

ÇAĞDAŞ İDARE (YÖNETİM) VE İDARİ REFORM

Nahit SAÇLIOĞLU

İdari reform sözcüğü, ne olduğu ya da ne olması gerektiği yeterince açıklanmadan çok kullanılan sözcüklerden biridir.

Siyasi konuşmalara isabet ve ciddiyet kazandırmak, yanlış ve farklı anlayışları ortadan kaldırarak uzlaşmaları kolaylaştırmak için kavram ve terimlerin anlam ve kapsamlarının açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır.

Sözlüklerdeki anlamına göre reform, düzeltme ve iyileştirmeyi amaçlayan yeni bir biçim vermektir. Ancak idari reform daha farklı bir anlam taşır. İyileştirmeyi amaçlayan basit aylık kadro ve teşkilat düzeltmelerine ad olarak verilecek kadar dar kapsamlı değildir. O halde gerçek idari reform nedir?

İdari reformdan söz edebilmek için önce idarenin ne olduğunun açıklanmasına gerek vardır. İdarenin açıklanması için de yönetim kavramındaki gelişme ve değişmelerin belirtilmesi gerekmektedir.

Okuyucuların sabrına sığınarak konuya bir anımdan söz ederek gireceğim. Yıl: 1945. Rahmetli Orgeneral Kâzım Orbay, Genelkurmay Başkanı. Harp Okulu ders programlarında esaslı değişiklikler yaptırmış. Anayasa ve İdare Hukukunu da programlara yeni dersler olarak koymuş. Beni de bu derslerin öğretmenliğine atamışlar. Bilimsel hiçbir hazırlığım bulunmadığından mahcup olmamak için Anayasa ve İdare Hukuku konusunda kitap, broşür, teksir, not, makale gibi elime ne geçerse —o tarihlerde şimdiki gibi bol kitap yoktu— okuyordum. Bir gece gene elime geçen fakat ilk sayfaları düşmüş olduğu için kimin, neredeki takriri olduğu anlaşılamayan bir teksiri okurken gözüme şöyle bir tümce ilişti: İDARE TEKNİK BİR FAALİYETTİR. Birden bu tümcenin önünde durakladım. Ve kendi kendime sormaya başladım. 'İdare teknik bir faaliyet ise bunun teknikleri nelerdir?' Hukuk Fakültesinde bize idarenin hukukunu anlatmışlar, faal (dinamik) idareden söz etmişler ancak idarenin teknikleri hakkında bilgi vermemişlerdi, bu nedenle tekniklerini bilmiyordum.

Bunları öğrenmek için içimde bir merak uyandı. O yılların İstanbul ve Ankara Hukuk Fakültelerinde (temas edebildiğim) idare, anayasa ve kamu hukuku hocalarının maalesef hiçbirisinden doyurucu bir yanıt alamadım.

Soruya her aklıma geldiğinde kendi kafamda da cevap arıyor fakat bulamıyordum. Birgün gene böyle düşünürken aklıma beni daha çok şaşırtıp çıkmaza sokan şu ikinci soru geldi: Teknikler genellikle kimi prensiplere dayanırlar veya başka bir deyişle teknikler çoğu kez prensiplerden doğarlar. Şayet yönetimin birtakım teknikleri varsa bu teknikleri doğuran veya en azından onlarla ilişkili olan yönetim prensipleri de bulunmalıdır.

Ancak bu prensipler nelerdir?

Henüz birinci sorunun cevabını bulamamışken kendi elimle karşıma bir de bu ikinci soruyu çıkarmıştım. 1955 yılına kadar on yıl süreyle, aklıma geldikçe bu soruları kendime de sormuş, cevabını bulamamış, açıklamalarını yapacak birine de rastlamamıştım.

1955 yılında Ankara'da 'Amme İdaresinin Prensipleri' adını taşıyan bir kitap gördüm. Bu, biz hukukçuların bildiği türden bir kamu hukuku kitabı değildi. Yazarı Prof. Marshall E. Dimok, tercüme edeni Nermin Abadan'dı. 1954 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi'nce yayınlanmıştı.

Kitabı okuduğum zaman içinde, kafamda asılı kalmış iki soru cevabının en az %70'ini bulup sevinmiştim.

Bu konuda bilgimi genişletmek isteğiyle Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'ne devama başladım.

