taşımaktadır. Bu devletler, askeri üretim yerine teknoloji üretmeye odaklanmakta ve halkın demografik yapısını koruyarak refah seviyesini sürekli yüksek tutmayı hedeflemektedir.

Yeni çağda devlet yönetiminin başarısı, dünyayı anlama yeteneği ve dünya ölçeğindeki pratik bilgilere sahip olma ile doğrudan ilişkilidir. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinden miras kalan hantal bürokratik yapı, Cumhuriyet dönemine de aktarılmış ve günümüze kadar devam etmiştir. Bu nedenle, yeni çağda teknokratların daha fazla yer aldığı bir yönetim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır.

Teknokrat, yönetim ve ekonomi alanındaki uzmanlığı sayesinde devlet yönetiminde önemli bir rol üstlenen, teorik bilgi yerine uygulamaya ve teknik bilgiye dayanan, ekonomik ve yönetsel sistemlerin işleyişinde insan faktörünü her zaman dikkate alan üst düzey devlet yetkilisidir. Günümüzde devletin özel sektör, sivil toplum ve uluslararası ilişkilerle olan bağı daha da güçlenmelidir. Çünkü bir devletin gücü, yalnızca kendi yönetimiyle değil, aynı zamanda özel sektör ve sivil toplumun toplam gücüyle ölçülmektedir. Başka bir deyişle, süper güçlü bir ülke, devlet, özel sektör ve sivil toplum paydaşlarının birleşik gücüdür. Bu güçleri en üst düzeye çıkaracak olan liderlik, devlet yönetiminden gelmektedir.

Teknokratlar, özel sektörden geldikleri için sadece devlet yönetimi kültürüyle değil, aynı zamanda özel sektör ve sivil toplum yönetim kültürüyle de donanmışlardır. Bu nedenle, devletin yönetsel boyutunun teorik kısmını bürokratlar, pratik kısmını ise teknokratlar oluşturacak şekilde karma bir sistem geliştirilmelidir. Böylece yönetimin hem teorik hem de pratik açıdan bütünlüğü sağlanmış olacaktır. Önemli olan, teknokrasinin yönetsel alanda kalması gerektiğidir. Özellikle yürütme organının paydaşları olan bakanlıkların siyasi atamaları, yürütmenin siyasi iradeyi temsil etmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Devletin üst ve orta kademelerinde daha fazla teknokrat bulunması, dünya görüşüne sahip bir yönetim anlayışının oluşmasına katkı sağlayacaktır. Bu durum, yönetimin teknik boyutunu güçlendirecek bir adım olacaktır. Ayrıca, yönetimin teorik kısmı ile pratik kısmı arasında bir denge sağlanarak, bürokratik tarafın teknokratik tarafı denetlemesiyle oto kontrol mekanizması da oluşturulmuş olacaktır.

Devlet Yönetiminde Optimallik

Devlet yönetimi, siyaset ve bürokrasiden oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu yapı, atanmış ve seçilmiş bireylerden meydana gelir; atanmışlar arasında seçilmişler, seçilmişler arasında ise atanmışlar yer alır. Yönetim yapısının karmaşıklığı, içindeki dengenin korunması açısından kritik bir öneme sahiptir. Dengenin sağlandığı dönemlerde devlet yönetimi başarılı, dengenin bozulduğu dönemlerde ise başarısız olarak değerlendirilir. Yönetimdeki herkesin temel görevlerinden biri bu dengeyi korumaktır ve devlet politikalarının başarısı da bu dengede yatmaktadır.

Tarih boyunca, bu dengenin kendi lehine bozulması için çeşitli güç mücadeleleri yaşanmıştır. Geleneksel olarak, askeri darbelerle gücün ele geçirilmesi yaygın bir yöntemdi. Ancak son yıllarda, yönetim, yargı ve yürütme araçları kullanılarak gerçekleştirilen yeni nesil darbeler ortaya çıkmıştır. Bu tür güç savaşları, askeri darbelere göre daha uzun bir zaman diliminde sonuçlanan ve toplumun fark edemediği bir darbe biçimidir. Toplum, sonuçlar ortaya çıktığında durumu fark ettiğinde genellikle iş işten geçmiş olmaktadır.

Siyasetin bürokrasiye, bürokrasinin de siyasete müdahale etmesi hem zararlıdır hem de yanlıştır. Bu nedenle her grup kendi sınırları içinde hareket etmeli ve görevlerini liyakat esasına göre yerine getirmelidir. Devlet yönetiminin başarısı, yönetimdeki grupların optimal işleyişlerini korumasına bağlıdır. Aşırılıklar, yönetim yapısını bozarak heterojen bir yapının homojenliğe dönüşmesine yol açar; bu da çoğulculuktan otokrasiye geçiş anlamına gelir. Otokratik yönetimler, modern çağın başarılı devlet yönetim örnekleri arasında yer almaz. Bu nedenle, yönetimdeki grupların bu duruma dikkat etmesi ve optimal işleyişi sürdürmesi son derece önemlidir. Vesayet rejimi, tam da bu noktada devreye girmektedir. Devlet yönetiminin otokratik bir hale gelmesi, toplumun ekonomiden adalet, kültürden diğer alanlara kadar hızla fakirleşmesine neden olurken, vesayet rejimini elinde tutan küçük bir oligark grubun hızla zenginleşmesine yol açar. Ancak bu durum sürdürülebilir değildir; er ya da geç toplum, tepki göstererek vesayet rejimini sona erdirecektir.

Devlet yönetimi yapısının optimallliği nasıl sağlanır?

Devlet yönetiminde optimallüğün sağlanması, etkili bir yönetsel denetim mekanizmasının kurulmasıyla mümkündür. Bu mekanizma, grupların sınırlarını en verimli şekilde belirleyerek, bu sınırlar içinde grup üyelerinin liyakat esasına göre hareket etmesini ve hataların düzeltilmesini sağlar. Böylece, devlet yönetiminin başarısı maksimize edilir. Ayrıca, yönetsel denetim, demokrasiyle bağdaşmayan her türlü darbenin önlenmesine yardımcı olan bir koruyucu unsur işlevi görür. Bu yönüyle, demokrasinin sürdürülebilirliğini sağlayan önemli bir mekanizma haline gelir.

Yönetsel denetimin tarafsızlığını ve bağımsızlığını güvence altına almak için, yasama, yürütme ve yargı erkenden sonra dördüncü bir güç olarak yer almalı ve "Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi" anayasayla güvence altına alınmalıdır.

Sonuç olarak, devlet yönetimi yapısındaki optimallliği sağlamak, devlet yöneticileri ve tüm kademedeki çalışanların temel görevlerinden biridir. Tarih, bu görevin otokontrol ile sağlanamayacağını göstermektedir. Bu nedenle, Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi ile yasama,

yürütme ve yargı erkine ek olarak denetim erkini de dahil ederek, yönetsel denetimle yönetim yapısındaki denge sağlanmalıdır. Aksi takdirde, gücü ele geçirmek için süregelen vesayet savaşları devam edecek ve bu durumdan en büyük zararı devlet ve toplum görecektir.

Devlet Yönetiminde Sıfır Hata Programı

Yeni çağın getirdiği değişimle birlikte, oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiğine tanık oluyoruz. Bu bağlamda, yaşamın birçok yönü de evrim geçiriyor. Değişimden en fazla etkilenen alanlardan biri devlet yönetimi oldu ve bu değişim hızla devam ediyor. Devlet yönetimindeki bu büyük dönüşümün temel nedeni, bir ülkenin en büyük gücünün askeri güçten yönetim gücüne kaymasıdır. Yönetim gücünün bu denli önemli hale gelmesiyle birlikte, yöneticiler yeni çağın gerekliliklerine uygun devlet yönetim sistemleri arayışına girmiştir. Bu arayışlar sonucunda, devletler yeni çağın süper güçlerinden biri olabilmek için mücadelelerini sürdürecektir gibi görünüyor. Bu durum, dünya dengelerinin değişeceği ve yeni kutupların oluşacağı bir döneme girdiğimizi gösteriyor.

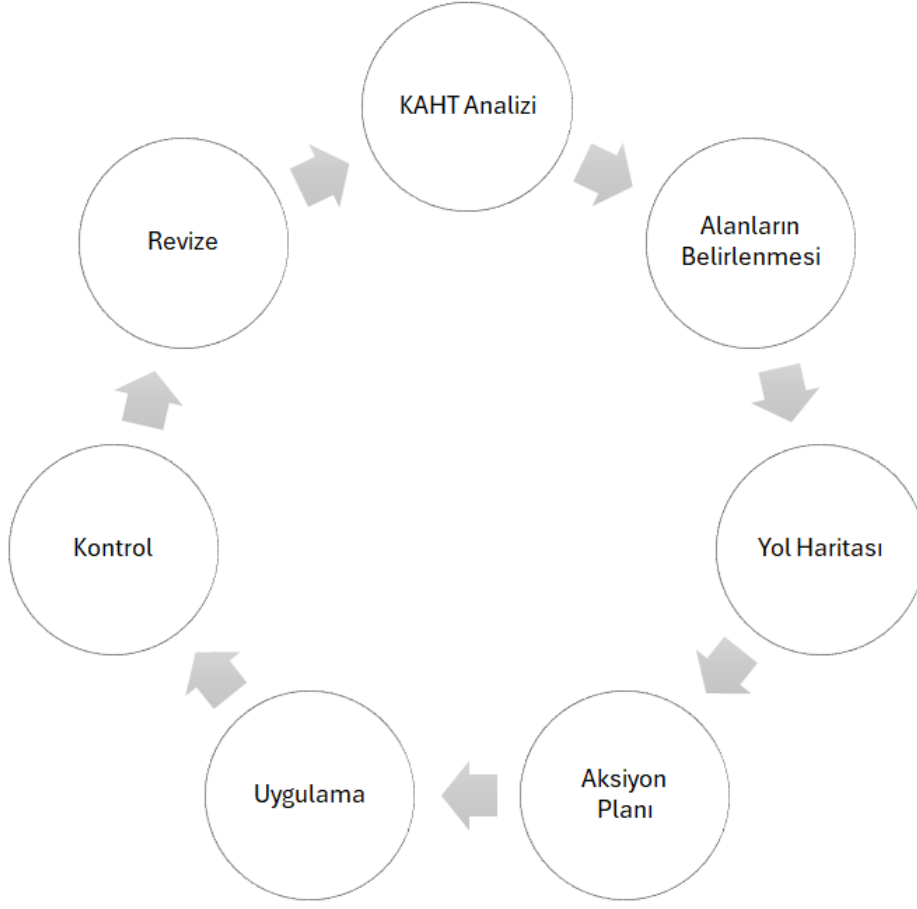
Devlet yönetimi, diğer organizasyonlara kıyasla hem zorlu hem de kolay bir alan olarak değerlendirilebilir. Zordur çünkü iç ve dış paydaşları toplamda sekiz buçuk milyar insan olan bir organizasyonu yapılandırmak kolay değildir; ancak büyüklüğü, yönetilebilirliğini kolaylaştırır. Devlet yönetiminin merkezinde insan yer aldığından, sürekli bir gelişim ve değişim süreci içindedir.

Tüm bu değişim ve gelişmeler, devlet yönetimlerini mükemmelliğe ulaşma çabası içine sokmaktadır. Bu nedenle, devletlerin insana yatırım yapma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Daha önce yeterince önemsenmeyen ve sistematik bir şekilde ele alınmayan devlet yönetimi, artık sistematik çalışmaların yapılması gereken bir alan haline gelmiştir. Kurumsal bir vizyonla ele alınması ve ciddi yatırımlar yapılması gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Yönetimin en üst hedefi mükemmelliği yakalamaktır. Mükemmellik, sıfır hata anlamına gelir. Ancak yönetimin insan odaklı bir bilim olduğu düşünüldüğünde, sıfır hata olasılığı ortadan kalkar. Yine de kabul edilebilir bir hata oranı içinde kalındığında sıfır hata olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, önceden belirlenen sınırlar içinde kalmak kaydıyla devlet yönetiminde sıfır hata ulaşılması imkânsız bir hedef değildir. Yeni çağın süper güçlerinden biri olmayı hedefleyen devletler için yönetimde ulaşılması gereken zirve hedefi sıfır hata olabilir. Ancak bu hedefe ulaşmak ve orada kalmak kolay olmayacaktır; bunun için entegre veya bağımsız birçok çalışma yapılması gerekecektir.

Devlet yönetiminde sıfır hata, kabul edilebilir düzeyin dışında hiç hata yapılmaması anlamına gelir. Sıfır hata için belirli bir programın ilkeleri oluşturulmalıdır. Bu ilkeler, sıfır hatanın değişmez statik ilkeleridir. Sıfır hataya ulaşmak için sıfır hata döngüsü izlenmeli ve bu döngüdeki adımlar disiplinli bir şekilde takip edilmelidir. Sıfır hataya giden yol, disiplinli ve sabırlı bir yaklaşım gerektirir. Sıfır hata döngüsü, bir organizasyonda sıfır hataya ulaşmak için izlenecek adımları içerir ve bu adımlar sıfır hataya ulaşılan kadar devam etmelidir. Bu nedenle, döngü sıfır hataya ulaşılan kadar işlemeye devam etmelidir.

Sıfır Hata Döngüsü aşağıdaki gibidir:



Sıfır Hata Döngüsü, dinamik bir çalışma yapısına sahiptir. Bu döngü, istenildiğinde devlet yönetimindeki tüm kurum ve kuruluşlar için makro ölçekli olarak, istenildiğinde ise belirli bir bölüm için mikro ölçekli olarak uygulanabilir. Örneğin, yürütme erkinin tüm üyelerini kapsayacak şekilde uygulanabileceği gibi, taşra düzeyindeki bir ilçe müdürlüğü için de hayata geçirilebilir. Bu özelliğiyle sıfır hata döngüsü, yönetimin uyarlanabilirlik ilkesini yansıtmaktadır.

Devlet yönetiminde sıfır hata programı, süper güçlü bir ülke olma hedefi güden devletlerin, yönetimde sıfır hataya ulaşmak için gerçekleştirecekleri çalışmaları kapsayan bir programdır. Bu program aracılığıyla, devlet yönetiminde mükemmellik hedefi doğrultusunda toplu bir sıfır hata çalışması başlatmak oldukça önemlidir. Zira sıfır hata programı, bir devlet yönetiminde ulaşılması en zor hedeflerden birini temsil etmektedir.

Sıfır hata programı, yalnızca yönetim uzmanlarının çalışacağı ve sonuçların raporlanacağı bir süreçten ibaret değildir. Bu şekilde bir yaklaşım hem çalışmayı küçümsemek anlamına gelir hem de tüm çabaları basite indirger. Sıfır hata, zamanla bir kültüre dönüşmesi gereken bir motto olmalı ve tüm organizasyonun benimsemesi gereken bir düşünce tarzı haline gelmelidir. Aksi takdirde, organizasyonun bir biriminin yaptığı çalışmalarla sınırlı kalır ve bu da tüm çabaların kâğıt üzerinde kalmasına yol açar. Bu nedenle, sıfır hata programının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve içselleştirilmesi gerekmektedir.

Devlet Yönetiminde Tek Konu – Tek Kurum

2019 yılında ilan edilen pandemi, dünya genelinde yeni bir dönemin başlangıcını işaret ediyor. 2025 yılına kadar sürecektir bir geçiş dönemine girdiğimiz bu yeni çağda, eski alışkanlıklarımızı geride bırakıp yeni alışkanlıklar edinmeye başladık. Bu değişim, devletler düzeyinde de kendini göstermeye başladı ve daha merkezi bir yönetim anlayışının ön plana çıkacağı görülüyor.

Devletlerin yönetsel farkındalık kazandığı gözlemleniyor. Bazı ülkelerde parlamenter sistemle ilgili olumsuz bir kamuoyu oluşmaya başladı ve merkezileşen bir yönetim ihtiyacı giderek artıyor. Merkezileşen ülkelerde yönetim birimleri ve yapıları bu yeni duruma uyum sağlamaya çalışıyor.

Ülkemizde 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçiş, merkezileşme açısından önemli bir fırsat sundu. Ancak bu sistem henüz yeni olduğu için tam anlamıyla oturmuş değil. Yönetim birimlerinde revizyon gerektiren, kapatılması veya açılması gereken birimler mevcut. Yönetimde mükemmelliğe ulaşmak bir sonuç değil, bir yolculuktur ve biz de bu yolculuğu yaşıyoruz. Bu süreçte bazı aksaklıklar ve zorluklar yaşanabilir; ancak hızlı bir şekilde tepki verebilen bir modele ulaştığımızda bu sorunlar da ortadan kalkacaktır. Çünkü hiçbir yönetim sistemi tamamen tamamlanmış bir model değildir; bu durum doğaya aykırıdır. Dünya hızla değişiyor, insanlar ve toplumlar da öyle... Yönetim sistemlerinin yerinde sayması bu bağlamda kabul edilemez.

Yeni düzende çalışma alanları mümkün olduğunca daraltılmalı ve "tek konu-tek kurum" modeline geçilmelidir.

Peki, "tek konu-tek kurum" modeli nedir? Kamu yönetiminde bir kurumun makro ölçekte yalnızca bir konuya odaklanması anlamına gelir. Bu sayede sorumluluk alanı daraltılarak odaklanma ve uzmanlık artırılabilir. Ayrıca, çalışan personelde rol çatışması ve belirsizliği gibi sorunların önüne geçilmiş olur.

Örneğin, sanayi ve teknoloji bakanlığı, çevre, şehircilik ve iklim değişikliği bakanlığı, ulaştırma ve altyapı bakanlığı gibi birden fazla alana odaklanan bakanlıklar ayrılmalı ve her biri yalnızca bir konuya odaklanacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Ayrıca, ayrılan konulardan bakanlık seviyesinde olmayanlar, kurul, başkanlık veya ofis gibi daha alt kademelere alınmalıdır.

"Her şeyin bir şeyini bilmek" yerine "bir şeyin her şeyini bilen" bir anlayışın hâkim olacağı bir dünya bizi bekliyor. Tüm hesaplarımızı ve planlarımızı buna göre yapmalıyız.

Devlet Yönetiminde Verimlilik ve Denetim

Her organizasyonun en önemli hedefi, etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermektir. Hedeflerine ulaşabilmek için verimlilik stratejileri geliştirmesi şarttır. Verimliliği düşük olan bir organizasyon, hedeflerine ulaşamaz ve bu durum maddi, zamansal ve insan gücü kayıplarına yol açar; bu kayıpların telafisi ise mümkün değildir.

Devlet yönetimi, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarından farklı bir yönetim anlayışına sahiptir. Burada öncelikli amaç, kârlılıktan ziyade refah artışı, vatandaş memnuniyeti ve kalkınma gibi unsurlardır. Yönetim biliminin karmaşık özelliklerinin etkin bir şekilde uygulanması, profesyonellik gerektiren bir durumdur. Devlet yönetiminin iki ana boyutu bulunmaktadır: Birincisi, seçimle göreve gelen hükümet; ikincisi ise profesyonellerden oluşan atamalardır. Bu iki grubun uyum içinde çalışması ve devlet yönetimini etkin bir şekilde yürütmesi beklenir. Ancak tarihsel süreçte, bu gruplar arasında güç mücadelesi yaşandığı gözlemlenmektedir; bu da verimliliği olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Verimliliğin sağlanabilmesi için bu iki grubun sınırlarının net bir şekilde belirlenmesi ve çatışma yerine iş birliği içinde olmaları sağlanmalıdır.

Bu uyum sağlandığında, verimlilik konusunda yönetim içinde özgün ve sürekli bir çalışma yürütülmelidir. Devlet yönetimi süreklilik arz ettiğinden, verimliliğin de sürekli bir şekilde sağlanması gerekmektedir. Verimliliğin sürdürülebilirliği son derece önemlidir.

Devlet yönetiminde verimlilik, makro ve mikro düzeyde ele alınmalıdır.

Makro düzey: Devlet yönetimi sisteminin verimliliğini artırmaya yönelik stratejik çalışmalar.

Mikro düzey: Devlet yönetimi organizasyonundaki çalışanların verimliliğini artırmaya yönelik stratejik çalışmalar.

Makro düzeyde verimlilik artışı, devlet yönetimi sisteminde stratejik olarak gerçekleştirilecek verimlilik sağlama politikalarına dayanan kapsamlı çalışmalardır. Bu çalışmalar belirli kategorilere ayrılır. Makro düzeyde verimlilik artışı, yönetsel denetimle başlar. Denetim, mevcut durumun tespit edilmesini sağlar ve bu da verimlilik sağlanacak alanları belirler. Elde edilen sonuçlar üzerinden verimlilik politikaları geliştirilir, bu politikalar stratejik planlara dönüştürülür ve yol haritası ile somutlaştırılarak aksiyon planları oluşturulur. Aksiyon planları, ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşılır ve personele ile diğer paydaşlara duyurulur. Süreç tamamlandıktan sonra, denetim ile yapılan çalışmalar kontrol edilerek süreç başa döner ve sürekli olarak tekrarlanır.

Eğer verimlilikle ilgili bir çalışma denetim olmadan gerçekleştirilirse, bu durum soyut bir çabadan öteye geçmez. Yönetsel denetim, verimliliğin belirlenmesi ve uygulamaların kontrol edilmesi açısından kritik bir rol oynar. Bilinmeyen bir başlangıç noktasına sahip ve kontrol edilemeyen bir sistem, analitik ve bilimsel bir yapıdan yoksundur. Tamamen varsayımlara dayanan, amatörce oluşturulmuş ve devlet yönetimine fayda sağlamak yerine zarar veren bir çalışma, yalnızca kaynak, zaman ve insan gücü israfından ibarettir.

Mikro düzeyde verimlilik artışı, operasyonel bazda, kurumlarda personelin de sürece dahil edilmesiyle gerçekleştirilecek çalışmalara dayanır. Yönetimi zorlaştıran en önemli etken insan

faktörüdür. İnsan, doğası gereği değişken bir varlık olduğundan, bu durum yönetimin işini zorlaştıran bir unsur haline gelir.

Hizmet sektöründe insan emeğinin yoğun olduğu alanlarda, verimliliğin mikro düzeyde artırılması için kurum bazında mikro çalışmalar yapılmalıdır. Bu mikro çalışmaların toplamı, makro düzeydeki verimliliği oluşturacaktır. Çalışanlara yönelik verimlilik artışı, iş verimliliği olarak tanımlanabilir. İş verimliliğinin en önemli unsurları zaman yönetimi, iletişim ve sürekli iyileştirmedir. Bu unsurlar kurumlarda etkin bir şekilde uygulandığında, başarı elde edilir ve verimlilikte belirgin bir artış sağlanır.

Sonuç olarak, verimliliğin artırılması için yönetsel denetim vazgeçilmez bir araçtır. Yönetsel denetim olmadan, verimliliği artırmaya yönelik herhangi bir çaba, yönetim bilimi açısından geçersiz sayılır. Bu nedenle, yönetsel denetim, verimliliğin hem makro hem de mikro düzeylerde yükselmesi için gereklidir.

Devlet Yönetiminde Yalın Yönetim

Yalın yönetim, bir organizasyonun operasyonel süreçlerinde katma değer yaratmayan ve etkinliği azaltan faaliyetlerin en aza indirilmesi amacıyla sürekli denetim ve iyileştirme felsefesine dayanan bir yaklaşımdır. Yönetim, birçok sürecin bir araya gelmesiyle oluşan karmaşık bir kavramdır ve etkin yönetim, bir organizasyonun temel hedeflerinden biri olmalıdır. Bu durum, özel sektörde kârlılık ve kamu sektöründe ülkenin kalkınması ile doğrudan ilişkilidir. Ülkemizdeki bürokrasi, Cumhuriyet dönemine Osmanlı'nın son döneminden miras kalmış ve zamanla daha karmaşık bir hale gelmiştir. Bu durum, verimsiz bir kamu yönetimi sonucunu doğurmuş ve bürokratik vesayeti beraberinde getirmiştir. Atatürk döneminden bu yana süregelen vesayet, kalkınma hedeflerine ulaşmada engel teşkil etmiştir.

2018 yılında uygulamaya konulan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, bu vesayeti sona erdirmeye ve kamu yönetimindeki verimsizliği giderme fırsatı sunmaktadır. Yeni bir başlangıç için uygun bir zaman dilimindeyiz. Son beş yılın ardından, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin uygulamadaki eksiklikleri ve hataları gözlemlenmiş olup, gelecekte gerekli değişikliklerin yapılması önemlidir. Devlet yönetiminde, tüm kademeleri kapsayan bir yalın yönetim sistemine geçiş sağlanmalıdır. Verimliliği olumsuz etkileyen tüm unsurlar ortadan kaldırılmalıdır. Dünya genelinde yönetimlerde minimalist bir yaklaşımın popüler hale geldiği görülmektedir; çünkü basit süreçlerin hızı ve etkinliği, diğer sistemlere göre daha başarılı sonuçlar vermektedir. Ülkemizde de kamu yönetiminde yalın yönetim uygulamaları ile verimlilik artırılmalıdır. Bu yaklaşım, önemli ölçüde tasarruf sağlamayı da beraberinde getirecektir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin yenilenmesi, yönetim uzmanları tarafından gerçekleştirilmelidir. Kamu yönetimi, özel sektör yönetimi gibi verimlilik odaklı bir yapı üzerine inşa edilmelidir.

Dünya genelinde yönetim anlayışları değişiyor. Hantal ve muhafazakâr kamu yönetimi anlayışı, daha hızlı, verimli ve esnek olan yalın yönetime dönüşmektedir. Ülkemiz de bu değişime bir an önce ayak uydurmalıdır. Zamanla bu değişimi istemese de yaşayacaktır; bu nedenle şimdiden değişime başlamalı ve bu alanda bilgi ve deneyim kazanmalıdır.

Yalın yönetim, kalite, hız ve verimlilikte artış sağlarken maliyetleri de düşürmektedir. Bu, yalın yönetimin temel prensiplerinden biridir. Vatandaşların kamu hizmetlerinden duyduğu memnuniyet artacak ve daha refah bir ülke ile daha kalkınmış bir toplum ortaya çıkacaktır. Bu sonuçlar, kamu yönetimindeki değişimin ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, 2024 yılı ülkemiz için bir fırsat sunmaktadır ve kamu yönetim politikasında yalın yönetim modeline geçiş yapılması gerekmektedir. Bu sayede, yeni çağın süper güçlerinden biri olma şansımız artacaktır. Gelecekte, yeni çağın gerekliliklerine uygun altyapılarını hazırlayan ülkeler, kural koyucu konumuna geçecek; diğer ülkeler ise bu süper güçlerin belirlediği kurallara uymak zorunda kalacaklardır.

Devlet Yönetimindeki Oligarşik ve Vesayet Gruplarının Temizlenmesi

Devlet yönetimi, dikey olarak üç kademedan oluşan ve merkezden taşraya kadar genişleyen bir sistemdir. Bu sistemin temel unsuru, bu üç kademenin hem kendi içlerinde hem de birbirleriyle organik ve sağlıklı bir ilişki kurarak yapılandırılmasıdır. Aksi takdirde, yönetim içinde suistimallere yol açabilecek ciddi güvenlik açıkları ortaya çıkabilir.

Devlet yönetimi, siyaset, bürokrasi ve teknokrasi gibi farklı gruplardan oluşan heterojen bir yapıya sahiptir. Bu yapı içinde, zaman zaman güç elde etmeye çalışan grup veya gruplar ortaya çıkabilir. Bu durum, gruplar arasında vesayet savaşlarının başlamasına neden olur. Savaşın sonucunda kazanan grup, kendi oligarşik yapısını kurar. Geçmişte güç elde etme yöntemleri genellikle askeri darbelerle gerçekleşirken, günümüzde bu durum değişmiştir. Gelişmemiş devletlerde hala askeri yöntemler kullanılmakta, ancak artık yargı, yönetsel ve siyasi yollarla da darbeler yapılmaktadır. En sinsi ve toplum tarafından genellikle hissedilmeyen yöntem ise yönetsel darbelerdir. Bu tür darbelerde, diğer grupları zayıflatmak, liyakatsiz atamalarla güçsüz bırakmak ve hukuki yaptırımlarla korkutmak gibi yöntemler kullanılırken, tüm bunlar yapılırken, göz önünde yapılarak toplumun desteği de sağlanmaya çalışılır. Bu tür darbeler, genellikle gerçekleştiğinde fark edilir ve o noktada çok geç kalınmış olur.

Devletin yönetim şekli ne olursa olsun, eğer yönetim kademelerinde vesayet veya oligarşik gruplar varsa, yönetim şeklinin bir anlamı kalmaz. Yönetsel darbeler, hukuki çerçeveler içinde gerçekleştirildiği için, hukuki olarak açıkları bulunamaz. Diğer grupların tasfiyesi, hukukun aracı olarak kullanılır.

Yönetsel darbelerin tespiti yalnızca yönetim uzmanları tarafından yapılabilir ve bu, yönetsel denetim araçlarıyla mümkündür. Aksi takdirde, yönetsel darbeleri tespit etmek ve somut kanıtlar elde etmek imkânsızdır. Bu nedenle, denetim erki olmayan bir devlet yönetimi eksik kalır. Denetim, devletin gücünü sınırlayan ve topluma taahhüt eden, ayrıca yönetimin güven oluşturmalarını sağlayan bir araçtır. Yönetsel denetim mekanizması kurulmadığında, oligarşik yapılar veya vesayet gruplarının oluşması muhtemeldir. Bu nedenle, yönetsel denetim bir milli güvenlik meselesidir. Ancak devletler tarafından bu ilkenin önemi genellikle yeterince kavranmamaktadır. Bu bağlamda, kuvvetler ayrılığı ilkesinin geliştirilmesi ve denetimli kuvvetler ayrılığı ilkesinin benimsenmesi, denetim mekanizmasının yaygınlaşması açısından önemlidir.

Sonuç olarak, devlet yönetimi, kontrol noktalarının yoğun olduğu ve gücün asla tek bir kişi veya gruba teslim edilmemesi gereken bir alandır. Bu bağlamda, toplum başta olmak üzere herkesin güvenliğini sağlayan bir yönetim kültürünün hâkim olması gerekmektedir. Bu, ancak yönetsel denetimle mümkün olacaktır. Olası oligarşik grupların veya vesayet yapıların çözümü de yine yönetsel denetimle sağlanabilir. Bu nedenle, devletler denetimli kuvvetler ayrılığı ilkesini anayasalarına dahil ederek denetim konusunu güvence altına almalıdır.

Devlet Yönetiminin Kapsayıcılığı

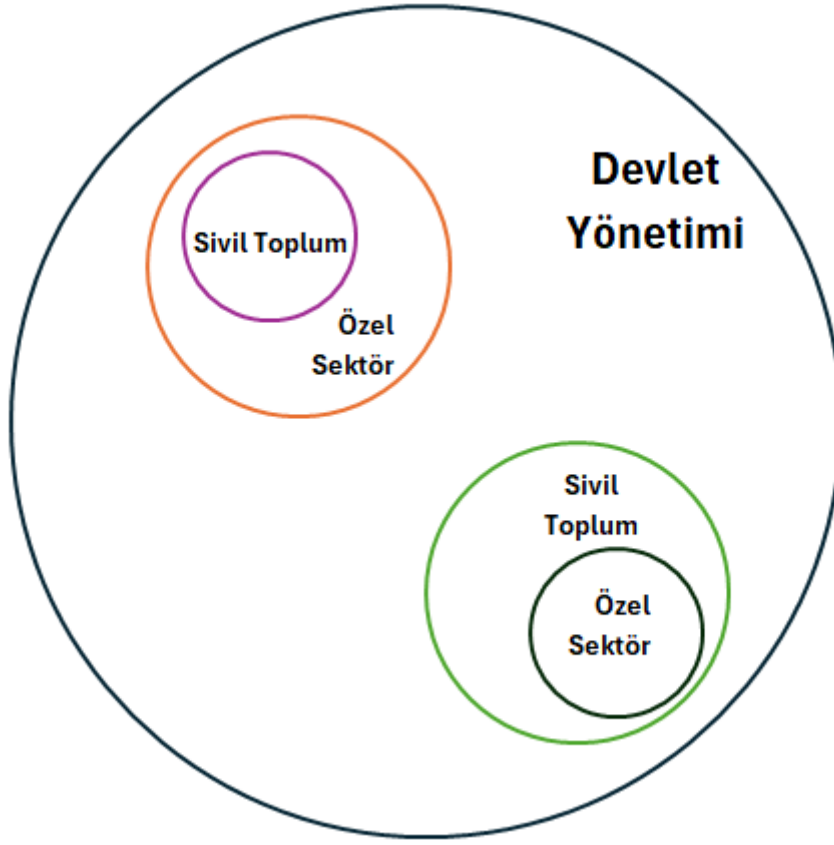
Devlet yönetimi, diğer kurumların yönetiminden çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşıklığın başlıca nedeni, iç ve dış paydaşların sayısının dünya nüfusuna eşit olmasıdır. Ayrıca, devlet kurumlarında çalışan sayısının milyonlarla ifade edilmesi, yönetim süreçlerini daha da zorlaştırmaktadır.

Devlet yönetimi, yönetim bilimi açısından yalnızca devlet yönetimi alanıyla sınırlı kalmaz; özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını da kapsar. Bazı işletmeler, devletin girişimci rolünü üstlendiği durumları içerirken, diğerleri devlet tarafından kurulan ve yönetilen sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu nedenle, devlet yönetimi özel sektörü ve sivil toplumu da içine alır.

Devletin yer aldığı özel sektör işletmeleri ve devlet tarafından kurulan sivil toplum kuruluşları, yöneticilerin özel sektör ve sivil toplum yönetimi hakkında bilgi sahibi olmalarını zorunlu kılar. Özel sektörün temel amacı karlılıkken, sivil toplum kuruluşları kuruluş amaçlarını gerçekleştirmeye odaklanır. Bu nedenle, devlet yetkililerinin her iki alanın detaylarını hem teorik hem de pratik olarak iyi anlaması ve yönetiminde titizlikle hareket etmesi gerekmektedir. Bu durum, devlet yönetimini yalnızca devleti yönetmekle sınırlı kalmayıp, daha fazla uzmanlık bilgisi gerektiren özel bir alan olarak değerlendirilmesine yol açar.

Son yıllarda bir devletin ekonomik gücü, yalnızca topladığı vergilerle değil, aynı zamanda sahip olduğu şirketlerin elde ettiği kârlarla da şekillenmektedir. Küresel pazarın tek bir bütün haline geldiği günümüzde, özel girişimlerin kârlılık potansiyeli sınırsızdır. İyi yönetilen işletmelerin bütçelerinin devlet bütçesine yaklaşması veya onu aşan şirketlerin varlığı gözlemlenmektedir. Bu durumun gerçekleşebilmesi için devlet yöneticilerinin özel sektörü ve küresel dinamikleri iyi bir şekilde anlaması şarttır.

Devlet yönetimi ile özel teşebbüs ve sivil toplum yönetimi arasındaki ilişki, kapsamı açısından aşağıda gösterilmiştir:



Görselde, devlet yönetiminin sivil toplumu ve özel sektörü kapsadığı görülmektedir. Aynı şekilde, özel sektör de sivil toplumu ve sivil toplum da özel sektörü içermektedir. Bu durum, devletin kurduğu işletmelerin sivil toplum kuruluşları oluşturabileceği anlamına gelir. Böyle bir durumda, özel işletmelerin yönetiminin, oluşturulan sivil toplum kuruluşunun yönetimini denetleyebilmesi ve müdahale edebilmesi için sivil toplum yönetiminde etkili olması gerekmektedir. Bu, özel sektör yöneticilerinin sivil toplum kuruluşlarının yönetimine katılmaları gerektiği anlamına gelmez; ancak katılabilirler ve en azından bu süreçte katkıda bulunacak kadar bilgi sahibi olmaları önemlidir. Sonuçta, bu durumdan sorumlu oldukları bir gerçektir.

Aynı şekilde, devlet tarafından kurulan sivil toplum kuruluşları da özel sektörde şirketler kurabilir. Bu tür durumlarda, sivil toplum yöneticilerinin şirket yönetimi konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir ki, şirketin sağlıklı bir şekilde yönetilmesine ve denetlenmesine katkıda bulunabilsinler. Sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin şirkete katılması zorunlu değildir; ancak özel sektörü, vizyonu, gözetimi ve şirket yönetimine müdahale etme yetkisi açısından tanınmaları önemlidir.

Devlet yönetimi, çeşitli alanlarda birçok yönetim katmanını içerdiği için uzmanlık bilgisi gerektiren bir konudur. Bu nedenle, devletin üst düzey yöneticilerinin yalnızca devlet yönetimi alanında uzmanlaşması yeterli değildir. Devlet yönetimiyle ilişkili olan özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin de devlet memurları gibi, yönetimin diğer alanlarına dair kapsamlı bir bilgi birikimine sahip olmaları önemlidir.

Günümüzde devlet yönetiminin yalnızca kamu yönetimiyle sınırlı olmadığı, aynı zamanda özel sektör ve sivil toplum yönetimini de kapsadığı bir dönemde yaşıyoruz. Artık devlet yöneticilerinin sadece kamu yönetiminde başarılı olmaları yeterli değildir. Süper güce ulaşmanın yolu, yönetimin tüm alanlarını hem teorik hem de pratik olarak bilmekten geçmektedir. Bu gerçeğin bilincinde olan bir devlet, üst düzey yöneticilerini bu vizyona uygun bir şekilde eğitir ve yönlendirir. Aksi takdirde, bu vizyonu göz ardı eden ve gerekli önlemleri almayan devletler, yeni dönemin zayıf devletleri arasında yer alacaktır.

Devlet Yönetiminin Temel Unsuru: Toplum

Devlet yönetimi, yönetim biliminin en karmaşık ve kapsamlı alanlarından biridir. İç ve dış paydaşlarıyla birlikte dünya nüfusunu kapsayan bir devletin yönetim sistemini oluşturmak ve bu sistemin etkin bir şekilde işlemlerini sağlamak oldukça zorlu bir süreçtir.

Devlet yönetimi genellikle toplum ile devletin birbirinden ayrı ve uzak iki taraf olarak algılandığı bir alan olarak düşünülmektedir. Ancak bu, yanıltıcı bir yaklaşımdır. Devlet yönetimi, yalnızca toplum için değil, aynı zamanda ülkenin bütünlüğü ve gelişimi için de hayati öneme sahiptir. Toplum, devlet yönetiminin bir parçası olarak ülkenin ilerlemesinde kritik bir rol oynamaktadır. Devlet ve toplum, eşit düzeyde olup, birlikte hareket ederek ülkenin kalkınmasından sorumludurlar. Toplum, tüm sorumlulukları devlete yükleyemez; zira toplum da devlet gibi, ülkenin paydaşıdır. Toplumun bu sorumluluktan kaçınması, toplumsal bozulmalara yol açabilir. Unutulmamalıdır ki, devlet yöneticileri ve diğer tüm çalışanlar da toplumun birer parçasıdır. Bu nedenle, devlet yönetimindeki sistemsel bozulmaların yanı sıra, çalışan kaynaklı sorunlar da toplumdan kaynaklanmaktadır.

Devlet, bir ülkenin kalkınmasında aktif bir rol üstlenirken, toplumun da devlet yönetimini denetleme sorumluluğu bulunmaktadır. Eğer bu iki taraf görevlerini yerine getirmemezse, ülkenin kalkınması zorlaşır ve mevcut gelişmeler durma noktasına gelebilir. Dolayısıyla, bir ülkede devlet yönetimiyle ilgili şikayetler varsa, toplumun da kendi rolünü sorgulaması gerekir. Devlettaki sorunlar yalnızca yönetimle ilgili nedenlerle açıklanamaz; toplumun bu sorunlara kayıtsız kalması da önemli bir etkidir.

Devlet yönetimi, toplumdan bağımsız düşünülemez; bu iki alan birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Eğer toplum ve devlet yönetimi arasında bir mesafe oluşmaya başlarsa, toplum bu durumu denetleyici rolüyle engellemeli ve her zaman ülkenin kalkınma hedefi doğrultusunda yakın bir ilişki içinde olmalıdır. Aslında, toplum denetleyici bir konumda olduğu için devlet yönetiminin en önemli parçalarından biridir. Denetim eksikliği, devlet yöneticilerini rehavete sürükleyebilir ve bu da ülkenin kalkınma hızını yavaşlatabilir veya durdurabilir. Bu nedenle, toplumun görev bilinciyle hareket etmesi son derece önemlidir. Aksi takdirde, devlet yönetiminde istemli ya da istemsiz bozulmalar meydana gelebilir. Eğer toplum kayıtsız kalmaya devam ederse, bu bozulmalar sistematik ve insan gücü açısından kronik bir hale gelebilir. Kronikleşen sorunların çözülmesi ise ülkenin uzun yıllarını alabilir.

Sonuç olarak, bir ülkenin kalkınması için hem devlet yönetiminin hem de toplumun kendi rollerini ve sorumluluklarını bilmesi gerekmektedir. Eğer bu iki taraftan biri görevini ihmal eder veya eksik yerine getirirse, bu durum ülkenin kalkınma sürecine zarar verecektir. Bu nedenle, her iki taraf da görevlerini en iyi şekilde yerine getirme sorumluluğuyla hareket etmelidir. Aksi takdirde, kalkınmanın beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda sorumluluğu diğer tarafa yüklemek, gerçeği saptırmaktan başka bir işe yaramayacaktır.

Goebbels'in İletişim Stratejileri: Sonuçları Önceden Bilinen Bir Yaklaşım

Algıların gerçeklerin önüne geçtiği bir dönemde, halkı algılar üzerine inşa edilen iletişim politikalarıyla yönlendiren Goebbels, Almanya İkinci Dünya Savaşı'nda zafer kazanmış olsaydı, tarihte büyük bir iletişim kahramanı olarak anılacaktı. Ancak Almanya'nın yenilgisiyle birlikte Goebbels'in gerçek yüzü ortaya çıktı ve algı ile yalanlar üzerine kurulu iletişim stratejisi çökmüş oldu. Tarih, Goebbels'i en etkili yöntemi olan Büyük Yalan tekniğiyle hatırlıyor ve bu şekilde anılmaya devam edecek. Bu durum, tarihin ironik bir gülümsemesi olarak değerlendirilebilir.

Goebbels'e atfedilen Büyük Yalan tekniğiyle ilgili açıklaması şöyledir: “Yeterince büyük bir yalan söyler ve onu sürekli tekrar ederseniz, insanlar sonunda ona inanmaya başlayacaklardır. Yalan, yalnızca devletin halkı yalanın siyasi, ekonomik ve/veya askeri sonuçlarından koruyabileceği süre boyunca sürdürülebilir. Bu nedenle, devletin muhalefeti bastırmak için tüm yetkilerini kullanması hayati önem taşır; çünkü gerçek, yalanın en büyük düşmanıdır ve dolayısıyla gerçek, devletin en büyük düşmanıdır.”

Goebbels, on iki yıl boyunca Halkı Aydınlatma ve Propaganda Bakanı olarak görev yaptı. Ne yazık ki, halkı aydınlatma misyonu zamanla algılarla halkı manipüle etme bakanlığına dönüştü. Goebbels'in sonu intihar oldu; 30 Nisan 1945'te Hitler'in intihar etmesinin ardından, 1 Mayıs 1945 tarihinde kendi hayatına son verdi. Goebbels, devlet yönetiminde iletişimin nasıl olmaması gerektiğine dair önemli bir miras bıraktı. Onun tarzında iletişim yürütenlerin nihayetinde başarısız olacağı, gerçeklerin er ya da geç algıları aşacağı ve gün yüzüne çıkacağı gerçeği, önemli bir ders olarak kalmıştır.

Şüphesiz ki, Hitler dönemi yönetim bilimine sayısız ders ve hikâye sunarak zengin bir miras bırakmıştır. Devlet yöneticilerinin bu dersleri doğru bir şekilde alıp uygulamaları kendi yararlarına olacaktır. Ancak, özellikle diktatörlük rejiminde bulunan yöneticiler, Hitler döneminden ders çıkarmak yerine onu örnek almayı tercih edebilirler. Fakat bu durumda hikâyenin mutlu bir sonla bitmediğini ve bitmeyeceğini unutmamalıdır. Özellikle iletişim stratejileri algıya dayandığında, bu yapıların mutlaka çökeceğini anlamaları gerekir. Devlet yönetiminin tek gerçek dayanağı somut gerçeklerdir. Algıların, gerçekleri gizlemek için kullanılan bir makyaj olduğunu ve ilk yağmurda bu makyajın akarak gerçeklerin ortaya çıkacağını unutmamak önemlidir.