Enstitüde edindiğim yeni bilgilere göre idare artık kişisel yeteneğe dayanan bir san'at değildi. San'atsal yönü bulunmakla beraber bilimsel ve rasyonel, esas, ilke ve tekniklere dayanan bir faaliyet şekli idi. Çağın değişmiş ve gelişmiş koşullarında bir örgüt, özellikle büyük örgütler, bu ilkelere ve onun tekniklerine göre kurulup işletilmez ve yönetilmezlerse verimli¹ ve başarılı olamazlar, kuruluş amaçlarına gerektiği gibi cevap veremezlerdi.

¹ Vaktiyle iyi bir idareye kavuşmanın yolu olarak örgütün rasyonel bir kuruluş haline getirilmesi düşünülürdü. Sonraları bunun yerini VERİMLİLİK, yani idareyi verimli bir kuruluş haline getirmek aldı.

Verimlilik, Milli Produktivite Merkezi'nin aylık yayını olan ANAHTAR'ın (Sayfa 13)'de şöyle tanımlanmıştır: 'Verimlilik, genel olarak üretim süreci sonunda elde edilenlerle bu sonucu elde etmek için üretim sürecine katılanlar, bir başka deyişle çıktılarla girdiler arasında bir oran'dır. Dolayısıyla verimlilik, temel olarak belirli bir çıktının üretilmesi için üretim sürecine katılan girdilerin ne ölçüde akılcı ve ne derece etken kullanıldığını ortaya koyan bir göstergedir denebilir.

Bu nedenle çağdaş yönetimde örgütlerin başarılı olabilmeleri için yapılacak işlerden biri onların başına kişisel yeteneğine ek olarak bu ilke ve teknikleri de iyi bilen kişileri getirmektir. Kuşkusuz bu eskisinden çok farklı yönetici tipini gerektiriyordu.

Ancak yeni yönetim (idare) anlayışı neydi, idare teknolojisi² açısından yönetim nasıl tanımlanıyor ve neler yönetim ilkeleri ve teknikleri (unsurları) olarak kabul ediliyordu.

1958-1960 yılları arasında T.O.D. Amme İdaresi Enstitüsü'nde yönetim "grup gayreti ile iş başarma ilmi ya da sanatı" olarak tanımlanıyordu. Kısacası bilimsel niteliğinin yanında sanatsal bir yanının da bulunduğu kabul ediliyor hatta yönetimin bilim mi sanat mı olduğu tartışılıyordu.

Son yıllarda bu konuda görebildiğim yapıtlarda yönetimin sanat yönünden pek fazla söz edilmemekte daha çok bilimsel yönü üzerinde durulmaktadır.

Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'nun Herbert A. Simon, Donald W. Smithburg, Victor A. Thompson'dan KAMU YÖNETİMİ adı altında tercüme ettiği yapının 1973 baskısında (sf. 1) yönetim şöyle açıklanarak tanımlanmıştır: "İki kişi, teker teker yerinden kımıldatamayacakları bir taşı yuvarlamak için işbirliği ettiklerinde yönetimin temel öğeleri ortaya çıkar. Bu basit işte, yönetim denen uğraşının iki temel özelliğinin bulunduğu görülmektedir. Gerçekten burada önce bir AMAÇ —taşın götürülmesi— ve sonra İŞBİRLİĞİNE DAYANAN EYLEM, yani başka türlü yapılamayacak olan bir işi gerçekleştirmek üzere birden çok kişinin güçlerini birleştirmesi vardır. En geniş anlamında YÖNETİM, ortak amaçları gerçekleştirmek için işbirliği eden insan kümelerinin eylemleri olarak tanımlanabilir."

Rahmetli Doç. Dr. Kenan Sürgit'in Prof. William H. Newman'dan tercüme ettiği SEVK VE İDARE adlı yapıtta (sf. 1) "Yönetim, bir gruba bağlı kişilerin çabalarının ortak bir amaca yöneltilmesine yol gösterme, önderlik etme ve bunların denetimini sağlamadır" olarak tanımlanmış,

Verimlilik yalnızca üretim artırılması ve daha çok çalışmak demek değildir. Ayrıca verimlilik, verim, kârlılık, ekonomiklik ve etkinlik demek de olmadığı için bunlar karıştırılmamalıdır.

Özetle verimlilik, ne tek başına üretim artışı, ne aynı nitelik ve nicelikte işi daha çok çalışarak yapmak, ne de yalnızca kârlılık düzeyini yükseltmektir.

Verimlilik 'çıkıtı ile girdi arasındaki ilişki' olarak tanımlandığında sayısal bir ilişkiyi ortaya koyacağından ölçülmesi de mümkündür.