Başarısız bir iletişim stratejisi, kısa bir süre için başarılı gibi görünebilir. Kitleler algılara inanabilir, ancak gerçekler her zaman algıları yenecektir. Goebbels'in Büyük Yalan tekniğini taklit etmeye çalışanların sonu genellikle başarısızlıkla sonuçlanır; bu, bilinen bir gerçektir. Akıllı bir devlet yöneticisi, bu tür yanlış bir stratejiyi tercih etmemelidir.

Farklı bir bakış açısıyla değerlendirdiğimizde, İkinci Dünya Savaşı dönemi ile günümüz dinamikleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Hem insan hem de dünya, çok farklı bir konumda olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, günümüz iletişim ihtiyaçları da farklılık göstermektedir. O dönemdeki iletişim kanalları, günümüzdeki kadar fazla değildi. Ayrıca, günümüzde kontrol edilemeyen iletişim kanalları (sosyal medya gibi) mevcuttur. Bu

açısından bakıldığında, Büyük Yalan tekniğı, günümüze ders niteliğinde hikayeler bırakan ve tarihe gömülmüş bir konu olarak daha anlamlıdır.

Sonuç olarak, Goebbels'in Büyük Yalan tekniğı, tarihten alınması gereken önemli bir ders niteliğindedir. Günümüzde devlet yönetiminde bu tür iletişim stratejilerine dayanmanın kaçınılmaz olarak başarısızlık getireceğı açıktır. Bunun yerine, çağın gereksinimlerine uygun, devleti ve ülkeyi başarıya yönlendiren yeni ve yapıcı teknikler geliştirilmelidir. Goebbels'in Büyük Yalan tekniğini benimseyen ülkeler, sonu belli bir filmi izlemekten öteye geçemeyecekleri ve bu durumun onları başarısızlığa götüreceğı muhakkaktır.

Güçlü Bir Devlet İçin Adalet, Adalet İçin Liyakat

Devlet yönetiminin temel amacı, ülkeyi sosyal, askeri, ekonomik ve diğer alanlarda güçlü bir konuma ulaştırmaktır. Bu hedefe ulaşmak için devlet yöneticileri, yönetim biliminin tüm yönleriyle ilgilenmeli ve bu bilgileri etkili bir şekilde uygulamalıdır. Bu süreçte, siyasi, bürokratik ve diğer dış etkenlerden uzak durarak yalnızca yönetim bilimine odaklanmaları önemlidir.

Bir ülkenin kalkınabilmesi için öncelikle güçlü olması gerekmektedir. Güçlü bir ülke, adaletin sağlandığı bir ülke demektir. Adalet, ekonomiden kültürel ve sosyal alanlara, spordan insan haklarına kadar birçok ulusal meseleyi etkileyen kritik bir unsurdur. Adaletin sağlanması, ülkenin her alanda kalkınmasını güvence altına alır. Adaletin olmadığı bir ülkede, kalkınma, ekonomik refah, sosyoekonomik gelişim, kültürel zenginlik ve bireysel mutluluk gibi konuların gerçekleşmesi mümkün değildir.

Adaletin sağlanabilmesi için yargı erkinin etkin bir şekilde çalışması gerekmektedir. Yargının sağlıklı bir şekilde işlemesi, yasama ve yürütme erklerinin de sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmesine bağlıdır. Başka bir deyişle, bir ülkenin ilerlemesi ve güçlü bir konuma ulaşabilmesi için yasama, yürütme ve yargı erklerinin görevlerini eksiksiz ve etkili bir şekilde yerine getirmesi şarttır.

Yargı erkinin diğer erklerle uyumlu bir şekilde çalışabilmesi için liyakat ilkesine dayalı bir yaklaşım benimsemesi önemlidir. Devlet yönetiminin başarısının temelinde liyakat yatmaktadır. Liyakati göz ardı eden hiçbir erk başarılı olamaz. Bu nedenle, bir ülkenin kalkınması için adaletin sağlanması ve bunun da liyakat ile mümkün olacağı açıktır. Her kurum, kuruluş, örgüt ve yönetim için liyakat esası vazgeçilmezdir.

2019 yılında Covid-19 virüsünün yol açtığı pandemi, dünyada yeni bir dönemin başlangıcını işaret etti. Bu yeni dönem, önceki dönemlerin geçişlerinden farklılık gösteriyor. Önceki dönemlerde oyunun kuralları değişirken, bu yeni dönemde oyunun kendisi değişiyor. Bu durum, dünya genelinde önemli dönüşümlere yol açacak ve hayatın birçok alanındaki tanımlar ve kavramlar bu değişimden etkilenecek. İşletme yönetimi alanındaki kavramlar da bu süreçten nasibini alacak. Özellikle devlet yönetimi, en fazla etkilenen alanlardan biri olacak. Yeni dönemde kalkınmanın, yasama, yürütme ve yargı erklerinin yanı sıra başarılı bir devlet yönetiminin temelini oluşturan liyakat kavramının tanımları da değişecek. Yeni liyakat tanımı, eski tanımdan oldukça farklı bir biçimde şekillenecek.

Eski dönemde liyakat, bir işe uygun olan kişi olarak tanımlanıyordu. Ancak yeni dönemde liyakat, bireyin işe dair teknik ve sosyal yeterlilikleri olarak tanımlanmalıdır. Liyakat kavramının bu yeni tanımı göz önünde bulundurulduğunda, liyakat şu şekilde formüle edilebilir:

Liyakat = teknik yeterlilik + sosyal yeterlilik

LİYAKAT		
Teknik yeterlilik	+	Sosyal yeterlilik

Bilgi		Ahlaksal yeterlilik
Deneyim		Psikolojik yeterlilik
Vizyon		Adalet

Liyakat, teknik ve sosyal yeterlilik unsurlarını içeren bir kavramdır. Teknik yeterlilik, bir işin teknik boyutlarıyla ilgili yetkinliği ifade ederken, sosyal yeterlilik bireyin kişisel özelliklerini tanımlar. Teknik yeterlilik, işin gerektirdiği bilgi, deneyim ve geleceğe dair vizyonu kapsar. Yani, teknik yeterlilik yalnızca işin nasıl yapılacağını bilmekle sınırlı değildir; aynı zamanda deneyim ve vizyon da gerektirir. Günümüzde başarı için tek başına bilgi yeterli değildir; deneyim ve vizyon da büyük önem taşır.

Sosyal yeterlilik açısından ise, bir bireyin ahlaki değerleri, sorumluluk alma yeteneği ve adalet anlayışı, işini etkili bir şekilde yapabilmesi için gereklidir. Ahlaki açıdan yetkin bireyler, işlerini ciddiyetle ele alır, ertelemeler yapmaz ve rüşvet ya da bilgi sızdırma gibi etik dışı davranışlardan kaçınırlar. Psikolojik olarak yetkin kişiler, kaynakları israf etmez, astlarına baskı yapmaz, üstlerine yalan söylemez ve görevlerini titizlikle yerine getirirler. Adil bir birey ise, işinden elde ettiği kazançlar karşılığında adil bir şekilde çalışmayı hedefler.

Yeni tanım perspektifiyle, geçmişteki liyakat anlayışına dayanan organizasyonlardaki orta ve üst düzey yöneticilerin, bu yeni tanıma göre ne denli yetersiz kaldıkları açıkça görülebilir.

Hukuka Uygun Her Şey Yönetime Uygun Demek Değildir

Kamu yönetiminin temellerini atan Türkler, Osmanlı İmparatorluğu'nun gerilemesi ve sanayi devrimleriyle birlikte dünya genelindeki gelişmelere ayak uydurmakta zorlanmış ve bu ilerlemeleri bir daha yakalayamamıştır. Bu durum, Türklerin kamu yönetimiyle ilgili birçok kavram, uygulama ve teori geliştirmiş olmalarına rağmen, başkalarının geliştirdiği yöntemleri uygulamak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bu, bir milletin zekâsının değil, çalışkanlığının ne kadar ilerleme kaydedebileceğine dair çarpıcı bir örnektir. Zekâ ile bir şeyi keşfedebilirsiniz, ancak çalışkanlıkla o keşfi geliştirebilirsiniz. Ne yazık ki, Türkler çalışkanlık konusunda yeterince başarılı olamamıştır; bu durum özellikle kamu yönetimi açısından geçerlidir.

Cumhuriyet döneminde, Osmanlı'dan devralınan kamu yönetimi anlayışı, yabancı uzmanların raporlarıyla dönüştürülmeye çalışılmıştır. Ancak bu süreçte, kendimize özgü bir yönetim anlayışı geliştirmek yerine, yabancı etkiler altında kalınmıştır. Yabancıların insan davranışlarına dair öngöruları genellikle fayda sağlamamaktadır; bu durum geçmişte olduğu gibi gelecekte de devam edecektir. Örneğin, 2000'li yıllarda yönetim danışmanlığı mesleği popüler hale geldiğinde, yabancı şirketler Türkiye'de ofis açma yarışına girdiler. Ancak kısa süre içinde birçok şirket Türkiye pazarından çekilmek zorunda kaldı, çünkü Türk şirketleri ve organizasyonları için önerilen çözümler etkili olmadı. Türk toplumunun kendine özgü dinamiklerini yabancılar anlayamadı ve bu nedenle fayda sağlayamadılar.

Genç Cumhuriyet döneminde de benzer bir durum söz konusuydu; ancak kıta Avrupa'sı kamu yönetimi anlayışını benimsemek zorunda kaldık. O dönemde, kendi anlayışımızı geliştirecek yeterli liyakatli yöneticiler yoktu. Yabancıların müdahalesi, görünüşte kamu yönetimi dönüşümü olarak algılansa da aslında manipülatif bir vesayet oluşturma çabasıydı ve bu amaçlarına ulaştılar. O zamandan günümüze kadar gelen sorunlar, sürekli revizyon ve reformlarla dönemin ihtiyaçlarına uyum sağlamaya çalışıldı. Ancak temel bir yanlış yapıldığında, sonraki katmanlarda gerçekleştirilecek reformlar sağlam bir yapı oluşturamaz. Kamu yönetiminde de bu durum geçerlidir; yeni bir yapı oluşturulmaya çalışıldığında, darbeler, muhtıralar ve kutuplaşma algıları üzerinden müdahaleler yapılmıştır.

Kıta Avrupa'sı anlayışının en önemli özelliği, devlet ve hukuk temelleri üzerine inşa edilmiş olmasıdır. Kamu yönetiminde uygunluk referans noktası bu olmuştur. Konular hukuka uygunsa sorun olarak görülmemiştir. Oysa bir yönetimde hukuka uygun olan her şey, yönetim ilkelerine uygun demek değildir. Kamu yönetimindeki uygunluk referansı hukuk değil, yönetim olmalıdır. Hukuku referans almak, ülkeye zarar verir. Şu anda yürürlükte olan idare yönetimindeki politikalar hukuka uygun olsa da yönetim ilkelerine uygun değildir. Mevcut durumda, politikalar kurulu bakanlıklara yardımcı bir profesyonel asistan olarak tanımlanmakta, bu da yönetsel olarak yanlıştır. Politika üreten bir kurul, bakanlıkların üzerinde yer almalı ve ürettiği politikalar bakanlıklar tarafından uygulanmalıdır. Politika kurulları, politika oluşturan, bakanlıklar ise bu politikaları uygulayan icra makamları olmalıdır. Bu tür birçok örnek verilebilir.

Tüm bu nedenlerden ötürü, yönetim bilimine saygılı bir şekilde toplumumuza uygun yeni bir kamu yönetimi modeli geliştirilmelidir. Anka Doktrini ve Merkez Anadolu Yönetim Sistemi bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Dünyada referans olarak gösterilen kamu yönetimi anlayışları, toplumumuza uygun değildir. Türkiye Yüzyılı, mevcut kamu yönetimi sistemiyle başarılı olamaz; bu nedenle, hukukun değil, yönetimin referans alınacağı milli ve ulusal bir yönetim sistemi kurulması gerekmektedir.

Cumhuriyet'in 100. yılına uygun olarak, kendi dinamikleri doğrultusunda şekillendirilmiş bir kamu yönetimi sistemi kurulması hedeflenmektedir. Bu amaçla Merkez Anadolu Kamu Yönetim Sistemi oluşturulmuştur. Milli ve ulusal bir kamu yönetim sistemi, birçok ülkeye de örnek teşkil edebilir. Böylece, Türkler uzun bir aradan sonra henüz kimlik kazanamamış bir alanda yeniden sahalara dönmüş olacaklardır.

İç Cephe Doktrini

2019 yılında Covid-19 virüsünün yol açtığı pandemi, dünya genelinde yeni bir dönemin başlangıcını simgeledi. Bu geçiş süreci devam ederken, ülkeler kendilerini yeni dünya düzeninde konumlandırmak amacıyla askeri, ekonomik, kültürel ve sosyal alanlarda çeşitli faaliyetlere yöneldiler. Bu faaliyetler, askeri çatışmaların yanı sıra sessiz savaşların (ekonomik, sosyal, kültürel vb.) da yaşanmasına neden oldu. Düzensiz göç ve iklim değişikliği gibi dışsal faktörler, bu geçiş sürecini daha da karmaşık hale getirdi. Sonuç olarak, ülkeler yeni dünya düzeninde yerlerini bulacak ve dünya bu yeni düzende yoluna devam edecektir.

Türkiye, stratejik konumu nedeniyle Ortadoğu ile Avrupa arasında yer almakta ve birçok semavi dinin hedef aldığı topraklar üzerinde bulunmaktadır. Bu nedenle, Türkiye yeni çağın geçiş sürecinde askeri caydırıcılığını artırırken, iç cephede de güçlenmelidir. Böylece, hem iç hem de dış cephede güçlü bir Türkiye, dostları için güvenilir, düşmanları içinse caydırıcı bir ülke haline gelecektir.

Dış cephedeki gücünü tüm dünyada kabul ettiren ve sayılı ordulardan birine sahip olan Türkiye, kendini geliştirerek özellikle yeni nesil savaş alanında başlattığı reformları hızlandırmalıdır. Bir ülkede esas olan iç cephedir. Gazi Mustafa Kemal Atatürk, Nutuk eserinde iç cephenin önemini vurgulamıştır: “Asıl olan iç cephedir. Bu cephe, bütün memleketin ve milletin oluşturduğu cephedir. Dış cephe, ordunun düşman karşısındaki silahlı cephesidir. Bu cephe sarsılabilir, değişebilir, mağlup olabilir; fakat bu durum, hiçbir zaman bir memleketi, bir milleti yok edemez. Önemli olan, memleketi temelinden yıkan, milleti tutsak eden iç cephenin çökmesidir. Bu gerçeği bizden daha iyi bilen düşmanlar, bu cephemizi yıkmak için yüzyıllarca çalışmış ve çalışmaktadırlar. Bugüne kadar başarılı da olmuşlardır. Gerçekten ‘kaleyi içinden almak’, dışından zorlamaktan çok daha kolaydır.” demiştir.

Bu bağlamda, aşağıdaki maddelerden oluşan bir İç Cephe Doktrini oluşturulmalı ve bu doğrultuda çalışmalar yapılmalıdır:

- Çevremizdeki düşmanlıklar nedeniyle ordumuz ve donanmamız en yüksek seviyede tutulmalıdır.
- Tarihe baktığımızda, dışarıdan yıkılmayan ancak içten çöküş yaşayan birçok ülke ve uygarlığın var olduğunu görüyoruz. Bu nedenle Türkiye, acilen iç cepheyi güçlendirme adımlarına geçmelidir.
- Yasama, yürütme ve yargı organlarına ait tüm kurum ve kuruluşlar yeniden yapılandırılmalı, verimlilik artırılmalıdır.
- Kuvvetler ayrılığı ilkesi, Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi ile değiştirilerek, yönetsel denetimin dördüncü erk olarak konumlandırılması sağlanmalıdır.
- 2018 yılında hayata geçirilen ve değişiklik yapılmayan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, yönetim ilkelerine uygun olarak reforme edilmelidir.
- Devletin üst yönetiminde siyasetçiler ve bürokratların yanı sıra, yönetim alanında uzman teknokratlara da yer verilmelidir.

- Yönetimsel denetim, sistemin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.
- Üst ve orta düzey yöneticilerden başlayarak kamu çalışanlarının performansları değerlendirilmeli ve düşük performans gösterenlerin işine son verilmelidir.
- Devlet üst yönetimine tarih, coğrafya ve teoloji gibi alanlarda eğitim verilmesi zorunlu hale getirilmelidir.
- Yönetim Tarihi Enstitüsü kurulmalı ve halkın tarihi ile yönetim tarihini doğru bir şekilde öğrenmesi sağlanmalıdır.
- Yeni çağın liyakat tanımı, görev atamalarında belirleyici unsur olmalıdır.
- Devlet, mümkün olduğunca tasarruf ederek sadeleşmelidir.
- Daha önce çeşitli nedenlerle devletle bağı kopmuş liyakat sahibi bürokrat, siyasetçi ve teknokratların geri dönüşü için bir program oluşturulmalıdır.
- Tersine göç programı ile beyin göçü yaşayan vatandaşların ülkeye dönüşü için uygulamalar yapılmalıdır.
- Devlet, sivil toplum ve özel sektörden oluşan bileşik güç anlayışıyla üretim, sosyal ve toplumsal gelişim programları geliştirilmelidir.
- Her bireyin gelişim konusundaki sorumluluğu hatırlatılmalıdır.
- Fonksiyonel şehirler modeli çerçevesinde tarım, sanayi ve hizmet üretim kentleri belirlenmeli; mavi yaka iş gücü ihtiyaçları halktan karşılanmalı, açık olan yerlerde ise üretim yerlerine yakın bölgelerde üretim kentleri kurulmalı ve eğitim verilerek göçmenlerin üretime katkı sağlaması teşvik edilmelidir.
- Göç Bakanlığı aracılığıyla demografik planlama yapılmalı ve göçmenlerin ülkeye entegrasyonu ile geri gönderileceklerin işlemleri sağlanmalıdır.
- Hiçbir devlet meselesi siyaset malzemesi haline getirilmemelidir.
- Toplumu kutuplaştıran, dezenformasyon yayanlara karşı ciddi yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Gerekli görülen diğer önlemler disiplin içinde kararlılıkla alınmalıdır.
- Türkiye, iç cepheyi güçlendirmedeği sürece güçlü bir ülke olamaz.

Yeni çağın süper güçlerinden biri olabilmek için iç cepheyi güçlendirmek kaçınılmazdır. Bu, ancak yönetim ilkelerine dayanan reformlarla mümkün olacaktır. Reform sürecinde toplumun bilinçlendirilmesi son derece önemlidir; aydınlanma olmadan gerçekleştirilen reformlar başarılı olamaz. Yeni dünya düzeninde başarılı olmak isteniyorsa, siyasi kutuplaşmaları bir kenara bırakıp güçlü bir Türkiye hedefi doğrultusunda çalışmak gereklidir.

İstikbal Savaşı ve Merkez Anadolu Yönetim Sistemi

İlk yüzyılının başında bağımsızlık mücadelesini İstiklal Savaşı ile veren Türkiye, ikinci yüzyılın başında yönetsel mücadele verdiği İstikbal Savaşı içindedir.

İstikbal Savaşı'na hoş geldiniz.

Türkler, binlerce yıl boyunca çeşitli devletlerle kesintisiz bir varlık gösteren, köklü bir tarihe sahip bir millettir. Bu derin geçmişı, Türkleri devlet yönetiminde en deneyimli ve ileri milletlerden biri haline getirmiştir. Ancak son yüzyılda bu köklü tarih silinmeye, yanlış bilgilerle değiştirilerek yerini asılsız hurafelere bırakmaya ve özünden uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Tarih boyunca sürekli savaş ve zorluklarla karşılaşan Türkler, günümüzde de bu duruma karşı mücadele vermektedir.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonuçları, emperyal güçler için büyük bir hayal kırıklığı olmuştur. Hedefledikleri dünyayı şekillendirme çabalarının başarısız olması, onlara büyük bir hezimet yaşatmıştır. Tarihin hiçbir döneminde seilmeyen Türkler, coğrafyalarının ve kaderlerinin emperyal güçler tarafından belirlenmesine izin vermemiş, bağımsızlık ateşiyile Anadolu'da yaşamaya devam etmişlerdir. Bu nedenle, emperyal güçler savaşın cephelerini askeri alandan farklı alanlara kaydırmak zorunda kalmıştır. Sonuç olarak, savaş hiçbir zaman sona ermemiştir.

Türkiye, "Türkiye Yüzyılı" mottosuyla ikinci yüzyılına girerken, yönetim alanında tam bağımsız ve kendi sistemine sahip bir ülke olma hedefi, gelecekteki güçlü Türkiye'nin temelini oluşturacaktır. Güçlü bir yönetimi olmayan bir devlet, güçlenemez; güçlenmeye çalışsa bile, temeli sağlam olmadığı için en küçük bir sarsıntıda yıkılabilir. Bu nedenle, yönetim sisteminin tam bağımsız ve ulusal hale getirilmesi elzemdir. Hem sistemin hem de liyakatin sağlanması için Merkez Anadolu yönetim sistemi ile dünyanın yönetim merkezinin Türkiye olması hedeflenmelidir. Ayrıca, bu yönetim sistemi aracılığıyla diğer Türk Devletlerine öncülük ederek, onların da Merkez Anadolu Yönetim Sistemleri ile bağımsız ve milli bir yönetim geliştirmelerine yardımcı olunmalıdır. Türkiye'nin geçmişteki deneyimi, Türk Dünyasının yükselişı için kritik bir öneme sahiptir.

Cumhuriyet dönemine bakıldığında, henüz kurulmadan ilginç bir olay yaşanmıştır. Lozan Barış Antlaşması görüşmelerinde, emperyal güçlerin temsilcisi İngiliz komiseri Lord Curzon, Türk heyetine verilen tavizlerin bir gün kullanılmak üzere saklanacağını açıkça belirtmiştir. Türk heyetinin bu durumu ciddiye alıp almadığı bilinmemektedir; ancak sonraki dönemlerde yaşananlar, İngiltere'nin amacına ulaştığını göstermektedir.

Artık birçok şeyin farkındayız. Bu konuda atılan adımlara ek olarak, yönetimde de bir atılım gerekmektedir. Hangi alanda olursa olsun, başarılı olmanın temel şartı, yönetim sistemini bağımsız ve milli hale getirmektir. Yönetim sistemi, bir devletin temeli olup, yapılacak her şey bu temel üzerine inşa edilir.

Bağımsız ve milli bir model olan Anka yaklaşımı ile Merkez Anadolu Yönetim Sistemi kurulmalıdır. Türk Dünyası için örnek bir model oluşturulmalıdır. Bu sistemin kurulmasıyla, yapılan her iş bağımsız ve milli hale gelebilir. Yönetim sisteminin bağımsız ve milli olmadığı bir devlette, gerçekleştirilen hiçbir şey bağımsız ve milli olamaz.

Kalkınmada Bileşik Gücün Önemi

Bir ülkenin nihai amacı kalkınmadır. Bu hedef doğrultusunda, devlet adı verilen bir yapı oluşturulur ve ülkenin kalkınması için yönetilir. Devlet kavramını ele alırken, siyasetçi, bürokrat ve teknokratlardan oluşan heterojen bir yapının varlığını göz önünde bulundurmak gerekir.

Sanayi devrimi ile birlikte, küresel ölçekte kalkınma kavramı hız kazanmıştır. Bu durum, yönetim anlayışını da etkilemiştir. Devlet yönetiminin geliştirilmesi amacıyla yeni metodolojiler, stratejiler ve modeller ortaya konulmuştur; ancak temel dinamikler değişmemiştir. Bu dinamiklerden biri, ulusal kalkınma gündeminin esas olarak bir devlet sorumluluğu olarak kabul edilmesidir.

2019 yılında Covid-19 pandemisi ile birlikte dünyada yeni bir dönem başlamıştır. Bu yeni dönem, birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Artık oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiği bir süreçteyiz. Geçiş sürecinde pek çok tanım değişirken, insanların alışkanlıkları, yaşam tarzları ve düşünce biçimleri de köklü bir dönüşüm yaşamaktadır.

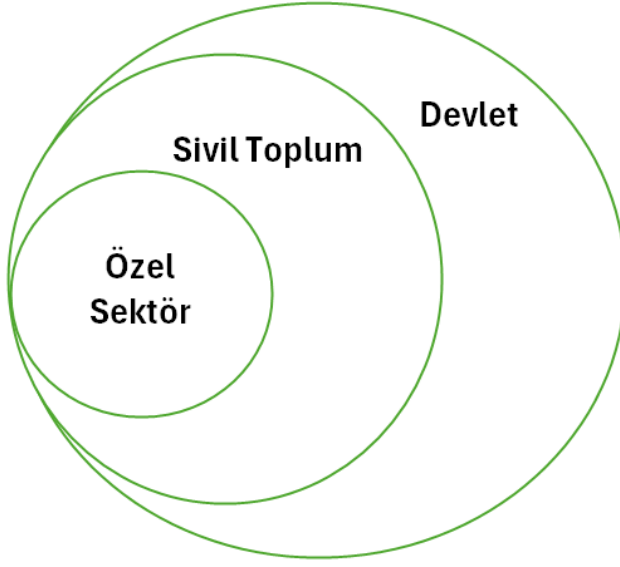
Bu değişim, yönetim kavramını da etkilemiştir. Devlet yönetimi, yönetimin bir alt kavramı olarak daha önemli ve stratejik bir hale gelmiştir. Yeni dönemde, yönetimin devletin en kritik unsuru olacağı öngörülmektedir. Devlet yönetimine dair birçok kavram da değişim geçirecektir; bunlardan biri de kalkınmadır. Yeni dönemde kalkınmanın tanımı, içeriği, sorumlulukları ve başarılı kalkınmanın formülü değişecektir.

Yeni çağda kalkınma, tüm toplumun sorumlu olacağı, devletin yönlendirdiği bir kavram haline gelecektir. Devlet, sivil toplum ve özel sektör dahil herkesin kalkınmada bir rolü ve sorumluluğu olacaktır. Kalkınma, yalnızca devletin gerçekleştireceği bir faaliyet olarak tanımlanmayacaktır. Kalkınmanın başarısını sağlamak için tüm paydaşların dahil olduğu "ülke bileşik gücü" kavramı ortaya çıkmıştır.

Ülke bileşik gücü şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\text{Ülke Bileşik Gücü} = \text{Devlet} + \text{Sivil Toplum} + \text{Özel Sektör}$$

Bileşik gücün kapsayıcılığı açısından ülke şu şekilde tanımlanabilir:



Devlet, sivil toplum ve özel sektör, iç içe geçmiş sorumluluklar ve işlevler taşımaktadır. Özel sektör, ülkenin kalkınmasında, özellikle ekonomik alanda ana aktör konumundadır. Sivil toplum ise örgütlenme, birleşme, kolektif hareket etme ve taraflar arasında katalizör ve baskı unsuru olma görevini üstlenmektedir.

Devlet, kalkınmanın öncüsü ve diğer sektörlerin arkasındaki itici güçtür; ancak her şeyden sorumlu değildir. Önemli olan, ülkede

yaşayan herkesin kalkınmadaki rol ve yükümlülüklerinin bilincinde olmasıdır. Bu bağlamda, tüm vatandaşların kalkınma sürecinde sorumlulukları bulunmaktadır. Bu noktada, liyakatli vatandaş kavramı önem kazanmaktadır; herkes bilinçli bir şekilde hareket etmelidir.

Güçlerin birleştirilmesiyle kalkınma sorumluluğu, başta devlet olmak üzere toplumun diğer kesimlerine de yayılmaktadır. Böylece daha etkin ve kapsamlı kalkınma çabalarından söz etmek mümkün hale gelir. Paydaşlar, sürekli devleti eleştirerek sorumluluk kaydırmanın kronik rahatsızlığından kurtulacak ve kalkınma başarısı ya da başarısızlığı durumunda herkes, devletten önce kendini sorgulama durumuna gelecektir. Bu şekilde, özeleştirici bir tür otokontrol mekanizmasına dönüşerek başarıyı artıracak mekanizmaların kurulmasına zemin hazırlayacaktır.

Yeni dönemde kalkınma kavramının tanımı, paydaşları, yüklenicileri ve yöntemleri değişmektedir. Bu bağlamda, kalkınma sorumluluğu devletin tüm gücüyle toplumun tamamına yayılacak ve araştırmalar daha etkin ve geniş bir perspektifle yürütülecektir. Devlet, tüm paydaşlar için kapsayıcı bir rol üstlenecek ve kalkınmada öncü olacaktır. Devletin liderliği ve koordinasyonu altında, tüm paydaşlar kendi rollerini üstleneceklerdir. Böylece, kalkınmaya kimin ne ölçüde katkıda bulunduğu ve katılımcıların performansı net bir şekilde ortaya çıkacaktır.

Kamu Harcamalarında Fırsat Maliyeti

Kaynakların giderek azaldığı ve ihtiyaçların sürekli arttığı günümüzde, harcama kararları almak yönetimlerin en kritik süreçlerinden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda, kamu harcamalarının etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için yeni teknikler ve yöntemler geliştirilmesi, ayrıca yasal ve teknik altyapının buna uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Fırsat maliyeti, bu noktada üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

Fırsat maliyeti nedir? Kısaca, bir şey elde etmek için vazgeçilen en iyi alternatif fırsat maliyeti ya da alternatif maliyet olarak adlandırılır. Bir malın üretimini bir birim artırdığınızda, diğer bir maldan ne kadar vazgeçmeniz gerektiğini gösterir. Örneğin, evde temizlik yaparken kaybettiğiniz günlük yevmiye sizin fırsat maliyetinizdir. Üniversitede dört yıl boyunca kaybettiğiniz maaş da bir fırsat maliyetidir.

Başka bir deyişle, ekonomik bir seçim yaparken vazgeçmek zorunda kalınan en iyi ikinci alternatifi ifade eder. Fırsat maliyeti yalnızca üretimle ilgili bir kavram değildir. Üretici açısından "Üretim kararlarında Fırsat Maliyeti", tüketici açısından "Tüketim kararlarında Fırsat Maliyeti" ve devlet açısından "Kamu harcamalarında Fırsat Maliyeti" söz konusudur.

Kamu harcamalarında fırsat maliyetinin etkin bir şekilde kullanılması büyük önem taşımaktadır. Zira dünya genelinde kaynaklar sınırlıdır ve her bireyin tüm ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değildir. Ekonomi biliminde bu duruma kıtlık denir. Kıtlık karşısında rasyonel seçimler yapılması gerekmektedir. Yapılan seçimler, bireylerin kaderini belirlerken, kamu harcamalarında bu seçimler ülkenin refahını etkiler. Örneğin, bir yerel yönetim, bölgenin su ihtiyacı varken konser düzenleyip kaynaklarını su teminine değil de konser organizasyonuna harcıyorsa, bu durumda verimsizlik söz konusudur. Kamu harcama kararlarını verenlerin bu bağlamda liyakat sahibi olmaları beklenmektedir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise, konu ne olursa olsun; maliye, yönetim, turizm veya adalet gibi alanlarda başarının ya da başarısızlığın temelinde liyakatin yattığıdır. Bu nedenle, liyakat kamu başarı üçgeninin en üst noktasında yer almaktadır. Kamuda pek fazla dile getirilmese de bu ilkenin ilgili mevzuat kapsamına alınması ve tanımlar arasına girmesi gerekmektedir. Dünyada kıtlık her geçen gün artmakta ve bu durumun daha da hızlanması beklenmektedir. Bu nedenle, karar vericilerin işleri giderek zorlaşmaktadır. Bu zorluklar karşısında kamu, gerekli tedbirleri almalı ve yeni tanımlar geliştirmelidir.

Mevlana'nın dediği gibi: "Dünle beraber gitti, cancağızım, ne kadar söz varsa düne ait. Şimdi yeni şeyler söylemek lazım."

Kamu Yöneticileri için Hayatta Kalma Stratejisi

Yöneticiliğin en önemli ilkelerinden biri analitik düşünme ve bu düşünceleri eyleme dönüştürmektir. Başarılı bir yönetim için, yöneticilerin liyakat esasına dayalı bir ekip oluşturarak belirli davranışları otomatik hale getirmeleri gerekmektedir. Bu otomatikleşme, yalnızca ekibin ve bağlı oldukları kurumun sürdürülebilirliği için değil, aynı zamanda yöneticinin kendi geleceği için de kritik bir öneme sahiptir.

Kamu kurumlarında görev yapan yöneticilerin başarısızlıklarının en büyük nedeni, zamanla toplumdaki kopmalarıdır. Hayattan ve toplumdaki uzaklaşarak kendilerini izole eden yöneticiler, gerekli çözümleri üretme konusunda yetersiz kalmaktadır. Sonuç olarak, toplumdaki uzak ve verimsiz bir çalışma ortamında varlıklarını sürdürmeye devam ederler.

Yöneticilerin hayatta kalma yolu, kendilerinin de hayatta kalmasıdır. Bu, günlük yaşamın akışından ve toplumdaki kopmamak anlamına gelir. Zihinsel olarak kendilerini izole etmemeleri gerekir. Ne yazık ki, günümüzde bazı yöneticilerin toplumdaki kopuk bir yaşam sürdürüklerine tanık olmaktadır. Bu yöneticilerin başarıları ya da başarısızlıkları hakkında fazla bir şey söylemeye gerek yoktur. Kamu yönetimi, hayatını devlete adamak ve özel yaşamından sıyrılarak anonim bir yaşam sürmek demektir. Daha etkili bir çalışma için toplumun nabzını iyi tutmak şarttır. Sahada neler olup bittiğinden habersiz olan bir yönetici, hangi kademede olursa olsun, başarısızlığa mahkumdur.

Hayatta kalma stratejisini başarılı bir şekilde uygulayanlar, liyakatli yöneticilerdir. Liyakatin bulunduğu yerde düzen, disiplin ve nizam vardır. Halktan kopma, şımarıklık ve toplumdaki izole bir yaşam söz konusu olamaz. Bu nedenle, liyakat, kamu düzeninde her koşulda dikkate alınması gereken ilk referans noktası olmalıdır. Osmanlı İmparatorluğu'nun dağılma döneminde, eğer Mustafa Kemal Atatürk ve arkadaşları liyakatli olmasalardı, başarı elde edilebilir miydi? Ülkemizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün yanı sıra, tarihimizde gurur duyduğumuz birçok kahraman bulunmaktadır. Bu durum, liderin gücünün, altında bulunan ekibin liyakatli olmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Toplumdaki kopmayan, hayatın içinde olan ve liyakat sahibi yöneticilerin başarısız olma ihtimali yoktur!

Kamu Yönetimi Değil Devlet Yönetimi

Devlet yönetimi, genellikle kamu yönetimi terimiyle anılan ve günlük yaşamda sıkça kullanılan bir kavramdır. Ancak kamu yönetimi, devletin tüm birim, yetki ve kurumlarını kapsayan bir tanım değildir. Modern çağda, devlet yönetiminin esas özne olacağı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, devletle ilgili tüm idari süreçler devlet yönetimi olarak değerlendirilmelidir.

Her kurumda olduğu gibi, devlet yönetiminde de farklı katmanlar bulunmaktadır. Ancak bu katmanlar, merkezi ve yerel arasında yatay bir ayrım değil, dikey bir hiyerarşi şeklinde düzenlenmiştir.

Devlet yönetimi, üst üçgenin üç idari düzeyini kapsayan bir organizasyon yapısını ifade eder.



Her bir alan, kamu yönetimi çerçevesinde hiyerarşik bir düzeyi temsil eder. Kamu yönetiminin ilk düzeyi, stratejik kararların alındığı ve devlet için yol haritalarının belirlendiği üst yönetim düzeyidir. Bu düzey, yürütme yetkisini ve ona bağlı kurumları içerir; burada hem seçilmiş hem de atanmış görevliler yer alır. Atanmış görevliler, üst düzey bürokratlar ve teknokratlardan oluşur.

Kamu yönetiminin ikinci düzeyinde, üst ve orta düzey yöneticiler bulunmaktadır. Bu düzey, merkezi ve yerel örgütlerdeki, ilgili kurumlardaki ve yürütme erki üyelerindeki yöneticilerden oluşur ve yine atanmış kişilerden, yani bürokratlar ve teknokratlardan meydana gelir.

Kamu yönetiminin üçüncü kademesi, ilk iki kademede yer almayan devletle ilgili kurumların çalışanlarından oluşur. Bu kademede yönetici bulunmamaktadır; tüm beyaz ve mavi yakalı çalışanlar bu düzeyde yer alır.

Kamu yönetiminin yerini devlet yönetimi almalıdır, çünkü kamu yönetimi yukarıda belirtilen üçgenin yalnızca ikinci ve üçüncü kademelerini temsil etmektedir. Oysa devlet yönetimi, tüm kademeleri kapsar. Bu nedenle, kamu yönetiminin devlet yönetimine dönüşmesi gerekmektedir. Modern çağda, bütünleşik yönetim ilkesine göre tüm kademeleri kapsayan bir devlet yönetimi daha etkili olacaktır. Kamu yönetimi genellikle bürokrasinin alanları açısından tartışılmakta, ancak devlet yönetimi yalnızca bürokrasinin faaliyet gösterdiği alan değildir. Bu nedenle, devlet yönetimi ve bu alanda çalışanlar devlet görevlileri olarak tanımlanmalıdır.

Yeni dönemin gerekliliklerinden biri, daha merkezi bir devlet yapısının varlığıdır. Bu bağlamda, tek bir konu veya alan kavramını daha geniş bir perspektifle ele almak önemlidir. Devlet hizmeti, devlet yönetiminin en alt kademesinden en üst kademesine kadar herkesin gerçekleştirdiği işlerin toplamı olarak düşünülmelidir. Bürokrasi gibi alanları devlet içinde ayrı bir bütün olarak ele almak, hizmetin bütünlüğünü parçalayacaktır. Bu da bir bütünlük içinde yabancılaşma ve karmaşaya yol açabilir. Devlet yönetimi kavramı, birliği sağlamak ve merkezi bir devleti vurgulamak amacıyla kullanılmalıdır.

Kamu Yönetiminde Merkez Anadolu Yaklaşımı

Kamu yönetimi, dünya genelinde kimlik arayışı ve belirsizlikler barındıran bir alan olarak dikkat çekmektedir. Kıta Avrupa ve Anglo-Amerikan yaklaşımlarının varlığı, kamu yönetiminin konumlandırılması konusunda tam bir uzlaşma sağlamadığını göstermektedir. 1883 yılında Amerika'da, kamu çalışanları arasında kayırmacılığı önlemek amacıyla Pendleton Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun, kamu yönetiminde görev alabilmek için eğitim almanın zorunlu bir şart olduğunu belirlemiştir. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, kamu yönetimi eğitimi veren kurumların sayısında bir artış yaşanmış ve bu alanın önemi artmıştır.

Kıta Avrupa yaklaşımında hukuk ve devlet unsurları ön plandayken, Anglo-Amerikan yaklaşımında örgüt teorisi daha fazla öne çıkmaktadır. Bu iki yaklaşım, birbirinden bağımsız ve dünya genelinde üzerinde uzlaşamayan bir konudur. Ayrıca, kamu yönetiminin bilim, disiplin veya örgüt olarak tanımlanması konusunda belirsizlikler bulunmaktadır; bu da kamu yönetiminin kimlik arayışının devam ettiğini göstermektedir.

Türkiye'de kamu yönetimi çalışmaları, Fermanlar döneminde Mekteb-i Mülkiye'nin açılmasıyla başlamıştır. Osmanlı'nın son dönemlerinden genç Cumhuriyet'e miras kalan kamu yönetimi, Kıta Avrupa anlayışını benimsemiştir. Bu durum, idare hukukunun ağırlıklı olduğu bir yaklaşımın ortaya çıkmasına neden olmuştur; o dönemde yönetimlerde askerlerin ve Mülkiyelilerin etkisi belirgindir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında yapılan yardımlardan biri olan İdari Reform yardımı, Türkiye'de Anglo-Amerikan yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır. 1952 yılından itibaren üniversitelerde kamu yönetimi kürsülerinin kurulmasıyla Anglo-Amerikan dönemi başlamıştır. 1980'li yıllarda ise işletmecilik konusunun kamuya uyarlanması çalışmaları gündeme gelmiştir. Günümüzde, kamu yönetiminin dünya genelinde henüz tam olarak oturmamış bir kavram olduğunu görmekteyiz. Yönetim kavramı karmaşık bir mesele iken, kamu yönetimi daha da karmaşık bir konudur.

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile hem parlamenter sistemde hem de idare yapısında reform yapılması hedeflenmiştir. Ancak, sistemde erklerin uygulanması öncelikli olduğu için idari alanda somut bir ilerleme kaydedilememiştir. İdare bölümünün Kıta Avrupa yaklaşımıyla yazıldığı söylenebilir; ancak uygulama aşamasına henüz geçilmediği için sistem hakkında kesin yorumlar yapmak yanıltıcı olabilir. Bu durumu bir eksiklik olarak görmek yerine, idare bölümündeki uygulamalara farklı bir yaklaşım geliştirilmesi için bir fırsat olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Dünya genelinde kamu yönetimi yaklaşımları ve kimlik sorunları tartışılmaya devam ederken, Türkiye'ye özgü bir kamu yönetim modeli geliştirmek mümkündür. Merkez Anadolu yaklaşımı, Avrupa ve Asya arasındaki köprü konumuyla ve zengin geçmişiyle Türk Yönetim Modelini oluşturma potansiyeline sahiptir. Bu şekilde, dünyada farklı bir yaklaşım sergilenirken, yeni çağın yönetim modeli ile kamu yönetimi alanında öncü olunabilir. Bu, Türkiye için önemli bir fırsattır.

Tarihsel açıdan bakıldığında, kamu yönetimi açısından en zengin geçmişe sahip ülke Türkiye'dir. Bu nedenle, geçmişin deneyimlerini geleceğin öngörleriyle harmanlayarak

Merkez Anadolu Yönetim Modeli oluşturulmalıdır. Birçok bilimsel kaynakta dünyanın merkezi olarak gösterilen Anadolu, bu modelde de vurgulanarak isimlendirilmiştir.

Yeni çağın süper güçlerinden biri olarak, rol model alınacak ve kural koyucu bir ülke olmak istiyorsak, Merkez Anadolu Kamu Yönetim Modelini acilen oluşturmalıyız.

Kamusal Kaynakların Verimli Kullanımı

Fayda Maliyet Analizi ve Kamusal Denetim

Devlet yönetimi, küresel gelişmelere paralel olarak bir dönüşüm sürecine girmiştir. Özel sektöre ait kavram ve uygulamalar, kamu yönetiminde de yavaş yavaş yer bulmaya başlamıştır. Bu durum sevindirici olsa da yeterli değildir; devlet yönetiminin çağın gereksinimlerine daha hızlı bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir.