Ayrıca verimlilik, üretim faktörleri olarak 'emek' ve 'sermaye verimliliği' olarak da incelenebilir.

² Çağdaş yönetimle ilgili bütün bilgi, teknik ve ilkeleri ifade etsin diye 1960'dan beri bunlar için "idare teknolojisi" deyimini kullanmaktayım.

iyi yönetici için de “grubun amaçlarının en az kaynak ve emek harcayarak ve girişimin öteki yararlı etkinliklerini en az etkileyecek biçimde, gerçekleştirilmesini sağlayan yöneticidir” denilmiştir.

Ayrıca “Yöneticilik becerisinin PLANLAMA, ÖRGÜTLENDİRME, KAYNAKLARI DÜZENLEME VE SAĞLAMA, GÖZETİM, DENETİM gibi beş temel yönetim işlemine egemen olmayı gerektirdiği ifade edilmiş ve bu işlemlerin tüm eylemsel görevlerde, yani çeşitli işlerde ve aynı işin çeşitli basamaklarında az ya da çok bulunacağına da işaret olunmuştur.”

YÖNETİM TEKNİKLERİ

Yönetimin yukarıda sözü edilen beş temel işlemi aslında, günümüzde yönetimi başarılı kılacak sayısı en aza indirilmiş yönetim teknikleridir. Kimileri bunlara “yönetim ya da yönetme —idare etme— unsurları” demektedirler.

Daha önceleri kimi yazarlar yönetim tekniklerinin —unsurlarının— sayısını onun üstüne çıkarmışlardır. Örneğin bunlar yönetim teknikleri olarak: “organizasyon, metodlar, planlama, koordinasyon, kontrol, hedefin tayini, siyasetin saptanması, iş akımının akıllıca kurulması, iş etüt ve analizlerinin tekniğine uygun olarak yapılması, iş yükünün gerçekçi ve adaletli dağıtılması, haberleşme, personel idaresi, halkla ilişkiler, karar organının ve yardımcı organların (danışmanlık gibi) iyi kurulması ve kararların tekniğine uygun olarak alınması, yetki devri, liderlik sorununun —özellikle iş yerlerinde— çözülmesi vb.”ni sayarlar.

YÖNETİM İLKE VE TEKNİKLERİNİN AÇIKLANMASI

a) İLKELERİN AÇIKLANMASI:

Yönetim ilkelerini de HUKUKİLİK, İKTİSADİLİK, SİYASETE UYGUNLUK, MERKEZCİLİK-ADEMİ MERKEZİYET (Merkezkaç) vb. olarak gösterirlerdi.

HUKUKİLİK: Örgütün bütün faaliyetlerinin hukuka uymasını, yasal olmayan hiçbir girişimde bulunulmamasını öngörür.

İKTİSADİLİK: Keza örgütün bütün faaliyetlerinde ekonomik ilkelere uymasını, her çeşit israf, gereksiz harcama, hatta yatırım ve atımlardan kaçınılmasını ister.

SİYASETE UYGUNLUK ise örgütün çapına ve çalışma alanlarına göre gene bütün faaliyetlerinde milli siyasetten devlet siyasetine, devlet siyasetinden hükümet ve örgütün genel siyasetine kadar değişik çaplardaki bu iç içe siyasetlerden bazen hepsine, bazen kendisini ilgilendirenlere uymasını gerektirir.

MERKEZİYETÇİLİK ya da **ADEMİ MERKEZİYETÇİLİK** ise yönetimde bazen sınırlı yetki devri ile birlikte de düşünülebilir. Esasta faaliyet alanının özelliğine, çeşit ve genişliğine göre yönetimde yetkilerin merkezden veya uzaktan da kullanılması ile ilgili bir tercih sorunudur. Ancak bu tercih işi dikkatle saptanması gereken duyarlı bir konudur.

b) YÖNETİM TEKNİKLERİNİN AÇIKLANMASI:

İdarede reformdan ne anlaşılması gerektiğini anlatmak için bu ilke ve tekniklerden bazılarının biraz açılarak açıklanmasına gerek vardır.

Organizasyon (Teşkilat): Grup amacına ulaşmak için gayretini nerede nasıl kullanacaktır. Kuşkusuz bunun için bir teşkilat kurulacak ve onun içinde kullanacaktır. O halde teşkilat (organizasyon) nedir? Bu sözcük dilimizde hem teşkilat hem de teşkilatlandırma anlamlarında kullanılmaktadır. TODAİ Enstitüsü (Teşkilat ve Metod) dersi öğretmenlerinden T.W. ELLISON'un 1958 ders yılı notlarında yaptığı tanımlamaya göre "Teşkilatlandırma; işi elverişli hedefler veya görevler halinde bölmek, bu görevleri makamlarda birleştirmek, bir makama yetki vermek ve çalışmaların plana uygun bir tarzda yürütülmesinden sorumlu tutulacak ehliyetli personeli atamak" demektir.

Aynı kürsünün sonraki öğretmenlerinden rahmetli Doç. Dr. Kenan Sürgit ise "Belli bir amacı gerçekleştirmek üzere biraraya gelen grup ve fertler arasındaki ilişkilerin bütünü teşkilatı ve bu ilişkilerin düzenlenmesi ise teşkilatlandırmayı ifade eder" demektedir.

Bazı sanayiciler ise organizasyon için "araç değerinde bir iş aleti" veya "iş yapma, iş başarma mekanizması" demişlerdir. Ancak bu bir tanımlama değildir. Belki bir dereceye kadar organizasyonun neye yaradığını anlatır.

O halde idarede başarının ilk koşulu, yukarıdaki tanımlamalara uygun ve kuruluş amacına cevap verebilecek yapıda rasyonel bir örgüt (teşkilat) kurmaktır. Zira yukarıda da işaret edildiği gibi örgüt olmazsa grubun gayreti bir araya getirilip bir amaca yönlendirilemez.

Personel İdaresi: Organizasyon statik (durağan) bir görünüştür. Ona gücünü, canlılığını, başarısını hatta bir dereceye kadar itibarını kazandıracak olan içine sokulan beşeri unsur yani adına insan dediğimiz malzemedir. Bu malzemenin organizasyona tedarikinin, yerleştirilmesinin, amacı elde edecek biçimde verimli çalıştırılmasının, eğitilip daha büyük sorumluluklara hazırlanmasının ve görevinin sona erdirilmesinin vb. de bazı esas ve koşulları vardır. Bu esas ve koşulların tümü "Personel İdaresi" denilen bir yönetim tekniğini oluştururlar.

Bunlardan birkaç tanesi şöyle:

— Her görev için gerekli nitelikleri isabetle saptamak. Alınacak personelde bu nitelikleri objektif ölçütlerden geçirerek dikkatle aramak. Daha teknik deyim ile, görevle görevlisi arasında korelasyon “uygun bağlantı” kurmak. İşe almalarda, tayin ve nakillerde bu ilkeye ciddiyetle bağlı kalmak.

— Personelin emeğini, çalışma ve verimini adaletle değerlendirip hakettiği ücreti vermek. Eşit işe eşit ücret ilkesini uygulamak.

— Personelin çalışma şartlarını iyileştirmek; iş, sağlık ve geçim gübi” koyarak verimliliği artırmaya çalışmak.

— Personel arasında iş yükünü adalet ve isabetle dağıtmak ve iş moralini titizlikle korumak.

— Çalışanları çeşitli eğitim yolları ile —meslek içi, meslek dışı, işbaşında vb.— eğiterek bilgi, maharet ve verimini artırmak.

— Personelin çalışma şartlarını iyileştirmek; iş, sağlık ve geçim güvencesi sağlamak, bunları emekliliğinde de sürdürmek, vb.

Koordinasyon ve Kontrol: Örgütün faaliyetlerinde iş akımlarının keşimelere, tutukluk ve tıkanmalara yol açmaması için bu faaliyetlerin ahenkli olmasına yani iyi bir koordinasyona gerek vardır.

Faaliyetlerin ahenkli olmasının yanı sıra, amaca uygun sonuçlar elde edilebilmesi için de bu faaliyetlerin tümünün kontrolü gereklidir. Teknik alandaki tanımlanmasına göre kontrol “elde edilen sonuçların ulaşılması gereken hedef veya önceden konulmuş standartlarla kıyaslanmasıdır. Örneğin nasıl olacağı önceden saptanmış ve numunesi verilmiş bir su bardağının imali isteniyorsa, kontrol, imal edilen bardağın verilen örneğe uygunluğunun araştırılmasıdır.”

Amerikan İktisadi Yardım Kurulunca 1962 yılında ayayımlanan SEVK VE İDARENİN ESASLARI adlı kitabın “Amme İdaresi Bölümü”nde bir yönetim tekniği olarak kontrol, “işlerin kabul edilen plana, verilen talimata ve tespit edilen esaslara göre yürüyüp yürümediğini tayine yarar. Kontrolde gaye, tashih (düzeltme) maksadıyla zaaf (zayıflık) ve hataları göstermek, bunların tekrarını önlemektir” biçiminde açıklanmıştır.