Finans, ekonomi ve maliye alanları da bu değişim sürecinden etkilenmiştir. Küresel ölçekteki önemli gelişmeler, bu değişimin gerekliliğini ortaya koymuştur. Özellikle pandemi öncesinde yaşanan ekonomik durgunluk, ardından gelen pandemi süreci ve sonrasında devam eden enflasyon, geçmişteki kuralların yetersiz kaldığını göstermiştir. Bu nedenle, yeni modellerin geliştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Özel sektörde yaygın olarak kullanılan "fayda maliyet analizi" kavramı, kamu alanında da sıklıkla uygulanmalıdır. Bu analiz, kaynakların etkin bir şekilde kullanılması açısından büyük önem taşımaktadır. İktisat, sınırlı kaynakların sonsuz ihtiyaçlara dağıtımını inceleyen bir bilim dalıdır. Dünya genelinde nüfus artarken, kaynakların hızla azalması, kısıtlı kaynakların daha da kısıtlı hale gelmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda, hem özel sektörde hem de kamu alanında kaynakların etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

Fayda maliyet analizi, bir proje, ürün veya hizmetin maliyetleri ile elde edilecek finansal kazançların toplamını gösteren bir değerlendirme yöntemidir. Genellikle yatırım kararları alınırken kullanılır ve maddi olmayan faydalar ile fırsat maliyetlerini de hesaba katar. Kısa vadeli kararlar için kullanılsa da, uzun vadeli stratejilerin belirlenmesinde de rehberlik eder. Bu analiz, potansiyel bir projenin finansal projeksiyonunu sunmanın yanı sıra, müşteri memnuniyeti ve çalışan motivasyonu gibi dolaylı fayda veya maliyetleri de dikkate alır. Fırsat maliyeti, farklı seçenekler arasında karar verirken önemli bir rol oynar. Şirketler ve finansal analistler, potansiyel fayda ve maliyetleri değerlendirirken iş gücü maliyetleri, sosyal faydalar ve belirsiz faktörler gibi birçok unsuru göz önünde bulundurur. Fayda maliyet analizi, yatırımcılar tarafından sıkça kullanılan net bugünkü değere benzer bir yaklaşım sunar.

Devlet, tüm alanlarda fayda maliyet analizini kullanmalıdır. Kamu sektöründe bu analiz zaten uygulanmaktadır; ancak burada vurgulamak istediğimiz nokta, devletin kendisini bir yatırımcı olarak görmesi ve karar alma süreçlerinde özel sektörün hassasiyetlerini dikkate almasıdır.

Siyasi kararlar, bilimsel verilerin önüne geçmemelidir. Son yıllarda bu konuda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir; burada amaç, daha iyi nasıl olunabileceğini tartışmaktır.

Eğer karar alma süreçlerinde fayda maliyet analizi yerine başka faktörler etkili olduysa, bu durumun temel nedeni, gelecekte yanlış kararların önlenmesi için alınması gereken yönetsel denetim önlemleridir. Yönetsel denetim olmadan, hiçbir devlet yönetiminin performansı değerlendirilemez. Performans bilinmediğinde hatalar da tespit edilemez; hatalar bilinmediğinde ise gerekli tedbirler alınamaz. Tedbir alınmadığında, hatalar süregeldikçe devam eder. Bu nedenle, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin en önemli eksik unsuru yönetsel denetim sistemidir.

Karar alma süreçlerinde verimliliği artırmak, sadece iyi bir performans değil, aynı zamanda bir zorunluluktur. Dünya, insanları bu konuda daha verimli olmaya zorlamaktadır. İlerleyen dönemde bu zorunluluklarla yüzleşmek durumunda kalacağız. Bu nedenle, şimdiden önlemler almak gerekmektedir. Yeni çağda başarı kriterleri değişiyor; eski kurallar hızla geçerliliğini yitiriyor. Dünyanın yeni düzeninin kuralları, kaynakların durumuna bağlı olarak şekillenecektir.

Kıtlık Politikaları

Dünya nüfusunun hızla artması, kaynakların azalması ve çevre kirliliği gibi etkenlerin bir araya gelmesi, kıtlık sorununu gündeme getiriyor. Henüz yeni bir kavram olmasına rağmen, gelecekte sıkça tartışılacak bir konu haline geleceği öngörülüyor.

Pandemi, dünya genelinde yeni bir dönemin başlangıcını simgeliyor. Bu süreç, mevcut düzenin sona ermesine yol açtı ve daha köklü değişimlerin yaşanması bekleniyor. Demografik değişiklikler, dünya genelinde krizlerin ortaya çıkmasına neden olmaya başladı. Nüfus artışı, kaynak yetersizliğine yol açarak kıtlık sorununu gündeme getirecek. Ayrıca, çevre kirliliği iklim değişikliklerini hızlandırarak doğal kaynakların daha çabuk kirlenmesine neden olacak ve insanlar, tükenmiş kaynaklarla başa çıkmakta zorlanacak.

Devletlerin politikaları, kıtlık konusuna odaklanacak ve kıtlık ekonomisi, kıtlık sosyolojisi ve kıtlık politikaları gibi kavramlar hızla uygulanmaya başlanacak. Ülkelerin kendi kendine yeterli üretim yapabilmesi, önemli bir başarı olarak değerlendirilecek. Bu süreçte, devletler arasında diplomatik ve siyasi krizler, hatta askeri çatışmalar yaşanabilir. Bilim, geçmiş verilerle bugünü anlamamıza ve geleceği öngörmemize yardımcı olan bir araçtır. Bilim insanları, önümüzdeki 10 yıl içinde bu sorunların yaşanabileceğini tahmin ediyor. Bu nedenle, devletlerin şimdiden çözüm odaklı politikalar geliştirmesi elzemdir; çünkü 10 yıl sonra yaşanacaklar sürpriz olmayacak, bilimsel bir öngörü olarak karşımıza çıkacaktır.

Dünya, bir daha asla eski düzenine dönmeyecek. Pandemi, mevcut düzeni ortadan kaldırdı ve yerine yeni bir dünya düzeni gelecek. Bu yeni düzende kıtlık ve göç, en önemli kavramlar haline gelecek. Devletlerin, bu konulara yönelik tedbirleri en üst düzeyde alması ve bunu acilen gerçekleştirmesi gerekmektedir; aksi takdirde krizlerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

Devletlerin politikaları, organizasyon yapıları, işleyişleri ve kamu yönetim sistemleri, dünya genelindeki değişimlere uyum sağlamalıdır. Yeni dünya düzenine uygun reformlar, gelecekte karşılaşılabilecek sorunları önceden öngörerek önlem alacak şekilde tasarlanmalıdır. Her kriz, içinde fırsatlar barındırır. Bu nedenle, Türkiye olarak ciddi reformlarla hem kıtlık politikalarına hazırlanmamız hem de bu politikaların sunduğu fırsatları değerlendirmemiz gerekmektedir.

Kriz Sadece Ekonomi Yönetimiyle Bitirilemez

Ekonomik kriz, devlet yönetimindeki eksikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Krizin üstesinden gelmek için yalnızca mali önlemler almak yeterli değildir; yapısal reformlar da büyük bir önem taşır, ancak bu reformlar tek başına yeterli olmayabilir.

Eğer bir devlet yönetiminde bozulmalar yaşanıyorsa ve bu duruma müdahale edilmezse, ekonomik sonuçlar kaçınılmaz hale gelir. Bu süreç genellikle ekonomik bozulma ile başlar, ardından durgunluk ve nihayetinde ekonomik krizle sonuçlanır. Kriz sonrası, ekonomi yönetimi ile bu bozulmaların onarılması mümkün değildir.

Ekonomik kriz döneminde, devlet yönetiminde lider dışında herkesin değişmesi gerekmektedir. Çünkü krizi yaratan zihniyete sahip olan kişiler, krizi aşmak için etkili çözümler üretemezler. Ekonomik krizi sona erdirmek için hem halkın hem de yabancı yatırımcıların "güven" sorununu ortadan kaldıracak bozulmaları düzeltmek şarttır. Bu, devlet yönetiminin yeniden yapılandırılmasıyla mümkündür. Liyakat, adalet, bürokratik işleyiş, bakanların performansı ve yasama organının verimliliği gibi tüm süreçler, kurumlar ve birimler gözden geçirilmelidir. Bu değerlendirmelerin, yeni yönetime gelenler tarafından değil, kurulacak bir yönetim denetim kurumu aracılığıyla yapılması gerekmektedir.

Yönetimsel denetim eksikliği olan bir devlet yönetimi, zamanla sorunlar biriktirir ve yönetilemez hale gelir. Kontrol kaybını önlemek ve yönetim üzerinde hakimiyet sağlamak için yönetimsel denetim araçlarının etkin bir şekilde kullanılması şarttır. Aksi takdirde, her birim ve kurum kendi başına hareket eder ve sonuçta ekonomik sürdürülebilirlik tehlikeye girer.

Ekonominin düzelmesi için en önemli unsur "güven"dir. Güven sağlandığında, ekonomik döngü yeniden işler hale gelir.

Ekonomik döngüyü yeniden tesis etmek için devletin bileşik bir güç oluşturması gerekmektedir. Bu güç, devletin öncülüğünde sivil toplum, özel sektör ve toplumun diğer kesimlerinin bir araya gelmesiyle oluşur. Bu birliktelik sağlandığında ve herkes kendi sorumluluklarını eksiksiz yerine getirdiğinde, "güven" yeniden tesis edilir ve ekonomik kriz aşılmaya başlar. Ekonomik krizi sona erdirmek bu kadar basit görünse de asıl zorluk bu bileşik gücü oluşturmakta yatmaktadır. Bu, yönetimsel bilgi, birikim ve deneyim gerektirir; bu unsurlara sahip olmayan bir yönetim, ekonomik krizi aşamaz.

Devlet yönetiminin bileşik gücü oluşturup güven sağlamak amacıyla krizi sona erdirmesinin önündeki en büyük engel, siyasetin devlet yapısına sızmış olmasıdır. Siyasi denge nedeniyle, krizden çıkışın ilk adımı olan devlet yönetiminde değişiklikler gerçekleştirilemez. Bu engel aşılmadığı sürece, bileşik güç oluşturulsa bile başarıya ulaşmak mümkün olmayacaktır. Çünkü sorun yaratan zihniyet, bu sorunlara çözüm üretemez; bu durum doğaya aykırıdır.

Liyakatli Vatandaş

Toplumun en temel ve en önemli birimi bireylerdir. Bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu anlamlı topluluk, toplumu meydana getirir. Ortak amaç ve idealler etrafında birleşen topluluklar, milletleri oluşturur. Milletlerin ortak geçmişi ve gelecek hedefleri, bir bütünlük oluşturur. Bu bağlamda, bireylerden millete doğru bir tümevarım süreci söz konusudur.

Bir ülkede bireylerin durumu, milletin ve devletin durumunu yansıtır. Bireylerde yüksek bir ahlaki bilinç varsa, bu durum millet ve devlette de ahlakın önemini artırır. Toplum, bireylerin bir yansımasıdır; dolayısıyla, bir toplumda dile getirilen sorunlar, bireylerde de benzer şekilde ortaya çıkar. Ancak, insanın bencil yönü ağır bastığında, kendi hatalarını fark edemeyebilir ya da fark etse bile düzeltmek için çaba göstermez; buna karşın başkalarının hatalarını kolayca görebilir ve eleştirebilir.

Devletle ilgili en çok şikayet edilen konulardan biri liyakattir. Liyakat, devletin üst ve orta kademeleri ile diğer tüm alanları için önemli bir meseledir; bir şeyler ters gittiğinde hemen kamuoyunda tartışılmaya başlanır. Herkes devletteki liyakatsizlikten bahseder ve yöneticilerin görevlerini doğru ve etkili bir şekilde yerine getirmeleri gerektiğini vurgular. Ancak kimse kendi görevini ne ölçüde doğru yaptığını sorgulamaz. Oysa devlet yönetimi, bireylerin oluşturduğu toplumun bir yansıması gibidir. Toplumda nasıl bir yapı varsa, devlet yöneticileri de o şekilde şekillenir. Ancak toplum, devlet yöneticilerini eleştirmekte oldukça kolay bir yol izler. Elbette ki devlet yöneticileri eleştirilmeli; eleştiri, doğru yola yönlendiren yapıcı bir yöntemdir. Ancak toplumda eksik olan değerlerin, devlet yöneticilerinden beklenmesi yanlıştır. Örneğin, toplumda ahlaki bir erozyon yaşanıyorsa, bu durumda devlet yöneticilerinden ahlak beklemek boşuna bir çaba olacaktır. Unutulmamalıdır ki, devlet yöneticileri de toplumun bir parçasıdır. Bu nedenle, bireylerin en temel düzeyde görev ve sorumluluklarını yerine getirme bilincine sahip olmaları gerekmektedir. Vatandaşlar, devlete, hayata ve dünyaya karşı sorumluluklarını yerine getirdiklerinde, toplum ve devlet yöneticileri de sorumluluk bilinciyle hareket edecektir. Bu anlayış, bireyden başlayarak topluma yayılan bir kültür haline gelmelidir.

Birey, bir ülkenin gelişimi ve kalkınmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bir ülkenin ilerlemesinde yalnızca devletin sorumluluğu yoktur; özel sektör, sivil toplum ve devletin bir araya geldiği "Ülke Bileşik Gücü" adı verilen yapı, toplumun tüm kesimlerinin katkılarıyla ülkenin kalkınmasını destekler.

$$\text{Ülke Bileşik Gücü} = \text{Devlet} + \text{Sivil Toplum} + \text{Özel Sektör}$$

Birey, bu Bileşik Güç içinde temel bir yapı taşıdır. Üç paydaşın da temeli insandır. Bu nedenle, bir ülkenin vatandaşı olarak hangi alanda yer alırsa alsın, bireylerin görevlerini eksiksiz ve sorumlulukla yerine getirmesi önemlidir.

Bireylerin yerine getirmesi gereken vatandaşlık görevlerinden bazıları şunlardır:

- Kurallara uygun hareket etmek
- Diğer insanlara yardım etmek
- Sosyal faaliyetlere aktif katılım sağlamak
- Diğer bireylere saygı göstermek
- Oy vermek
- Güncel problemlerin farkına varmak
- Demokratik bir toplumda sabırlı olmak
- Hoşgörü sergilemek
- Bireysel ve toplumsal gereksinimleri ilişkilendirmek
- Yıkıcı ve ölçsüz faaliyetlerden kaçınmak
- Çözümler geliştirmek
- Ülkesine karşı sevgi beslemek

Ülkenin gelişimi için her vatandaşın üzerine düşen bir sorumluluk bulunmaktadır. Bu sorumluluğun farkındalığını yaratmak ve bireylerde sorumlu bir vatandaşlık bilinci oluşturmak, devletin önemli görevlerinden biridir. Devlet, bu bağlamda temel sorumluluğu üstlenmiştir. Ülkenin kalkınmasında kritik bir rol oynayan devlet, hedeflerin belirlenmesi, görevlerin dağıtımı, koordinasyonu ve denetimi gibi işlevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Diğer iki paydaş ise kendilerine düşen misyonu en iyi şekilde yerine getirmekle sorumludur.

Sonuç olarak, her bireyin sorumluluklarını yerine getirmesi, yani "liyakat sahibi bir vatandaş" olması, ülkenin kalkınmasında doğrudan etkili olmaktadır. Birey, hangi sektörde çalışırsa çalışsın, ister özel sektör, ister sivil toplum kuruluşu, ister kamu sektörü olsun, üzerine düşen görevleri en iyi şekilde yerine getirmekle yükümlüdür. Her birey, başkalarından bir şey beklemeden önce kendi sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirdiğini sorgulamalıdır. Bireylerin kendilerini tanıması, ülkenin kalkınma sürecini çok daha hızlandıracaktır.

Liyakatsiz Devlet Adamları

Bir devlet adamı, anonim bir kimlik taşır; bu nedenle tuttuğu takım, özel hayatı ve kişisel programları olamaz. İçsel bir yaşam sürmesine rağmen, bu durum devlet adamı olmanın gerekliliğidir. Devlet adamı, kendini devlete adamak demektir ve bu, birçok şeyden feragat etmeyi gerektirir. Bu nedenle, anonim bir kimlik benimsemek zorunludur. Elbette birey olarak özel bir hayatı olacaktır, ancak bu hayat kapalı kapılar ardında yaşanmalı ve dışarıya yansıtılmamalıdır. Aksi takdirde, devlet adamının ne anlama geldiğini kavrayamayan liyakatsizler ortaya çıkar. Bu tür hatalarda ısrar ediliyorsa, görevden alınmaları kaçınılmazdır.

Devlet adamı olmak, büyük bir sorumluluk taşır. Hayatını devlete adamak ve özel hayattaki birçok şeyden vazgeçmek gerekir. Eğer bu fedakarlıklar yapılabiliyorsa, devlet kademesinde görev alınmalıdır. Tarihteki başarılı devlet adamları, özel hayatlarının büyük bir kısmından feragat ederek kendilerini devlete ve millete adanmışlardır. Bu, olması gereken bir durumdur; aksi takdirde tarih, bu durumu başarısızlık olarak kaydedecektir.

Liyakat, modern çağda yalnızca bir işi yapabilme yeteneğinden ibaret değildir. Liyakat, teknik bilgiyle birlikte kişilik özelliklerinin de yeterliliğini gerektirir. Bir devlet adamının liyakat ile liyakatsizlik arasındaki ince çizgi, teknik bilgi değil, kişilik özelliklerindeki yeterliliktir. Eğer birinin teknik bilgisi varsa ama kişilik özelliklerinde sorunlar bulunuyorsa, o kişi devlet adamı olamaz. Kişilik özellikleri arasında en önemli olanı ise duygusal yeterliliktir. Duygusal yeterlilik, kişinin devlet adamı olma yetisini, davranışları, psikolojisi ve duygusal durumu ile sürdürebilmesidir. Devlet adamının anonim olması gerekliliği de bu bağlamda önemlidir. Anonim olmak, yani kendini devlete adamak, özel hayattan birçok fedakârlık yapmayı gerektirir ve bu zor bir karardır. Herkes bu sorumluluğu layıkıyla yerine getiremez. Bu, bireysel bir karar değil, ailenin de dahil olduğu bir süreçtir. Çünkü özel hayattaki fedakarlıklar en çok aileyi etkiler. Dolayısıyla, devlet adamının yaşam standardı ve şekli ailesiyle de bağlantılıdır.

Devlet adamının özel hayatı, kapalı kapılar ardında yaşanmalı ve kamuoyundan uzak durulmalıdır. Bu yönüyle devlet adamları, siyasetçilerden farklıdır. Siyasetçilerin halka yakın olması gerekirken, devlet adamları özel hayatları itibarıyla daha kapalı bir yaşam sürmelidir. Devlet adamı, halkın içinde olmalıdır; ancak özel hayatını halkın içinde yaşamamalıdır. Duygusal olarak benimsediği konularda düşüncelerini dile getirmemeli, dini, siyasi, spor gibi konularda ketum olmalıdır. Düşüncelerini kimseyle paylaşmamalı veya tartışmalara girmemelidir. Ayrıca, devlet adamının ailesinin de bazı sorumlulukları vardır. Aile bireyleri, devlet adamını temsil ettiklerini unutmamalı ve toplum içinde ona göre hareket etmelidir. Halkın tepkisini çekecek kibirli, üstten bakan, egolu ve kendini beğenmiş tavırlardan kaçınılmalıdır. Bu açıdan, devlet adamı rolü tüm aileye sorumluluk yükleyen bir görevdir.

Devlet adamları, her koşulda siyasi erki değil, devleti temsil ettiklerini unutmamalıdır. Bireysel çıkar kaygısıyla hiçbir devlet adamı siyasi arenaya kaymamalıdır. Eğer siyasi bir rol üstlenmek istiyorlarsa, devlet adamı görevinden istifa ederek siyasete geçmelidirler.

Devlet adamı genellikle görevini kamuoyu önünde yapmaz. Kamuoyunda bulunması gereken durumlar, amirlerinin onayı ile gerçekleşmelidir. Aksi takdirde, düşünce, duygu ve yorumlarını kamuoyu önünde ifade etmemelidir.

Sonuç olarak, devlet için önemli olan liyakat, yalnızca bir işi yapabilme yeteneği değil, aynı zamanda duygusal yeterlilik de gerektirir. Devlet, sadece görevini yerine getiren bir rol model oluşturmakla kalmamalı, bireysel çıkarlar uğruna devlet adabından sapmamalıdır. Her zaman devlet yönetim kültürü çerçevesinde kalması önemlidir. Ayrıca, devlet adamının ailesinin de bu temsil görevini üstlendiği unutulmamalı ve devlet odaklı, anonim bir yaşam tarzı benimsenmelidir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi

Yönetim, dünyanın en eski bilimlerinden biri olmasına rağmen, özel sektör, sivil toplum ve kamu yönetiminde henüz tam anlamıyla olgunlaşmamış bir durum sergilemektedir. Ironik olan, dünya genelinde yönetimin herkes tarafından yapılabileceği düşüncesinin yaygın olmasıdır. Eğer bu doğru olsaydı, yönetime gelmiş veya seçilmiş kişilerin yönetim konusunda eğitim alması zorunlu hale getirilirdi. Yönetim genellikle insan yönetimi olarak algılandığı için, yönetim yetkinliğinde en önemli unsurun deneyim olduğu düşüncesi yaygındır.

Ancak, değişen ve gelişen dünyada yönetim yetkinliğinin de evrildiğini kabul etmeliyiz. Yönetimin temelinde insan yer aldığından, insanların davranışları, beklentileri ve alışkanlıkları değiştikçe yönetimin sabit kalması mümkün değildir. Bu nedenle, yönetimin statik değil, dinamik bir bilim olduğunu vurgulamak gerekir.

Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte insanların alışkanlıkları, beklentileri ve yaşam biçimleri de değişmiştir. 2019 yılında dünya genelinde patlak veren Covid-19 pandemisi, yaşam tarzlarında köklü değişikliklere yol açmıştır. Ayrıca iklim değişikliği, göç, savaş, kıtlık ve kirlilik gibi dışsal faktörler de yaşam biçimlerini sürekli olarak dönüştürmektedir.

Yönetim, insan merkezli bu içsel ve dışsal değişimlere karşı kırılgan bir yapıya sahip olup, değişen insanlığa hızla uyum sağlama yeteneğine sahiptir. Pandemi döneminde e-ticaretin market düzeyinde yaygınlaşması buna bir örnek teşkil etmektedir. Yirmi yıl önce, basit mutfak ihtiyaçlarının internet üzerinden sipariş edilebileceği söylene, kimse buna inanmazdı. Aynı şekilde, ikametgâh belgesinin internet üzerinden dakikalar içinde alınabileceği de pek inandırıcı gelmezdi. İşte yönetim, insan ihtiyaç ve beklentilerine bu denli hızlı yanıt verebilen hassas bir bilimdir. Gelecek yirmi yıl içinde, bugünden öngöremediğimiz birçok şey hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelecektir. Bu değişimlerin her biri, bir otoritenin yönetsel kararları sonucunda gerçekleşmektedir. Büyük marketlerin e-ticaret satışına yönelik kararları, ihtiyaçların internet üzerinden karşılanmasını sağlarken; devletlerin yönetim kararları da ikametgâh belgelerinin hızlı bir şekilde alınmasına olanak tanımaktadır. Kısacası, hayattaki her şeyin temeli, birilerinin yönetsel karar almasının sonucudur.

Kamu yönetimi, dünyada kimlik arayışının sürdüğü ve iki ana görüşün hâkim olduğu bir alandır. Kamu denildiğinde, alt ve orta gruptaki bürokrasinin temsil edildiği düşünülürse, üst düzey kamu yönetimi yani devlet yönetimi üzerine yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Devlet yönetiminin stratejik ve operasyonel düzeyde iki ayrı boyutta ele alınması gerektiği gerçeğini de göz önünde bulundurmalıyız. Devlet yönetiminde belirlenen stratejiler, uygulayıcılar tarafından hayata geçirilmektedir. Bu bağlamda, devletin üst yönetimi ile orta yönetim, orta yönetim ile alt yönetim kademeleri arasında güçlü bir çift yönlü iletişim ve uyum beklenmektedir.

Türkler, tarihte kurdukları 16 devlet ile devlet yönetiminde önemli bir deneyime sahip bir millettir. Yüzyıllar boyunca dünyaya hâkim olan Türkler, devlet yönetimindeki başarılarıyla uzun süreli hükümdarlık yapmışlardır. Ancak Osmanlı İmparatorluğu'nun zayıflamasıyla

birlikte tasfiye süreci başlamış ve Cumhuriyet rejimine geçiş yapılmıştır. Bu geçiş, Osmanlı'dan Türkiye'ye sağlıklı bir şekilde gerçekleşmemiştir. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e devredilmesi gereken mirasın çoğu tahrif edilerek yanlış bir biçimde ulaştırılmıştır. Doğru temeller üzerine inşa edilmesi hedeflenirken, Atatürk'ün ölümünden sonra devam eden süreç, temelin yanlış bir şekilde atılmasına yol açmıştır. Bu durum, Cumhuriyet ile geçmiş arasındaki bağı zayıflatmıştır.

Tüm bu tablo ışığında, tarih boyunca yönetimde başarılı olan Türklerin genetik yapısında yer alan yönetim anlayışının, dünya genelinde henüz netleşmemiş devlet yönetimi alanında yeni bir seçenek ve doğru bir alternatif sunması açısından Anka Doktrininden doğan Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi'nin geliştirilmesi gerekmektedir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi, devlet yönetimi konusunda Kıta Avrupa'sı ve Anglo-Amerikan yaklaşımlarına alternatif bir model oluşturmayı hedeflemektedir. Bu yeni alternatifin iki temel gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi, Türklerin devlet yönetimi konusundaki binlerce yıllık bilgi ve deneyim birikimidir. İkincisi ise, mevcut dünya düzeninde geçerli olan Kıta Avrupa'sı ve Anglo-Amerikan modellerinin kimlik arayışlarının devam etmesi, bu iki yaklaşımı geliştirmenin anlamsız hale gelmesidir; bu nedenle, tamamen yeni bir modelin ortaya konması daha mantıklı olacaktır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetim Sistemi (MYDAS), Kıta Avrupa'sı ve Anglo-Amerikan sistemlerini tamamen reddetmektedir. Bu reddin en önemli nedeni, her iki sistemin devlet yönetiminin bir bilim mi yoksa bir disiplin mi olduğu konusundaki belirsizliklerdir. Anka Doktrinine göre, kimlikleri netleşmemiş sistemlerin başarılı olma şansı yoktur. MYDAS, devlet yönetimini bir bilim olarak kabul etmekte ve bu çerçevede modellemelerini gerçekleştirmektedir.

MYDAS, tarihteki Türk Devletleri ile Cumhuriyet arasındaki zayıf yönetsel bilgi mirasını güçlendirmeyi ve yalnızca Türkiye Cumhuriyeti için değil, tüm Türk Devletleri için bir model oluşturmayı amaçlamaktadır. Elbette ki MYDAS, dünya genelinde herhangi bir devletin benimseyebileceği bir modeldir; ancak öncelikli hedefi Türkiye Cumhuriyeti ve diğer Türk Devletleridir.

Gelecekteki devletlerin gücünün anahtarı yönetim olacaktır. Bu nedenle, yönetime şimdiden yatırım yapılması gerekmektedir. Türkiye'nin yönetsel başarısı için özüne dönmesi yeterli olacaktır. Yeni çağın süper güçlerinden biri olmak için geç kalınmış değil, ancak zaman kısıtlıdır. Bu nedenle, çağın gerekliliklerini karşılayan bir yönetim sisteminin acilen kurulması için çalışmaların başlatılması elzemdir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde Devlet Aklı

Her devletin siyasetten ve bürokrasiden bağımsız bir akli bulunmaktadır. Bu, "devlet akli" olarak adlandırılan bir perspektif ve yöntemler bütünüdür. Tarihsel köklerden beslenen ve uzun yıllar süren deneyimlerin birikimiyle şekillenen bu yapı, her devletin kendi özelliklerine göre farklılık gösterir ve yönetimin en temel unsurlarından biri olarak kabul edilir. Devlet yönetiminin özünü oluşturduğu söylenebilir.

Devlet akli, herhangi bir müdahale, vesayet veya darbe gibi durumlarla asla bir grubun kontrolüne girmemelidir. Bu akıl, her zaman saf, duru ve bağımsız kalmalıdır. Ancak bu, devlet aklının sürekli aynı şekilde kalması gerektiği anlamına gelmez. Dünyadaki değişen koşullara bağlı olarak devlet aklının evrim geçirmesi gerekmektedir. Hatta, devlet aklının, dünya üzerindeki değişimlerin bir adım önünde olması beklenir. Örneğin, 100 yıl önceki devlet aklının günümüzde geçerliliğini yitirmesi kaçınılmazdır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), 2019 yılında Covid-19 pandemisiyle birlikte dünyada yeni bir dönemin başladığını öngörmektedir. Bu yeni dönem, 2025 yılına kadar sürecek çeşitli aşamalardan oluşan bir geçiş süreci ile tam anlamıyla şekillenecektir. Yeni çağda, oyunun kuralları değil, oyunun kendisi değişecektir; bu nedenle hemen hemen her şey dönüşüm geçirecektir. Yeni dünya düzeni, yeni tanımlarla şekillenecek ve bu süreçte devlet akli kavramı da önemli bir değişim yaşayacaktır.

MADYS, devlet aklının çağın gerekliliklerine uygun olarak evrim geçirmesi gerektiğini savunmaktadır. Temel dinamiklerin sabit kalması, ancak bunların dışındaki unsurların dünya konjonktürüne göre değişim göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Devlet yönetiminde siyaset, bürokrasi ve teknokrasi unsurlarının yanı sıra, devlet aklının da önemli bir yer tutması gerektiğini vurgulamaktadır. Dış politika, terör, eğitim, milli güvenlik, iç güvenlik, sağlık, tarım ve adalet gibi konularda, devlet akliyle birlikte bir politika geliştirilmesi gerektiğini ve diğer yönetim unsurlarının bu politikaları uygulaması gerektiğini ifade etmektedir.

Devlet akli, bir üst akıl olmalıdır; ancak bu üst akıl, hiyerarşik bir kurumsal yapıdan ziyade, politikaların belirlenmesinde yönlendirici bir rol üstlenmelidir. Devlet akli, geçmişten edindiği deneyimlerle bugünü analiz eden ve geleceği öngören bir yaklaşım sergilemelidir.

MADYS'ye göre, devlet aklının geçmişteki yavaş hareket etme alışkanlıklarını geride bırakarak daha hızlı bir şekilde eyleme geçmesi gerekmektedir. Toplumun tepkisini beklemek yerine, proaktif bir yaklaşım benimseyerek yaşananları topluma sunma stratejisine yönelmelidir. Yeni çağda, hızlı hareket edenler ödüllendirilecektir. Ayrıca, devlet aklının en değerli kaynağının bilgi olduğu gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, bilgili, deneyimli ve genç yöneticilerin siyasete, bürokrasiye ve teknokrasiye girmeden devletin bünyesine dahil edilmesi ve desteklenmesi önemlidir. Yeni dönemde en büyük güç insan gücü olacaktır ve devlet aklının da en önemli kaynağı insan olmalıdır. Devlet akli, bünyesindeki insan gücüne sadık kalmalı ve onların gelişimine olanak tanıyan bir perspektife sahip olmalıdır. Doğru bilgiye sahip insan gücü, devlet aklının zenginliğini oluşturur ve bu, değişmez bir gerçek olmalıdır. Bu gerçeği sürekli olarak göz önünde bulunduran bir akıl, her zaman beşerî

yatırımları öncelikli hale getirecektir. Böylece, kelebek etkisiyle insan gücünün devlet yönetimindeki önemi anlaşılacak ve bu alana yatırım yapılması teşvik edilecektir.

Yeni çağda başarılı bir devlet yönetimi için, yönetim yapısının devlet aklı, siyaset, bürokrasi ve teknokrasi unsurlarını bir araya getirmesi gerekmektedir. Devlet aklı, bu karma yapının içinde üst akıl olarak fiziksel varlığıyla değil, belirlediği politikalarla var olmalıdır. Günün gerekliliklerine uygun olarak hızlı hareket etmeli ve odağına insanı alarak insan gücüyle insan için projeler geliştirmelidir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde İyi Yönetim İlkeleri

"İyi yönetim" ve "iyi yönetişim" kavramları, esasen kamu yönetimi teorisi ile bağlantılıdır. Ancak, iyi yönetim kavramının daha somut bir hale gelmesi, bu ilkelerin idari ve hukuki bir denetim ölçütü olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Kamu denetçiliği kurumları ve Avrupa Ombudsmanının gerçekleştirdiği denetimler, doğru idari davranışların teşvik edilmesi ve iyi yönetim ilkelerinin gelişiminde önemli bir rol oynamıştır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda iyi yönetim hakkının güvence altına alınması, bu ilkeleri sınırlı bir temel hak kategorisi haline getirmiştir. Bu çalışmada, iyi yönetim ilkelerinin tarihsel gelişimi, temel ilkeleri, Avrupa Birliği Hukuku'ndaki iyi yönetim hakkı ile Türkiye'deki iyi yönetim ilkelerinin gelişimi ve uygulamaları ele alınmaktadır.

Kamu yönetimi yaklaşımlarının en yenilikçi örneği olan Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), "Kamu Yönetimi" kavramının "Devlet Yönetimi" olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda, devlet yönetiminde başarı için alanında uzman kişilerin katkısının önemine vurgu yapar ve yönetsel denetimi dördüncü bir güç olarak kabul eden "Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi"ni benimser. Yalın yönetim anlayışıyla MADYS, iyi yönetimi hedeflerken, bu yönetimin belirli bir dönemle sınırlı kalmaması gerektiğini, dolayısıyla "Sürdürülebilir İyi Yönetim" anlayışını ön plana çıkarmaktadır.

MADYS, devlet yönetimine dair tüm kavramları yeniden gözden geçirerek, tanımlarının günümüz koşullarında ve geleceğe yönelik bir perspektifle ele alınması gerektiğini savunur. Bu nedenle, "İyi Yönetim" kavramı MADYS içinde "Sürdürülebilir İyi Yönetim" olarak değiştirilmiştir. Sürdürülebilir İyi Yönetim konusuna geçmeden önce, mevcut iyi yönetim ilkelerinin incelenmesi gerekmektedir. Ardından, MADYS'nin sürdürülebilir iyi yönetim ilkeleri ele alınacak ve aralarındaki farklar gerekçeleriyle açıklanacaktır.

Ülkemizde iyi yönetim konusu Kamu Denetçiliği kapsamında ele alınmış olup, ilkeleri 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "İyi Yönetim İlkeleri" başlıklı 6. maddesinde yer almaktadır. İlgili madde aşağıdaki gibidir:

"MADDE 6 – (1) Kurum, inceleme ve araştırma yaparken idarenin, insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde;

- Kanunlara uygunluk,
- Ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük,
- Yetkinin kötüye kullanılmaması,
- Eşitlik,
- Tarafsızlık,
- Dürüstlük,
- Nezaket,

- Şeffaflık,
- Hesap verilebilirlik,
- Haklı beklentiye uygunluk,
- Kazanılmış hakların korunması,
- Dinlenilme hakkı,
- Savunma hakkı,
- Bilgi edinme hakkı,
- Makul sürede karar verme,
- Kararların gerekçeli olması,
- Karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi,
- Kararın geciktirilmeden bildirilmesi,
- Kişisel verilerin korunması

gibi iyi yönetim ilkelerine uygun işlem ve eylem ile tutum veya davranışta bulunup bulunmadığını gözetir ve iyi yönetim ilkelerine uyar.”

Avrupa Konseyi Yerel Yönetim Reformu Uzmanlık Merkezi'ne göre “İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi” Broşürü'nde yer alan ilkeler ise şöyledir:

1. Katılım, Temsilîyet, Seçimlerin Adil Yapılması
2. Duyarlılık
3. Etkililik ve Verimlilik
4. Açıklık ve Şeffaflık
5. Hukukun Üstünlüğü
6. Etik Davranış
7. Yetkinlik ve Kapasite
8. Yenilik ve Değişime Açık Olma
9. Sürdürülebilirlik ve Uzun Dönemli Yönelim
10. Sağlam Mali Yönetim
11. İnsan Hakları, Kültürel Çeşitlilik ve Sosyal Kaynaşma
12. Hesap Verebilirlik

Avrupa Hukuku'nda iyi yönetim ise Avrupa Komisyonu tarafından 13 Eylül 2000 tarihinde, Komisyon'un personelinin halkla olan ilişkilerini düzenleyen "Avrupa Komisyonu İyi Yönetim Yasası"nda ele alınmıştır. İlgili yasaya göre iyi yönetim ilkeleri aşağıdaki gibidir:

- Maddi Açıdan Uygulama
- Kanunilik
- Ayırım Yapmama Yükümlülüğü
- Orantılılık
- Yetki Aşımında Bulunmama Yükümlülüğü
- Tarafsızlık ve Bağımsızlık
- Nesnel (Objektif) Davranma Yükümlülüğü
- Hukuki Güven, Uyum ve Yol Gösterme
- Adil Davranma
- Nezaket
- Mektuplara Vatandaşın Dilinde Cevap Verme
- Alındı Belgesi ve Sorumlu Görevlinin Gösterilmesi
- Kurumun Yetkili Birimine İletme Yükümlülüğü
- Dinlenilme ve Görüş Bildirme Hakkı
- Karar Alınmasında Makul Süre
- Kararları Gerekçelendirme Yükümlülüğü
- Başvuru Yollarının Gösterilmesi
- Kararın Tebliği
- Verilerin Saklanması
- Bilgi İsteme
- Belgelere Erişme İstemi
- Kayıt Tutma
- Yasa Hakkında Kamuoyunun Bilgilendirilmesi
- Avrupa Ombudsmanı'na Şikâyet Hakkı
- Yeniden İnceleme

MADYS'de Sürdürülebilir İyi Yönetim

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), devlet yönetimi alanındaki kimlik arayışlarını sona erdiren bir yönetim anlayışıdır. Sürekli gelişim ilkesine dayanan bu sistem, yalnızca teorik değil, aynı zamanda pratikte de fayda sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Devlet yönetiminde minimum kaynakla maksimum verim elde etmeyi hedefleyen bir model olarak geliştirilmiştir. Bu model, yalın yönetim, sıfır hata ve bileşik güç gibi kendi içinde oluşturduğu teori, doktrin, araç ve yöntemlerden oluşmaktadır. Her bir yöntem, MADYS'nin kendi geliştirdiği kavram ve uygulamalardır. Günümüzde oyun kurallarının değil, bizzat oyunun değiştiği bir dönemdeyiz. Bu nedenle bazı konuların sıfırdan ele alınması gerekmektedir ve devlet yönetimi bu alanların başında gelmektedir. Bu perspektifle, MADYS'deki her araç, gelecekteki ihtiyaçları karşılamak üzere tasarlanmıştır. Ayrıca, dinamik bir yapıya sahip olan MADYS, değişen koşullara göre yeni araçlar, kavramlar ve modeller geliştirmeye devam edecektir. MADYS'de yönetimin temel dinamikleri sabit kalırken, diğer tüm unsurlar dinamik bir yapıdadır.

İyi yönetim konusunda MADYS, öncelikle iyi yönetim ilkelerinin uygulanmasını, ardından bu ilkelerin sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir. Tüm paydaşların somut bir şekilde hissedemediği bir yönetim tarzı kabul edilemez. Bu çerçevede, MADYS'ye göre "Sürdürülebilir İyi Yönetim" ilkeleri aşağıdaki gibidir:

1. Yönetim ilkelerine uygunluk
2. Denetlenebilirlik
3. Yetki ve sorumluluk tesis edilmesi
4. Verimlilik
5. Yalın Yönetim
6. Sürekli gelişim
7. Liyakat esasına dayalı organizasyon
8. Etik ve diğer değerlere saygı
9. Teknoloji
10. Akılcı yaklaşımlar
11. Güvenilirlik
12. Yeniliklere ve değişime açıklık
13. Glokal perspektif
14. Tarafsızlık ve bağımsızlık
15. Paydaş memnuniyetine odaklanma

Burada en önemli nokta, devlet yönetiminin Kıta Avrupası ve Anglo-Amerikan yaklaşımlarına alternatif bir model sunması nedeniyle yöntemlerinin de kendine özgü olmasıdır. MADYS, diğer iki yaklaşımın aksine devlet yönetiminde kimlik arayışı içinde değildir; onu, yönetim

biliminin bir alt dalı olarak değerlendirmektedir. Bu farklılık, iyi yönetim ilkelerine de yansımaktadır. Yukarıda verilen örnek uygulamalardaki iyi yönetim ilkelerinden farklı olmasının nedeni de budur.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminde Siyaset

Devlet yönetimine talip olmanın yolu, bir ideolojiye bağlı kalarak ya da bağımsız bir şekilde siyaset yapmaktan geçmektedir. Belirlenen görüş çerçevesinde hazırlanan program ve projelerle halkın karşısına çıkılarak, devlet yönetimi hedeflenir. Halkın takdirini kazanan siyasi irade, devlet yönetiminin başına geçme fırsatını elde eder.

Zamanla teknolojinin ilerlemesi ve sanayi devrimlerinin etkisiyle toplumların yaşam standartları yükselmiştir. Bu durum, yönetimin zorluğunu göz önünde bulundurulduğunda, günümüzde siyaset kurumuna daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Toplumların değişen beklentileri hızla evrildikçe, siyaset kurumunun bu değişimlere uyum sağlaması da giderek daha önemli hale gelmiştir.

2019 yılında Covid-19 virüsünün neden olduğu pandemi, dünyada yeni bir çağın başlangıcını simgelemektedir. Bu yeni dönemde, tüm kavramlar değişecek; oyunun kuralları değil, oyunun kendisi dönüşüme uğrayacaktır. Bu durum, siyaset tanımının da değişimden etkileneyeceği anlamına gelmektedir. 2025 yılına kadar sürecektir olan bu geçiş döneminde, siyaset tanımı, siyaset kurumu ve siyaset yapma biçimleri köklü bir değişim sürecine girecektir. 2019'dan bu yana, dünya genelinde siyaset kurumlarındaki çöküşlerin temel nedeni de budur: Yeni dönemde tanımlanmış bir siyaset kurumunun oluşumuna hazırlık. Çünkü bir şeyin çökmesi, yerine yenisinin inşa edilmesi için gereklidir. Şu anda siyaset kurumu, yeni bir siyaset tanımına dönüşüm sürecinde kendini feshetme aşamasındadır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS) çerçevesinde, siyaset kurumunun sınırları devlet yönetimi tarafından belirlenmektedir. Yasama, yürütme, yargı ve denetim organlarının tanımları, sınırları, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları, devlet yönetimi sisteminde denetimli kuvvetler ayrılığı ilkesine göre belirlenmiştir. Siyaset kurumu da bu tanıma dayanarak, belirlenen sınırlar içinde varlığını sürdürmelidir.

MADYS'e göre, devlet yönetimi, devlet aklı, siyaset, bürokrasi ve teknokrasi unsurlarından oluşmaktadır. Siyaset kurumu, elde ettiği iktidar ile devlet yönetiminin sorumluluğunu üstlenirken, devletin temel politikalarını oluşturmak yerine bunları uygulamakla yükümlüdür. Zira, bu politikalar devlet aklı tarafından belirlenmektedir. Hükümet ise bu politikaların etkin bir şekilde uygulanmasından sorumludur. Denetim erki, hem politikaların hem de bu politikaların uygulanmasının denetiminden sorumlu olacak; böylece eksiklikler ve hatalar tespit edilip giderilerek başarıya ulaşılması sağlanacaktır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi'nde en kritik mesele, devlet yönetimi unsurlarının sınırlarını aşmaması ve herhangi bir grubun vesayet kurmasıdır. Diğer tarafların siyasete müdahale etmemesi ve siyasetin de diğer gruplara vesayet oluşturmaması büyük önem taşımaktadır. Bu dengeyi sağlayacak olan denetim erkinin sağlıklı ve bağımsız bir şekilde çalışması son derece önemlidir.

Sonuç olarak, yeni çağda siyaset kurumu belirli bir alana sahip olacak ve bu alanda daha güçlü ancak denetlenebilir bir devlet yönetimi ortaya çıkacaktır. MADYS'de siyaset kurumu, daha

küçük ama daha etkili bir konumda yer almaktadır. Devlet yönetiminin tamamının siyaset kurumuna ait olduğu düşüncesi, geçmişte kalması gereken bir yaklaşımdır. Devlet, siyasete emanet edilemeyecek kadar büyük bir yapıdır. Hiçbir ülkede devletin tümünü kapsayan bir siyasi organizasyon oluşturulamaz. İktidar sahibi olan her siyasi görüş, yalnızca kendisine oy veren seçmenlerin temsilcisi olarak toplumun bir kesimini temsil etmektedir. Toplumun diğer kesimlerinin kabul etmediği bir organizasyonun devlet yönetimini tamamen ele alması, sağlıklı bir durum değildir. Bu nedenle, siyaset kurumunun daha dar bir alana sahip olup daha etkin bir konuma gelmesi, MADYS'nin siyaset kurumuna yönelik bakış açısını yansıtmaktadır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sisteminin İdeal Devlet Anlayışı

İdeal devlet kavramı, yüzyıllardır süregelen bir tartışma konusudur. Farklı dönemlerdeki düşünürler, ideal devleti kendi perspektiflerine göre tanımlamışlardır. Bu tanımlardan uzun süre faydalanılmış ve çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak pandemi ile birlikte başlayan yeni çağda, her şeyin tanımının değişmesi gibi, devlet yönetiminde de köklü değişiklikler yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu bağlamda, ideal devlet kavramı yeniden gözden geçirilmesi gereken bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Devlet yönetimi, uzun yıllardır kamu yönetimi çerçevesinde incelenmektedir. Kamu yönetimi alanında Kıta Avrupası ve Anglo-Amerikan yaklaşımları bulunmaktadır. Her iki yaklaşımda da devlet yönetiminin kimlik arayışı söz konusudur. Devlet yönetimindeki boşlukları doldurmak amacıyla geliştirilen Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), tüm soru işaretlerine yanıt veren bir yaklaşım sunarak, devlet yönetimine dair en güncel perspektifi sağlamaktadır. Geleceğe yönelik bir bakış açısıyla bugünü anlamaya çalışan MADYS, yalnızca mevcut durumu değil, aynı zamanda geleceği de inşa edecek bir devlet yönetim sistemi olarak dikkat çekmektedir.

MADYS, bugüne kadar tanımlanmış tüm devlet yönetimi ilkeleri, teorileri ve diğer model tanımlamalarında kendi bakış açısını yansıtan tanımlar geliştirmiştir. Bu sayede, devlet yönetimi sisteminin kapsamlı bir model haline gelmesini hedeflemektedir. MADYS, modern çağda oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiğini savunmaktadır. Bu nedenle, mevcut tüm tanımların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine inanmaktadır.

İdeal devlet kavramı, yeni çağda daha fazla tartışma konusu haline gelecektir. Zira dünya genelinde yeni bir düzenin şekillendiği gözlemlenmektedir. Bu yeni düzen içinde yer alan devletlerin hem uluslararası konjonktürde hem de kendi iç dinamiklerinde bir konum belirlemeleri gerekecektir. Bu durum, ideal devlet anlayışının yeniden sorgulanmasına yol açacaktır.

MADYS çerçevesinde ideal devlet kavramı, yasama, yürütme, yargı ve denetim erklerinden oluşan "Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi"ne dayanmaktadır. MADYS, parlamenter ve başkanlık sistemlerinden farklı olarak, kendine özgü kuralları ve ilkeleri barındıran en gelişmiş devlet yönetim sistemidir. Sistemin temel ilkeleri sabit kalmakla birlikte, diğer tüm bileşenlerin geliştirilebilir olması nedeniyle dinamik bir yapıya sahiptir.

MADYS, ideal devlet anlayışını paydaş memnuniyetini ön planda tutarak "Sürdürülebilir İyi Yönetim İlkeleri" çerçevesinde şekillendirmektedir. İdeal devlet, MADYS için, prosedürlerin minimumda tutulduğu ve hizmet alan paydaşların memnuniyetinin sağlandığı bir hizmet anlayışını gerektirir. Ayrıca, devletin üst düzey yöneticilerinin tarih ve coğrafya bilgisine sahip olmaları, geçmişi, bugünü ve geleceği öngörmeleri açısından son derece önemlidir. Devletin tüm kademelerinde atamaların yalnızca liyakat esasına değil, aynı zamanda insani değerlere dayalı bir liyakat anlayışına göre yapılması gerekmektedir. Devlet yönetimi, siyaset, bürokrasi ve teknokrasiden oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir.

MADYS, ideal devlet tanımının yapıldığı bir son değil, bu idealin geliştirilmesi için bir başlangıçtır. Bu bağlamda, yeni çağda farklı görüşlerin ve modellerin MADYS içinde ifade edilebileceği bir platform sunulmaktadır.

Sonuç olarak, pandemi ile birlikte başlayan yeni çağda devlet yönetimi daha da kritik bir hale gelecektir. Bu süreçte, devlet yönetiminin önemi daha fazla anlaşılacak ve bu alanda daha fazla çalışma yapılacaktır. Yeni dünya düzeninin getirdiği değişimle birlikte, devletlerin yeni konumlandırmalara ihtiyaç duyacağı aşikardır. Bu durum, devlet yönetim sistemlerinin geçmişe göre çok daha güçlü bir yapıya kavuşmasını zorunlu kılacaktır. MADYS, hem ideal devletin sınırlarını belirlemede hem de devlet yönetim sistemleri konusunda öncü bir rol üstlenecektir.

Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrini:

Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesi

İnsanların toplu yaşamaya başlamasıyla birlikte, düzenin sağlanması amacıyla belirli kuralların oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Zamanla toplulukların büyümesi ve devletlerin ortaya çıkmasıyla, toplumların yönetimi için daha kapsamlı kurallar geliştirilmiş ve ideal devlet arayışı başlamıştır. Bu süreçte, devlet yönetimi kavramı, yönetim biliminin bir alt dalı olarak şekillenmiştir. Devlet olmanın gereklilikleri zamanla değişmiş ve günümüzde de devam eden ideal devlet arayışı sürmektedir. Bu arayışa katkıda bulunan düşünürler, İlk Çağ'a kadar uzanmaktadır. Tarih boyunca birçok düşünür, farklı ideal devlet modelleri önermiştir. Modern anlamda benimsenen ideal devlet yönetiminde kuvvetler ayrılığı anlayışının ön planda olduğu söylenebilir.

Kuvvetler ayrılığı, yasama, yürütme ve yargı organlarının birbirinden bağımsız olarak işlev gördüğü bir yönetim modelidir. Bu model, devletin farklı güç ve sorumluluk alanlarına ayrılmasıyla, her bir organın diğerleriyle çatışma yaşamadan faaliyet göstermesini sağlar. Kuvvetler ayrılığı ilk olarak antik Yunan ve Roma dönemlerinde ortaya çıkmıştır ve genel olarak yasama, yürütme ve yargı olmak üzere üç ana kola ayrılmaktadır.

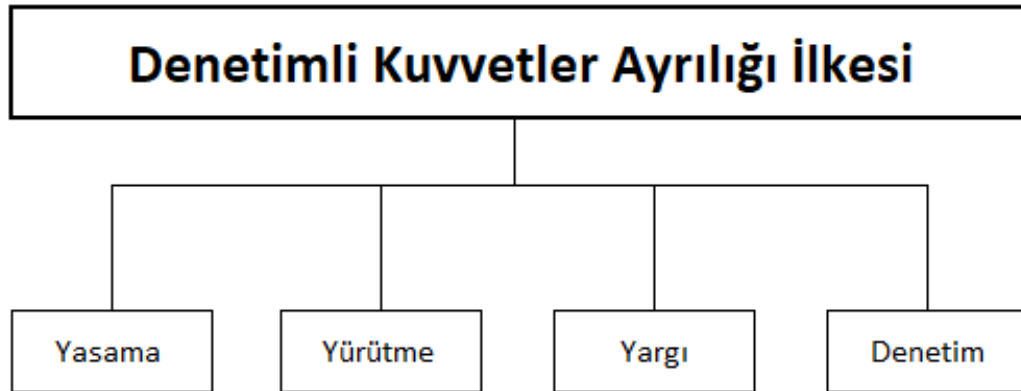
Kuvvetler ayrılığı sistemi, yasama, yürütme ve yargı olarak tanımlanan güçlerin, farklı yollarla göreve gelen ve aralarında denge ve denetim mekanizmaları bulunan çeşitli organlara dağıtılması şeklinde tanımlanır. Devletin yasama ve yargı dışındaki tüm faaliyetleri yürütme işlevi olarak kabul edilir. Yasama, genel, sürekli, nesnel ve kişisel olmayan kurallar koyma yetkisine sahiptir. Yargı ise, yasama ve yürütme organlarından bağımsız mahkemeler aracılığıyla görevlerini yerine getirir. Yargıçların bağımsızlığı, yasama ve yürütme organlarından bağımsız olarak, Anayasa ve hukuka uygun bir şekilde vicdani kanaatlerine dayanarak karar vermelerini sağlamayı amaçlar.

Yıllar içinde gerçekleşen sanayi devrimleri, üretim tekniklerindeki değişimlerin yanı sıra yönetim ve devlet yönetimi alanını da etkilemiştir. İnsan odaklı devlet yönetimi, dünya genelindeki gelişmelere paralel olarak, insanların alışkanlık ve ihtiyaçlarındaki değişimlere yanıt vermek zorunda kalan bir alan haline gelmiştir. 2019 yılında Covid-19 virüsünün neden olduğu pandemi, Yakın Çağ'ın sona ermesine ve yeni bir çağın başlamasına yol açmıştır. Bu yeni döneme geçiş süreci, insanların alışkanlık, ihtiyaç ve beklentilerinde önemli değişiklikler getirmiştir. Bu değişim, sadece oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiği yeni bir dünya düzenine evrilmiştir. Bu nedenle, yeni çağın dünya düzenine uyum sağlamak amacıyla devlet yönetim modellerinde de değişiklikler kaçınılmaz olacaktır. En kritik nokta, geçiş süreci tamamlandığında yeni çağa hazırlıklı olan ülkelerin süper güç haline geleceğidir. Bu bağlamda, eski çağın devlet yönetimi modellerinin hızla geçerliliğini yitireceği göz önünde bulundurularak, yeni yaklaşımlar geliştirmek ve devlet yönetimlerini bu doğrultuda hazırlamak zorunlu hale gelmiştir.

Kuvvetler ayrılığı ilkesi, süper güçlü bir ülke olma hedefi doğrultusunda, değişimlere yanıt verecek şekilde yenilenmeli ve yeni dünya koşullarına uygun olarak yeniden yapılandırılmalıdır. Yönetimde en kritik unsur verimliliklerdir. Bir organizasyonun büyüklüğü ne

olursa olsun, verimli hale gelmesi, daha az kaynakla daha fazla çıktı elde edilmesi anlamına gelir. Devlet yönetiminde ise bu, daha düşük maliyetle daha fazla fayda sağlamak demektir. Verimlilik, yönetsel denetimle sağlanabilir. Günümüzde devlet yönetiminde denetim yalnızca yöntem açısından gerçekleştirilmektedir. Tüm erklerin üzerinde ve onlardan bağımsız bir yönetsel denetim mekanizması mevcut değildir. Devlet yönetiminin verimliliği, yönetsel hedeflerin gerçekliği, merkez ile taşra arasındaki yönetsel bağın sorgulanması, belirlenen makro ve mikro hedeflerin incelenmesi, tüm erklerin ve bunlara bağlı merkez ve taşra kurumlarının verimliliğinin değerlendirilmesi gibi unsurları içeren bir denetim mekanizması bulunmamaktadır. Bu durum, devletin belirlediği hedeflerin uluslararası gerçekliği, taşradaki en alt birimde bile hedeflerin benimsenip benimsenmediği ve belirli aralıklarla hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının kontrolü gibi yönetsel denetim mekanizmalarının eksik olduğunu göstermektedir. Gerekirse revizyonlar, ek önlemler ve ilgili kanun, yönetmelik ve diğer yönergelerde değişiklikler yapılması gibi süreçler için de bir denetim mekanizması bulunmamaktadır.

Kamu yönetimi alanındaki en yeni yaklaşım olan Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi, birçok açıdan Kıta Avrupası ve Anglo-Amerikan modellerinden farklılık göstermekte ve çağımızın ihtiyaçlarına uygun bir şekilde ele alınan en yeni devlet yönetimi yaklaşımıdır. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi, Kuvvetler Ayrılığı İlkesini benimsemesine rağmen, günümüz dünyasında bu ilkenin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Yasama, yürütme ve yargı organlarının birbirinden bağımsız olmasının yanı sıra, birbirlerini kontrol etmelerinin mevcut devlet yönetimi aşamasında yeterli olmadığını savunmakta ve Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrini çerçevesinde, bu üç erkin yanı sıra bir denetim erkinin de eklenmesi gerektiğini öne sürerek Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesini savunmaktadır.



Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrinine göre, gerekli olan erkler yukarıda belirtilmiştir. Bu bağlamda, modern kuvvetler ayrılığı ilkesine ek olarak, denetim mekanizması bağımsız bir dördüncü erk olarak ortaya çıkmıştır. Devlet yönetimi, siyaset ve bürokrasi unsurlarının bir araya geldiği karmaşık bir yönetim biçimidir. Zaman zaman bu unsurlar arasında güç mücadelesi ve yönetimde kontrolü ele geçirme çabaları ortaya çıkmaktadır. Taraflar arasındaki açık ve gizli çatışmalar, darbeler, kalkışmalar, muhtıralar ve tehditler, devlet yönetim gücünü ele geçirme arzusunun birer yansımasıdır ve tarihte bu tür olayların birçok örneği bulunmaktadır. Gücü ele geçirme çabaları, devlet yönetiminde geri dönüşü olmayan yaralar açmakta ve ülkenin kalkınmasını durdurarak gerilemesine neden olmaktadır. Bu

durum, devletin hedeflerini, yatırımlarını, kalkınma ve gelişim çabalarını olumsuz etkilemektedir. Eğer devlet yönetiminde sürekli ve sistematik bir denetim mekanizması mevcut olursa, vesayet mücadeleleri ve çatışmalar da yaşanmaz. Ayrıca, devlet yönetiminin etkinliği düzenli olarak izlenirse, kalkınma sürecinde önemli avantajlar sağlanabilir.

Denetim erkinin diğer güçlerden bağımsız olması son derece önemlidir. Özellikle siyaset ve bürokrasi alanlarında tam bir bağımsızlık sağlanması gerekmektedir. Denetimler, milletin en yüksek temsilcisi olan Cumhurbaşkanı adına gerçekleştirilmelidir. Bu mekanizma ve bu mekanizmada görevli devlet yetkilileri, yasalarla güvence altına alınmalıdır. Denetim süreci, katı bir disiplin anlayışıyla yürütülmeli ve tavizsiz bir şekilde uygulanmalıdır. Eğer denetim erki, gerektiği gibi sağlıklı bir biçimde işlev görürse, diğer erkler de sorunsuz ve verimli bir şekilde çalışır. Ancak, devlet yönetimi unsurları denetim erki üzerinde vesayet kurmaya çalışır ve bu amaca ulaşırsa, o zaman ülkedeki tüm devlet kurumları ve yönetim sistemi çöker. Merkez Anadolu Kuvvetler Ayrılığı Doktrini çerçevesinde, yönetsel denetim bu denli kritik bir öneme sahiptir. Denetim erki, diğer erklerin verimli, sağlıklı ve uyum içinde çalışmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda devlet erklerini yönetsel olarak koruma ve destekleme görevini de üstlenmektedir. Ayrıca, hantal ve yavaş işleyen devlet yönetim süreçleri, denetim erkinin anlık takibi, esnekliği ve hızlı hareket etme yeteneği sayesinde bu kronik sorunların ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, günümüz dünyasındaki gelişmeler ve değişimler, denetim kavramının devlet yönetimi literatürüne dahil edilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Devlet yönetiminde icranın öneminin yanı sıra, denetimin de giderek daha fazla önem kazandığı bir döneme girmiş bulunmaktayız. Denetim, diğer erklerin sağlıklı bir şekilde işlemesini sağlayacak bir mekanizma olacaktır. Ancak, denetim erkinin tüm taraflardan bağımsız olması, denetimlerin millet adına Cumhurbaşkanı temsilen gerçekleştirilmesi ve yasal olarak tam bir koruma altında bulunması büyük bir önem taşımaktadır.

Merkez Anadolu Yaklaşımıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi

Cumhuriyet tarihinin yönetim alanındaki en önemli dönüm noktalarından biri olan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, 2018 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye için farklı bir yaklaşım sunan bu sistem, uzun yıllar süren parlamenter sistemin ardından tam olarak benimsenememiştir ve hâlâ bazı kesimlerce sorgulanmaya devam etmektedir. Sistemin kapsamlı bir revizyonunun henüz yapılmadığı gözlemlenmektedir. Ancak, ortalama beş yılın ardından sistemin eksiklikleri, sorunları ve yanlışlarının detaylı bir şekilde ele alınması gerektiği açıktır. Bu noktada, revizyonun geç kalındığını söylemek mümkündür. Sistemin eksikliklerini sıralamak bu yazının amacı değildir; bu nedenle genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Devlet yönetimi konusunda Kıta Avrupası ve Anglo-Amerikan perspektifine Merkez Anadolu yaklaşımı eklenmiştir. Bu bağlamda, Anadolu merkezli bir devlet yönetim modeli geliştirilmiştir; yani Türk tipi ulusal bir yönetim sistemi söz konusudur. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin mükemmel hale gelmesinin yegâne yolunun Merkez Anadolu yaklaşımı olduğu vurgulanmalıdır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, bir devlet yönetim sistemi olmasına rağmen, hukukçular tarafından tasarlanmıştır. Bu durum, Kıta Avrupası yaklaşımının baskın olduğunu göstermektedir. Sistemin en büyük hatalarından biri de budur; çünkü bir yönetim sistemi, yönetim uzmanları tarafından oluşturulmalıdır. Sistemdeki tüm hataların, yanlışların ve eksikliklerin temel nedeni de buradan kaynaklanmaktadır.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi, insan odaklı hizmet üretimini sağlayan, iç disiplin, denetim ve vizyon unsurlarının sürekli gelişimini destekleyen, aynı zamanda dünya ile uyumlu bir yönetim sistemidir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin benimsediği Kıta Avrupası yaklaşımında yönetim kavramının kimlik arayışı devam etmekte; yönetimin bir bilim, disiplin veya model olup olmadığı net bir şekilde belirlenmemiştir. Bu durum, yaklaşımın ne kadar eksik olduğunu ve günümüz gerçeklerinden ne denli uzak olduğunu açıkça göstermektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi için Merkez Anadolu yaklaşımının benimsenmesi acil bir ihtiyaçtır. Bu bağlamda, mükemmellik ve sıfır hata anlayışıyla kapsamlı bir revizyon bir an önce gerçekleştirilmelidir. Sistem, kendi reformunu yaparak sadece bir revizyon değil, aynı zamanda yeni bir sistem inşa etme etkisi yaratmalıdır. Böylece, devletin ve ülkenin yönetiminde yaşanan tikanıklıklar kalıcı olarak ortadan kaldırılacaktır. Tüm bu değişikliklerin etkileri, çok kısa bir süre içinde hissedilecektir; sistemi uygulayanlar, sistemden etkilenenler ve diğer tüm paydaşlar somut sonuçları hızla göreceklerdir.

Sonuç olarak, Cumhuriyet tarihindeki önemli reformlardan biri olan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Kıta Avrupası yaklaşımını terk ederek özüne dönmeli ve Merkez Anadolu yaklaşımını benimsemelidir. Bu, hem sistemin sağlığı ve sürdürülebilirliği hem de süper güçlü ülkelerden biri olma yolunda önemli bir adım olacaktır. Yeni çağda devletlerin en büyük gücü yönetim olacaktır. Türkiye, zaman kaybetmeden yönetim gücüne bu şekilde yatırım

yapmalıdır. Türk tipi ulusal yönetim sistemi ile bu hedefe ulaşmak, Türkiye yüzyılında anlamlı bir gelişme sağlayacaktır.

Merkez Anadolu Yaklaşımıyla Güçlendirilmiş Yürütme

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), çağın ihtiyaçlarına uygun olarak insanı, değişimi ve gelişimi merkezine alan bir yönetim modelidir. Bu sistem, insanın doğayla uyumlu bir varlık olarak sürekli değiştiğini ve bu değişimin hem bireyi hem de dünyayı geliştirdiğini temel ilke olarak kabul eder. Bu nedenle, MADYS, statik ilkelerin ötesinde tamamen dinamik bir yapıya sahiptir; tıpkı dünya ve insan gibi değişimi esas alır.

Bu sistemde yürütme, kritik bir rol üstlenmektedir. Yürütme, devletin icra organı olarak, gücünü devletin genel gücüyle orantılı bir şekilde kullanır. Yeni çağda merkezileşen ulus devlet anlayışının giderek yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Yürütme erkinin, bu yeni çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde işlev görebilmesi için güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sadece bakanlıklardan oluşan bir yürütme yapısının, devleti etkili bir şekilde yönetmekte yetersiz kalacağı ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayamayacağı açıktır. Burada en önemli nokta, yalın yönetim 4.0 prensiplerine uygun olarak optimum düzeye ulaşmaktır. Minimalist bir yaklaşım benimseyerek, az sayıda kurumu en yüksek faydayı sağlayacak şekilde yapılandırmak gerekmektedir. Kurum ve birim sayısının aşırı artışı olan bir yürütme yapısının da etkili olmayacağı açıktır. Bu nedenle, en az kaynakla en yüksek katma değeri yaratacak bir model geliştirilmelidir. Aksi takdirde, yalnızca kurum ve birim mezarlığı oluşturulmuş olur. Sonuç olarak, sistem tıkanır ve işlevselliğini yitirir. Sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesi için yalın yönetim 4.0 ilkelerine uyulması zorunludur. Geleneksel yöntemlerle kurum ve birimler oluşturulursa, yalnızca yalın yönetim 4.0'a aykırı davranılmakla kalmaz; aynı zamanda başarısızlık da peşinen kabul edilmiş olur.

Merkez Anadolu yaklaşımında yürütmeye dair en önemli husus, vesayetin oluşumunu engellemektir. Herhangi bir grup, birim veya kurumda ortaya çıkacak vesayet, devlet yönetimini olumsuz etkileyerek adalet, liyakat, şeffaflık ve fırsat eşitliği ilkelerini zedeleyecektir. Bu nedenle, Merkez Anadolu yaklaşımında güçlendirilmiş yürütmenin temel unsurlarından biri yönetsel denetimdir ve bu ilke değişmez, statik bir yapıdadır. Yönetsel denetim, devlet içindeki vesayet oluşumlarını önleyici bir işlev üstlenir ve devlet yönetiminin güvence mekanizmasıdır. Vesayet, bir devlet yönetimini içten içe çürüten sinsi bir virüstür ve vesayetin hâkim olduğu bir yönetimde gelişim, başarı ve ilerlemeden bahsedilemez.

Merkez Anadolu yaklaşımına göre, yürütme güçlendirilirken toplumun her kesimine hitap eden bir yöntem benimsenmelidir. Oluşturulacak birimler, yalnızca devleti yöneten organlarla sınırlı kalmamalı, özel sektör ve sivil toplum alanlarıyla da güçlü bir iletişim ve ilişki kuracak şekilde tasarlanmalıdır. Ana yönetim gibi, devletin ve toplumun tüm paydaşlarıyla yakın bir ilişki içinde olmalıdır.

Güçlendirilmiş yürütme, ön planda ve arka planda çalışan iki ayrı grup oluşturmalıdır. Ön planda yer alan devlet yetkilileri, toplum ve devletin tüm paydaşlarıyla iletişimi sağlayan kişilerdir. Arka planda ise, görünmeyen ama esas çalışmaları yürüten ve sistemin sağlıklı

işlemlerinden sorumlu olan devlet yetkilileri olmalıdır. Ön planda olanlar siyasilerden, arka planda olanlar ise bürokrat ve teknokratlardan oluşmalıdır.

Yeni çağın en çok etkilediği alanlardan biri devlet yönetimidir. Bu dönemde, oyunun kurallarının değil, oyunun kendisinin değiştiğini anlamak ve tüm çalışmaları yeni çağın dinamiklerine göre yürütmek gerekmektedir. Aksi takdirde, süper güçlü ülkelerden biri olma hayali gerçekleşmeyecektir.

Merkeziyetçilik 5.0

Devlet yönetiminde iki temel yaklaşım bulunmaktadır: merkeziyetçi ve adem-i merkeziyetçi. Merkeziyetçi yaklaşım, Kıta Avrupası'na özgü iken, adem-i merkeziyetçi yaklaşım Anglo-Amerikan modeline dayanmaktadır. Bu iki yaklaşım, devletin yönetiminde güç dengesinin merkezde toplanması mı yoksa dağıtılması mı gerektiği konusunda farklı idealler ve gerekçeler sunmaktadır.

Dünya, COVID-19 virüsü nedeniyle ilan edilen pandemi ile birlikte yeni bir çağa adım atmış ve bu durum devlet yönetimleri için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Pandemi sürecinde devletlerin acil durumlarda topluma ne ölçüde hizmet edebildiği gözler önüne serilmiştir. Bu karmaşa, devlet yönetimlerinin sorgulanmasına yol açmış ve sonuç olarak, devlet yönetiminde geri dönüşü olmayan yeni bir dönem başlamıştır. Yeni Dünya 5.0'ın devlet yönetimindeki güç dinamikleri, Merkeziyetçilik 5.0 ile ifade edilmektedir.

2024 yılında, "Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi" adı altında, Kıta Avrupası ve Anglo-Amerikan yaklaşımlarına alternatif olarak üçüncü bir devlet yönetimi modeli ortaya çıktı. Bu yeni yaklaşım, merkeziyetçilik ve adem-i merkeziyetçiliği yeniden tanımlayarak devlet yönetimindeki güç dengesini yeniden şekillendirdi. Böylece, uzun yıllar boyunca iki farklı görüş arasında sıkışan devlet yönetimi, bu üçüncü modelle yeni bir yön kazanmaya başladı. Merkeziyetçilik 5.0, Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi'nin güç dengesini benimseyerek, modern çağda devletlerin başarılı olabilmesi için bu sistemi kabul etmeleri gerektiğini savunmaktadır.

Yerel düzeyde etkin, merkezi düzeyde yetkin bir yönetim anlayışını benimseyen Merkeziyetçilik 5.0, hem adem-i merkeziyetçiliğin hem de merkeziyetçiliğin gereksinimlerine uygun dinamik bir güç dengesi oluşturan karma bir yönetim modelidir. Yeni çağda devlet yönetiminin güç dengesinin nasıl olması gerektiği sorgulanmadan önce, çağın dinamiklerinin belirlenmesi önemlidir. Çünkü devlet yönetimleri, modern çağın gerekliliklerine yanıt vermek zorundadır. Aksi takdirde, toplumları mutlu edemez, ülkeleri kalkındıramaz ve toplumların refah seviyeleri düşer. Sonuç olarak, yeni çağın süper güçlerinden biri olma hedefini gerçekleştiremezler. Bu nedenle, odaklanılması gereken temel nokta, yeni çağın gereksinimleri olacaktır. Devlet yönetimi de bu gerekliliklere uygun bir şekilde yapılandırılmalıdır.

İster Kıta Avrupası ister Anglo-Amerikan sistemi olsun, yerel ve merkezi yönetim arasındaki ilişkinin yeterince sağlıklı olmadığı görülüyor. Bu durumu, Avrupa ve Amerika'da yaşanan devlet yönetimi krizlerinden anlayabiliriz. Artık dünyada öyle bir dönem başladı ki, geçmişteki yöntemlerin başarılı olma şansı kalmadı. Yeniliklerin ve yeni yaklaşımların zamanı geldi. Çünkü dünya değişti; insanların yaşam tarzı, ihtiyaçları, beklentileri ve hayata bakış açıları değişti. Bu nedenle, insanları yöneten düşüncelerin de evrilmesi kaçınılmaz hale geldi. Değişime direnç gösteren yönetimlerin yaşadığı krizlerin daha da derinleşeceği açıktır. Bu bağlamda, üçüncü bir yaklaşımın ortaya çıkması zorunlu hale gelmiştir. Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi, üçüncü bir devlet yönetimi yaklaşımı olarak, yeni çağda devlet yönetimi konusunda bir rehberlik sunmayı amaçlamaktadır.

Merkeziyetçilik 5.0'a göre, yerel düzeyde güçlü iletişim ve koordinasyona sahip ulusal devletlerin başarılı olacağı öngörülmektedir. Yetkilerin etkin bir şekilde dağıtıldığı, bazı ilkelerin sabit olduğu ancak genel olarak dinamik ilkelere dayanan bir yönetim sisteminin, dünya genelindeki gelişmelere uyum sağlaması gerektiği savunulmaktadır. Ancak, nihai kararların her zaman merkezde alınması gerektiği de açıktır. Merkezin de kendi içinde güçlendirilmesi önemlidir. Burada güçlendirme, yerel düzeydeki güçlerle bağlantılı, kendi içinde yönetsel denetim mekanizmaları kurmuş ve liyakatli kadrolar tarafından yürütülen bir yönetim anlayışını ifade etmektedir. Eğer güçlendirme sağlanmazsa, yerel düzeyde de güçlü bir yapı oluşturulamaz ve yönetim sisteminin güç dengesi sağlanamaz.

Devlet yönetiminde Merkeziyetçilik 5.0, ne tamamen merkezi ne de tamamen adem-i merkezi bir yönetim anlayışını savunur. Bunun yerine, her iki yaklaşımın arasında yer alan ve yeni bir perspektif sunan Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi'nin vizyonunu benimser. Bu sayede, belirli statik ilkelerin ötesinde dinamik prensiplerle şekillenen bir yönetim sistemi, dünya genelindeki gelişmelere ve değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilecek şekilde ortaya çıkacaktır.

Milli Bilinç Politikası

Yeni çağın getirdiği değişiklikler, sadece oyunun kurallarını değil, oyunun kendisini de köklü bir şekilde dönüştürdü. Tüm dünya bu yeni duruma alışmaya çalışırken, herkes eşit bir seviyede ve durumda. Bu durum, yeni çağın sunduğu bir fırsat olarak öne çıkıyor. Geleceğin süper gücünü inşa etmek için henüz geç kalmış değiliz, ancak zamanın da hızla geçtiğini unutmamalıyız. Yeni düzen için harekete geçmek için en uygun zaman şimdi.

Türkleri devlet yönetiminde güçlü kılan, binlerce yıllık tecrübe ve birikimdir. Yüzyıllar boyunca mirasına sahip çıkan Türkler, Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyet'e geçiş sürecinde bu mirası yeterince koruyamadı. Birinci Dünya Savaşı'nda en büyük yenilgiyi yaşayan Türklerin tarihi silinmeye çalışıldı. Cumhuriyet, Anka Kuşu gibi küllerinden yeniden doğdu, ancak bu doğuş tam anlamıyla gerçekleşmedi.

Bir topluluğu millet haline getiren unsurlar, ortak tarih, kültür ve değerlerdir. Birinci Dünya Savaşı sırasında Türklerin bu unsurları büyük ölçüde kaybıldı. Bu nedenle, millet olma bilinci yerine topluluk olarak yaşamaya devam ettiler. Zamanla, az da olsa millet olma refleksi gösterilen dönemler yaşandı. Ancak zaman ilerledikçe "millet" bağı zayıfladı. Milli bilinçle hareket edilmesi gereken dönemlerde kutuplaşmalar ortaya çıktı. Bu kutuplaşmalar, toplumu daha da derinlemesine böldü ve keskin, marjinal görüşlerin hâkim olduğu iki kutuplu bir toplum yapısı oluştu. Hangi konu olursa olsun, toplum iki kutuplu bir hale geldi.

Her şey, tarihe sahip çıkmakla başlar...

İki kutuplu toplumun en büyük sorunu milli bilinç eksikliğidir. Eğer toplumda güçlü bir milli bilinç oluşursa, kutuplaşma ortadan kalkar. Kutuplaştırma, bazı siyasi grupların çıkarına olsa da bu durumun sona erdirilmesi gerekmektedir. Milli bilincin hâkim olduğu bir toplum inşa edilmelidir. Eğer süper güçlü bir ülke olma hedefindeyse, bu adım atılmalıdır. Herhangi bir konuda iki uç görüşün hâkim olduğu bir kutuplu toplumda başarı sağlanamaz. Bu, devlet politikası haline getirilmelidir. Devletin başarısı, toplumda milli bilincin artışına bağlıdır. Devlet ne yaparsa yapsın, milli bilinç yükselmediği sürece etkili olamayacaktır.

Devlet, milli bilinç oluşturma yolunda bir politika geliştirmeli ve tarihi doğru bir şekilde topluma aktarmalıdır. Gelecekteki başarı için geçmişin onarılması gerektiği bilincine varılmalıdır. Her konuda toplumsal mutabakat sağlanamayabilir, ancak belirli temel konularda bu mutabakatın oluşturulması ve milli bilincin pekiştirilmesi önemlidir; gelecekteki başarı ancak bu şekilde elde edilebilir. Devletin acilen yapması gereken, kapsamlı bir milli bilinç politikası geliştirmektir. Bu süreçte toplumu da dahil etmeli ve aktif katılımını sağlamalıdır. Aksi takdirde, başarı elde edilemeyecektir.

Örgütsel Davranışta Rol Uyumsuzluğu

İş hayatında, yapılan işin çalışana uygunluğu, hem bireyin mutluluğu hem de iş verimliliği açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, yetkin bireylerin uygun pozisyonlara yerleştirilmesi, yöneticilerin ve iş etiğine sahip kişilerin temel sorumlulukları arasında yer alır. Ancak, üst düzey yöneticilerin çalışan seçimleri ve atama kararları her zaman doğru olmayabilir. Bu durum, örgütsel düzeyde ve bireylerin kariyer yönetiminde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir; genellikle rol belirsizliği veya rol çatışması şeklinde kendini gösterir.

İş dünyasındaki evrim ve yeni bir dönemin başlangıcıyla birlikte, çalışma hayatına dair tanımlarda değişiklikler yaşanmakta ve yeni kavramlar literatüre girmektedir. Özellikle, çalışma hayatının özel sektör, sivil toplum ve devlet yönetimi gibi ayrı alanlar yerine bir bütün olarak ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Yönetim, bu üç alanı kapsayan tek bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir.

Yeni dönemin getirdiği yeniliklerden biri, örgütsel davranış kalıbı olarak tanımlanan rol uyumsuzluğudur. Rol uyumsuzluğu, bireyin bilgi ve deneyim seviyesinin ötesinde bir görev üstlenmesi durumunu ifade eder. Örgütsel bağlamda, bir kişiye, sahip olduğu bilgi, deneyim ve yetkinliklerin ötesinde bir görev verilmesi söz konusudur. Bu durum, genellikle büyük özel sektör şirketlerinde, sivil toplum kuruluşlarında ve en sık da devlet yönetiminde gözlemlenmektedir. Devlet yönetimlerinde liyakat eksikliği dönemlerinde sıkça karşılaşılan bir durumdur ve normal zamanlarda da örgütsel hayatta sıkça yaşanabilir. İdeal olan, kişinin yetkinlikleri ile işin tanımının tam olarak örtüşmesidir; aksi takdirde başarısızlık kaçınılmaz hale gelir.

Yöneticilerin, ast seçiminde ve atamasında optimum dengeyi sağlaması son derece önemlidir. Bu denge bozulursa, sonuçlar beklenildiği gibi olmayabilir ve hem kurumsal hem de bireysel düzeyde olumsuz etkiler doğurabilir. Rol uyumsuzluğu, liyakat, yetkinlik ve hak edilmişlikten ziyade kayırmacılığın bir sonucudur. Kan bağı veya yakınlık gibi nedenlerle hak etmeyen kişilere verilen görevler, bu durumu ortaya çıkarır. Birey, aldığı görevi bilgi, deneyim ve diğer yetkinliklerinin yetersizliği nedeniyle yerine getiremez. Görev, bireyle uyumsuzdur; bu da kişinin altında ezilmesine ve yetersizliğini fark etmesine yol açar. Burada iki açıdan değerlendirme yapmak gerekir: Birincisi, bireyin yetersizliği nedeniyle görevin tam olarak icra edilememesi sonucu örgütte ortaya çıkan olumsuzluklar; ikincisi ise bireyin yetersizliği nedeniyle yaşadığı olumsuz etkiler.

Devlet yönetiminde, özellikle siyasetin etkisiyle liyakatin göz ardı edildiği atamalar yapılabilmektedir. Bu durumda, bireyin bilgi ve yetkinlikleri ile işin gereklilikleri yeterince dikkate alınmamaktadır. Sonuç olarak, rol uyumsuzluğu ortaya çıkar ve bu durum, devlet yönetiminde bilimden, akıldan ve mantıktan uzaklaştığını gösterir.

Rol uyumsuzluğunu önlemek için, yönetim ilkelerinden sapmamak esastır. Atama süreçlerinde duygusal davranışlardan kaçınılmalı, işin gerekliliklerine uygun personel ataması yapılmalıdır; personele göre iş bulmaktan uzak durulmalıdır. Aklın ve bilimin rehberliğinde hareket edilmelidir. Ayrıca, makro düzeyde yönetsel denetim yapılması, rol uyumsuzluğunun tespit edilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, rol uyumsuzluğu, iş ile bireyin yetkinlikleri arasındaki uyumsuzluk durumunu ifade eder ve bu durum hem örgütsel hem de bireysel düzeyde olumsuz etkiler yaratır. Bunu engellemek için atama süreçlerinde yönetim bilimi ilkelerine uygun hareket edilmeli ve duygusal faktörlerden uzak durulmalıdır.

Örtülü Darbe: Liyakatsizlik-Tepkisizlik Teorisi

Devlet yönetiminin başarısı, iki ana unsura dayanır: birincisi, devlet yönetim sistemi; ikincisi ise bu sistemi yöneten kadrolardır. Devlet yönetim sistemi, merkezi teşkilatın en üst düzeyinden yerel teşkilatın en alt kademesine kadar tüm yapının etkin bir şekilde işlemlerini sağlar. Bu sistemi yönetecek kadrolar ise insan gücünü temsil eder. Devlet yönetiminde insan gücünün en önemli unsuru beyin gücüdür. İnsan gücünde bir bozulma meydana gelirse, sistem de olumsuz etkilenir ve bu durum, devlet yönetiminde ciddi aksaklıklara yol açar.

Devlet gücü, insanların maddi ve siyasi güç elde etme çabaları açısından kötü niyetli bireylerin hedefi haline gelir. Kötü niyetli kişiler, bu gücü ele geçirerek ülke ve devlet çıkarlarını gözetmek yerine kendi çıkarları doğrultusunda kullanmayı amaçlar. Sonuç olarak, büyük zenginlikler ve siyasi kazançlar elde edilir. Oysa ideal olan, bireylerin devlet adına çalışarak ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmalarıdır; devletin kişisel çıkarlar için kullanılmaması gerekmektedir. Bu bağlamda, devlet yönetiminde iyi niyetliler ile kötü niyetliler, yani liyakatli ve liyakatsiz kişiler arasında bir mücadele yaşanmaktadır.

Devlet, siyasiler, bürokratlar ve teknokratlardan oluşan heterojen bir yönetim yapısına sahiptir. Her grup, belirli kesimleri temsil eder ve aralarında net sınırlar bulunur. Bu durum, devlet yönetiminin dengesini oluşturur. Eğer bu denge herhangi bir grup lehine bozulursa, devlet yönetimi de bozulur. Bu nedenle, her kesim kendi alanında kalmaya özen göstermelidir. Ancak zaman zaman bazı gruplar, diğerlerinin yetki alanına müdahale ederek yönetimdeki gücü tek başına ele geçirmeye çalışmaktadır. Bu duruma darbe olarak adlandırdığımız vesayet savaşı denir. Geçmişte darbeler daha başarılı olurken, günümüzde toplumun bilinçlenmesi ve bilgiye erişimin kolaylaşması nedeniyle bu tür girişimler toplum tarafından kabul görmemektedir. Bunun yerine, yasalar üzerindeki değişikliklerle liyakat kriterleri göz ardı edilerek kendi yandaşlarının diğer alanlara yerleştirilmesi şeklinde bir vesayet savaşı ortaya çıkmıştır. Liyakatsiz, ancak kendi görüşlerine sadık olan ve koşulsuz itaat eden kişilerin atanmasıyla, bir grup devlet yönetiminde güç kazanır. Bu duruma örtülü darbe denir.

Liyakatsiz bireylerin atanması genellikle yavaş bir süreçle başlar. Eğer toplum, devlet yönetimindeki diğer kesimler, sivil toplum kuruluşları ve diğer gruplar bu duruma kayıtsız kalırsa, zamanla daha fazla liyakatsiz kişi atanır. Tepkisizlik devam ederse, bu süreç tekrarlanır ve nihayetinde devlet yönetiminin büyük bir kısmı, gücü ele geçirmek isteyenlerin kendi yandaşları tarafından doldurulmuş olur. Bu duruma "Liyakatsizlik-Tepkisizlik Teorisi" denir. Tepki vermesi gerekenlerin sessiz kalması ve bu durumun zamanla normalleşmesi, devlette liyakatsiz ve kötü niyetli kişilerin varlığını pekiştirir.

Gücü ele geçirmek isteyenler neden liyakatsiz kişileri tercih eder? Çünkü liyakatsiz bireyler, tam anlamıyla biat eder ve kendi çıkarlarını, devletin ve milletin çıkarlarının önünde tutarlar. Bu nedenle, gücü ele geçirmeyi hedefleyenler, özellikle liyakatsizleri yerleştirirler; böylece bu kişiler kayıtsız şartsız güce itaat ederler. Burada en kritik mesele, bu duruma karşı devlet yönetim mekanizmalarının devreye sokulması ve bu düzenin oluşumunu engellemektir. Ancak, ilk aşamada tepki verilmezse, tepkisizlikten cesaret alarak yerleştirmeler devam edecektir.

Liyakatsizlik-Tepkisizlik Teorisine göre, devlet yönetimi dengesini sağlamanın tek yolu, yönetimsel denetim mekanizmasının kurulmasıdır. Yönetimsel denetim sayesinde hem sistem hem de bu sistemi yöneten kadrolar denetleneceği için, hiçbir grup gücü tek başına ele geçirme cesaretini gösteremeyecektir.

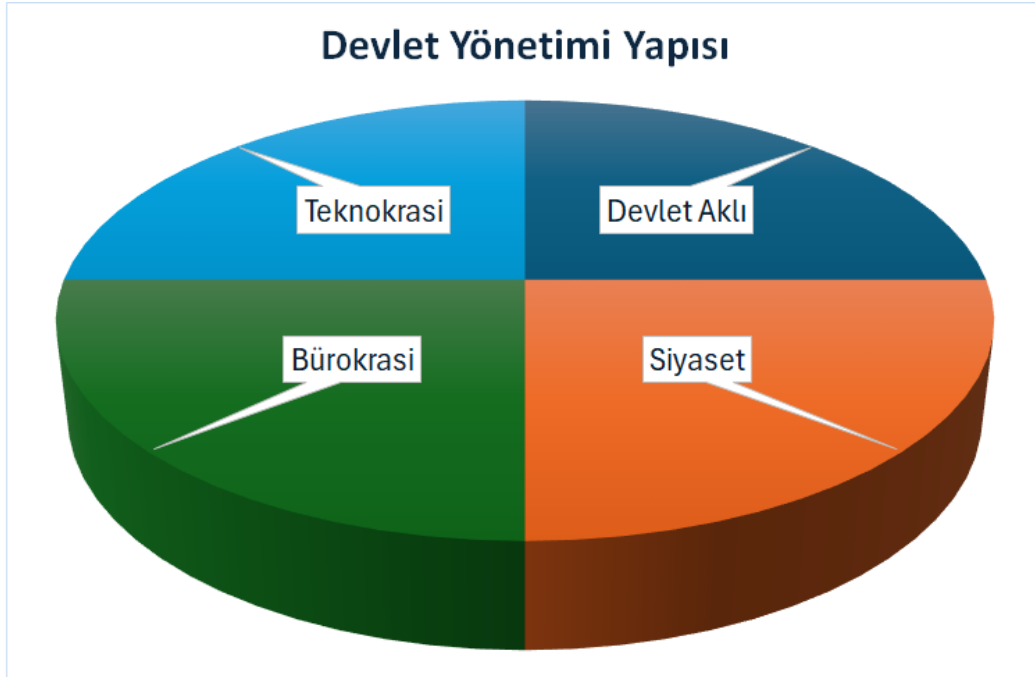
Parti Bürokratlığı ve Bürokrasi Siyaseti

Devlet yönetimi, bürokrasi, siyaset ve sınırlı bir ölçüde teknokrasi unsurlarından oluşan bir yapıya sahiptir. Bu yapı içinde en fazla etkileşimde bulunan unsurlar bürokrasi ve siyasettir. Yönetim tarihi boyunca, bu iki grup arasında üstünlük sağlama amacıyla birçok darbe, muhtıra, operasyon ve güç gösterisi yaşanmıştır. Ayrıca, bürokrasinin siyasallaştığı ya da siyasetin bürokratik bir yapıya büründüğü dönemler de söz konusudur.

Tarih boyunca bürokrasi ile siyaset arasında bir güç mücadelesi ve karşı tarafı asimile etme çabaları gözlemlenmiştir. Bu çatışmalar sonucunda "parti bürokratlığı" ya da "bürokrasi siyaseti" gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Oysa hem siyaset hem de bürokrasi, kendi sınırları içinde görevlerini yerine getirmeli ve diğer gruplarla çatışmak yerine devlet yönetiminin başarısı için sıkı bir iletişim içinde olmalıdır. Ancak gerçekler, durumun farklı olduğunu göstermektedir. Her iki taraf da kendi argümanlarını geliştirerek devlet yönetiminde mutlak gücü ele geçirme arayışındadır. Teorik çalışmalar incelendiğinde, bu durumun netlik kazanmadığı ve hâlâ kavram ve konum arayışlarının sürdüğü görülmektedir. Oysa çözüm oldukça basittir: Ne bürokrasi siyasete ne de siyaset bürokrasiye üstünlük sağlayabilir. Her iki grup, devlet yönetiminin başarısı için yakın iş birliği içinde hareket etmelidir. Bu iki grup birbirinden farklıdır; biri vücudun elleri, diğeri ise ayakları gibidir. Bu nedenle, aralarındaki çatışma, vücudu eksik ve sakat hale getirecektir.

Yeni çağda devlet yönetimi yapısı yalnızca bürokrasi ve siyasetten ibaret olmayacak; teknokrasinin etkisi artarken, devlet aklı da yönetim yapısına dahil olacaktır. Böylece, yıllardır süregelen bürokrasi ile siyaset arasındaki çatışma tarihe karışacaktır.

Yeni dönemdeki devlet yönetimi yapısı aşağıdaki gibidir:



Devlet yönetimine iki yeni grubun eklenmesi, yönetimin etkinliğini artırırken bürokrasi ile siyaset arasında bir denge oluşturacaktır. Bu durum, herhangi bir grubun diğerlerine karşı güç kazanmasını zorlaştıracak ve dengeli bir yönetim sağlayacaktır. Burada en kritik nokta, her grubun kendi sınırları içinde görevlerini en iyi şekilde yerine getirmesidir. Her ne sebeple olursa olsun, tüm devlet yönetimi biçimlerinde gruplar birbirinden belirgin çizgilerle ayrılmıştır. Bazı yönetim biçimlerinde bu çizgiler kalın, bazılarında ise ince olabilir; ancak sonuç olarak her zaman ayırıcı çizgiler mevcuttur. Çizgilerin ortadan kalkması ve grupların birbirine asimile olmasını savunan hiçbir mantıklı görüş olamaz. Bu tür görüşler, vesayeti ele geçirmeye yönelik bir zemin hazırlamak isteyenlerin düşünceleridir.

Sonuç olarak, bürokrasi ve siyaset arasındaki gizli ve açık güç mücadelelerini sona erdirmek gerekmektedir. Bunun için modern devlet yönetimi yapısı, teknokrasi ve devlet aklı ile güçlendirilmelidir. Böylece dört gruptan oluşan bir yapı oluşturulacak ve vesayet savaşlarının önlenmesi yönünde önemli adımlar atılmış olacaktır. Bu durum, devlet yönetimi yapısının dengelenmesine katkı sağlayacak ve aynı zamanda bu iki grubun yönetim yapısına dahil olması, devlet yönetimini daha da güçlendirecektir.

Patrimonyal Yönetimin Sonu Kaht-ı Ricaldir

Patrimonyal, yani babadan oğula geçen yönetim tarzı geçmişte yaygın bir şekilde görülse de günümüzde de bazı örneklerine rastlamak mümkündür. Bir örgüt, liderinin vefatından sonra yönetim kademesini liderin yakınlarına devrediyorsa, bu durum o örgütün kurumsallaşma sürecinde ciddi sorunlar yaşadığını gösterir. İnsanlar, bir topluluğun yönetiminde genellikle tanıdıklarını görmek istemiştir. Bu durumun temel nedeni güven duygusudur; ancak zamanla, gücü taşıyamayanların bulunduğu bir ortamda yakınlık ilişkilerinin usulsüzlükleri engelleyemediği anlaşılmıştır. Bu nedenle insanlık, liyakat kavramını keşfetmiştir. Liyakat, yönetimlerde "bizden" ve "olmayan" ayrımını ortadan kaldıran devrim niteliğinde bir buluştur.

Yönetim tarihine baktığımızda, özellikle devlet işlerinde geçmişte baba-oğul ilişkisi haleflik ve seflik açısından sıkı bir bağ içindeyken, Aydınlanma döneminin ardından bu yerini liyakate bırakmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde hâlâ kan bağına dayalı yönetimlerin varlığı gözlemlenmektedir. Ülkemizde, yönetim sistemi patrimonyal olmamakla birlikte bazı kurumlarda kamuoyuna yansıyan patrimonyal yönetim örnekleriyle karşılaşmaktayız. Tarihi iyi incelediğimizde, patrimonyal yönetimlerin sonunun "kaht-ı rical" yani liyakatli personelin bulunamamasıyla sonuçlandığını görebiliriz. Liyakatten en küçük bir sapma, ülke yönetimini ciddi şekilde olumsuz etkileyebilir. Zira günümüzde dünya, kartların yeniden dağıtıldığı bir döneme girmiştir; devletler arasında büyük bir mücadele yaşanmaktadır. Bu nedenle duygusal kararlar almak ve adımlar atmak ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Geçmişte böyle durumlar yaşanmış olabilir, ancak günümüzde çalışmanın karşılığı asla yalnızlık olmamalıdır. Liyakatli ve dürüst bireylerin ödülü, cezalandırılmak olmamalıdır. Bu durumu, bu toprakların kaderi olarak görmek ve sıradanlaştırmak doğru değildir. Liyakat esasına dayalı olarak görev alabilecek eğitimli ve deneyimli insanlara fırsat tanınmalıdır. Liyakatten sapma durumunda, refah içinde bir yaşam sürmeyi yalnızca hayal edebiliriz.

Reform Döneminde Kaht-ı Rical

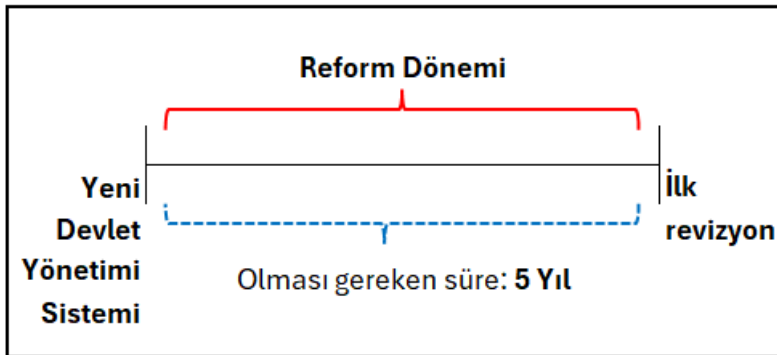
Osmanlı İmparatorluğu'nda II. Mahmud dönemi, reformların hayata geçirildiği bir süreçtir. Bu dönemde, özellikle askeri alanda olmak üzere birçok yenilik gerçekleştirilmiştir. Ancak, atılan cesur adımlara rağmen, bu reformların çoğu beklenen başarıyı elde edememiştir. Tarihçiler, bu başarısızlığın üç ana nedenini öne sürmektedir. Bunların en önemlisi, reformları uygulayan kadroların ardından gelen gelenekçi devlet adamlarıdır. Eski düzeni savunan bir grup, yenilikleri nasıl hayata geçirebilir ki? Diğer iki neden ise, savaş zamanının getirdiği kısıtlı zaman ve mali kaynak eksikliğidir.

Devlet yönetiminde reform, dikkatlice ele alınması gereken, planlama ve uygulama aşamalarında ciddi bir çaba gerektiren bir konudur. Reformun sadece gerçekleştirilmesi değil, aynı zamanda sürdürülebilirliğinin sağlanması da önemlidir. Reformun etkili bir şekilde uygulanabilmesi ve yerleşmesi için en az on yıllık bir süre gerekmektedir.

Sistemsel reformun iki temel boyutu vardır: birincisi devlet yönetim sistemi, ikincisi ise devlet yöneticileridir. Reform gerçekleştirmek, maddi ve nitelikli insan kaynağı, zaman ve vizyon gerektiren bir süreçtir. Reform yapmak isteyen yönetim, bu sürecin uzun yıllar alacağını kabul etmeli ve olası sorunları önceden öngörerek gerekli önleyici tedbirleri almalıdır. Ayrıca, beklenmedik sorunlara hızlı bir şekilde yanıt verebilecek bir mekanizma da oluşturulmalıdır.

Reform sürecinin başlangıcında yeni bir sistemin oluşturulması planlanmaktadır. Ancak, bu sistem hayata geçirilmeden önce halkın konuya dair farkındalık kazanması sağlanmalıdır. Halkın aydınlanması olmadan reform gerçekleştirilmesi mümkün değildir; eğer yapılsa bile başarılı olması beklenemez.

Reformun başlangıcından itibaren ilk beş yıl boyunca sistemin işleyişi gözlemlenecektir. Bu süre zarfında eksiklikler, uygulama hataları ve yanlışlar tespit edilecektir. Beş yılın sonunda, ilk revizyon ile bu hatalar düzeltilecek ve eksiklikler giderilecektir. İlk beş yıl boyunca sistemde önemli bir değişiklik yapılmaması esastır; bu, sürecin doğası gereğidir. Bir sistem uygulamaya



konulduğunda eksikliklerin bulunması, sistemin kötü olduğu anlamına gelmez; aksine, sistemin doğru bir şekilde çalıştığını gösterir. Çünkü kâğıt üzerinde tasarlanan bir sistem, uygulamaya geçtikten sonra mutlaka bazı hatalar ortaya çıkaracaktır.

Burada en önemli nokta, beş yılın sonunda kapsamlı bir revizyonun gerçekleştirilmesinin zorunlu olduğudur.

Diğer devlet yöneticilerinin durumu, insan faktörünü gözler önüne sermektedir. Devlet yönetiminde reform yapılacaksa, tüm devlet ricalinin değiştirilmesi gerekmektedir. Eski sistemde görevde olan yöneticilerin, yeni sistemde yer almaması önemlidir. Reform sürecinde yenilikçi kadrolarla hareket edilmezse, bir süre sonra nitelikli insan kaynağında azalma yaşanabilir. Bu durum, devlet yöneticilerinin değiştirilmesi gerektiğine dair bir işaret olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak, devlet yönetiminde reform için gerekli kaynakların sağlanması büyük önem taşımaktadır. Halkın aydınlanmasının ardından sistemin hayata geçirilmesi ve beş yıl içinde ilk revizyonun gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu süreçlerde en önemli kaynağın insan olduğu unutulmamalı ve liyakat esasına dayalı bir yapı oluşturulmalıdır. Eğer bir süre sonra nitelikli insan kaynağında azalma yaşanırsa, bu durum sistemin tılandığını ve devlet yönetimindeki kadroların değiştirilmesi gerektiğini gösterir. Devlet üst yönetiminin bu etkilere hızlı bir şekilde yanıt verecek bir model geliştirmesi, devlet reformunun başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir.

Reformlar ve Merkez Anadolu Yönetim Sistemi

Dünyanın sürekli değişim içinde olması, hayatın her alanında olduğu gibi kamu yönetiminde de büyük bir önem taşımaktadır. İnsanlar ve toplumlar, ekonomi ve teknoloji gibi dış etkenlerle hızla değişim yaşamaktadır ve bu değişim süreleri giderek kısalmaktadır. Bu durum, devlet otoriteleri ve kurumlarının değişime uyum sağlama zorunluluğunu doğurmakta ve bu da ıslah ve reform çalışmalarını beraberinde getirmektedir.

Tarih boyunca endüstri devrimleri, gelişim açısından önemli dönüm noktaları oluşturmuştur. Dünya, sürekli olarak daha hızlı bir değişim ve gelişim sürecine girmekte, bu da tüm organizasyonların bu değişime ayak uydurmasını zorunlu kılmaktadır. Uyum sağlayamayanların yok olma riski göz önüne alındığında, kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın gelişimin hayatın vazgeçilmez bir parçası haline geldiği söylenebilir.

Kamu sektörü, büyüklüğü, muhafazakâr yapısı ve gelişime daha kapalı olması gibi nedenlerle değişime daha dirençli bir yapı sergilemektedir. Örneğin, özel sektördeki değişim çalışmaları kamuya göre çok daha hızlı bir şekilde gerçekleşirken, kamu yönetimindeki süreç daha karmaşık ve zordur.

Pandemi süreci, kamu yönetiminin de özel sektör kadar esnek ve değişime duyarlı bir yapıya sahip olması gerektiğini göstermiştir. Bu dönemde hızlı hareket etmenin ve değişim yönetiminin önemi tüm toplum tarafından anlaşılmıştır. Artık kamu yönetiminin ağır, hantal ve muhafazakâr bir yapıda kalma imkânı kalmamıştır; geri dönüşü olmayan bir döneme girmiştir. Yeni çağda kamu yönetimi, farklı ilke ve esaslara göre şekillenecektir.

Gelecekte kamu yönetimi tasarımı anlamak için geçmişe bakmak önemlidir. Türkiye'nin kamu yönetimi tarihi, kurtuluş mücadelesi veren, birçok cepheyle karşılaşan ve uzun yıllar vesayet altında kalmış bir süreçtir. Son yıllarda bu vesayetten kurtulma çabaları sürse de tam bağımsızlık henüz sağlanamamıştır.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonuçları, emperyal güçlerin beklentileri doğrultusunda şekillenmiş, ancak kurtuluş mücadelesi beklenmedik bir durumu ortaya çıkarmıştır. Lozan Antlaşması ile tanınan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'nu parçalama planları içinde yer almıyordu. Bu nedenle, geçmişte yaşanan kırılganlık ve öfke, planlarını gerçekleştirme kararlılığını artırmıştır. Planları, askeri olarak yenemedikleri Türkiye'nin kamu yönetimini vesayet altına almak ve sürekli kontrol altında tutmaktı. Atatürk'ün vefatından sonra bu ortam oluşmuş ve kamu yönetimi vesayet altına alınmaya başlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Türkiye'nin Marshall yardımlarından yararlanma isteği, bu süreci hızlandıran bir fırsat yaratmıştır. Marshall yardımları, ekonomik desteklerin yanı sıra idari reform yardımlarını da içermektedir. Bu yardımlarla, o dönemde hâkim olan kıta Avrupa anlayışının Anglo-Amerikan anlayışına dönüşümü hedeflenmiş ve 1950'lerden itibaren kamu yönetiminde Amerikan ekolü etkili olmuştur.

Bu yeni anlayış, kamu yönetimindeki odak noktasını hukuk ve devlet kavramlarından örgüt teorisine kaydırmıştır. Kamu yönetimi, vesayetleri koruyan mekanizmalarla donatılmıştır. Darbeler, muhtıralar ve yaratılan kutuplaşmalar, vesayeti sürdürmek için kullanılan araçlar olmuştur.

Türkler, geçmişteki yönetim deneyimleriyle önemli başarılarla imza atmışlardır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda, dünya genelinde oldukça geri kalmış bir durumdaydı. Bu noktada, başarının sürekliliği vurgulanmalıdır. Geçmiş başarılar övgüye değer olsa da, bu başarıların mevcut duruma katkısı sınırlıdır.

Osmanlı'dan miras kalan kamu yönetiminde, Cumhuriyet döneminde köklü bir değişim ihtiyacı doğmuştur. Bu değişim sürecinde, yabancı uzmanlardan yararlanma kararı alınmıştır. İlk adım, 1933 yılında İktisat Vekili Celal Bayar ve Washington Sefiri Ahmet Muhtar Bey tarafından başlatılan yabancı uzman getirme girişimiyle atılmış ve bu çerçevede Door Raporu hazırlanmıştır. ABD'li uzmanlar tarafından oluşturulan bu raporun tam adı "Türkiye'nin İktisadi Bakımından Bir Tetkiki"dir. Kurul Başkanı Door'un adıyla anılan ve yönetsel sorunlara odaklanan rapor, üç cilt halinde yayımlanmıştır.

Bu raporun ardından, yabancı uzmanların çalışmaları için zemin hazırlanmış ve Neumark Raporu, Barker Raporu, Martin ve Cush Raporu, Leimgruber Raporu, Gıyas Akdeniz Raporu gibi birçok rapor ardı ardına gelmiştir. 1960 yılına gelindiğinde, planlı kalkınma döneminin başlangıcı olarak kabul edilen ve etkileri günümüze kadar süren bir dönüşüm süreci başlamıştır. Devlet Planlama Teşkilatı ve Milli Birlik Komitesi'nin talebiyle, TODAİE tarafından 1961 yılında hazırlanan İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor, Türk ve yabancı uzmanların ortak çalışmasıyla oluşturulmuş ve 21 sayfadan oluşmuştur. Bu raporu MEHTAP Raporu, KAYA Projesi ve Kalkınma Planları takip etmiştir.

Cumhuriyet'in ilk yıllarından günümüze kadar geçen 100 yıllık süreçte, toplum kamu yönetiminden memnun değilse, yapılan çalışmalar anlamlı olsa da yeterli değildir; en azından toplumun beklenti ve ihtiyaçlarının tamamını karşılayamadığı söylenebilir. Ne kadarını karşıladığı ise tartışmaya açıktır. Tarihsel süreç, geçmişteki hatalardan ders alarak gelecekte benzer durumların yaşanmaması gerektiğini göstermektedir. Kamu yönetimi, dünya genelinde kimlik arayışı içinde olan ve sistematığı tam olarak oturmamış bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, yabancı ekollerin ülkemizde uygulanması, deneysel bir çalışmadan öteye geçmeyecektir ve bu tür çalışmalar, sistemin sahiplerine olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu düşünceyi aşarak, kendimize özgü bir yaklaşım geliştirmeli ve Anka Doktrini ile dünyaya ilan edeceğimiz Merkez Anadolu Yönetim Sistemi'ni rehber edinmeliyiz. Bu sistemi mevcut anlayışların ötesine taşıyarak, dünya genelinde en ileri sistemlerden birine sahip olabiliriz; tıpkı İHA ve SİHA'larda olduğu gibi. Böyle bir fırsat bizi bekliyor. Geçmişte yabancı uzmanlar tarafından hazırlanan ve manipüle edilerek vesayet aracı olarak kullanılan kamu yönetiminde bağımsızlığımızı ilan edebiliriz. Türkiye Yüzyılına yakışan da budur.

Askeri olarak işgal edilemeyeceğini ve özgürlüğünden taviz vermeyeceğini dünyaya kanıtlayan Türkiye'nin, kamu yönetiminde de bağımsızlığını ilan etmesi gerekmektedir. Bu bağımsızlık, emperyal güçlerin bir daha yönetimi vesayet altına almaya cesaret edemeyeceği şekilde olmalıdır. Sonuç olarak, tarih ders almasını bilene çok şey öğretmektedir; bu nedenle geçmişten ders çıkarmak elzemdir. Kamu yönetiminde, kıta Avrupa ve Anglo-Amerikan anlayışlarından birini seçmek zorunda değiliz. Üçüncü bir yol açarak Merkez Anadolu Yönetim Sistemi ile kamu yönetiminde dünya çapında bir kutup yıldızı olabiliriz. Bu, yeni çağın Türkiye için sunduğu fırsatlardan biridir. Eğer bu fırsatı başarılı bir şekilde değerlendirebilirsek,

dünyanın en iyisi olabiliriz. Türkiye Yüzyılında, her alanda olduğu gibi yönetim alanında da iz bırakacak ve yeni bir çağ açacak sistemler sunmak gerekmektedir.

Rüşvetin Kurumsal Hale Gelmesi: Caize

Devlet yönetiminin zayıflaması, yasadışı yöntemlere başvurulma oranını artırır. Bu yöntemler arasında en yaygın olanı rüşvettir. Rüşvetin verilmesinin birçok nedeni vardır, ancak hepsinin temelinde devlet yönetimindeki bozulma yatmaktadır. Devlet sisteminde denetim azaldıkça ve toplumda ahlaki değerler erozyona uğradıkça, rüşvetin yaygınlaşması kaçınılmaz hale gelir. Eğer bu durum devam ederse, rüşvet sıradan bir uygulama haline gelir ve herkesin alıştığı bir çözüm yöntemi olur. Rüşvetin yaygınlaşmasından daha tehlikeli bir durum, bu olgunun normalleşmesidir. Rüşvet, hiçbir inanç, din veya ahlak sistemi tarafından meşru kılınmamış, aksine hepsi tarafından yasaklanmıştır. Bir devlet yönetim sistemini bozmak isteniyorsa, rüşveti bu sisteme entegre etmek yeterlidir; bu durumda sistemin çöküşü hızlı bir şekilde gerçekleşecektir.

Türk yönetim tarihi, yüzyıllar boyunca varlık göstermiş çeşitli devletlerle önemli bir konuma sahiptir. Özellikle Osmanlı İmparatorluğu, devlet yönetimi alanında zengin bir deneyim ve bilgi birikimi sunmaktadır. Devleti Âliyye, yönetim açısından her döneminde çok sayıda değerli deneyim ve kaynak barındırmaktadır. Rüşvet gibi konularda da yüzyıllar boyunca birikmiş önemli yaşanmışlıklar mevcuttur. Bu birikim, Cumhuriyet dönemine aktarılması gereken yönetsel hazineler arasında yer almaktadır.

Rüşvet konusunda Devleti Âliyye’de "caize" kavramını incelemek önemlidir. Arapça "geçip gitmek" anlamındaki "cevâz" mastarından türemiş olan "câize" (çoğulu "cevâiz"), genel olarak beğenilen bir işi yapan kişilere, âlim ve sanatkârlara yazdırılan veya bunlar tarafından devlet adamlarına sunulan eserler için verilen mükâfat, hediye ve ihsan anlamlarına gelir. Ancak câize, daha çok şairlere yazdıkları şiirler karşılığında verilen hediyeleri ifade etmek için kullanılmış ve bu nedenle bir edebiyat terimi haline gelmiştir. Arapça, Farsça ve Türkçe’de aynı anlamda "sıla", "in'âm", "sevâb" ve "atiyye" kelimeleri de mevcuttur.

Caize kavramı, devlet yönetiminde de kendine yer bulmuştur. Devletin üst kademelerinde, belirli pozisyonlara ulaşmak için rüşvet verme durumu yaygınlaşmıştır. Sistem bozuldukça caizeler de artış göstermiştir. Zamanla alışkanlık haline gelen bu caizeler, bir süre sonra devlet yönetim sistemine entegre olmuş ve usul haline gelmiştir. Sonuç olarak, bu uygulamalar vergi olarak toplanmaya başlanmış ve devletin resmi gelir kaynaklarından biri haline gelmiştir.

Uygulanmaya başlandığı tarih kesin olarak belirlenemeyen ve XVI. yüzyılda artık bir kanun haline gelen bu usule göre, bir kişinin herhangi bir şekilde divanda görevlendirilmesinde (menâsıb-ı dîvâniyye) kendisinden, eyalet tevcihlerinde ise valilerden, tayin edildikleri vilâyetin vâridâtına göre kanunen bir miktar câize alınarak sadrazama ve maiyetine verilir. "Pîşkeş" olarak adlandırılan bu meblağ bazen tayinden önce de verilmekle birlikte, tayinden sonra verilmesi daha yaygındır. Ancak caizenin zamanla âdeti tayinin yapılması için önceden verilen bir rüşvet haline geldiği ve rüşvetle eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir.

1779 yılında sadrazamdan başkasına tevcihat dolayısıyla câize verilmemesi emredilmiştir. Vezirlerin yaptığı tayinlerden câize alma usulü 1828’de kaldırılmışsa da bir süre sonra yeniden konmuş, alınan para Mukâtaat Hazinesi’ne gelir kaydedilmiştir. Sultan Abdülmecid döneminde ise sadrazamlara maaş bağlanarak câize alma usulü kesin olarak kaldırılmıştır.

Devlet yönetiminde rvetin yaygınlaşması ve nihayetinde vergi olarak kabul edilmesi, zamanla yönetimdeki bozulmanın nasıl değiştiğini göstermektedir. Vergi olarak kabul edilen dönemlerde atamalar, liyakat kriterlerinden uzaklaşarak, rüşvet almak amacıyla sıkılatırılmıtır. Bu durum, devlet hazinesinin daha fazla gelir elde etmesine yol açmıştır. Öyle ki, bir atamayla göreve gelen kişi, görevine balamadan yeni bir atama yapılabilir hale gelmiştir. Devlet yönetimi, atamaları devlete fayda sağlamak yerine, her bir atamayı bir gelir kaynağı olarak görmeye balamıtır. Bu nedenle, Devleti Âliyye'nin k de aırtıcı olmamaktadır.

Tarih, ders almayı bilenler için mkemmek bir öğretmendir. Cumhuriyet dönemi devlet adamlarının da geçmiş deneyimlerden ders çıkarması gerekmektedir. Tarih, gerekli dersler alınmadığı sürece tekerrürden ibarettir.

Sonuç olarak, Devleti Âliyye'deki rüşvet meselesi, caize kavramıyla açıklanmalıdır. Rvetin ortaya ıkıı, yaygınlaşması ve nihayetinde resmi bir vergi kalemi haline gelmesi, Osmanlı İmparatorluğu yönetimine ciddi zararlar vermiştir. Bu durum, devlet yönetimindeki bozulmaların sonuçlarına dair güzel bir örnek teşkil etmektedir.

Şehirlerde Markalaşma Sorunu ve Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı

Pazarlamanın giderek artan önemi, tanınırlık artırma ve gelir elde etme çabalarını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte, geniş bir yelpazede pazarlama faaliyetleri yürütülmüş ve markalaşma, diğer konulara göre daha fazla öne çıkmıştır. Yüksek marka değerine sahip ürünler, daha yüksek fiyatlarla satışa sunulmuş ve markalaşma, kalite ile ilişkilendirilmiştir.

Şehirler açısından bakıldığında, daha önce göz ardı edilen bir gerçek ortaya çıkmıştır: şehirlerin de markalaşabileceği. Ülkemizde 2007 yılında Avrupa Birliği destekli marka şehirler projesi hayata geçirilmiş ve bu proje, bir şehirden başlayarak birçok şehre yayılmıştır. Dönemin popüler yönetim konularından biri haline gelen bu proje, artan ilgiyle birlikte siyasetin de dikkatini çekmiş ve siyasi malzeme olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak seçim vaatleri ve liyakatsiz yönetimlerin etkisiyle ilgi azalmış ve bu konu siyasetin gündeminden hızla düşmüştür. Sonuç olarak, projeler ve çalışmalar, gündeme geldiği gibi çabuk unutulmuştur.

Marka şehirciliği kavramını tam olarak kavrayamamışızdır. Bir logo ve birkaç slogan ile insanların şehirlere ilgi göstereceğini düşünmüştük. Ayrıca, turistler için birkaç ürün üretilmiş ve gelir artışı beklentisi oluşturulmuştur. Ancak çoğu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Çünkü markalaşma, ürünün fiziksel durumundan algısına, altyapısından iletişim süreçlerine kadar geniş bir alanı kapsayan çok yönlü çalışmalar gerektirir. Markalaşma, sadece birkaç slogan ve ürünle kısa vadede sonuç alınacak bir konu değildir. En önemli referans göstergesi zamandır; sürdürülebilir çalışmaların zaman içinde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu süreçte, çalışmaların üzerine koyarak ilerleyecek bir yol haritası oluşturulmalıdır. Kısa süreli ve aceleci girişimlerle bir şehri markalaştırmak mümkün değildir.

Markalaşmanın iki boyutu vardır: birincisi şehrin fiziksel durumu, ikincisi ise şehrin marka konumlandırmasıdır. Marka şehirde en önemli soru, "İnsanları şehre çekecek olan nedir?" sorusudur. Şehrinizi nasıl konumlandırıyorsunuz? Turizm, tarım, sanayi veya başka bir işlevi olan bir şehir mi? Bu sorunun cevabını belirleyip, altyapı dahil her şeyi buna göre yeniden yapılandırmalısınız. Örneğin, tarım şehriyseniz, gelen turistlere tarım arazilerini gezdirmeye, bitki yetiştiriciliği konusunda eğitimler ve ürün hasat şenlikleri gibi etkinlikler sunarak ilgi çekebilirsiniz. Sanayi şehriyseniz, üretim yerlerine seyahatler, ürün deneyimleme etkinlikleri ve indirim günleri gibi organizasyonlarla çekim sağlayabilirsiniz. Yani, şehrinizin konumlandırmasına uygun faaliyetler gerçekleştirmelisiniz.

Şehirlerin konumlandırılması kararı, yerel karar vericiler tarafından yapılmamalıdır. Türkiye'de yapılan çalışmaların temel hatası buradadır. Şehir planlaması, yalnızca ulaşım, altyapı ve iskân gibi konularla sınırlı kalmamalıdır. Her şehrin bir işlevi olmalıdır; tıpkı bir takımında herkesin farklı görevleri olduğu gibi. Her şehir, ülkenin gelişimi için farklı bir rol üstlenmelidir. Bazı şehirler tarım, bazıları sanayi, bazıları turizm veya sağlık alanında görev almalıdır. Bu işlevlerin belirlenmesi, merkezîyetçi bir yaklaşımla tek bir plan içinde yapılmalıdır. Şehirlerin makro ölçekte planlanması gerekmektedir. Bunun için "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı" kurulmalı ve mevcut yapıda dağıtık olan yerel yönetim hizmetleri tek çatı altında toplanmalıdır.

Bu bakanlık, ülkenin kalkınması için gerekli olan tarım, sanayi ve turizm gibi alanlarda şehirler belirlemeli ve bu konularda yerel yönetimlere görevler vermelidir. Ayrıca, bakanlık yapılan çalışmalarda denetçi rolü üstlenmelidir. Başarının en önemli unsuru planlamadır. Eğer makro düzeyde tek elden bir planlama yapılırsa, başarı elde edilir. Merkeziyetçi ve âdem-i merkeziyetçi anlayışın bir arada olduğu bir yapı oluşturulmalıdır.

Başarı, planlama merkezinin uygulama yerel ve denetim merkezi olarak işlev göreceği bir mekanizma kurulduğunda elde edilir. Bu yapının oluşturulmasında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin sağladığı avantajlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, her şehir için gerçekleştirilecek konumlandırma çalışmaları ile misyonlar netleştirilmeli ve yerel yönetim ile merkezi yönetimi koordine edecek bir mekanizma oluşturulmalıdır. Bu bağlamda, ilk adım olarak "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı"nın kurulması gerekmektedir. Merkeziyetçi ve âdem-i merkeziyetçi bir anlayışla yürütülecek çalışmalarla kalkınma, gelişim ve denetim sağlanmalıdır. Böyle bir mekanizma tesis edildiğinde, Türkiye'nin gelecekte süper güçlü ülkelerden biri olmasının önünde hiçbir engel kalmayacaktır.

Türk Yönetim Sisteminde Anka Doktrini

Türkler, dünyanın en eski ve köklü tarihine sahip milletlerden biri olarak, yönetsel açıdan zengin bir geçmişe sahiptir. Bu zenginlik, 16 farklı devletin varlığıyla günümüzdeki Türkiye Cumhuriyeti'ne kadar uzanmaktadır. Türkler, yönetim anlayışlarında her zaman stratejik bir perspektif benimsemişlerdir. Bu durum, yönetim anlayışlarının başarılarla dolu olmasını sağlamıştır. Bu avantaj sayesinde hatalardan ders alınmış, ısrarla üzerinde durulmayan konularla ilerlenmemiş ve sürekli bir gelişim anlayışı benimsenmiştir. Tarihte yıkılan 16 devlet, başarısızlık olarak değil, sona eren sistemlerin sonlandırılması ve ardından yeniden doğma özgüveni olarak değerlendirilmelidir. Türkler, Anka Kuşu gibi, küllerinden doğmayı bir yönetim stratejisi haline getirmiştir.

18. yüzyıla kadar dünya genelinde öncü bir yönetim anlayışına sahip olan Türkler, 1700'lerin sonlarından itibaren gerilemeye başlamıştır. Bu durum, Osmanlı padişahlarından Sultan Abdülaziz'in 1867 yılında gerçekleştirdiği yurtdışı ziyaretinde devlet ricali tarafından açıkça gözlemlenmiştir. Bu gezide II. Abdülhamid de yer almakta ve Osmanlı'nın sona yaklaştığını anlamıştır. Tahta geçtikten sonra, Osmanlı'nın yıkılışını geciktirmek amacıyla denge politikasını uygulamıştır. II. Abdülhamid döneminden sonra Osmanlı, fiilen olmasa da zihnen yıkılmıştır. Osmanlı'nın yönetsel olarak kendini feshetmesiyle, Anka Kuşu misali yeni bir ülke küllerinden doğmuştur. Sultan Abdülaziz dönemi, yönetim açısından bir dönüm noktasıdır. Bu dönemden sonra yönetim bağımsızlığını kaybetmiş ve yabancıların etkisi artmıştır.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda, yabancı güçler için büyük bir hayal kırıklığı yaşanmıştır. Çünkü 1900'lerin başından beri planladıkları, Türkleri Orta Anadolu'ya hapsedip Osmanlı'nın önemli bölgelerini paylaşma planları başarısız olmuştur. Ancak bağımsızlık mücadelesi veren Türkler, beklenmedik bir şekilde milli sınırlarını oluşturmuş ve büyük ölçüde hedeflerine ulaşmıştır. Bu durumu kabullenmeyen emperyal güçler, Lozan Antlaşması ile sona eren askeri savaşın ardından, yönetim alanında yeni bir savaş başlatmışlardır. Ancak bu süreçte Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, yönetsel vesayet oluşturulmasına engel olmuştur. 1938'de Atatürk'ün vefatından sonra, beklenen fırsat ortaya çıkmış ve güçler yönetimde vesayet savaşını başlatmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın sonunda Truman Doktrini ve Marshall yardımıyla bu savaş kazanmışlardır. Bu tarihten itibaren kamu yönetimi açısından hiçbir şey eskisi gibi olmamıştır.

Atatürk'ün vefatından sonra Türkiye, yönetsel olarak atılım yapmak istediğinde çeşitli bahanelerle engellenmiştir. Darbeler, muhtıralar, irtica, terör, sağ-sol çatışmaları ve sıkı yönetim gibi araçlarla Türkiye'nin aynı yerde kalması sağlanmıştır. Bu süreçte bağımsız yönetim kararları almak oldukça zor olmuştur. Winston Churchill'in "Türkiye solarsa sulayın, büyürse budayın" sözü, Atatürk sonrası dönemde dış güçlerin bir pusulası haline gelmiştir.

Türkiye'nin o dönemde gözden kaçırdığı en önemli nokta, bağımsızlığın sadece bir toprak parçasında yaşamak anlamına gelmediğidir. Eğer o toprakların yönetimi elinde değilse,

sömürge ülkelerinden bir farkı kalmaz. Dolayısıyla, yönetim bağımsızlığı olmadan yaşamak, gerçek anlamda bağımsız olmak değildir.

Yıkılmaz bir zırh altında kurulan yönetim sistemi yıllar boyunca varlığını sürdürmüştür. Bürokratik vesayetın bu sarsılmaz koruması sayesinde Türkiye, uzun bir süre gelişim gösterememiştir. Ancak 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile yeni bir dönem başlamıştır. Bu yeni sistem, büyük bir fırsat sunarken, gerekli adımlar atılmazsa yeni vesayetlerin ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır ve bağımsız bir yönetim sistemi kurulamayacaktır; sadece vesayetlerin el değıştirmesi söz konusu olacaktır.

Bu nedenle, daha önce olduğu gibi, devlet ve kamu yönetim sisteminin işlevini yitirdiği kabul edilmeli ve bağımsızlığını kazanabilmesi için kendini feshetmesi gerekmektedir. Yeni bir bağımsız yönetim sistemi inşa edilmelidir.

Gerekçeler:

- Birinci Dünya Savaşı ile Türkler, dünyaya askeri olarak işgal edilmeyeceklerini ve bağımsızlıklarından asla taviz vermeyeceklerini kararlı bir şekilde ilan etmişlerdir.
- Birinci Dünya Savaşı ile düşmanlar, Türkleri askeri olarak yenemeyeceklerini anladıklarında yönetsel olarak vesayet altına alma amacıyla savaşın cephesini yönetsel olarak belirlemişlerdir.
- Tarihin her aşamasında içeriden düşmanla iş birliği yapanlar, Türklerin en zayıf yönü olmuştur. Bu durum, düşmanlarca tarihin her aşamasında kullanılan bir yöntem olmuştur.
- Binlerce yıllık yönetim geçmişine sahip olmamıza rağmen, günümüzde bu zengin deneyimden yeterince faydalanılmamaktadır.
- Tarihimizdeki geçmiş zengin deneyim, düşmanların arzuladığı üzere unutturulmakta ve böylece geçmiş deneyimlerden faydalanmamamız hedeflenmektedir.
- İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkler'e sözde yardımlar yapılarak bağımlılık teorisi gereğince dışa bağımlı olmaları istenmiştir. Bu da üretmeden tüketen ve dışa bağımlı hale gelen bir ülke haline getirmiştir.
- Cumhuriyet sonrasında kentlere göç ile kısa yoldan zenginleşme özendirilmiştir. Gelineen noktada her seviyede çalışanlar kısa yoldan zengin olmanın peşindedir. Özellikle kamu sektöründe bu durum iş takibi ve/veya ek iş yapılmak suretiyle kendini göstermektedir.
- Kişisel istikbal, ülke istikbalinin önüne geçmiştir.
- Devlet ve ülke öncelikli çalışma yapan personel sayısı çok azalmıştır.
- Siyasi referans kriteri, liyakat kriterinin yerini almıştır.
- İsrâf, ulaşabileceği en yüksek seviyededir.
- Âtıl personel atamaları ile verimsizliğin yolu açılmıştır.
- Yönetsel denetim olmadığı için performans takibi bilimsel olmayan yöntemlerle yapılmaktadır.

- Terfi, ödöl, ceza sistemleri, günümüz gelişmişliğini sağlamayan eski nesil kriterler üzerinden yapılmaktadır.
- Yönetim sistemi, eski çağın gerekliliğı üzerine inşa edilmiştir.
- Kamu organizasyon yapısı, Osmanlı'dan miras kalanın üzerine inşa edilmiş ve günümüze kadar gelmiştir.
- Bürokratik yönetim, Osmanlı'nın son zamanlarındaki gibidir.
- Eğer yönetimde bağımsızlık sağlanamaz ve Anka misali yeniden küllerinden doğmazsa, savunma sanayi başta olmak üzere yapılan tüm atılımların orta ve uzun vadede bir önemi kalmayacaktır.

Sonuç olarak, bu topraklarda bağımsızlığımızı savunuyorsak, yönetsel olarak tüm vesayetlerden kurtulup gerçekten milli menfaatler doğrultusunda çalışan bir yapı oluşturmaliyiz. Aksi takdirde, kimin himayesinde olduğunun önemi kalmadan, yönetim vesayet altında devam edecektir. Bu durum, Türkiye'nin yeni çağda gerçekleştireceğı atılımların önünü tıkayacaktır. Askeri olarak işgal edilmediğini kanıtlayan Türkler, yönetsel bağımsızlık mücadelesini de vererek, Anka Doktrini ile vesayet altında kalmayacaklarını ve yeniden doğabileceklerini ilan etmelidir. Şu anda en önemli adım, yönetimdeki yeniden doğuşu sağlamaktır. Bu değışim, diğler alanlardaki atılımların önünü açacak ve ülkenin gelişiminde önemli bir etki yaratacaktır. Anka Doktrini çerçevesinde kamu yönetim sisteminde reform çalışmaları acilen hayata geçirilmelidir.

Yalın Yönetim 5.0

Her devlet, yönetim faaliyetlerini sürdürebilmek için bir yönetim sistemine ihtiyaç duyar. Bu sistem, ülkenin kalkınması açısından kritik bir öneme sahiptir. Başarılı bir yönetim sistemi, ülkenin gelişimini ve toplumun refah seviyesinin en üst düzeye ulaşmasını kaçınılmaz kılar. Devletin uyguladığı yönetim sistemi genellikle bürokrasi olarak adlandırılır. Ancak ülkemizde bürokrasi, uzun süredir karmaşık ve gereksiz süreçlerden oluştuğu için ağır ilerleyen bir yapı olarak da tanımlanmaktadır.

Yeni Dünya 5.0'ın devlet yönetimindeki hızlı, yalın ve kalkınmadaki kritik rolünü temsil eden Yalın Bürokrasi 5.0, devlet yönetimini en az sayıda yönetim birimi, kamu kurumu ve personelle, en az süreç, yönetmelik ve talimatla yürütülmesidir.

Yalın yönetimin temel prensibi sadeliktir. En az girdiyle en yüksek çıktıyı elde etmeyi amaçlar. Bu yaklaşım, kaynakların dikkatli bir şekilde kullanılmasını ve bu kaynakların toplum üzerinde minimum etki yaratacak şekilde yönetilmesini öngörür. Devlet yönetimi faaliyetleri, toplumun finansmanı ile gerçekleştirilir. Dolayısıyla, eğer devlet yönetimi faaliyetlerinin maliyeti yüksek olursa, toplum ağır vergilerle karşılaşır. Yalın yönetimin en önemli avantajlarından biri, toplum üzerindeki vergi yükünü azaltmayı hedeflemesidir. Ayrıca, toplumun günlük yaşamında devletle ilgili konularda hızlı ve basit prosedürlerle işlerini halletmesini sağlamayı da amaçlar.

Yalın Bürokrasi 5.0, kamu kurumları, birimleri ve kuruluşlarıyla faaliyetlerini en az sayıda gerçekleştirmeyi hedefleyen bir optimizasyon anlayışıdır. Bu yaklaşım, bina, kurum ve insan sayısını en uygun hale getirerek sade, etkili, hızlı ve sonuç odaklı bir çalışma prensibini benimser. Yeni dönemde, büyük, hantal ve değişime dirençli bürokratik yapılar ortadan kaldırılacak; bunların yerini küçük, hızlı, sonuç ve performans odaklı, değişimlere kolayca uyum sağlayabilen yenilikçi bürokratik yapılar alacaktır. Bürokratik yapılar ve devlet yönetim organizasyonları, bu modele göre yeniden düzenlenmeli ve uyumlu hale getirilmelidir.

Merkez Anadolu Devlet Yönetimi Sistemi (MADYS), yalın bürokrasiye uygun bir devlet yönetim modeli sunmaktadır. MADYS, belirli yönetim ilkelerini statik olarak belirlerken, diğer tüm unsurları değişen dünya koşullarına uyum sağlayacak şekilde dinamik bir yapıda tasarlamıştır. Yalın Bürokrasi 5.0, MADYS'nin değişmez ilkelerinden biridir.

Yalın Bürokrasi 5.0, Denetimli Kuvvetler Ayrılığı İlkesinin uygulanmasını desteklemektedir. Bu ilke, üç erke denetim gücünün eklenmekte ve böylece devlet yönetiminin her aşaması yönetsel denetime tabi tutulmaktadır. Bu durum, devlet yönetimindeki olumsuzlukların, hataların, kötü uygulamaların, yolsuzlukların ve liyakatsizliklerin sona ermesi anlamına gelmektedir. Denetim, devlet yönetiminin doğal bir parçası haline getirilmelidir. Sürekli denetimler, devlet yönetiminin performansını artırarak, nihayetinde kalkınma ve refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Yalın Bürokrasi 5.0'ın temel unsuru teknolojidir. Bu nedenle, sürekli faal olan dijital dönüşüm için ayrı bir birim veya kurum oluşturulmasına gerek yoktur. Her kurum, birim ve kuruluşun dijital olarak faaliyet göstermesi sağlanmalıdır. Eğer dönüşüm sürecini destekleyecek bir birim gerekiyorsa, bu birim geçici olarak kurulabilir ve dönüşüm tamamlandığında tasfiye edilerek normal işleyişe dönülür.

Yalın Bürokrasi 5.0'ın sürdürülebilirliğini sağlayan en önemli kavram liyakattir. Liyakatli çalışanların varlığı, sistemin devamlılığı için gereklidir. Eğer sistemde bir sorun yaşanırsa, öncelikle liyakat değerlendirmesi yapılmalıdır.

Yalın Bürokrasi 5.0, modern devlet yönetim sisteminin bir ilkesidir. Bu ilkeyi benimseyen devletlerin kalkınması ve refah seviyesinin artması, onları yeni çağın süper güçleri haline getirebilir. Yeni çağın hızlı değişim ve gelişim dinamiklerine uyum sağlayabilecek yönetim sistemi yalnızca yalın bürokrasi ile mümkün olacaktır.

Yeni çağda Devlet Aklı

Pandemi, dünya genelinde bir dönemin kapanmasına ve yeni bir dönemin başlamasına yol açtı. Her dönemde olduğu gibi, bu yeni çağda da mevcut koşullara uygun bir düzenin tesis edilmesi gerekecek. Bu düzenin oluşturulabilmesi için elbette bir geçiş süreci yaşanacak. Tahminlere göre, 2025 yılı itibarıyla bu geçiş süreci tamamlanacak ve yeni dönem resmen başlayacak. Bireyler, toplumlar ve devletler, bu yeni düzenin kurallarına uyum sağlayarak yaşamlarına devam edecekler. Yönetim disiplini açısından bakıldığında, devrim niteliğinde büyük değişimlerin yaşanması bekleniyor. Önemli bir gerçek, devlet yönetimlerinin yeni çağa uygun hale getirilmesi için yeniden yapılandırılması gerekliliğidir.

Türk Devlet Aklı, binlerce yıllık geçmişiyle tanınmakta ve stratejik olarak cesur adımlar atmaktan çekinmeyen, insan düşüncelerinin ötesinde farklı bir yönetim anlayışı sergilemektedir. Tarih boyunca kurulan 17 devletle, yüzyıllar boyunca varlığını başarılı bir şekilde sürdürerek dünya tarihine önemli katkılarda bulunmuştur.

Dünya hızla değişiyor ve bu değişime devlet aklının da ayak uydurması, gelecekteki dünya konjonktürüne uygun bir yönetim modeli geliştirmesi gerekiyor. Bunun için geçmişin eski alışkanlıklarını geride bırakarak, yeni çağın gereksinimlerine uygun bir model oluşturulmalıdır.

Yeni çağın en önemli gereksinimlerinden biri, etki-tepki hızında anlık aksiyon alabilmektir. Eski çağda devlet aklı, yavaş hareket etmesiyle bilinirken, yeni çağda bu yavaşlık birçok fırsatın kaçırılmasına ve rekabet açısından diğer devletlere karşı üstünlük sağlanamamasına neden olacaktır.

İnsan gücünün öneminin daha fazla fark edileceği bu yeni dönemde, devlet aklının insan kaynağına daha fazla değer vermesi ve mevcut yetkin bireyleri elinde tutmak için çaba göstermesi kritik bir öneme sahiptir. Tarih boyunca bir bireyin devlet içinde neler başarabileceğini gözlemlemiş bulunuyoruz. Bu nedenle, sahip olduğu insan gücünün değerini bilmek zorundadır. Devlet içinde boşluk olmamalı; bu anlayışı terk ederek nitelikli bireylerin yönetimde yer almasını ve bunun sürdürülebilir olmasını sağlamalıdır.

Siyaset ile bürokrasi arasındaki güç mücadelesinde, teknokrasinin paydaş olarak sisteme dahil edilmesiyle devlet yönetiminde bir denge kurulmalıdır. Devletin içindeki tüm çatışmalarda barış sağlanmalı ve yönetim her mekân, zemin ve zamanda güçlü olmalıdır. Devlet aklının en büyük sermayesi bu olmalıdır.

Liyakat, her şeyin üzerinde durulması gereken değişmez bir ilke olmalıdır. Liyakatli kadroların varlığı, devlet aklının gerekli koşullara hızla ulaşmasını sağlayacaktır. Yeni çağda değişim daha sık gerçekleşecektir. Devlet aklının bu değişimi yakalayabilmesi için, değişen koşulları dikkatle izleyip hızlı bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir.

Sonuç olarak, Türk Devlet Aklı'nın yeni çağda hızlı hareket etmesi ve liyakat temelli insan gücünü ön planda tutmasının hayati bir önemi vardır. Eğer bu iki alanda gerekli adımlar atılmaz ve eski alışkanlıklar sürdürülürse, süper güçlü ülkelerden biri olma hedefi hayalden

öteye geçmeyecektir. Yönetimde tek değişmeyen unsurun değişim olduğu unutulmamalı ve başarıyı sürdürülebilir kılmak için değişimi devlet aklının ayrılmaz bir parçası haline getirmek gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Yeni Çağda Devlet Yönetimi Grupları

Devlet yönetimi, devlet aklı, siyaset, bürokrasi ve teknokrasi gibi çeşitli unsurlardan oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu unsurların sınırları, her ülkenin ulusal yapısına göre farklılık gösterir. Önemli olan, her grubun kendi sınırlarını bilmesi ve bu sınırları aşmadan görevlerini en iyi şekilde yerine getirmesidir. Ancak, devlet yönetimi geniş bir gücü kapsadığı için, zaman zaman bu gruplar sınırlarını aşarak yönetimdeki gerçek gücü yasadışı yollarla ele geçirmeye çalışabilirler. İktidarı ele geçirme girişimleri, askeri, idari ve yargısal yollarla gerçekleştirilebilir.

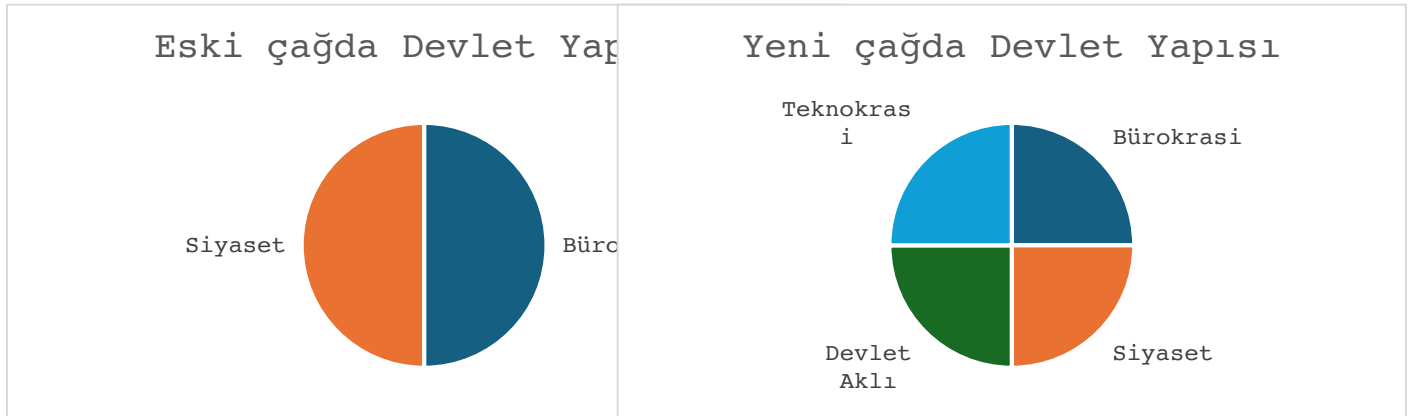
Demokrasilerde seçimle iş başına gelen siyasi kurumlar yönetim sisteminde ön planda yer alırken, bu durum diğer grupların arka planda olduğu anlamına gelmez. Güçlü olmak, yalnızca görünür olmakla ilgili değildir; aynı zamanda perde arkasında da gücü elinde tutmak anlamına gelir.

Pandemi süreci, yakın çağın sonunu getirirken yeni bir çağın başlangıcını müjdeledi. Her çağda olduğu gibi, bu yeni çağ da kendi koşullarına uygun bir düzenin inşasını gerektirecektir. Ancak bu düzenin hemen hayata geçmesi beklenmemektedir. Yeni dünya düzeninin tesis edilmesi için bir geçiş süreci yaşanacaktır. Bireyler düzeyinde mikro, toplumlar ve devletler düzeyinde ise makro ölçekte yeni düzenin kurallarının belirlenmesi gerekecektir. Yönetim bilimi perspektifinden bakıldığında, devrim niteliğinde önemli değişimlerin yaşanması öngörülmektedir. Bu durum, özellikle devlet yönetimi açısından bir dönüm noktası teşkil edecektir.

Yeni bir dönemin başlamasıyla birlikte, devlet yönetimindeki eski düzenin sona ermesi ve yeni dönemin taleplerine uygun bir yapının hâkim olması beklenmektedir. Bu nedenle, hayatın her alanında olduğu gibi devlet yönetiminde de köklü değişiklikler yaşanacaktır. Geçmişe ait kurallar, ilkeler, gelenekler ve yöntemlerin çoğu ortadan kalkacak ve yerlerini yenilikçi yaklaşımlar alacaktır.

Devlet yönetimindeki en önemli değişiklik, merkezi devlet yapısında gerçekleşecektir. Demokrasinin eksikliklerinin giderilmesiyle devlet yönetimi daha merkezi bir hale gelecektir. Bu durum, merkezi bir yönetimin egemen olacağı anlamına gelmektedir. Bu değişim, devlet güvenliği alanında kendini gösterecektir. Güvenlik, devlet kontrolü ile başlar ve askeri güvenlik, en son başvurulacak caydırıcı unsur olacaktır. Zira yeni dönemde savaş biçimleri de evrilecektir; askeri çatışmaların yerini ekonomik, demografik, kültürel, sosyal ve yönetsel çatışmalar alacaktır. Bu nedenle devletlerin hükümetlerini daha güçlü kılmaları gerekecektir. Güçlenmek için yönetsel yapıda bazı değişiklikler yapılması kaçınılmazdır. Devlet yapısı içinde teknokrat gruplar daha belirgin bir rol üstlenecek ve "devlet aklı" olarak adlandırılan bir grup, devlet yönetiminde etkin bir şekilde yer alacaktır. Eski dönemde bürokratlar ve siyasetçilerden oluşan devlet yapısı, yeni dönemde devlet aklı, bürokratlar, siyaset ve

teknokrasi gruplarının birleşimiyle şekillenecektir. Böylece devlet yönetimi daha zengin ve güçlü bir hale gelecektir.



Eski çağlarda devlet yapısı yalnızca bürokrasi ve siyasetten ibaretti. Ancak yeni dönemde, devlet aklı ve teknokrasi de bu yapıya dahil olacak ve bu iki grup önemli bir rol üstlenecektir. Devlet aklı, daha önce var olan ama arka planda gizli kalan bir unsurdur; artık sahneye çıkıyor. Görünmez olan bu güç, artık görünür hale geliyor ve daha da önemlisi, hissedilir bir etki yaratıyor. Yeni dönemde gruplar, devlet yönetiminde siyaset, bürokrasi ve teknokrasinin ne yaparsa yapsın, dışarıdan bir göz veya üçüncü bir göz gibi izleyen ve denetleyen bir devlet aklının var olduğunu bilecekler. Bu durum, keyfi veya irrasyonel uygulamaları ve mantıksız politikaları imkânsız hale getirecektir.

Devlet Aklı olarak adlandırılan bu grup, kuvvetler ayrılığı ilkesinin denetim erkidir. Bu nedenle, Devlet Aklı, derin devlet olarak bilinen gayri resmi veya yasadışı örgütler değildir. Denetleyici güç, devlet düzeyindeki tüm otoriteleri ve bu otoritelere bağlı kurum ve kuruluşları denetleme yetkisine sahip olacaktır. Böylece yeni dönemde yasama, yürütme ve yargı erklerine ek olarak bir denetim erki de oluşturulacaktır. Burada denetim, Devlet Denetleme Kurulu veya Sayıştay tarafından gerçekleştirilen denetimlerden farklıdır; denetim yetkisi, diğer yetkileri yönetsel açıdan denetler. Kısacası, devletin yönetim performansını izler ve bu performansın iyileştirilmesi için çaba gösterir.

Sonuç olarak, yeni dönemde yalnızca üç erk ve iki idari grup ile yönetimin zorluğu hissedilecek ve denetimin ayrılığı ilkesi doğrultusunda dört idari grup oluşturulacaktır. Bu nedenle, yeni dönemde güçlü olmanın temel şartı yüksek yönetim gücüne sahip olmaktır.

Yeni Çağda Devlet-Siyaset İlişkisi

2019 yılında Covid-19 virüsü nedeniyle ilan edilen pandemi, yakın çağın sonunu getirirken yeni bir dönemin başlangıcını müjdeledi. 2025 yılı itibarıyla tam anlamıyla başlayacak olan bu yeni çağ, o tarihe kadar bir geçiş süreci içinde olacak. Geçiş dönemi, mevcut düzenin tamamen sıfırlanması ve yeni bir düzenin inşa edilmesiyle şekillenecek. Bu yeni dönem, geçmişle ilgili her şeyi geride bırakıp yeni bir düzenin ortaya çıkacağı bir süreç olacak. Ancak geçiş dönemi elbette zorlu geçecektir. Her doğum acı içerir; bu acıların içinde de yeni güzelliklerin müjdeleri saklıdır. Geçiş döneminin zorlukları, yeni çağın getireceği olumlu değişimlerin habercisi olacaktır.

2021	2022				2023					2024			
4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
Geçiş Dönemi													
SIFIRLANMA													
Herkes kendi derdine düşecek.									Herkes süper güç olmak için yarışacak.				
Dip									Yükseliş Mücadelesi				

Yeni düzende birçok alanda değişim yaşanması bekleniyor ve devlet yönetimleri de bu değişimden etkilenecek. Aslında, 2019 yılında Covid-19 süreciyle birlikte devlet yönetimlerinde bu değişim süreci başlamıştı. Eski düzenin temelleri sarsılmaya başladı. Süper güç olarak bilinen ülkelerin pandemi karşısında ne kadar çaresiz kaldığı ve aslında o kadar da güçlü olmadığı ortaya çıktı. Devlet yönetimlerinin yıllardır hazırlık yaptığı olağanüstü durumlara karşı yeterince hazır olmadığı ve acil durumlarda yönetimlerinin ne kadar yetersiz kaldığı anlaşıldı. Eski anlayışın bir sonucu olarak hantal bir yapı sergileyen devlet yönetimleri, değişim sürecini etkili bir şekilde yönetemedi.

Pandemiyle başlayan süreçte, süper güç olarak tanımlanan ülkeler günümüzde de devam eden çeşitli krizler karşısında başarısızlık yaşamaya devam ediyor. Sağlık alanındaki başarısızlık, askeri yönetim, sosyal yönetim, iç güvenlik, terörle mücadele, küresel iklim değişikliği ve göç yönetimi gibi konularda da kendini gösterdi. Hâlâ süregelen bir başarısızlık durumu söz konusu. Süper güç tanımının sorgulanması, yeni bir farkındalık haline geldi. Çünkü sadece bir alandaki başarısızlık, bu ülkelerin süper güç unvanını ortadan kaldırmaz. Yukarıda belirtilen durum, dip döneminin devam ettiğini gösteriyor. Bu süreçte, yalnızca süper

güçler değil, tüm devletlerin yönetim yapıları sıfırlanacak. Bu değişim, krizler, savaşlar, göçler, kıtlıklar, iklim değişiklikleri ve doğal afetlerle gerçekleşecek. Yeni bir çağın başlangıcı, yıkımın kaçınılmaz bir sonucudur; hiçbir şey yıkılmadan yeniden inşa edilemez.

Devlet yönetimindeki en büyük değişim, merkezileşen ulus devletlerin hâkimiyetinin artması olarak öngörülüyor. Devlet yönetimi, siyasetten arınarak devlet aklının ön planda olduğu bir yapıya evrilecek. Bu durumda, demokratik sistemin işlemesi için siyasetin değil, sivil toplumun öne çıkacağı bir yönetim modeli bekleniyor. Yeni çağda sivil topluma önemli görevler düşecek.

Ülkemiz de bu dönüşümden payını alacak. Devlet aklının köklü olduğu ülkelerden biri olan Türkiye, binlerce yıllık deneyimi ve bilgi birikimiyle yeni çağın süper güçlerinden biri olma potansiyeline sahip. Eğer geçiş dönemindeki krizleri başarılı bir şekilde yönetir ve yeni çağın yönetim gerekliliklerine uygun bir yapı kurabilirse, Türkiye, coğrafi konumu ve yönetim dinamikleriyle dünyanın yeni süper güçlerinden biri olabilir. Bu, tarihi bir fırsat olarak karşımızda duruyor.

Siyasi kurum, devlet yönetiminde bir adım geri çekilmeli ve devlet yönetiminin gerekliliklerine acilen geçilmelidir. Aksi takdirde, yeni çağın sunduğu bu fırsatı kaçırmış oluruz. Devlet akli, siyasi kurum ve sivil toplum gücü hazır olan ülkeler, yeni çağda başarılı olacaklardır.

Yeni Çağda Merkeziyetçilik ve Âdem-i Merkeziyetçilik

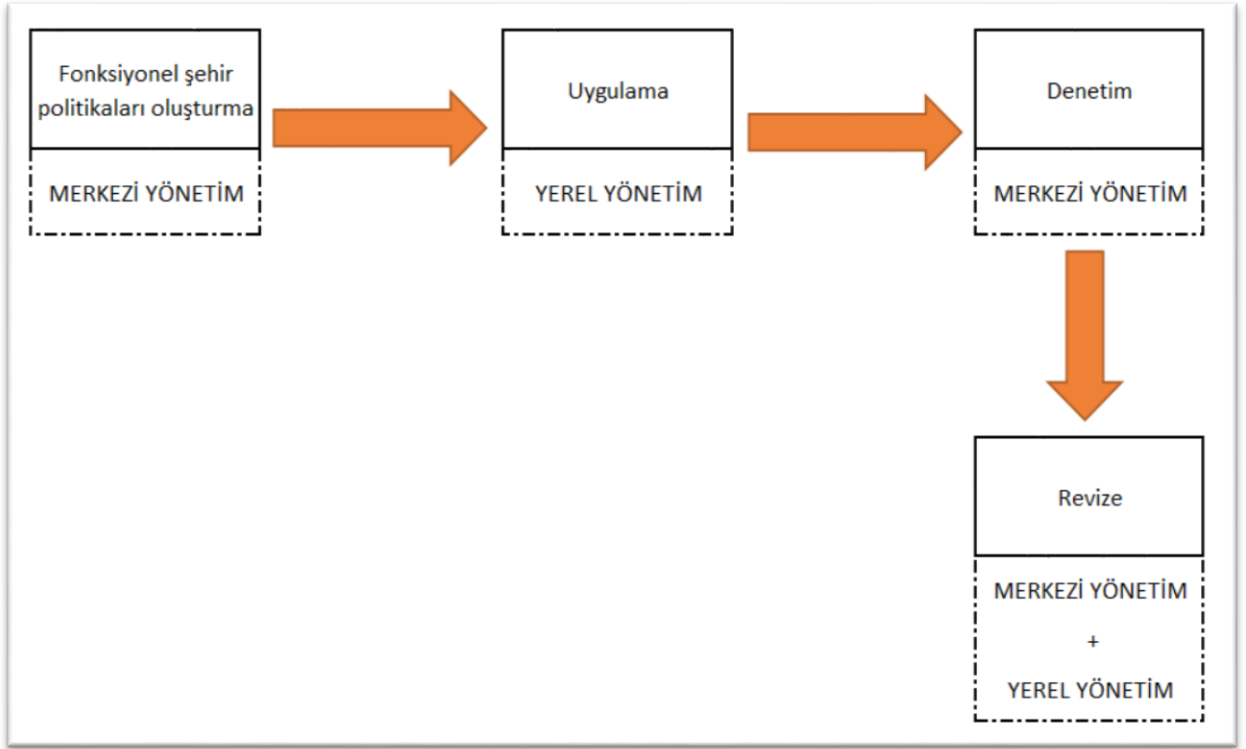
Çağın gerekliliklerine uyum sağlamak zorunluluğu, tüm devletler için geçerlidir. Henüz tam olarak başlamamış olan yeni çağda, tüm ülkelerin içinde bulunduğumuz geçiş sürecinde ve başlangıç aşamasında olduğunu göz önünde bulundurursak, süper güç olma potansiyelinin her devlet için eşit olduğunu söyleyebiliriz.

Yeni çağın getireceği yeniliklerden biri, merkezileşen ulus devlet kavramıdır. Bu bağlamda, merkeziyetçi ve âdem-i merkeziyetçi yapıların aynı anda etkili olacağı bir sistemden bahsediyoruz. Bu durum, merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin yeniden yapılandırılmasını gerektirecektir.

Dünya nüfusunun artışıyla birlikte, nüfus ve kaynaklar arasındaki ilişki giderek daha fazla önem kazanıyor. Mevcut dünya nüfusu, kaynaklar açısından sürdürülebilir seviyelerin üzerinde seyrediyor. Doğaya karşı yeterince duyarlı davranılmaması nedeniyle, dünyanın dengesi bozulmuş ve bu da küresel ısınma ile iklim değişikliklerine yol açmıştır. Bu değişiklikler, kaynakların kıtlığını daha da artırmıştır. Yani, dünya nüfusu artarken, kaynaklar aynı hızda azalıyor. Bu durum, devlet yönetimlerini daha stratejik hale getirmekte ve hayati ihtiyaçları karşılamak için zorunlu adımlar atılmasını gerektirmektedir.

Tüm bunlar, yeni çağ için öngörülen temel sonuçlardır. Ancak, bu durumun yalnızca belirli bir kesim tarafından öngörüldüğü söylenebilir; yine de geç kalınmamıştır. Yeni çağın başlangıcı, tahminlere göre 2025 yılı olarak belirlenmiştir. Bu nedenle, yeni çağın altyapısını oluşturmak için önümüzde yeterli zaman bulunmaktadır. Yükselişi hedefleyen devletler, bu süreçte hazırlıklarını yapmaya başlamalıdır.

Artık yerel düzeydeki mikro ölçekli kalkınmalar, yerel yönetimlerin inisiyatifinden çıkarılarak merkezi yönetimin bütünsel yaklaşım stratejisine entegre edilecektir. Merkezi yönetim, bu bütünsel yaklaşım çerçevesinde planlamalar yapacak ve yerel yönetimlere görevlerini ileticektir. Çünkü merkezi yönetimlerin temel görevi, şehirleri işlevsel hale getirmektir. Hangi şehirlerin tarım, sanayi, turizm, hizmet veya kültür alanlarında öne çıkacağına dair planlamalar yaparak, yerel yönetimlere bu doğrultuda talimatlar verecektir. Yerel yönetimler, kendilerine verilen bu talimatlar doğrultusunda şehirlerini işlevsel hale getireceklerdir. Merkezi yönetim ise, yerel yönetimlerin bu görevleri yerine getirip getirmediğini denetleyecektir. Böylece her şehre farklı işlevsel özellikler kazandırılmış olacaktır. Özellikle tarım ve teknoloji alanında daha yoğun yatırımlar yapılması hedeflenmektedir.



Fonksiyonel şehir oluşturma diyagramı, yukarıda belirtilen süreçleri ve her bir adımda üstlenilecek rolleri göstermektedir. Elbette bir şehrin işlevsel hale gelmesi, yalnızca belirli bir alanla sınırlı kalmayacak; ancak o alan, şehrin baskın faaliyeti haline gelecektir. Diğer alanlarda, özellikle sosyal konularda da mutlaka yer verilmelidir.

Devletler, bu planlamanın dışında kalırlarsa, ilerleyen yıllarda ciddi sorunlarla karşılaşacaklardır. Çünkü artık kıtlık politikaları gündeme gelecek ve bu kavram, yakın gelecekte sıkça duyulacaktır. Ülkelerin temel ihtiyaçlarını karşılarlarken, aynı zamanda gelişimi sağlamak için de çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Burada en önemli nokta, temel gereksinimlerin dışa bağımlı olmadan iç kaynaklarla karşılanmasıdır. Eğer bir devlet, temel ihtiyaçları karşılayacak politikalar geliştiremezse, kalkınma ve gelişim için gerekli adımları atamaz.

Sonuç olarak, şehirlerini işlevsel hale getiren politikalar üreten devletler, yeni çağın süper güçleri olma yolunda ilerleyeceklerdir. En temel ve ileri düzeyde üretimi politika haline getiren devletler, yeni çağın kural koyucuları olacaktır.

Yeni çağın “Hasta Adam” Savaşları

2019 yılında Covid-19 virüsünün yol açtığı pandemi, dünya genelinde yeni bir dönemin başlangıcını müjdeledi. Bu yeni dönemle birlikte, küresel ölçekte farklı bir düzenin inşasına başlandı. Geçiş sürecinin sona ermesiyle, yeni dünya düzeni tam anlamıyla hayata geçecek ve 2019 öncesinden oldukça farklı bir görünüm sergileyecek. Bu yeni düzende, devletlerin yönetim yapılarında, uluslararası ilişkilerde ve devletlerin oluşturduğu blok ve birliklerde önemli değişiklikler yaşanacak. Hatta bu alanlar sıfırdan yeniden yapılandırılacak. Yeni dönemde devletin temel hedefi, her alanda gelişim sağlamak ve yüksek refah seviyesine sahip bir süper güç haline gelmek olacak.

Bu yeni dönemde her şeyin farklı bir şekilde tanımlanmasının yanı sıra, savaşın tanımı da değişecek. Savaş, yalnızca askeri alanda değil, sosyoekonomik, kültürel, ekonomik, demografik, tarımsal ve ticari boyutlarda da farklılık gösterecek. Özellikle askeri alanda yenilmez olduğuna inanan ülkeler için savaşın kapsamı, askeri alandan diğer alanlara yayılacaktır.

Türkiye de askeri alanda yenilmez olduğu düşünülen ülkelerden biridir. Bu inanç, Birinci Dünya Savaşı sonrasında dünya genelinde kabul görmüştür. Bu nedenle emperyal güçler, savaş cephelerini askeri alandan farklı alanlara kaydırmışlardır. "Hasta adam" stratejisi, Churchill'in "Türkiye kurursa sulayın, büyürse budayın" sözüyle pekiştirilmiştir.

"Hasta adam" terimi, 1853 yılında Çar I. Nikola'nın İngiltere sefiri Seymour ile yaptığı görüşmede ilk kez dile getirilmiştir. Çar, Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşte olduğunu belirterek, "Elimizde hasta bir adam, çok hasta bir adam var," demiş ve İngiltere ile Rusya'nın Osmanlı için bir anlaşma yapması gerektiğini vurgulamıştır. Nikola'nın bu terimi sürekli kullanması, kelime yetersizliğinden kaynaklanmış olabilir. Birkaç yıl sonra Avrupa medyası, "Avrupa'nın Hasta Adamı" ifadesini yaymaya başlamıştır. Bu ifade, Osmanlı'ya ve Sultan Abdülhamid'e yönelik psikolojik savaşın önemli unsurlarından biri olmuştur.

Yeni dönemde "hasta adam" stratejileri ve savaşları artarak devam edecektir. Ülkeler, maliyet, işgücü kaybı, sosyoekonomik ve diğer nedenlerle askeri savaş son çare olarak tutacaklardır. Öncelikleri, hedef ülkeleri hasta bireylere dönüştürmek olacaktır. Bunu iletişim, ekonomik ve sosyokültürel yollarla gerçekleştireceklerdir. Bu nedenle, ekonomik, sosyal, kültürel, demografik ve idari açıdan güçlü bir ülke olmanın, savunma sanayi kadar önemli olacağı anlaşılmaktadır. Yeni dönemde devletin en büyük gücü askeri güç değil, yönetsel güç olacaktır. İdari gücü güçlü olan bir ülke, hasta adam savaşını kaybetmeyecektir.

Bunun için devletin yönetimde insan kaynağına yatırım yapması gerekmektedir. Bu yatırım geçici olmamalı, sürekli olarak sürdürülmelidir. Aksi takdirde, yatırım durduğu anda devlet yönetiminin başarısı yavaşlayacak ve sonunda tamamen duracaktır.

Yeni dönemde devletin yönetime yapacağı yatırım iki ana bölümden oluşmalıdır: Birincisi, devlet yönetim sisteminin geliştirilmesi; ikincisi ise devlet yöneticilerinin bu sistemi uygulama kapasitesi ve eğitimidir. Bu bağlamda, insana yapılan yatırım bu iki görev üzerine inşa edilmeli ve liyakat odaklı olmalıdır.

Başarılı devlet yönetimlerinin yeni dönemde "denetimli kuvvetler ayrılığı" ilkesine geçiş yapan ülkeler olacağı öngörülmektedir. Yönetim şekli ne olursa olsun, denetimsiz kuvvetler ayrılığı artık faydalı değildir. Çünkü devlet yönetim sistemi ve yöneticileri, hasta adam stratejisini gerçekleştirmek için çoktan etkilenmiştir. Bu nedenle içeriden devleti ve ülkeyi hasta edecek sabotajlar gerçekleşecektir. Bunu önlemenin yolu yönetsel denetimdir. Denetim olmadan içeriden sabotajlar fark edilmeyecek ve ancak devlet hastalandığında her şey netleşecektir; o zaman da çok geç olacaktır. Nasıl ki içten gelen bir virüs insanları hasta ediyorsa, içten gelen sabotaj da devleti çökertme potansiyeline sahiptir. Dış güçler içeriden zarar veremez. Başka bir deyişle, devletin düşmanları sadece dış güçlerde değil, aynı zamanda zarar veren iç güçlerde de aranmalıdır. Dış güçlere karşı savunma yolları belliyken, iç güçlere karşı tek çözüm yönetsel denetim mekanizmasının kurulması olacaktır.

Yeni Çağın Savaşları

2019 yılında Covid-19 virüsü nedeniyle tüm dünyada ilan edilen pandemi, yeni bir çağın başlangıcını müjdeledi ve 1789 yılında başlayan yakın çağın sona ermesine yol açtı. Ancak, yeni çağın tam olarak başlaması için aşamalardan oluşan bir geçiş süreci yaşanacak. Bu süreç 2025 yılına kadar devam edecek ve bu dönemde dünyada birçok farklı olay ve gelişmeye tanıklık edeceğiz.

Yeni bir çağın doğabilmesi için geçmişe ait her şeyin yıkılması gerekiyor. Şu anda sıfırlanan her şeyin yeniden inşa edileceği bir dönemdeyiz. Bu açıdan, tarihe tanıklık eden bir nesil olduğumuzu söyleyebilirim. Aynı zamanda geçiş dönemi nesli olarak da tanımlanabiliriz. Herkes, her devlet ve organizasyon sıfırdan başlayacak bir döneme girmekte. Bu nedenle, her şeyin eşitlenmesi bekleniyor. Bu durum, bugüne kadar oluşturulan algı ve gerçekleri sarsacak gelişmelere yol açacaktır. Bu, bakış açınıza bağlı olarak bir fırsat da sunmaktadır.

Dünyanın yeni çağ yolunda iki aşama bulunuyor: bir dip dönemi ve bir yükseliş mücadelesi dönemi. Bu iki aşamanın ardından geçiş süreci tamamlanacak ve yeni çağ tam anlamıyla başlayacak. İçinde bulunduğumuz konjonktür gereği yaşananlara bakarak demoralize olmadan mevcut durumu anlamalı ve farkındalıkla ilerlemeliyiz. Dip dönemi, dünyada yaşanabilecek en kötü olayların baş göstereceği bir dönem olacak. Bu felaketler ne zamana kadar sürecek? Her şey sıfırlanana kadar. Bu nedenle, yaşanan felaketlerden üzüntü duymak yerine dersler çıkarmalı ve verilen mesajları görerek yeni çağa hazırlanmalıyız.

Bir devletin güçlü olması için köklerinin çok eski olmasına gerek yoktur; güçlü bir yönetim şarttır. İsrail, bu duruma güzel bir örnek teşkil ediyor. Bir kalenin gücü, iç yapısının sağlamlığına bağlıdır; çünkü aşılmayacak kale duvarı yoktur. Bu nedenle, devlet yönetimini sadece güçlendirmekle kalmayıp, değişimlere uyum sağlayabilecek esneklikte ve vizyoner bir organizasyon oluşturmak da gereklidir.

Yeni çağın başlangıcında değişime uğrayan kavramlardan biri de savaştır. Şu anda dünyada iki farklı çağın savaşı sürdürülüyor: birincisi eski çağın gerektirdiği klasik savaş, diğeri ise yeni çağın normlarına uygun olarak yürütülen savaş. Yeni dönemin savaşının şifresi Endüstri 4.0 olduğundan, bu savaşı "Savaş 4.0" olarak adlandırmak uygun olacaktır. Bu savaş, iletişim, ekonomik zayıflatma, istihbarat ve dezenformasyon gibi unsurların bir arada kullanıldığı yıpratıcı bir mücadeledir. Burada amaç, ülkeleri fethetmek değil, onları bağımlı hale getirmektir. Bu strateji, ülkelerin yönetimini kontrol altına alarak bağımlılık yaratmayı hedefler. İstihbarat da bu süreçte evrim geçirerek "İstihbarat 4.0" haline gelmiştir. "Öldürme ama yaşatma" stratejisiyle kurgulanan bu savaşın farkında olan kişi veya devlet sayısı oldukça azdır. Eski alışkanlıkların sürdürülmesiyle bir geçiş sağlanmakta ve yaratılan dezenformasyonla toplumun tepkileri minimize edilmektedir.

Devletimizin bu konuda uyum sağlaması gereken iki önemli alan bulunmaktadır. Birincisi, ülkemize yönelik başlatılan ve Savaş 4.0 stratejisiyle yürütülen mücadeleye karşı verilecek savaş ve karşı saldırılardır. Bu iki aşamada hareket edilirse başarılı olunabilir ve yeni çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde Savaş 4.0 konusunda başarı sağlanabilir. Yeni çağda süper

güç olmak isteyen ülkelerin, sadece askeri üstünlükle değil, farklı nitelik ve becerilerle donanmış olmaları gerekecek.

Yeni çağda herkesin eşit koşullarda başlayacağını göz önünde bulundurduğumuzda, ülkemizin önünde pek çok fırsat mevcut. Bu fırsatları iyi değerlendirsek, süper güçlü bir konuma gelebiliriz. Ancak bunun için öncelikle iç yapımızı güçlendirmeliyiz; yani liyakatli kadrolardan oluşan bir organizasyonel yapı kurmalıyız.

Yerel Yönetim 4.0

Yeni çağda, dünya düzenindeki değişimlerden yerel yönetimler de etkilenmektedir. Yerel düzeyde hizmetlerin üretimi, sunumu ve sürekliliği konusunda önemli ve hızlı dönüşümler yaşanması beklenmektedir. Bu nedenle, yerel yönetim hizmetlerini teknoloji ile entegre edenler başarıya ulaşacaktır.

Yeni çağ, insanların alışkanlıklarını ve ihtiyaçlarını değiştirecek; dolayısıyla hizmet sunanlardan beklentiler de bu doğrultuda evrilecektir. Yerel yönetim hizmetlerinde, siyasi mekanizmalardan bağımsız olarak teknolojik, akılcı ve bilimsel bir yaklaşım benimseyenler öne çıkacaktır. Bu başarı, siyasi sonuçlar doğuracak ve seçimlere yansıtacaktır.

Demokrasinin yerel düzeydeki en önemli unsuru yerel yönetimlerdir. Bu nedenle, bir siyasi oluşumun başarılı olabilmesi için yerelden genele bir vizyon çerçevesinde, ilk adım olarak yerel yönetim hizmetlerinde etkili olması gerekmektedir.

2000'li yılların başında ortaya çıkan 4.0 akımı, rekabetle başa çıkmayı, üretim maliyetlerini düşürmeyi ve üretim süreçlerinde anlık verilere dayalı hareket etmeyi mümkün kılmıştır. Özellikle robotik sistemler ve yapay zeka ile "no light factory" kavramı, insan gücünü fiziksel işlerden ziyade zihinsel yeteneklere yönlendirmeyi hedeflemiştir. Bu güçle, hayatın her alanında daha etkili iş modelleri oluşturulması amaçlanmıştır. Yerel yönetim hizmetlerinde de 4.0 akımı sayesinde daha faydalı hizmetler sunmak mümkün hale gelmiştir. Ancak, yerel yönetim 4.0 henüz yeni bir kavram olduğundan, üzerinde çalışılması gereken birçok konu bulunmaktadır.

Yerel yönetim 4.0'da anlık verilere erişim, yerel yönetimler arasında hızlı bilgi akışı ve merkezi yönetim ile yerel yönetim arasındaki iletişimin hızlandırılması gibi konular ön plana çıkmaktadır. Yerel yönetim 4.0'ın en önemli özelliklerinden biri, geliştirilebilir bir model olması ve sonunun olmamasıdır. Zaman hızla geçiyor ve dünya değişiyor; bu nedenle Yerel 4.0 sürekli olarak gelişmeli ve evrilmelidir.

Yerel Yönetim 4.0, yerel yönetim hizmetlerinin üretimi, sunumu ve sürekliliğinin 4.0 teknolojik çerçevesinde sağlanmasıdır. Yerel yönetimlerin temel hizmetlerinin 4.0 çerçevesinde yapılandırılması, değişen dünya koşullarında bir lüks değil, insanların beklentilerini karşılamak için bir gerekliliktir. Özellikle pandemi döneminde teknoloji odaklı hizmetlerin faydasını gören vatandaşlar, diğer tüm hizmetlerin de teknolojik bir şekilde sunulmasını beklemektedir.

Yerel yönetim 4.0'da, ülke genelinde son bir saat veya 15 dakika içinde yoldaki çukurlar için vatandaşlar tarafından yapılan ihbar sayısını öğrenmek mümkündür. Anlık olarak hangi belediyenin ihbara yanıt verdiği, hangisinin tamamladığı veya hangisinin yanıtsız bıraktığı görülebilir. Örneğin, çöp kamyonları sürekli olarak şehirde dolaşan bir filo sahipdir. Bu kamyonlara entegre edilecek elektronik sistemler sayesinde yoldaki çukurlar, boyutlarıyla birlikte tespit edilip merkeze bildirilecektir. Merkez, bu bilgiyi ilgili birime aktaracak ve çukurun kapatılması için otomatik bir iş emri oluşturacaktır. Çöp kamyonu, her gün o yoldan geçerek çukurun ne zaman kapandığını merkeze raporlayacak. Böylece asfalt işlerinden

sorumlu birimin performansı otomatik olarak değerlendirilecektir. Yerel yönetim 4.0, teknoloji ile insan gücüne dayanan subjektif değerlendirmeleri ortadan kaldırarak, objektif ve analitik bir performans sistemi sunacaktır. Anlık verilerin her birim için sağlanması, yerel yönetim başarısını net bir şekilde gözler önüne serecektir. Ayrıca, yerel yönetim hizmetlerini denetleyen merkezi kurumlar için de önemli kolaylıklar sağlayacaktır.

Her geçen gün artan ihtiyaçlar doğrultusunda, yerel yönetimler 4.0 modeli temel bir gereklilik haline gelecektir.

Yerel yönetim 4.0'ın bileşenleri şunlardır:

- Belediyelerde sistemin işleyişi nedeniyle daha az fiziksel güce, daha çok zihinsel güce ihtiyaç duyulması,
- Şeffaflık,
- Farklı birimler arasında karşılaştırma imkânı,
- Anlık verilere erişim,
- Farklı yerel yönetim kuruluşlarına ait benzer göstergeler üzerinden karşılaştırma yapabilme imkânı,
- Personel verimliliğinin anlık olarak ölçülmesi.

Yerel Yönetim 4.0'ın avantajları arasında:

- Yerel yönetim hizmetlerinin üretiminde ve sunumunda kalite artışı sağlanması,
- İş gücünde daha yüksek verimlilik elde edilmesi,
- İş modellerinin geliştirilmesinde süreklilik sağlanması,
- Çevre dostu politikaların benimsenmesi,
- Sistemde arıza tespitinin kolaylaşması,
- Hizmet üretim ve sunum maliyetlerinde önemli düşüşler sağlanması,
- İnsan kaynaklı hatalarda belirgin bir azalma yaşanması,
- Fiziksel iş gücünün azaltılarak zihinsel gücün artırılması yer almaktadır.

Sonuç olarak, 2019 yılında dünyada yaşanan değişimle birlikte yerel yönetimlerin de "insan" odaklı hizmet anlayışından faydalanması kaçınılmaz hale gelecektir. Bu tür hizmetlerin sunulması, zamanla zorunlu bir gereklilik haline gelecektir. Ancak, yerel yönetimlerin tüm hizmetlerini değerlendirecek ve politikalar geliştirecek bir Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı'nın kurulması elzemdir. Bu bakanlık, merkezi olarak oluşturulacak politikalara göre hizmetlerin sunulmasını sağlamalıdır.

Yerel Yönetim 5.0

Devlet yönetiminde en çok tartışılan konulardan biri, merkezi ve yerel yönetim arasındaki yetki ve sorumluluk paylaşımıdır. Hangi konuların yerel yönetim, hangilerinin merkezi yönetim sorumluluğuna girdiği sıkça gündeme gelmektedir.

Yeni Dünya 5.0'ın taşra yönetimi vizyonunu temsil eden Yerel Yönetim 5.0, merkezi ve yerel yönetim arasında dengeli bir yetki dağılımı gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşım, geçmişteki merkezi ve yerel yönetim ilişkisini tamamen reddetmektedir. Yerel yönetim hizmetlerinin merkezi yönetimde bir karşılığının olmaması, yetki ve sorumluluk karmaşasına yol açmaktadır.

Yetki ve sorumluluk karmaşasını iki ana başlık altında inceleyebiliriz:

1. Yetki Çatışması: Kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerde hem merkezi hem de yerel yönetime tanınan yetkiler nedeniyle ortaya çıkan çatışmadır.
2. Yetki Belirsizliği: Kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerdeki boşluklar nedeniyle, yetkinin ne merkezi ne de yerel yönetimde net bir şekilde tanımlanmadığı durumdur; bu da kimin yetkili olduğunu belirsiz hale getirir.

Yerel Yönetim 5.0 çerçevesinde öncelikle Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı'nın kurulması gerekmektedir. Bu bakanlık, yerel yönetimlere bağlı işletme iştirakleri, fen işleri ve itfaiye müdürlüğü gibi birimlerin tek bir çatı altında yönetilmesini sağlayarak, yerel yönetimlerin özellikle temel ve altyapı hizmetlerinde merkezileşmesine olanak tanıyacak ve sosyal alanlarda daha fazla hizmet sunmalarını kolaylaştıracaktır. Yeni dönemde yerel yönetimlerin sosyal boyutu daha da ön plana çıkacaktır. Altyapı hizmetleri gibi temel hizmetlerin tüm il, ilçe ve yerleşim yerlerine tek elden sunulması, parçalı hizmet sunumuna göre kamu adına daha fazla tasarruf sağlanması anlamına gelecektir. Ayrıca, satın almaların tüm yerel yönetimleri kapsayacak şekilde merkezi bir şekilde gerçekleştirilmesi, birim maliyetlerin düşmesine ve kamu kaynaklarının önemli ölçüde tasarruf edilmesine yol açacaktır.

Yerel Yönetim 5.0 ile birlikte insan odaklı süper akıllı şehirler inşa edilecektir. Teknolojinin desteğiyle yerel yönetim birimleri daha ileri düzeyde hizmetler sunma kapasitesine sahip olacaktır. Merkezi yönetimle olan iletişim, tamamen teknoloji aracılığıyla anlık veri akışı sağlanacak şekilde düzenlenecektir.

Yerel Yönetim 5.0 vizyonu, bir devletin siyasi etkilerden bağımsız bir yapılandırma modeli olmalıdır. Zira siyasi nedenlerle farklı partilere mensup kurumlar arasında yaşanabilecek çatışmalar, hizmetlerin sağlıklı bir şekilde sunulmasını engelleyebilir ve toplumun zarar görmesine yol açabilir. Bu nedenle, Ulusal Denetim Kurumu'nun denetim süreçlerinde titiz davranması ve yetki aşımında bulunan ya da aşma niyetinde olan kurumlara en ağır yaptırımları uygulayarak sınırları net bir şekilde belirlemesi gerekmektedir. Hiçbir kurum, yetki aşımında bulunmamalıdır.

Yerel Yönetim 5.0, "Fonksiyonel Şehirler" anlayışıyla her şehre belirli bir fonksiyon atfedilmesi gerektiğini vurgular. Bu yaklaşım, şehirlerin tarım, turizm, hizmet, sanayi gibi çeşitli alanlarda gelişimini destekleyerek yerel düzeyde kalkınmayı teşvik eder. Yerel kalkınmalar, genel olarak ülkenin kalkınmasına katkıda bulunacaktır.

Yeni Dünya 5.0, yerel yönetimlerin sosyal hizmetler alanında daha fazla çaba göstermesi gerektiğini öne sürmektedir. Temel altyapı çalışmalarının merkezileştirilmesi, hem kamu tasarrufu sağlamak hem de kamu yararını gözetmek açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı

Pazarlamanın giderek artan önemi, tanınırlık artırma ve gelir elde etme çabalarını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte, geniş bir yelpazede pazarlama faaliyetleri yürütülmüş ve markalaşma, diğer konulara göre daha fazla öne çıkmıştır. Yüksek marka değerine sahip ürünler, daha yüksek fiyatlarla satışa sunulmuş ve markalaşma, kalite ile ilişkilendirilmiştir.

Şehirler açısından bakıldığında, daha önce göz ardı edilen bir gerçek ortaya çıkmıştır: şehirlerin de markalaşabileceği. Ülkemizde 2007 yılında Avrupa Birliği destekli marka şehirler projesi hayata geçirilmiş ve bu proje, bir şehirden başlayarak birçok şehre yayılmıştır. Dönemin popüler yönetim konularından biri haline gelen bu ilgi, siyasetin de dikkatini çekmiş ve konu siyasi malzeme olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak seçim vaatleri ve liyakatsiz yönetimlerin etkisiyle ilgi azalmış ve bu süreç, siyasetin gündeminden hızla düşmüştür. Sonuç olarak, projeler ve çalışmalar, gündeme geldiği gibi hızla unutulmuştur.

Marka şehirciliği kavramını tam olarak anlayamamışızdır. Bir logo ve birkaç slogan ile insanların şehirlere ilgi göstereceğini düşünmüştük. Ayrıca, turistler için birkaç ürün üretilmiş ve gelir artışı beklentisi oluşturulmuştur. Ancak çoğu girişim hüsrana sonuçlanmıştır. Çünkü markalaşma, ürünün fiziksel durumundan algısına, altyapısından iletişim süreçlerine kadar geniş bir alanı kapsayan çok yönlü çalışmalar gerektirir. Markalaşma, sadece birkaç slogan ve ürünle kısa vadede sonuç alınacak bir konu değildir. En önemli referans göstergesi zamandır; sürdürülebilir çalışmaların zaman içinde yapılması gerekir. Bu süreçte, çalışmaların üzerine koyarak ilerleyecek bir yol haritası oluşturulmalıdır. Kısa süreli ve aceleci çalışmalarla bir şehir markalaştırmak mümkün değildir.

Markalaşmanın iki boyutu vardır: birincisi şehrin fiziksel durumu, ikincisi ise şehrin marka konumlandırmasıdır. Marka şehirde en önemli soru, "İnsanları şehre çekecek olan nedir?" sorusudur. Şehrinizi nasıl konumlandırıyorsunuz? Turizm, tarım, sanayi veya başka bir işlevi olan bir şehir mi? Bu sorunun cevabını belirleyip, altyapı dahil her şeyi buna göre yeniden yapılandırmanızdır. Örneğin, tarım şehriyseniz, gelen turistlere tarım arazilerini gezdirmeye, bitki yetiştiriciliği konusunda eğitimler ve ürün hasat şenlikleri gibi etkinlikler sunarak ilgi çekebilirsiniz. Sanayi şehriyseniz, üretim yerlerine seyahatler, ürün deneyimleme etkinlikleri ve indirim günleri gibi organizasyonlarla çekim sağlayabilirsiniz. Yani, şehrinizin konumlandırmasına uygun faaliyetler gerçekleştirmelisiniz.

Şehirlerin konumlandırılması kararı, yerel karar vericiler tarafından yapılmamalıdır. Türkiye'de yapılan çalışmaların temel hatası buradadır. Şehir planlaması, yalnızca ulaşım, altyapı ve iskân gibi konularla sınırlı kalmamalıdır. Her şehrin bir işlevi olmalıdır; tıpkı bir takımın herkesin farklı görevleri olduğu gibi. Her şehir, ülkenin gelişimi için farklı bir rol üstlenmelidir. Bazı şehirler tarım, bazıları sanayi, bazıları turizm veya sağlık alanında görev almalıdır. Bu işlevlerin belirlenmesi, merkezîyetçi bir yaklaşımla tek bir plan içinde yapılmalıdır. Şehirlerin makro ölçekte planlanması gerekmektedir. Bunun için "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı" kurulmalı ve mevcut yapıda dağınık olan yerel yönetim hizmetleri tek çatı altında toplanmalıdır.

Bu bakanlık, ülkenin kalkınması için gerekli olan tarım, sanayi ve turizm gibi alanlarda şehirler belirlemeli ve bu konularda yerel yönetimlere görevler vermelidir. Ayrıca, bakanlık yapılan

Çalışmalarda denetçi rolü üstlenmelidir. Başarının en önemli unsuru planlamadır. Eğer makro düzeyde tek elden bir planlama yapılırsa, başarı elde edilir. Merkeziyetçi ve âdem-i merkeziyetçi anlayışın bir arada olduğu bir yapı oluşturulmalıdır.

Başarı, planlama merkezinin uygulama yerel ve denetim merkezi olarak işlev göreceği bir mekanizma kurulduğunda elde edilir. Bu yapının oluşturulmasında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin sağladığı avantajlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, her şehir için gerçekleştirilecek konumlandırma çalışmaları ile misyonlar netleştirilmeli ve yerel yönetim ile merkezi yönetimi koordine edecek bir mekanizma oluşturulmalıdır. Bu bağlamda, ilk adım olarak "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı"nın kurulması gerekmektedir. Merkeziyetçi ve âdem-i merkeziyetçi bir anlayışla yürütülecek çalışmalarla kalkınma, gelişim ve denetim sağlanmalıdır. Böyle bir mekanizma tesis edildiğinde, Türkiye'nin gelecekte süper güçlü ülkelerden biri olmasının önünde hiçbir engel kalmayacaktır.

Yerel Yönetim Hizmetlerinde Standardizasyon

Yeni çağda, devletlerde merkeziyetçilik ve âdem-i merkeziyetçiliğin artması ve ulusal devletlerin ön plana çıkması beklenmektedir. Bu iki yapının birleştiği bir ulusal yapı ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda, merkezi ve yerel yönetimlerin görevlerinin yeniden tanımlanması, konumlarının gözden geçirilmesi, hizmetlerin paylaşımının baştan aşağı düzenlenmesi ve standart hale getirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, yetki çatışmaları veya belirsizlikler gibi yönetsel boşluklar ortaya çıkabilir ve bu durum devlet yönetiminde zafiyetlere yol açabilir.

Eğer hizmetlerin üretim, faydalandırma ve süreklilik aşamaları doğru bir şekilde dağıtılsa, merkeze en uzak nokta ile merkez arasındaki hizmetler arasında bir fark kalmayacaktır. Her iki yönetimin bağımsız bir şekilde hizmet üretmesi mümkün değildir. Hizmet üretimi, sunumu, geri bildirim ve revizyon aşamalarındaki rollerin dağılımı büyük önem taşımaktadır. Yerel yönetimler, kaliteli hizmetin üretilmesinden; merkezi yönetim ise hizmetin her yerde eşit bir şekilde sunulmasından sorumlu olmalıdır. Ayrıca, yönetsel denetim gerçekleştirerek yönetim kalitesinin artırılmasını ve bu kalitenin sürekliliğini sağlamalıdır.

Merkezi yönetim, kurulacak Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı aracılığıyla tüm bu süreçleri tek bir çatı altında etkili bir şekilde yürütebilir. Bu bakanlık, merkeziyetçilik ile âdem-i merkeziyetçilik arasında bir köprü kurarak iletişimi sağlayacak, koordinasyonu yönetecek ve en önemlisi sunulan kamu hizmetlerinde standartları belirleyecek en uygun çözüm olacaktır.

Daha önce 5 Ocak 1978 ile 12 Kasım 1979 tarihleri arasında Yerel Yönetim Bakanlığı kurulmuş, ancak uygulamadaki hatalar nedeniyle kısa bir süre varlık göstermiştir. Mahmut Özdemir'in bakanlık yaptığı bu dönem, merkezi yönetimin partisi ile muhalefet partisine bağlı yerel yöneticiler arasındaki çatışmalar nedeniyle başarılı olamamıştır. Ancak, doğru olan tek bir yaklaşım vardır ve yanlış uygulamalar nedeniyle başarısız olmuş bir örneğin referans alınmaması gerektiği unutulmamalıdır.

Yaklaşık iki yıl boyunca faaliyet gösteren Yerel Yönetim Bakanlığı, önemli projelere imza atmıştır. Bu süreçte çok amaçlı ve kapsamlı belediye birliklerinin kurulmasına destek verilmiş, Marmara ve Boğazları Belediyeleri Birliği ile Karadeniz Belediyeler Birliği gibi örnekler oluşturulmuştur. Ayrıca, bölgesel ve çok amaçlı belediye birliklerinin kurulmasının yanı sıra, üst birliklerin oluşturulması ve "Türkiye Belediyeler Birliği"nin kuruluşu için çalışmalar yapılmıştır. 1982 Anayasası'nda Bakanlar Kurulu'na izin koşulunun getirilmesi, 1989 yılına kadar yalnızca az sayıda birliğin kurulmasına neden olmuştur. Ancak 1989 sonrasında Bakanlar Kurulu, birlik taleplerinin çoğunu olumlu değerlendirerek süreci kolaylaştırmıştır. Günümüzde hala aktif olan belediye birliklerinin Yerel Yönetim Bakanlığı'ndan miras kalması, merkezi bir bakanlığın varlığının önemini ortaya koymaktadır.

Yerel yönetim terimi, yereldeki kurumları kapsadığı için siyasi çatışmalara yol açabilir. Ancak yerel yönetim hizmetleri kavramı, odak noktasını yerel hizmetlere kaydırıldığı için siyasi kavgaların önüne geçilmesine yardımcı olacaktır. Bu nedenle, bakanlığın adı geçmişteki

olumsuz deneyimlerden farklı olarak "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı" olarak belirlenmiştir. Bu önemli ayırım dikkate değerdir.

Çatışmalardan uzak, parti ve siyasetten bağımsız bir yönetim anlayışına sahip olan Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı, etkin bir şekilde çalıştığında neler başarabileceğini hayal etmek bile zor değil. Devlet yönetimi hem merkeziyetçi hem de âdem-i merkeziyetçi yaklaşımlarla güçlü hizmetler sunmak ve başarılı olmak zorundadır. Bu, yeni çağda süper güçlerden biri olmanın bir gereğidir. Değişen dünya düzenine devlet yönetimi düzeyinde de uyum sağlanması elzemdir. Devlet tarafından sunulan hizmetlerin, siyasetten bağımsız bir şekilde merkezileştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, devlet aklının rehberliğinde tüm siyasi görüşlerden bağımsız bir şekilde "Yerel Yönetim Hizmetleri Bakanlığı"nın kurulması önemlidir.

Yönetim 5.0

Yeni çağın başlamasıyla birlikte hayatın birçok alanında önemli değişiklikler yaşanacak. Bu değişimlerin en belirgin olduğu alanlardan biri, dünyanın en eski bilimlerinden biri olan yönetimdir. Yönetim 5.0 ile birlikte, insanın değil, insanlığın merkezde olduğu bir yönetim anlayışının yeniden tanımlanması bekleniyor ve bu durum, yönetim biliminde bir dönüm noktası yaratabilir.

Yönetim 5.0, insanlığı temel alan bir yaklaşım sunmaktadır. Bu yaklaşım, sürdürülebilirlik, doğaya, dünyaya ve tüm canlılara saygı gösterme, insani değerlere önem verme ve insanlığın gelişimini hedefleme gibi unsurları içermektedir. Bu anlayış, bugüne kadar sergilenen ve yalnızca bireyi bencilce merkez alan yaklaşımlardan oldukça farklıdır.

Şimdiye kadar insanı merkez alan yaklaşımların doğaya, dünyaya ve diğer canlılara verdiği zararlar açıkça ortadadır. İklim değişiklikleri, büyük ölçekli düzensiz göçler, su kıtlığı, çevre kirliliği gibi sorunlar, mevcut yönetim anlayışının birer sonucudur. Bu olumsuz sonuçlardan en çok etkilenen yine insandır; insan, kendi eylemleriyle kendisine zarar vermiştir. Böyle bir durum varken, değişim gerekliliği tartışmasızdır; gelecekte daha fazla zarar görmemek için bu değişimin şart olduğu açıktır. Sorunlara yalnızca sorun odaklı çözümler bulmak yeterli olmayacaktır. Eski anlayış devam ettikçe, insanı merkez alan yönetim anlayışı sürdükçe yeni sorunlar ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, anlayışın değişmesi kaçınılmazdır. Önceki yönetim yaklaşımlarını geride bırakmak bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Yönetim 5.0, geçmişteki yönetim anlayışlarını terk ederek insanlığı odağına alarak hareket eder. İnsanlık kavramı, doğa, dünya, diğer canlılar, çevre, sürdürülebilirlik ve doğal kaynaklara saygı gibi birçok önemli unsuru içerir. Yönetim, bu unsurları dikkate alarak çalışmalarını yürütecektir. Dünyanın yalnızca insandan ibaret olmadığını, tüm canlı ve cansız varlıklara saygı gösterilmesinin gerekliliği zaten ortadadır. Ancak insan, zamanla hırsına yenik düşerek yalnızca kendini öncelikli görmesi sonucunda dünya bu hale gelmiştir. Yeni Dünya 5.0 anlayışı, bu bencil düzeni köklü bir şekilde değiştirerek taze bir perspektif sunacaktır.

Pandemiyle birlikte dünyada yeni bir dönem başladı. Bu dönemde oyunun kuralları değil, oyunun kendisi değişecek. Bu durum, dünyada yepyeni bir sayfanın açılmasına yol açacak. Kavramlar ve tanımlar köklü bir şekilde değişecek ve bu yeni haliyle bizleri farklı bir dünya bekliyor olacak. Bu nedenle, endüstri 5.0'ın bu yönü "Yeni Dünya 5.0" olarak adlandırılacak. Yeni dünyanın en önemli özelliği, insanlığı merkezine almasıdır. Bu yönüyle Toplum 5.0'dan ayrılmaktadır; çünkü Toplum 5.0 insanı merkez alırken, Yeni Dünya 5.0 tüm insanlığı odağına alır. Aralarında önemli farklar bulunmaktadır: Biri bencilce insanı ön plana çıkarırken, diğeri insanı da kapsayan daha geniş bir perspektife sahiptir. Bu anlayış, hayatın her alanındaki tanımlarda sadece değişim değil, aynı zamanda anlayışın da farklılaşmasına neden olacaktır. İnsanı doğa ile rakip olarak gören yaklaşım, yerini insanı doğanın bir parçası olarak gören bir anlayışa bırakacaktır. Böylece dünya daha yaşanabilir bir yer haline gelecektir.

Yönetim 5.0, insanlığı her alanda merkezine alarak daha bilinçli bir yaklaşım geliştirecektir. Bu farkındalıkla yönetilen her organizasyon, daha fazla katma değer ve fayda üretecektir.

Sonuç olarak, Yönetim 5.0, yalnızca tanımsal bir değışim değil, aynı zamanda yeni bir yaklaşım sunmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde yönetimin insanlık odaklı olması yatmaktadır. Yönetim ilkeleri, bu merkez etrafında şekillenecek ve sadece insana değil, dünyaya karşı da saygı ve koruma anlayışıyla hareket edilecektir. Böylece, tüm canlıların sağlıklı bir dünyada sürdürülebilir bir şekilde yaşaması sağlanacaktır.

Yönetim Bilinci

Yönetim, insanlığın varoluşu kadar eski bir disiplindir ve bireylerin kendilerini yönetmesinden toplumlar ve ülkelerin yönetimine kadar geniş bir anlayışı kapsar. İnsan merkezli bir kavram olan yönetim, doğası gereği her alanda olduğu gibi memnuniyet sağlamanın zor olduğu bir süreçtir. Bu durum, yönetimle ilgili farklı görüşlerin ve eleştirilerin sürekli var olmasına neden olur; "Bana göre" gibi ifadeler sıkça gündeme gelecektir.

Ancak yönetim, insanların düşüncelerine dayalı olarak yürütülecek kadar basit bir konu değildir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, yönetim bir bilim ve uzmanlık alanıdır; bu nedenle yüzeysel tartışmalarla geçirilemeyecek kadar ciddidir. Yönetimi genellikle küçümseme eğilimindeyiz; futbol, çocuklarımızın okulu veya ülke yönetimi gibi konularda sürekli bir şeyler söyleme ihtiyacı hissediyoruz, fakat bu söylemlerin çoğu derinlikten yoksundur. Yönetim, paydaşların, ara kademelerin ve süreçlerin sayısı arttıkça daha karmaşık hale gelir.

Makro düzeyde ülke yönetimi, yüzlerce yıllık projeksiyonlarla oluşturulmuş ve büyük bir ciddiyetle ele alınan bir konudur. Bu nedenle, "bana göre" gibi ifadelerle basitçe ifade edilemeyecek kadar derindir. Bizim görevimiz, yönetimlere saygı duymak ve sonuçları görmeden eleştirilerde bulunmamaktır. Zaten belirli aralıklarla yapılan seçimler, vatandaşların sesini duyurması için bir fırsat sunar. Yönetim bilimi, ülkemizde yeterince saygı görmeyen bir alandır; oysa en küçük organizasyondan en büyük organizasyona kadar karmaşık süreçleri içerir.

Mikro düzeyde özel sektörde de yönetim konusuna dair bir basitlik algısı mevcuttur. Ülkemizde özel sektörün en büyük sorunlarından biri yönetim eksikliğidir. Kurumsallaşma konusunda yeterli adımlar atamamış durumdayız. Bu bağlamda özel sektörü eleştirmek adil bir yaklaşım olacaktır; çünkü her şirketin ülkemize karşı bir sorumluluğu vardır. Bu sorumluluk, şirketi büyütmek, istihdam sağlamak, gelir elde etmek ve yabancı yatırım çekmekle ilgilidir. Bir girişimci, "Benim işim kimseyi bağlamaz" diyemez; çünkü her şirketin bu topraklara karşı bir yükümlülüğü vardır. Kurumsallaşma eksikliğimizin temel nedeni, işverenlerin yönetim konusuna gereken önemi vermemeleridir. Çoğu işverenin tek hedefi, şirketten elde ettiği geliri kişisel servete dönüştürmektir; bu da insan kaynağına yeterince yatırım yapılmamasıyla sonuçlanmaktadır.

Ülkemiz, girişimcilik konusunda diğer ülkelere göre oldukça geride kalmıştır. Osmanlı döneminde özel girişimciler genellikle gayrimüslimlerin elindeydi. Bizler, girişimciliğe Cumhuriyet ile adım attık; ancak bu süreçte dünya birçok kriz ve devrim yaşamış, bilgiyi ileri bir seviyeye taşımıştır. Bu nedenle tarih boyunca girişimcilik alanında geride kalmışızdır ve hâlâ bu durum devam etmektedir. Yetişmek veya geçmek için yönetsel açıdan bir çaba içinde değiliz.

Yönetim, bir organizasyonun değerinin %50'sini oluştururken, işin teknik boyutu diğer %50'sini temsil eder. Kötü bir yönetim, teknik başarıyı anlamsız kılar. İyi bir sanatkâr veya zanaatkâr olabilirsiniz, ancak yönetimde zayıf iseniz bu yeteneklerinizi sürdüremezsiniz. Bu nedenle, en küçük organizasyonlarda bile etkili bir yönetim şarttır. Yönetim, teknik boyut

kadar karmaşık ve uzmanlık gerektiren bir alandır; özellikle rekabetin arttığı ve dünyanın tek pazar haline geldiği günümüzde bu durum daha da önem kazanmaktadır.

Yönetim, hem makro hem de mikro ölçekte her organizasyonun vazgeçilmez bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gerçeği kavramamız uzun sürmez umarım. Dünyayı yakalamak ve hatta onu geçmek için daha hızlı adımlar atmalıyız.

Devlet yönetiminin yüzyıllar boyunca süregelen bir projeksiyonla şekillendiğinden bahsetmiştik. Devletlerin yönetiminde iki temel çevre dikkate alınmalıdır: Birincisi toplum, ikincisi ise toplum dışındaki diğer ülkeleri kapsayan dış çevredir. Bu dış çevre, dünya nüfusunu temsil eder; yani 8,5 milyarlık bir kütlede 85 milyonluk bir ülkeyi yönetmekten söz ediyoruz. Bu durum, organizasyonun büyüklüğünü gözler önüne seriyor. Bu kadar büyük bir yapının sıfırdan inşa edilmemesi ve geçmişten gelen bir düzenin varlığı, olumsuz bir etki yaratmaktadır. Zira geçmişten gelen yapı, genellikle hantal ve geride kalmış bir nitelik taşımaktadır.

2018 yılında Türk yönetim tarihinde önemli bir dönüm noktası yaşandı. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile yönetim yapısında köklü bir değişiklik gerçekleştirildi. Ancak bu süreçte yaşanan olumsuzlukların sorumluluğu bu sisteme yüklenmeye çalışıldı. Dezenformasyonun etkisiyle toplumda sistemin kötü olduğu yönünde bir algı oluşturulmaya çalışıldı. Oysa bu sistem, yeni dünyayı anlama ve uyum sağlama kapasitesine sahip bir yapıdır. Elbette eksiklikleri bulunmaktadır. Sistemin yeni kurulduğu ve uygulamaya geçildiği göz önüne alındığında, uygulamada eksikliklerin ortaya çıkması son derece doğaldır. Ancak, bu kadar büyük bir reform gerçekleştirilirken, öncelikle halkın sisteme dair bilgilendirilmesi ve uygulama sürecinin ardından da bu bilgilendirme sürecinin devam etmesi gerekmektedir. Halkın aydınlatılmadığı bir reformun başarılı olması mümkün değildir. Sistemin eksiklikleri şeffaf bir şekilde ortaya konmalı ve yapılacak çalışmalar kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Burada en önemli unsur şeffaflıktır. Şeffaflık sağlandığında, sisteme yönelik olumsuz algılar da kaynağında engellenir ve yönetim dezenformasyona uğratılamaz.

Yönetim bilincine sahip bir toplumda, devlet yönetimi, sivil toplum ve özel sektör yönetiminde başarıyı artıran bir etki yaratır. Ancak bu konuda toplumda bir bilinç oluşmazsa, doğru giden bir yönetim bile sekteye uğrayabilir.

Sonuç olarak, toplumumuzda yönetimin hiçbir ölçeğinde ve alanında yeterli bir yönetim bilinci bulunmadığını söyleyebiliriz. Oysa yönetim bilinci, toplumlar için son derece önemlidir. Bu bağlamda, makro ölçekte toplumda bilinç oluşturacak çalışmalara başlanması gerekmektedir. Yönetim tarihi enstitüsü bu açıdan büyük bir öneme sahiptir ve mutlaka çalışmalar yapılmalıdır. Böylece toplumun her kesimi daha hızlı bir şekilde gelişecek ve kalkınacaktır.

Yönetim Gücü Askeri ve Ekonomik Gücün Önündedir

Yeni çağın başlangıcıyla birlikte, devletler düzeyinde eski düzenin çöküşü ve yeni bir düzenin inşası süreci başlamıştır. Bu yeni dönemde, eski çağın gereklilikleri geçerliliğini yitirecek ve tüm kurallar sıfırdan belirlenecektir. Peki, bu kuralları kim oluşturacak? Elbette, şu anda hazırlık yapan devletler.

Birçok kavramın yanı sıra, süper güç tanımı da yeniden şekillenecek. Eski çağda askeri ve ekonomik güç, süper güç olmanın yeterli koşullarıydı. Ancak yeni çağda, süper güç olmanın öncelikli şartı yönetim gücü olacak. Tarih boyunca bu durum böyleydi, fakat geçmişten ders alınmadığı için göz ardı edildi. Yeni çağda ise yönetim gücünün önemi daha iyi anlaşılacak.

Devletlerin ekonomik ve askeri gücü ne kadar yüksek olursa olsun, yönetim gücü eksikse bu güçlerin bir anlamı kalmıyor. Pandemi döneminde algılar gerçeklerle sarsıldı ve her şey çıplak bir şekilde ortaya çıktı. Covid-19 virüsünden korunmak için maske takmak, hijyene dikkat etmek ve sosyal mesafe uygulamak önerildi. Bu durum, insanların maskelere hücum etmesine neden oldu. Devletler de vatandaşlarına maske temin etme çabası içine girdi. Eski çağda askeri ve ekonomik olarak güçlü olan "süper güçler" bile maske bulmakta zorlandı. Yönetimsel güçleri yetersiz olduğu için değişim ve dönüşüm sağlayamadılar, dolayısıyla maske üretemediler. Hatta bazı ülkeler, diğer ülkelere gönderilmek üzere olan maskelere el koyma durumuyla karşılaştı. Paranın ve askeri gücün etkisinin geçersiz olduğu bir dönem yaşandı. Ancak yönetim gücü yüksek olan ülkeler, aldıkları tedbirlerle dönüşümü gerçekleştirip maske üretmeye başladılar. Türkiye de bu dönüşümü sağlayan ve süreci başarılı bir şekilde yöneten ülkelerden biri oldu. Elbette eksiklikler ve hatalar yaşandı, ancak dünyayı sarsan bir pandemik durumda yine de önemli bir başarı elde edildi. Gelişmekte olan Türkiye, ABD başta olmak üzere süper güç olarak tanımlanan ülkelere maske yardımı yaptı. Sonuç olarak, algılar yerle bir oldu.

Yeni çağda, tarih bize devlet yönetiminde öncelikli olarak yönetim gücünün gerekliliğini vurguluyor. Pandemi süreci bunu kanıtladı ve bu durum devam edecektir. Bu nedenle, devletimizin yönetim gücünü artırmak için altyapı çalışmalarını ivedilikle başlatması gerekmektedir.

Tarihte askeri ve ekonomik gücü yüksek olup yönetim gücünün yetersizliği nedeniyle çöküş yaşayan bir örnek olarak Truva uygarlığının hikayesini inceleyelim.

Troya efsanesi olarak da bilinen Truva Savaşı, kaçırılan Sparta Kraliçesi Helena'nın kocası Menelaos tarafından geri getirilmesi için açılan savaştır. M.Ö. 500 yıllarında meydana gelen savaş, Agamemnon kumandanlığında Truva kentinde gerçekleşmiştir.

Truva savaşı genel olarak Sparta Kralı Menelaus'un karısı Helen yüzünden meydana gelmiştir. Birçok kesime göreyse sebebi Truva'nın ihtişamına göz diken taarruz kumandanı Agamemnon'dur. Menelaus'tan gelen bahane ile savaşı başlatan isim olmuştur. Başlangıçta Menelaus, Truva prenslerini barış için Sparta'ya davet etmiştir. Bu Truva prensleri Hector ve Paris'tir. Davete katılan Hector barış görüşmelerini ve kutlamayı gerçekleştirirken Paris, Helen ile tanışır. Helen, güzelliği ile Yunan Mitolojisinde yer edinmiş bir isimdir.

Helen, barış yapılan Menelaus'tan Paris'le kaçarak Truva'ya gelir. Bunu anlayan Menelaus, büyük kardeşi Agamemnon'a savaş isteğiyle gider. Savaş o andan itibaren başlamıştır. 1000'in üzerinde gemi ve 100.000'den fazla savaşçı ile tarihte efsaneleşen savaşa Akhilleus da katılır. Akhilleus (Tanrıçanın oğlu) o dönemde tarihin en büyük savaşçılarından biri olarak tanınmıştır. Savaşı kazanabilmek için ihtiyaç duyulan Akhilleus, kuzeni ve Myrmidon ile savaşa katılmıştır.

Tanrıların dahi katıldığı bir savaş olarak rivayet edilen Truva Savaşı; düellolar ve orduların çarpışmasıyla yaklaşık 10 sene sürmüş ve iki taraf da yorgun düşmüştür. Savaşın sonlarına doğru gerçekleşen bir düelloda Akalar tarafından Aşil ile Paris'in abisi Hector karşı karşıya gelirler. Aşil'in Hector'u öldürmesi sonucu ortalık yine alevlenir ve iki ordu tekrar birbirine girer fakat yine sonuç alınamaz.

Yaşanan olayların ardından savaştan çekilme kararı alan Akalar, geri çekilmeden önce kıyıya, içinde askerlerin bulunduğu büyük bir tahta at bırakırlar. Truvalılar, bu atı bir hediye olarak kabul edip, 10 yıldır aşamadıkları Truva surlarının içine alırlar. Böylece, Aka askerleri atın içinden çıkarak savaşı kazanır ve Truva uygarlığı tarihe karışır.

Savaş sona ermiş ve kesin bir zafer elde edilmiş olmasına rağmen, yönetsel hatalar sonucunda Truva atı surlardan içeri alınmış ve bu durum Truva uygarlığının sonunu getirmiştir. Burada belirleyici olan, yönetsel kararlardır. Eğer yönetim analitik bir şekilde düşünseydi ve o at içeri alınmadan önce yakılıp imha edilseydi, tarihin akışı çok farklı olabilirdi; belki de Truva uygarlığı hâlâ varlığını sürdürüyor olacaktı.

Sonuç olarak, bugünü anlamak ve geleceği kavrayabilmek için geçmişe daha derinlemesine bakmamız gerektiği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, devlet gücünün sırrının yönetim, yönetim gücünün ise tarihle bağlantılı olduğu gerçeğini vurgulamakta fayda var.

Yönetim Gücü ve Sessiz Savaşlar

Yeni çağın başlamasıyla birlikte devletlere dair birçok kavramın tanımı değişirken, güç kavramı da evrim geçirmektedir. Geçmişte bir ülkenin gücünün büyük bir kısmı askeri güçten kaynaklanırken, günümüzde yönetsel güç, devletlerin gücünün önemli bir parçası haline gelmektedir. Yönetsel güç her zaman önemliydi; ancak askeri güç, caydırıcılığı ve açık bir meydan okuma yeteneği nedeniyle daha fazla ön planda olmuştur. Devletlerin varlığını sürdürebilmesi, esasen yönetsel tercihlerle belirlenir; ancak bu durum somut bir gösterge sunmadığı için genellikle göz ardı edilir.

Herkes Truva Uygarlığı'nın hikayesini bilir. Düşman, şehrin yüksek duvarlarını aşamayınca geri çekilmiş gibi görünerek büyük bir tahta at bırakmıştır. Truva'nın yöneticileri, bu atı tanrılardan bir hediye olarak kabul edip surların içine almışlardır. Gece, atın içinden çıkan düşman askerleri, dışarıda bekleyen arkadaşları için şehrin kapılarını açarak Truva'nın sonunu getirmiştir. Truvalı yöneticiler, duvarlarının yüksekliğiyle övünürken, bu olay yönetsel kararların ne denli önemli olduğunu gözler önüne sermektedir.

Bir devlet, askeri gücü ne kadar güçlü olursa olsun, yönetsel olarak zayıfsa mutlaka yıkılmaya mahkumdur. Yeni çağda askeri güç, caydırıcı bir unsur olarak son çare olacaktır. Çünkü askeri çatışmalar, katılan ülkeler için kayıplar anlamına gelir; insan, zaman, maddiyat, huzur ve toplumsal refah gibi. Ayrıca, toplumda oluşan travmalar uzun yıllar süren sorunlara yol açabilir. Bu nedenle devletler, artık savunma sanayilerine düşmanları caydırma amacıyla yatırım yapacaklardır. Ancak bu, savunma sanayisine yapılacak yatırımların azalacağı ya da sıfırlanacağı anlamına gelmez. Yine de askeri seçenek en son tercih edilecektir. Bunun yerine, yönetsel olarak yürütülen sessiz savaşlara tanık olacağız.

Bir devletin başka devlet ya da devletlere karşı ekonomik, sosyokültürel, devlet yönetimi, toplumsal birlik, özel sektör ve sivil toplum alanlarını zayıflatma veya yıpratma yoluyla onları güçsüzleştirmeyi ve yönetsel olarak kendine bağımlı hale getirmeyi amaçladığı savaş türüne "Sessiz Savaş" denir. Sessiz savaş, askeri savaşa göre daha az maliyetli ve saldıran ülkenin daha az zarar göreceği bir savaş şeklidir. Sessiz savaş yürütmek için süper güçlü bir ülke olmak gereklidir. Bu tür savaşların en önemli özelliği, gerçekleştirilen saldırıların fark edilme olasılığının çok düşük olmasıdır. Ancak dezavantajı, bu saldırıların etkilerinin geç ortaya çıkmasıdır; bu nedenle saldıran tarafın sabırlı ve istikrarlı olması gerekmektedir.

Sessiz savaşta başarılı olmak için, saldırıyı gerçekleştiren tarafın yönetiminin güçlü olması şarttır. Stratejik planın çok yönlü ve farklı senaryolara göre doğru bir şekilde hazırlanması esastır. Bu da uzmanlık gerektiren bir konudur ve bu alanda mutlaka uzmanların yer alması gerekir. İlerleyen zamanlarda sessiz savaşların artmasıyla birlikte devletlerin bu konuda özel birim, kurum veya kuruluşlar kurması beklenmektedir.

Sessiz savaşta, etkileri bakımından çeşitli araçlarla saldırılar gerçekleştirilebilir. Kısa vadede sonuç almak isteniyorsa ekonomik saldırılar ve devlet yönetimine yönelik sabotajlar tercih edilirken, daha uzun vadeli sonuçlar için topluma yönelik sosyoekonomik, yozlaştırma ve sivil topluma yönelik saldırılar düzenlenir. Uzun vadede sonuç alınacak saldırılar, toplumun geneline etki edeceği için sonuçlar daha kesin olur; ancak savaş süresi daha uzun olacaktır.

Yeni çağda savaşların şeklinin değiştiğine sıkça tanık olacağız. Bu durum, yeni fırsatlar ve alanlar açacaktır. Savaşlar konusunda dünya, geri dönülmez bir sayfa açma aşamasındadır ve bu istikamette giderek yaygınlaşan alanlarda devam edecektir.

Yönetim Kavramının Kimlik Arayışı

Dünyada hâlâ kimlik arayışı içinde olan kavramlardan biri yönetimdir. Ancak yönetim, insan varlığının başlangıcından bu yana var olmuştur. Kendini yönetmekten ülke yönetimine kadar geniş bir yelpazeye yayılan bu kavram, günümüzde dünyanın en önemli meselelerinden biri haline gelmiş ve gelecekte de bu önemini sürdürecektir.

Yönetim kavramı, organizasyonlarda özel sektör, kamu ve sivil toplum yönetimi olmak üzere üç farklı alanda uygulanmaktadır. Her bir alan, kendine özgü kurallar, ilkeler ve hedefler barındırmaktadır. Kelime olarak aynı olsa da, her alandaki yönetim içeriği bakımından oldukça farklılık göstermektedir. Bu farklılık, her bir alanın kendine has özelliklerini ortaya koymakta ve bu nedenle bir alanda uzmanlaşmış bir kişinin diğer alanda çalışabilmesini zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, yönetim organizasyonlar açısından üç ayrı alt dal olarak ele alınmalıdır.

Özel sektör dinamikleri, kamu ve sivil toplum dinamiklerinden farklıdır; amaçları, ilkeleri ve sonuçları bakımından birbirlerinden ayrılırlar. Bu nedenle, yönetim çalışmalarının bu farklılıklar göz önünde bulundurularak yürütülmesi gerekmektedir. Günümüzde yönetim, eğitim veya deneyim göz ardı edilerek herkesin yapabileceği basit bir iş olarak algılanmakta, bu da büyük bir hata teşkil etmektedir. Çünkü yeni çağın en önemli kavramlarından biri yönetimdir. İnsanlığın bugünkü durumu, iyi yönetilen şirketlerin ürettiği ürünler ve iyi yönetilen devletlerin varlığı sayesinde oluşmuştur. Eğer GSM şirketleri iyi yönetilmemiş olsaydı ve sektör yönetim eksiklikleri nedeniyle iflas etmiş olsaydı, akıllı telefonlar bile hayal olurdu. Devletler de iyi yönetilmezse, insanlık bugünkü seviyesine ulaşabilir miydi? Yönetim, bir disiplin mi, bilim mi yoksa bir sistem mi olduğu konusundaki arayış devam ettikçe, istenen ideal yönetim biçimi oluşamayacaktır. Bizim görüşümüze göre, yönetim bir bilimdir.

Yönetim, her organizasyon için tıpkı parmak izi gibi özel ve eşsiz olmalıdır. Bu nedenle, standart ilkelerle bir yönetim modeli oluşturmak ve sistem kurmak mümkün değildir. Yönetime daha fazla önem verildiğinde, alt dallarına göre ayırım yapılmalı ve çalışmalar bu çerçevede sürdürülmelidir.

Sonuç olarak, gelecekte yönetim, bugüne kadar olduğundan çok daha fazla önem taşıyacaktır. Bu nedenle, yönetim alanında bilimsel çalışmalara ağırlık verilmesi elzemdir. Yönetim, en ince detaylarına kadar incelenmeli ve çalışmalar bu doğrultuda ilerlemelidir.

Yönetimde Denetim

Yönetim, tarih boyunca birden fazla bireyin bir araya gelmesiyle şekillenen bir bilim dalıdır ve kökleri Hz. Adem'e kadar uzanmaktadır. Zamanla birçok evrim geçiren yönetim, sanayi devrimleriyle birlikte hız kazanmış ve bu devrimler, yönetim anlayışında önemli değişiklikler yaratmıştır. Günümüzde, organizasyonların büyüklüğünden bağımsız olarak, yönetim en kritik güçlerden biri haline gelmiştir.

Devlet yönetimi açısından bakıldığında, yönetim daha karmaşık bir yapı arz etmektedir. Zira devlet organizasyonları milyonlarca insanı kapsamakta ve dış paydaşların sayısı milyarlarla ifade edilmektedir. Bu durum, devlet yönetimini farklı bir bakış açısıyla ele almayı zorunlu kılar.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinden Cumhuriyet'e miras kalan vesayet bürokrasisi, yakın zamana kadar varlığını sürdürmüştür. Ancak son dönemde gerçekleştirilen reformlarla bu vesayete önemli darbeler indirilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, bu süreçte önemli bir dönüm noktasıdır. Yine de henüz tam anlamıyla işleyen bir yönetim sistemi kurulmamıştır. Yönetim, planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon, denetim ve eğitim gibi fonksiyonlardan oluşan bir bütündür. Ancak mevcut durumda, yönetimde kontrol yani denetim unsuru eksiktir. Bu durum, yönetim bütününün önemli bir parçadan yoksun olduğu anlamına gelir; dolayısıyla resim tamamlanmamıştır.

Denetim, yönetimin teori ile uygulama arasındaki farkları görmeyi, aksayan noktaları tespit etmeyi ve dış analizlerle dünya üzerindeki gelişmelerle karşılaştırma yapmayı sağlayan kritik bir fonksiyondur. Denetimden yoksun kalmak, oluşturulan yönetim modelinin sonuçlarını varsayımlar üzerinden değerlendirmek anlamına gelir ki bu da bilimsel ve mantıklı bir yönetim anlayışından uzaktır. Bu tür bir yaklaşım günümüzde geçerliliğini yitirmiştir.

Yönetim modeli oluşturulurken ofis ortamında yazılan metin ile sahada uygulanan pratik arasında önemli farklılıklar olabilir. Yazılı olanların uygulamada farklı sonuçlar vermesi, işin doğası gereği olağandır. Bu farklılıkların tespiti ise yalnızca denetimle mümkündür.

Denetimden yoksun bir yönetim, eksik bir yönetim sistemi demektir. Devlet yönetimi söz konusu olduğunda, birçok alt başlıkta denetimden bahsedilebilir. Özellikle devlet düzeyinde yapılan usul denetimleri oldukça yaygındır. Ancak devlet yönetiminde akla gelmesi gereken asıl denetim türü yönetimsel denetimdir.

Ofisten yönetim perspektifi, yönetim modeli oluşturulduktan sonra her şeyin sorunsuz işlediği izlenimini verir. Aksaklıklar ve eksiklikler göz ardı edilir. Bu durum, stratejik düzeyde her şeyin yolunda gittiği izlenimini yaratır. Oysa sahada uygulamada aksaklıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Uygulamada eksiklik göstermeyen bir yönetim modeli yoktur. Sahada ortaya çıkan eksiklikler, denetim eksikliği nedeniyle düzeltilemez ve uygulayıcıların yorumlarıyla giderilmeye çalışılır. Bu da ciddi sorunlara yol açar, çünkü yorumlar öznel olup herkes için farklılık gösterebilir. Aynı sistemin farklı bölgelerdeki uygulamalarının farklı olmasının nedeni de budur. Sistemi yöneten uygulayıcı, aksaklıkları kendi bakış açısıyla yorumlayarak çözmeye çalışır; ancak bu, gerçek bir çözüm sağlamaz. Eğer sistemi kuran denetim fonksiyonu devreye girseydi, aksaklıklar tespit edilip giderilecekti. Böylece ülke

genelinde tek bir uygulama sağlanacak ve farklı uygulamalar ortadan kalkacaktı. Bu da olması gereken bir durumdur.

Denetim, ofisteki yönetim ile sahadaki yönetim arasında bilgi alışverişinin sağlandığı köprüdür. Yönetimsel denetim yoksa bu köprü de yoktur ve sistem ilerlemeden ciddi sorunlar ortaya çıkar. Zamanla sistem tıkanır ve işlevini yitirir.

Bir yönetim sistemi, tıpkı insanlar gibi sürekli değişimlere ve ihtiyaçlara uyum sağlayacak şekilde evrim geçirebilmelidir. Sadece bir kez oluşturulup uzun yıllar boyunca sabit kalan bir sistem, başarısız sayılır. Bu nedenle, yeni düzenin bir gereği olarak son derece esnek bir model geliştirilmesi önemlidir. Bu esnekliğin sağlanabilmesi için, yönetimsel denetimin yönetimde etkin bir şekilde yer aldığı bir modelin oluşturulması gerekmektedir.

Denetim 5.0

Yeni çağın en önemli kavramlarından biri denetimdir. Organizasyonların başarısı için denetim, tek şart olarak öne çıkmaktadır. Eski dönemlerde yönetim süreçlerinde denetim dışında her şey eksiksiz bir şekilde gerçekleştirildi, ancak denetim konusunda yeterli çalışma yapılmadı. Bu durum, denetim konusunun dünya genelinde istenilen seviyeye ulaşmadığını göstermektedir. Bu nedenle, bu alana özel ilgi gösterenlerin yönetim alanındaki en büyük eksikliği kapatma konusunda bir adım önde olacağı açıktır.

Denetim, yönetimi destekleyen bir yardımcı araç değil, aksine yönetimin en önemli bileşenidir. Denetim, yönetimden bağımsız bir kavram değildir; yönetimin ayrılmaz bir parçasıdır. Dolayısıyla, denetimin bulunmadığı bir yönetim eksik kalır. Bu durumun göz ardı edilmesi, bugüne kadar denetime gereken önemin verilmemesine yol açmıştır. Sonuç olarak, denetimsiz yönetim anlayışına sahip organizasyonlar ortaya çıkmıştır.

Yeni Dünya 5.0'ın denetim yaklaşımı, teknolojinin organizasyonların yönetim süreçlerinde etkin bir şekilde yer almasını savunmaktadır. Gerçek zamanlı denetim mekanizmalarının kurulması gerektiğini ve denetim sonuçlarına anlık erişim sağlanmasının önemini vurgular. Denetim sisteminin oluşturulması ve sonuçların elde edilmesinde insan etkisinin sıfıra indirilmesi gerektiğini belirtir. Çünkü insan faktörü, duygusal unsurlardan arındırılmış olsa bile tamamen rasyonel kararlar veremeyebilir. Bu nedenle, denetimlerin teknoloji tabanlı bir şekilde gerçekleştirilmesi, rasyonelliğin sağlanması açısından elzemdir. Denetim sisteminin kurulumu, yönetim uzmanları tarafından gerçekleştirilmelidir. Yazılım ve teknolojik unsurlarla yapılacak denetim süreçleri, talimatlar, prosedürler ve tüm yöntemler yönetim uzmanları tarafından belirlenmelidir. Her organizasyon, insanın parmak izi gibi kendine özgü bir yapıya sahiptir; bu nedenle her bir organizasyon için özel bir denetim sistemi geliştirilmelidir. Aynı sektörde faaliyet gösteren farklı organizasyonlar için oluşturulan denetim sistemleri, etkili olmayabilir. Tüm yöneticilerin bu gerçeğin farkında olması gerekmektedir. Denetim 5.0 için özgünlük ilkesi, değişmez bir prensip olarak kabul edilmektedir.

Bir diğer önemli konu ise denetim sonuçlarının yorumlanmasıdır. Doğru bir şekilde gerçekleştirilen denetimlerin sonuçları, dikkatlice yorumlanmalı ve elde edilen bulgulara uygun aksiyon planları oluşturulmalıdır.

Denetim ve sonrasında alınacak önlemler için izlenmesi gereken adımlar aşağıdaki gibidir:

1. Etkili bir denetim sisteminin doğru bir şekilde kurulması,
2. Denetim süreçlerinin düzgün bir şekilde yürütülmesi,
3. Elde edilen verilerin titizlikle analiz edilmesi,
4. Bu analizler doğrultusunda etkili bir yol haritasının oluşturulması gerekmektedir.

Denetim 5.0, insan faktörünün tamamen dışlandığı bir denetim sistemini kabul etmez. İnsan gücü, denetim süreçlerinde aktif bir rol oynamalıdır. Teknolojinin insanlara destek olması, Denetim 5.0'ın temel prensiplerinden biridir. Teknoloji ve insan, birbirleriyle rekabet eden

güçler değil, aksine insanlık merkezli bir anlayışla birbirini destekleyen araçlardır. Bu, Yeni Dünya 5.0'ın temel ilkelerinden biridir.

Yönetimde İdealist Yaklaşımın Zorluğu

Her boyuttaki organizasyon, ister özel sektör olsun ister kamu yönetimi, bağımsız yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetilmelidir. Yönetim sisteminin belirli modellere dayandırılması önemlidir; ancak bu modelin organizasyona uyumlu hale getirilmesi, yönetim uzmanları için en zorlu süreçlerden biridir. Çünkü organizasyonun yönetim kültürü, yönetim sistemine baskın gelme eğilimindedir ve güç elde tutma isteğiyle direnç geliştirebilir. Bu durum, ideal bir yönetim sistemi oluşturmanın önündeki en büyük engellerden biridir.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, yönetim alanı genellikle basit bir şekilde ele alınmaktadır. Bu nedenle, herkesin yönetim hakkında bir görüşü vardır ve bu görüşlerin doğruluğuna dair kesin bir inanç taşırlar. Bu durum, yönetim uzmanlarının organizasyonlarda yönetim sistemini kurarken farklı düşünceler arasında sıkışıp kalmalarına yol açar. Eğer organizasyonun lideri, kendi görüşlerinin doğruluğuna kesin bir şekilde inanıyorsa, bu durum yönetim sisteminin kurulması sürecinde yönetim uzmanları ile lider arasında gizli ve sonrasında açık bir çatışmaya neden olabilir. İnsan doğasının bir parçası olarak, herkes gücü elinde tutma ve tek sahibi olma arzusundadır; bu nedenle organizasyonların yönetim kademelerinde güç mücadeleleri yaşanır. Bu güç savaşları, yönetim kültürünü yönetim sistemi haline getirerek gücü ele geçirme çabası olarak bilinir. Yönetim uzmanları, ideal bir sistemi tasarlayıp hayata geçirebilir; ancak yöneticiler, bu sistemin gücünü kaybetmemek için sabotaj yapabilirler. Yöneticiler için önemli olan, yönetim gücünü ellerinde tutmak ve organizasyona tam hakimiyet sağlamaktır. Ancak, hiçbir organizasyonda güç tek bir elde toplanamaz; bu durum mutlaka bir yerde patlak verir ve güç, organizasyonun liderinin ya da yöneticilerinin elinden kayar. Bu mekanizma, organizasyon içindeki dinamiklerden kaynaklanabileceği gibi, ekonomik ve diğer dışsal koşullardan da etkilenebilir.

Bu durum, genellikle kamu yönetimlerinde daha sık görülse de özel sektörde de yaşanabilir. Özellikle orta ve büyük ölçekli özel şirketlerde bu tür durumların yaşanma olasılığı daha yüksektir. Küçük ve mikro işletmelerde ise bu durum genellikle sadece aile şirketlerinde gözlemlenir; diğerlerinde benzer durumların yaşanması pek olası değildir.

Yönetim uzmanlarının kurumsallaşma önerilerinin temel nedeni de budur. İdeal bir yönetim sisteminin kurulabilmesi için kurumsal bir yapı gereklidir. Kurumsallaşma, öncelikle zihinsel bir yapı olarak inşa edilmeli ve ardından hayata geçirilmelidir. Aksi takdirde başarısızlık kaçınılmazdır. Güç ve vesayet savaşlarının en yoğun yaşandığı organizasyonlar genellikle kamu yönetimlerinde görülmektedir. Bu güç savaşlarının çözümü, yönetime gelen kadroların belirli bir süreyle rotasyona tabi tutulmasıdır. Aynı kişilerin uzun yıllar aynı pozisyonda kalması, güç vesayeti savaşlarını tetikler. İktidar aynı kalsa bile, kadroların en fazla beş yıl içinde değiştirilmesi, organizasyonun yönetim sağlığı açısından gereklidir.

Sonuç olarak, yönetim sisteminin tüm görüşlerden bağımsız bir şekilde ideal bir model olarak benimsenmesi ve bu doğrultuda kurumsallaşma standartları çerçevesinde inşa edilmesi gerekmektedir. Kurumsal ilkeler ışığında, kimsenin gücü elinde bulundurmadan çalışılması, organizasyonu daha ileriye taşıyacak en etkili araçtır.

Yönetimde Kaht-ı Ahlak Dönemi

Kaht, Türkçe'de "kuraklık" veya "kıtlık" anlamına gelir ve genellikle devlet yönetiminde, devlet adamlarının yokluğunu ifade eden "Kaht-ı rical" terimiyle anılır. "Kaht-ı" kelimesi, bir şeyin yokluğunu belirtirken, ardından gelen kelimenin yokluğunu tanımlar. "Kaht-ı ahlak" ise bir devlet yönetiminde ahlakın eksikliği veya kıtlığı durumunu ifade eder. Devlet yönetiminde ricalin en önemli gereksinimi liyakat olarak düşünülse de, öncelikle ahlaka sahip olunması gerektiği vurgulanır. Bu nedenle, bir kişinin devlet yönetiminde yer alabilmesi için öncelikle ahlaka, ardından liyakate bakılması gerekir.

Devlet yönetimi, iki farklı bakış açısına sahiptir. Birinci bakış açısı, bireysel çıkarlar doğrultusunda zenginleşmek ve güç elde etmek için devleti bir araç olarak görmektir. İkinci bakış açısı ise, devletin ve milletin geleceği için sürekli çalışılması gereken, gerektiğinde kişinin kendisini feda etmesi gereken bir yaşam biçimidir. İlk bakış açısında devlet bir araçken, ikinci bakış açısında amaçtır.

Kaht-ı ahlakın hâkim olduğu durumlarda, devlet ricalinin genelinde birinci bakış açısı baskındır. Bu durum, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde yaşanmıştır. Fransız İhtilali ile başlayan milliyetçilik akımının yarattığı yıkım, Devleti Âliyye'nin çöküşünü hızlandırmış ve bu çöküşün temel nedeni kaht-ı ahlak olmuştur. Yönetimsel açıdan, bir devletteki tüm sorunların kök nedeni liyakatsizliktir. Devleti Âliyye bu gerçeği anlayamamış ve günümüzde bile bu durum tam olarak kavranamamıştır. Devletteki sorunların kaynağı liyakatsizlerdir; eğer liyakatli kişiler olsa, sorunlar ortaya çıkmazdı. Hatta sorunlar oluşsa bile, liyakatli bir kişi sorunun çözümü için istifa eder. Bu nedenle istifa, erdemli bir hareket olarak kabul edilir. İstifa kurumu, devletin geleceği için bireyin kendisinden vazgeçmesini simgeler ve bu erdemli bir davranış olarak takdir edilmelidir. Ancak günümüzde istifa, yenilgi veya zayıflık olarak algılandığı için olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bu yanlış bir algıdır; zira istifa etmek, kişinin egosunun ve benlik duygusunun devletten daha büyük olmadığını gösterir. Bu nedenle istifa, bir başarıdır. Ancak, yukarıda bahsedilen birinci bakış açısına sahip, yani kaht-ı ahlak ve kaht-ı liyakat yoksunu olan kişiler için istifa etmek söz konusu değildir. Çünkü ahlak ve liyakat eksikliği olan bir kişinin egosu ve kibri, onu devletten daha büyük gördüğü için görevini bırakmasına engel olur.

Kaht-ı ahlak dönemleri, devletin değil ama devlet yönetiminin zihinsel olarak çöküşünün bir göstergesidir. Bu dönem, devletin psikolojik olarak dibe vurduğu bir anı temsil eder. Bu süreçte, devletin üst düzey yöneticileri, kendilerini kanıtlamak ve görevlerini sürdürebilmek için her türlü çabayı sarf etmeye çalışırlar. Çünkü bireysel gelecekleri açısından daha uzun süre devlet yönetiminde kalmaları gerekmektedir. Ancak bu döneme girildiğinde, kritik pozisyonlardaki kadronun tamamının ve orta düzey yöneticilerin büyük bir kısmının istifa etmesi kaçınılmazdır.

Devleti zihinsel olarak dibe vurduran kadro, bir daha asla zirveye çıkamaz. Bu nedenle, kaht-ı ahlak dönemine geçildiğinde, devletin yönetim kadrosunda önemli bir değişim gereklidir. Peki, kaht-ı ahlak dönemi nasıl tespit edilir? Eğer gerçeklerin yerini algılar, liyakatin yerini

sadakat, iş yapmanın yerini rüşvet, vatandaş odaklı olmanın yerini kibir, devlet hırkası hassasiyetinin yerini israf almışsa, kaht-ı ahlak dönemi teşhis edilebilir. Çözüm ise nettir: Devlet ricalinin zihinsel olarak değişimidir. Bu, devlet yönetimi açısından bir politika değişikliği anlamına gelir; eski sayfanın kapanıp yenisinin açılmasıdır.

Devlette yeni bir dönemin başlangıcıdır. Bu değişim, hükümetin tamamen değişmesi anlamına gelmez; hükümet aynı kalabilir, lider değişmeyebilir. Ancak liderin kadrosunun değişmesi gereklidir. Farklı bir zihniyete sahip yeni bir kadro, eski ve kaht-ı ahlak ile kaht-ı liyakat sorunlarına yol açan kadronun yerini almalıdır. Bu değişim, kaht-ı ahlak ve diğer sorunların tek çözümüdür. Çünkü bir devlet yönetiminde yaşanan her sorunun kök nedeni, kadro yani devlet ricalidir. Devletin her yönü, yönetimle ilgilidir; ekonomi, sağlık, spor, aile ve sosyal hizmetler, adalet ve güvenlik gibi tüm konuların yönetim sorunlarıyla bağlantılıdır. Bu yönetimlerin birleşimi, yürütme erkini oluşturur. Eğer bir ülkede ekonomi, sağlık sistemi veya spor alanında sorunlar varsa, bu durum devlet ricalinin etkili bir yönetim sergileyemediğini gösterir. Sorunlara neden olan yöneticiler, çözüm olamaz; bu, yönetimin doğasına aykırıdır. Sorunun kaynağı olan bir zihniyet, çözümün parçası olamaz.

Kaht-ı ahlak, bir süreç sonunda ortaya çıkan bir sonuçtur. Yönetimsel olarak kaht-ı ahlak teşhisi konulduktan sonra, tek bir tedavi yöntemi vardır: Devlet yönetimindeki kadronun zihniyet değişimi. Bu değişim, bir zayıflık göstergesi değil, aksine tedavinin kendisidir. Bu süreci gerçekleştirebilmek, bir başarıdır. Bu değişimi gerçekleştiren lider, kendine güvenen, hedefleri net olan, devletini yükseltmek isteyen ve tarihe olumlu bir şekilde geçmek isteyen bir liderdir.

Sonuç olarak, kaht-ı ahlak dönemi, devletin zihinsel olarak dibe vurduğu ve yönetimde tükenmişlik sendromunun yaşandığı bir dönemi ifade eder. Tek çözüm, bu zihniyete sahip devlet ricalinin istifası ve değişimidir. Eğer devlet yönetimi, kaht-ı ahlak sorununu fark edip yüzleşmekten kaçınırsa, sonuç devletin çöküşü olur; Devleti Âliyye'nin sonu bu duruma güzel bir örnektir. Devlet yönetiminde başarılı olmak isteniyorsa, geçmişi yani yönetim tarihini iyi bilmek gerekir. Bu nedenle, devlet ricalinin yönetim tarihine önem vermesi büyük bir gerekliliktir.

Yönetimde Körlük

Yönetim, bireylerin kendi kendilerini yönetmesinden başlayarak, milyarlarca insanın bulunduğu toplulukları yönetmeye kadar uzanan geniş bir disiplindir. Toplumda herkesin ilgisini çeken bir alan olan yönetim biliminin merkezinde insan yer aldığı için, diğer bilim dallarından da önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu durum, yönetimin bir bilim mi, disiplin mi, model mi yoksa başka bir şey mi olduğu konusunda kesin bir görüş birliği sağlanamamasına yol açmakta ve kimlik arayışı devam etmektedir. Ancak, yönetim kesinlikle bir bilimdir ve insanlığın en eski bilimlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İncamıza göre, insanın yeryüzüne gelişi, yani Hz. Âdem ve Hz. Havva'nın Cennet'ten kovulması, kendilerini yönetememelerinden kaynaklanmaktadır. Eğer kendilerini yönetebilselerdi, yasak meyveyi yemeyecek ve cennetten kovulmayacaklardı. Bu nedenle, yönetim kökleri çok eskiye dayanan bir bilimdir. Yönetim bilimi, doğusuyla birlikte insana verilmiş doğal bir bilimdir ve bu doğal bilim içinde, yönetimi kolaylaştıran veya zorlaştıran çeşitli unsurlar da bulunmaktadır. Bunlardan biri, yönetimi zorlaştıran "yönetim körlüğü"dür.

İnsan, yönetim becerisini doğumuyla birlikte edinirken, yönetim körlüğünü de yaşamaya başlar. Bu nedenle, insanlar yaptıkları hataları görememekte ve yönetim körlüğü, yöneticilerin sürekli aynı işleri yapmaları veya sistemin uygulanması sırasında yapılan hataları, aksaklıkları ve yanlışlıkları fark edememeleri sonucunda ortaya çıkan bir sorundur. Bu durum, yönetimin insana doğuştan verilmesi kadar doğal bir olgudur. Yani, yönetim pozisyonunda bulunan ve bu körlüğe kapılmayan birinin varlığı mümkün değildir.

Yönetimin bir diğer önemli işlevi, potansiyel engelleri aşmak için gerekli tedbirleri almaktır. Yönetim körlüğü içinde, yönetim biliminin sunduğu tedbirler elbette mevcuttur. Bu tedbirleri etkili bir şekilde uygulayanların yönetim körlüğüne yakalanma olasılığı neredeyse sıfırdır.

Yönetim, dünyada en çok hafife alınan ve yeterince önem verilmeyen bir bilim dalıdır. İlk insanın kendini yönetememesi nedeniyle cennetten kovulması gibi, içindeki ego ve kibir, başkalarının kendisinden daha iyi yönetebileceğini kabul etmeyi zorlaştırır. Bu nedenle, birçok kişi yönetim konusunu hafife alarak bunu yapabileceğini düşünürken, yönetim körlüğüne kapılmayacağını sanır. Bu yanlış düşünce, başarısızlığa yol açar. Başarısız insanlar, yönetime dair her şeyi bildiklerini düşünürken; başarılı insanlar, yönetimde her şeyi bilemeyeceklerini kabul ederler. Yönetim araçlarını kullanarak, yönetsel engelleri aşmanın yollarını bulmuşlardır. Yönetim, nerede sorun yaratacağını ve bu sorunları nasıl çözebileceğini gösteren bir bilimdir. Ancak, yönetimi herhangi bir şeye veya kimseye ihtiyaç duymadan yapabileceğini iddia eden başarısız insanlar, panzehre de ihtiyaç duymadıklarını düşünür ve sonuçta bir süre sonra mutlaka sorunlarla karşılaşır.

Organizasyonun büyüklüğüne bakılmaksızın, yönetimi kurallarına uygun bir şekilde yürütmek gereklidir. En küçük organizasyondan en büyük organizasyona kadar bu durum geçerlidir. Küçük organizasyonlarda yönetime gerek olmadığı düşüncesi son derece yanlıştır. Zira organizasyonlar büyüdükçe yönetim daha kolay hale gelir; çünkü insan faktörü azalır ve duygusal yaklaşımlar yerini nesnel kurallara bırakır. Büyük organizasyonlarda kurallar

geçerlidir ve kimseyi ikna etme gereği yoktur. Küçük organizasyonlarda ise kurallara uyulması için bireyleri duygusal olarak ikna etmek gerekir. Bu nedenle, küçük organizasyonların yönetimi, büyük organizasyonlara göre daha zordur.

Yönetim körlüğü, organizasyonların büyüklüğüne bakılmaksızın her yerde görülebilen bir durumdur. Bu sorunun üstesinden gelmek için dışarıdan bir gözün, organizasyonun doğrularını, yanlışlarını, eksikliklerini ve yapılması gerekenleri belirlemesi gerekmektedir. Bu amaçla danışmanlık mesleği ortaya çıkmıştır. Danışmanlar, organizasyon içinde dış göz veya üçüncü göz olarak adlandırılır ve bu özellikleri sayesinde yönetimde yapılması gerekenleri net bir şekilde görebilirler. Yönetim, bu körlüğü aşmak için danışmanlık aracını geliştirmiştir; bu aracı kullanmayanlar ise yönetimde körlük yaşamaya mahkumdur ve bu durumdan kurtulmanın başka bir yolu yoktur.

Ancak, yönetimde olduğu gibi danışmanlık aracı da sıklıkla yanlış kullanılmaktadır. Danışman, organizasyonun dışında yer alan ve yönetime ne yapması gerektiğini söyleyen profesyonel bir dış gözdür. Fakat pratikte, yönetim çoğu zaman danışmana ne yapması gerektiğini bildirmektedir. Danışman, yöneticilerin kendi çalışanlarına kabul ettiremediği konuları benimsetmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Ne yazık ki, tarafsız ve bağımsız olması gereken danışmanlar, çeşitli kaygılar nedeniyle bu duruma alet olmaktadır. Sonuç olarak, yönetimin en büyük yan etkisi olan yönetim körlüğünden kurtulma aracı etkisiz hale gelmektedir. Bu durum, genel olarak danışmanlık mesleğine dair toplumda olumsuz bir algı oluşmasına neden olmaktadır ve bunun en büyük sebebi sektördeki uygulamalardır.

Devlet yönetiminde de danışmanlık genellikle pasif bir rol üstlenmektedir. Çoğu zaman, danışmanlık tanımı, sekreteryalık görevlerinden öteye gitmemekte ve bu durum kavramın içini boşaltmaktadır. Bunun temel nedeni, danışmanlık mesleğinin ciddiye alınmaması ve bağlayıcı mesleki standartların ile yeterliliğin olmamasıdır.

Bu sorunun çözümü, devlet yönetiminden başlayarak sivil toplum kuruluşlarına ve özel sektöre yayılmalıdır. Bunu, bilinçli yöneticiler ve işverenler sağlamalıdır. Danışmanlık, tavsiye alan değil, tavsiye veren bir rol üstlenmelidir. Aksi takdirde, devlet yönetiminden sivil topluma, özel sektörden bireylere kadar etkinliğin sağlanması hayal olacaktır.

Yönetimin yönetimle mücadelesi: Darbeler

Yönetimlerde iktidara gelmek kadar, iktidarda kalmak da zorlu bir süreçtir. Mevcut konumunu korumak için sadece sıkı çalışmak yeterli değildir; aynı zamanda yönetimi savunmak da gereklidir. Burada bahsettiğim savunma, zorbalık ve hilelerle yönetimi ele geçirmeye karşı alınacak önlemleri kapsamaktadır. Tarihe baktığımızda, yönetimlerin genellikle doğal yollarla değişmediğini görmekteyiz. Bu nedenle, yönetimin her an tetikte olması büyük bir önem taşımaktadır.

Tarihimizdeki ilk modern darbe, 30 Mayıs 1876'da gerçekleşmiştir. Serasker Hüseyin Avni Paşa'nın liderliğindeki bir grup, o dönemin padişahı Sultan Abdülâziz'i tahttan indirerek devirmiştir. Abdülâziz, 1861 yılında Osmanlı padişahlarının otuz ikincisi olarak tahta çıkmış ve saltanatı boyunca Osmanlı İmparatorluğu eski gücünü kaybetmiştir. Tanzimat döneminde Batı taklitçiliği ön plandaydı. Abdülâziz, ülkenin gelişmesini engelleyen cuntacılara karşı eski günlerine dönmek için çaba sarf etmiştir. Ancak, Abdülâziz'in yerine "Sultan Beşinci Murad" olarak bilinen Şehzade Murad Efendi geçirilmiş, devrik padişah ise Çırağan Sarayı'na götürülmüş ve 4 Haziran 1876'da resmi açıklamalara göre intihar etmiştir. Ancak bu olayın bir intihar değil, cinayet olduğu yönünde iddialar bulunmaktadır.

Bu tarihten sonra, yönetim değişiklikleri doğal olmayan yollarla devam etmiştir. Cumhuriyet döneminde de 1960 ve 1980 yıllarında darbeler yaşanmıştır. Darbelerin temelinde vesayet sorunu yatmaktadır. Vesayet sahipleri, siyasilerin alanlarına müdahale ettiğini düşündükleri sürece bu tür olaylar meydana gelmektedir.

Darbeler, yönetimin başka bir yönetimi ele geçirmek amacıyla gerçekleştirdiği eylemlerdir. Asıl sorun, yönetimden alınan payın oranıdır. Yönetimlerde, perde arkasında iktidarı elinde tutan bir grup bulunmaktadır; bu grup, seçilmiş siyasi kesimdir. Eğer atanmış kesim, iktidarı arka planda yönetmek isterse, bu durumda seçilmiş-atanmış çatışması ve hatta kavgası ortaya çıkmaktadır. Atanmış kesim, elindeki güçle siyasi kesimi yönetimden uzaklaştırdığında, darbe gerçekleşmiş olur.

Yönetimin doğasına aykırı olan darbecilik, devletin kurumsal yapısını ve ülkeyi yıllarca geriye götüren bir olgudur. Darbeler, vesayet sorununu ve kimin yönetimde söz sahibi olacağını sorgulayan bir meseledir. Oysa devlet yönetimi, rejimin gerekliliklerine uygun olmalıdır. Ülkemizde demokrasi, yönetimin kimin elinde olacağını belirleyen bir unsurdur ve böyle olmalıdır.

Hiçbir yönetim, darbelerle sona erme hakkına sahip değildir. En kötü yönetim, en iyi darbeden daha iyidir. Bu nedenle, darbe konusu 1876'dan 1980'e kadar tarihte bu şekilde kalmalıdır. Ülkemizin gelişimi açısından, bu tür olayların adının bile geçmemesi önemlidir. Ayrıca, muhtıralar ve ayaklanmalar da yönetime en az darbeler kadar zarar vermektedir. Yönetim, kendi içinde bir denetim mekanizması ile kontrol edilmeli ve sonuçta başarı ya da başarısızlık halk tarafından değerlendirilmelidir. Her yönetim, seçimle gelmeyi ve seçimle gitmeyi hak eder.

Burada önemli bir noktayı vurgulamak gerekir. "Devlet akıllı" dediğimiz, yüzlerce yıllık devlet yönetimi tecrübesi ve bilgi birikimiyle şekillenen mekanizma vesayet değildir. Bu akıl, devletin

yüzyıllar boyunca edindiği bilgi ve deneyimi günümüze taşıyan ve devlete yön veren bir unsurdur. Böyle bir mekanizmanın varlığı, devletin derinliğini, köklerinin uzunluğunu ve sağlamlığını gösterir. Vesayet hiçbir zaman kabul edilemez. Ne seçilmişler, sınırlarını aşarak başka alanlara girmeli, ne de atanmışlar, seçilmişlerin alanına müdahale etmelidir.

Yönetimlerde Denetim, Güven ve Büyük Çöküş

Devlet yönetim sistemleri, diğer organizasyon yönetim sistemlerine göre daha karmaşık ve özel bir uzmanlık gerektiren hassas bir alandır. Bu nedenle, yönetim bilimi içinde kendine özgü bir yer edinir.

Devlet yönetiminde denetim, yönetimle benzer özellikler taşıırken, kendine has bir yapıya sahiptir. Organizasyonun büyüklüğü göz önüne alındığında, denetim diğer organizasyonlara kıyasla daha zor, zaman alıcı ve maliyetlidir. Bu yüksek maliyet, hatalı denetimlerin sonuçlarının da ağır olmasına neden olur. Bu nedenle, denetimlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi büyük önem taşır.

Yönetim, ilk bakışta basit bir kavram gibi görünse de, milyarlarca insanı kapsayan geniş bir alanı ifade eder. Kişisel düzeyde veya küçük işletmelerde yönetim daha kolay algılanabilirken, devlet yönetimi, iç ve dış paydaşlarıyla birlikte dünya nüfusuna yakın bir organizasyon yapısına sahiptir. Bu nedenle, devlet yönetimi, sistematik bir yönetim ve denetim gerektiren özel bir uzmanlık alanıdır.

Denetim mekanizması eksik olan bir yönetim, eksik bir yönetimdir. Denetim, yönetimin en kritik bileşenidir; denetimsiz bir yönetim, pusulasız bir geminin yol almaya çalışması gibidir. Denetim eksikliği, aşağıdaki sorunları doğurur:

- Kurulan sistemin işleyişinin detayları tam olarak belirlenemez.
- Yönetim sisteminde gerekli revizyonlar tespit edilemez.
- Çalışanların performansları yeterince değerlendirilemez.
- Çalışanların motivasyonu konusunda sorunlar yaşanır.
- Rüşvet, kayırmacılık gibi etik dışı uygulamalar ortaya çıkar.
- Liyakat sistemi zayıflar.
- Ekonomik krizler baş gösterir.
- Toplumda memnuniyetsizlik artar.

Hem çalışanların hem de devlet hizmetlerinden yararlanan toplumun mutluluğu, ülkenin gelişmişlik ve kalkınma seviyesinin yükselmesi için sağlıklı bir yönetim şarttır. Sağlıklı bir yönetim için denetim gereklidir. Denetimsiz bir yönetim, kelebek etkisi yaratabilir ve hem devletin hem de toplumun mental olarak çökmesine yol açabilir.

Yönetim, toplumun devlete karşı güven aracıdır. Kötü bir yönetim güvensizlik doğururken, iyi bir yönetim güven oluşturur. Güvensizlik, ekonomik krizlere kadar gidebilecek sonuçlar doğurabilir. Bir toplumun devlet yönetimine güvenmemesi, büyük bir çöküşü beraberinde getirir. Bu çöküşü önlemenin tek yolu, etkili bir yönetsel denetimdir. Denetimsiz yönetim sistemlerinin çökmesi ve toplumda huzursuzluk yaratması kaçınılmazdır. Bu çöküşün belirli bir

zamanı yoktur, ancak er ya da geç yaşanır. Denetim, yalnızca hataları ve eksiklikleri ortaya koymakla kalmaz, aynı zamanda gelecekteki sorunları önleyici bir işlev de taşır.

Denetim, yönetim içinde özel uzmanlık ve tam bağımsızlık gerektiren, devlet yönetim sistemi üzerinde konumlanması gereken bir alandır. Bu yönüyle devlet yönetimi denetimi, oldukça özel bir konudur. Denetim, tarafsız ve bağımsız olmalıdır; aksi takdirde etkisini yitirir. Yok hükmüne geçen bir denetim, sadece sembolik bir denetim haline gelir ve işlevselliğini kaybeder. İşlevsiz bir denetim, yönetim için zaman ve mali kaynak israfıdır.

Sonuç olarak, yönetimin toplumda güven yaratmasının karşılığı, iyi işleyen bir yönetimdir. Yönetimin güven oluşturmalarının yolu ise denetimdir. Denetimsizlik, güvensizlik doğurur ve güvensizliğin kronikleşmesi büyük çöküşlere yol açar. Bu nedenle, yönetimlerde denetim son derece önemlidir.

Yönetimsel Denetim Milli Güvenlik Sorunudur

Devlet organizasyonu içinde yönetim, diğer organizasyonlardaki yönetime göre daha karmaşık bir kontrol mekanizması gerektiren bir yapıdır. Milyonlarca çalışanın her an, her gün gerçekleştirdiği faaliyetlerin başarısını sağlamak ve bu başarıyı sürdürülebilir kılmak için, bilgi, deneyim ve liyakat esasına dayanan nitelikli yöneticilere ihtiyaç vardır.

2018 yılında hayata geçirilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Cumhuriyet tarihindeki önemli bir dönüm noktasıdır. Geçen beş yılın ardından, sistemde bazı revizyon ihtiyaçlarının olduğu açıkça görülmektedir. Kamu yönetimi ve idaresi alanında kapsamlı bir reform çalışması yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Sistem genel hatlarıyla olumlu bir yapıya sahip olsa da, kamu yönetimi uygulamalarının yönetim uzmanları tarafından ele alınması gerekmektedir. Tanımlarda, süreç akışında ve diğer işlemlerde yapılacak değişikliklerin, yönetim uzmanlarının değerlendirmeleri doğrultusunda oluşturulacak bir çalışma ile gerçekleştirilmesi şarttır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin en büyük eksikliği, yönetimsel denetimi gerçekleştiren bir birim veya kurumun bulunmamasıdır. Bu durum, yönetimin en kritik bileşeninin eksikliği anlamına gelir. Dolayısıyla, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi tam anlamıyla bir yönetim sistemi olarak değerlendirilemez. Yönetimsel denetim eksikliği giderildikten sonra, ancak o zaman gerçek bir yönetim sisteminin varlığından söz edebiliriz.

Yönetimsel denetim neden bu kadar önemlidir? Yönetimsel denetim, bir yönetim sisteminin denetlenmesi ve denetim sonuçlarıyla ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesini sağlayarak, sistemin kontrolünün sürekliliğini bağımsız bir şekilde gerçekleştiren bir süreçtir. Devlet yönetiminde, yönetimsel denetim merkezi idarenin en üst kademesinden taşra yönetiminin en alt kademesine kadar tüm seviyelerin denetlenmesini ve yönetim bütünü hakkında performans takibini sağlar.

Anlık hataların tespit edilip düzeltilmesinin yanı sıra, gelecekte ortaya çıkabilecek olası hataların önlenmesine yönelik de faydaları bulunmaktadır. Yönetim sistemindeki tüm erklerin ve bu erklerle bağlantılı kurum, kuruluş ve birimlerin sağlıklı ve uyumlu bir şekilde çalışması, yönetimsel denetimle mümkün olmaktadır. Yönetimsel denetim, yönetimin kurumsal bir yapı içinde işlemesini sağlayan bir mekanizmadır. Devlet yönetiminde yer alan kurum ve kuruluşların düzgün işleyişini kontrol eden bir araçtır. Bu yönüyle, yönetimsel denetim ülke yönetimi açısından önemli bir kontrol mekanizmasıdır.

Yönetimsel denetim, sistemin denetiminin yanı sıra, sistemi yöneten kişileri de denetleyeceği için liyakatin de güvencesidir. Bu haliyle, olası liyakat eksikliklerinin önüne geçen bir mekanizma işlevi görmektedir. Tüm bu unsurları göz önünde bulundurduğumuzda, yönetimsel denetim milli güvenliği sağlayan bir mekanizma olarak değerlendirilebilir.

Günümüzde kamuoyunu meşgul eden birçok sorunun, bu mekanizmanın kurulmasıyla birlikte ortadan kalkacağı öngörülmektedir. Yönetimsel denetim eksikliğinin her geçen gün daha fazla hissedildiği kamu yönetimi alanında gerekli reform çalışmalarının bir an önce yapılması büyük önem taşımaktadır.

Yönetimsel Denetim Neden Bir Ulusun Başarısının Anahtarıdır?

Devlet yönetiminin en önemli bileşenlerinden biri yönetimsel denetimdir. Bu denetim, yönetimdeki hataların, eksikliklerin ve verimsizliklerin belirlenmesinin yanı sıra, yönetim performansını sürekli olarak geliştirmek için bir araçtır. Bir organizasyonun verimliliğini ve performansını artırmanın ilk adımı, sorunların doğru bir şekilde tanımlanmasıdır. Teşhis edilmeyen her türlü aksaklık, hata veya yanlış uygulama çözümsüz kalır; çünkü her sorunun çözümü farklıdır. Bu nedenle, doğru teşhis için etkili bir denetim mekanizması şarttır.

Yönetimsel denetim olmadan devlet yönetimi başarılı olabilir mi? Eğer toplumda öz saygı, otokontrol ve ahlak gibi değerlere önem veriliyorsa, devlet yöneticileri de bu değerler doğrultusunda görevlerini yerine getirebilir ve bu da başarıyı getirebilir. Ancak bu başarı, gerçekten istenen seviyede olup olmadığı belirsizdir ve sürdürülebilirliği de sorgulanabilir.

Yönetimsel denetim, bir ülkenin iç ve dış dinamiklerini kontrol eden, iç yapısını güçlendiren kritik bir mekanizmadır. Eğer bir ülkede yönetimsel denetim göz ardı edilirse, içten ve sessiz bir çürüme süreci başlar. Bu çürüme, tüm ülkeyi sardığında fark edilir ve bu da her şeyin geç olduğu anlamına gelir. Bu nedenle, yönetimsel denetim mutlaka var olmalıdır.

Devlet yönetimini siyasetten, bürokrasiden ve diğer çıkar gruplarından arındırarak, her grubun sınırlarını belirleyen bir mekanizmadır. Yönetimsel denetime karşı çıkan gruplar, genellikle devletteki gücü ele geçirme arzusundadır. Bir ülkede, vatandaşından devlet yöneticisine kadar herkesin yönetimsel denetimi talep etmesi gerekir; aksi takdirde, o ülkede ahlak ve diğer değerler göz ardı ediliyor demektir.

Bir ülkede yönetimsel denetim mekanizması yoksa, ne gibi sonuçlar doğar? Eğitim, adalet ve sağlık gibi temel sistemler zayıflar. Liyakat ortadan kalkar ve yerini sadakat alır; bu da devlet çalışanlarının mutlu ve sağlıklı bir şekilde çalışamamasına yol açar. Liyakatin yok edilmesi, yönetici pozisyonlarına hak etmeyen kişilerin gelmesine neden olur. Sonuç olarak, işini bilenlerden ziyade, yöneticilerine biat edenler devlet yönetiminde yer alır.

Devlet kaynaklarında israf başlar; aşırı harcamalar nedeniyle merkezi bütçe yetersiz hale gelir ve bu durum daha fazla vergi ile çözülmeye çalışılarak kısır bir döngüye girilir. Halk, daha fazla ezilmeye başlar. Ülkede tam bir başıboşluk hâkim olurken, devlet hazinesi talan edilir. Devlet, iktidarın kontrolünde bir parti devleti haline gelir ve ülkenin zenginliklerinden sadece küçük bir azınlık faydalanır.

Adalet sistemi çöker; bu çöküş, insanların güvende hissetmemesine ve yabancı yatırımcıların ülkeye gelmemesine yol açar. Yabancı yatırımcıların gelmemesi, devletin daha fazla vergi almasına neden olur ve insanlar kendilerini güvende hissetmez. Zamanla herkes kendi adaletini aramaya başlar ve devletin otoritesi zayıflar.

Kurumlar çöker, devlet yönetim aklı kaybolur; sokakları çeteler yönetmeye başlar. Ülkenin kaynakları faiz lobilerine aktarılır ve kasalar boşaltılır. Devlet kurumlarına olan güven sarsılır,

devletin saygınlığı ortadan kalkar. Devlet adamları, liyakatsiz kişilerden oluşan sadakatli zihniyetler haline gelir.

Devlet yönetiminde boşluklar oluşur ve bu boşlukları çeşitli gruplar doldurmaya çalışır; böylece devlet içinde farklı çıkar grupları ortaya çıkar. Nihayetinde, iç cephe çöker. İç cephesi çöken bir ülke, düşmanlar için işgali kolay hale getirir ve sonuç olarak işgale uğrayabilir veya manda altına girebilir.

Yönetimsel denetim, kelebek etkisi yaratan bir unsurdur. Sonuç olarak, yönetimsel denetim, devlet yönetiminin vazgeçilmez bir parçasıdır. Denetimin olmadığı bir yönetim eksiktir ve eksik bir yönetimde başarı sağlanamaz.

Yönetimsel Denetim ve Çıkar Grupları

Denetim, yönetim unsurlarının tamamlayıcı bir parçası değil, yönetim tanımının en temel unsurlarından biridir. Özellikle kamu yönetiminde kritik bir rol üstlenmektedir. Kamu yönetiminin kapsamı göz önüne alındığında, ancak denetim aracılığıyla kontrol altında tutulabilir. Yönetimsel denetim eksikliği, devletin çöküşüne kadar gidebilecek olumsuz bir süreci tetikleyebilir. Böyle bir mekanizma yoksa, devlet içinde çeşitli çıkar grupları, çeteler ve klikler ortaya çıkabilir. Bu gruplar, kendi otoritelerini kurarak toplumun devlete olan güvenini sarsar ve devletin otoritesi, saygınlığı ve nihayetinde egemenliği tehlikeye girer.

Devletin meşruluğunu sağlamak için, üst kademedен alt kademeye kadar tüm seviyelerde çıkar gruplarına yer verilmemelidir. Egemen olan tek otorite devlettir ve devletin içinde yer alan bireyler, devleti ileri taşımak için çalışan kişilerden oluşmalıdır. Eğer bu bireyler kendi egemenliklerini ilan etmeye başarlarsa, devletin varlığı ciddi bir tehdit altına girebilir.

Tüm bu riskleri ortadan kaldırmanın yolu yönetimsel denetimdir. Bağımsız ve tarafsız bir şekilde gerçekleştirilen yönetimsel denetim, tüm kişi ve kurumların belirlenen vizyona uyum içinde çalışmasını sağlar. Ancak çıkar grupları, bu tür denetim mekanizmalarının varlığını istemezler ve bu nedenle böyle bir sistemin kurulmasını engellemeye çalışırlar.

Kamu yönetiminde en büyük hatalardan biri, değerlendirmelerin yalnızca dönem başında belirlenen stratejik ve operasyonel hedeflere uyulup uyulmadığına odaklanmasıdır. Oysa bu hedeflerin makro düzeyde devletin, mikro düzeyde ise kurumların uyumu açısından ne kadar geçerli olduğu sorgulanmamaktadır. Düşük seviyede belirlenen hedeflere ulaşan kurumlar, başarı oranı yüksek olsa bile, genel anlamda bir değer ifade etmez. Hedefler, kurumların zorlayıcı bir şekilde ulaşabileceği seviyelerde belirlenmelidir ki, çalışanlar sınırlarını zorlayabilsin. Başarı ancak bu şekilde elde edilir.

Yönetimsel hedefler yanlış belirlendiğinde, iç denetim de hatalı yapılır. Dış denetimde ise "yönetimsel denetim" eksikliği nedeniyle sorunlar tespit edilemez. Sonuç olarak, düşük seviyeli hedeflerle ilerlenir. Bu durum, yalnızca hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı ile değil, hedeflerin belirlenme aşamasından sonuç aşamasına kadar tüm süreçlerin denetlenmesi gerektiğini gösterir. Bu da ancak yönetimsel denetimle mümkün olur.

Devlet içinde çıkar gruplarının varlığı, ulusal egemenlik için bir tehdit oluşturur. Toplum ve devlet içinde güçlü destek bulsalar da esas olan devletin varlığıdır ve bu varlığın üzerinde başka bir otoritenin olmaması gerekmektedir. Bu bağlamda, tüm güvenlik önlemleri yönetimsel denetim aracılığıyla sağlanmalıdır. Denetimin olmadığı bir sistemde serbestlik hâkim olur. Serbest olan bireyler, makamlarından elde ettikleri gücü kötüye kullanarak bireysel güç elde etmeye çalışabilirler. Makamsal güç bireysel güce dönüştüğünde, devletin gücü bireylerin egemenliğine geçer. Devlet gücünü kaybetmeye başladığında, egemenliği de tehlikeye girmiş demektir. Yönetimsel denetim, devletin egemenliğinin teminatıdır.

Sonuç olarak, yönetimsel denetim bir milli güvenlik meselesidir. Yönetimsel denetim, sadece usulde bir kontrol değil, aynı zamanda devlet içindeki kurumların uyumlu ve devlete bağlı bir şekilde çalışmasını sağlayan tek mekanizmadır. Ayrıca, çıkar gruplarının oluşumunu engelleyen önleyici bir işlevi de vardır. Bu nedenle, demokratik bir devletin yönetimsel

denetim mekanizmasına sahip olması ve bu mekanizmanın etkin bir şekilde çalışması sağlanmalıdır.

Kaynaklar:

Kutadgu Bilig’de Türk ve İran Siyaset Nazariye ve Gelenekleri, Prof. Dr. Halil İNALCIK

Kutadgu Bilig’de Devlet Yönetimi Hükümdar-Adalet İlişkisi, Prof. Dr. Hakkı BÜYÜKBAŞ

Selim Atalay, Hedefteki Osmanlı

sabah.com.tr

Hukuki ve İdari Denetim Ölçütü Olarak İyi Yönetim İlkeleri, Yrd.Doç.Dr. Selman KARAKUL

İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi Broşürü, Avrupa Konseyi Yerel Yönetim Reformu
Uzmanlık Merkezi

İyi Yönetim ve Avrupa İyi Yönetim Yasası, Doç. Dr. Bahtiyar AKYILMAZ

Resmî Gazete

Sosyal Bilgilerde İdeal Vatandaşlık Eğitimi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme, Mehmet
Şimşir

Devlet Teorisinde Kuvvetler Ayrılığının Doğuşu: Locke ve Montesquieu, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe
ÖZKAN DUVAN*

tr.wikipedia.org

[https://medium.com/muhasebe-finans/fayda-maliyet-analizi-nedir-%C3%B6rnekler-ve-gereken-ad%C4%B1mlar-](https://medium.com/muhasebe-finans/fayda-maliyet-analizi-nedir-%C3%B6rnekler-ve-gereken-ad%C4%B1mlar-3f4e35e9411e#:~:text=Fayda%20maliyet%20analizi%2C%20temel%20olarak,i%C3%A7in%20karar%20vermeye%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1rken%20kullan%C4%B1l%C4%B1r.)

[3f4e35e9411e#:~:text=Fayda%20maliyet%20analizi%2C%20temel%20olarak,i%C3%A7in%20karar%20vermeye%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1rken%20kullan%C4%B1l%C4%B1r.](https://medium.com/muhasebe-finans/fayda-maliyet-analizi-nedir-%C3%B6rnekler-ve-gereken-ad%C4%B1mlar-3f4e35e9411e#:~:text=Fayda%20maliyet%20analizi%2C%20temel%20olarak,i%C3%A7in%20karar%20vermeye%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1rken%20kullan%C4%B1l%C4%B1r.)

Demirel Duygu, Koçak Yüksel, Cumhuriyet Dönemi Reform Çalışmaları

-KİTAP SONU-