Planlama: Çağdaş yönetimde hiçbir örgüt “bize plan değil pilav lazım” deyip gelişi güzel, plansız programsız çalışamaz. Çalışırsa sonu onun için yıkım olur.

Planlama, sözü edilen “Sevk ve İdarenin Esasları” adlı kitapta (sf. 7), şöyle tanımlanmıştır. “Ne yapılması gerektiğini, nasıl yapılacağını, ne

zaman harekete geçileceğini ve bu sorumluluğu kimin yükleneceğini tayin ve tespit etmeye planlama denir.”

Amme İdaresi ders notlarında planlama: “Ne yapılacağıının, ne zaman yapılacağıının, gerekçesi ve akıllıca saptanmış öncelikleri de gözetilerek sıraya konulup kararlaştırılması ve uygulamaya hazır bir disiplin haline getirilmesidir. En kısa tanımı ile ne yapılacağıının önceden kararlaştırılmasıdır” biçiminde anlatılmıştır.

Çağdaş yönetimde her planın evvela ulaşmak istediği makul bir hedefinin olması, hedef ya da hedeflere ulaşmak için tercih edilmiş hareket tarzlarına (siyaset) sahip bulunması, siyasetlerin de uygulanması mümkün sağlam ilkelere dayandırılması gerekir.

Hedef ve ilke tespiti ile siyaset tayini kolay işlerden değildir. Zaman, döküman, özel bilgi ve tecrübe ister. Zira burada yapılacak hata stratejik hata niteliğinde olacağıından her şeyi alt-üst edebilir.

Bir örgütün başarılı olabilmesi için onun, sağlıklı planlara, iyi seçilmiş hedeflere, isabetli politikalara, güvenilir personel yönetimine, iyi kurulmuş koordinasyon ve kontrol mekanizmalarına vb. sahip bulunması yeterli değildir. Ayrıca her örgütün kuruluş amacına ve yapısına uygun çalışma ve işleme metodlarına (yöntem) sahip kılınması, bunun için de örgütte (O.M.) ünitelerinin kurulması gereklidir. O kadar ki, eğitimde bu teknikler incelenirken (METOD)lar (ORGANİZASYON)dan ayrılmamakta, konu genellikle (organizasyon+metodlar), kısa rumuzları olan (O.M.) ile ifade edilerek işlenmektedir.

Çağdaş yönetim, önemli örgütlerinde, bu uzmanlık dalının ünitelerini kurmakta, (O.M.) analizcileri de çalıştırdıkları örgütte bütün işlemleri inceleyerek emek, para ve zaman kaybına yol açan gereksiz işleri saptayarak yöneticilere bunların ayıklanıp daha rasyonel, ekonomik ve basit (metod) yöntemlerin getirilmesini önererek örgütün daha verimli çalışmasını sağlamaktadırlar.

Örgütün verimliliğinin sağlanması için yukarıda sayılan unsurlara (O.M.) ünitesinin eklenmesi de yetmez. Bunlara elverişli araç sağlanması, iyi bir haberleşme mekanizmasının ve halkla ilişkiler ünitesinin vb. de kurulup işletilmesi gibi yeni yönetim tekniklerinin de eklenmesi gerekmektedir.

Elverişli vasıta (araç) bir işi en iyi ve amaca en uygun biçimde yapabilmek için varlığına gereksinim duyulan araçtır. Örneğin sekretere daktilo makinası, marangoza keser ve testere, doktora dinleme cihazı ve mikroskop vb. gibi. Örgüt içinde iş yapacak kişi kendine gerekli aracı, onun da en iyi ve en elverişlisini bulamazsa kendinden beklenen işi ge-

reği gibi yapamaz. Meşhur sözdür: Kem alet ile kemalât olmaz. Yani kötü alet ile iyi, mükemmel iş yapılamaz. Bu nedenle yönetimde başarı için çalışmalara gereksinim duydukları araçların en elverişlileri sağlanmalıdır.

Haberleşmeye gelince; İdare teknolojisinde bu sözcüğün konuşma dilindeki biraz farklı ve daha özel bir anlamı vardır. Bu teknolojiye haberleşme içe ve dışa dönük olmak üzere iki etkinliği içerir. Çağdaş teknolojinin geliştirdiği mükemmel aygıtlar bir haberin istenen yere sadece daha doğru ve daha çabuk ulaşmasını sağlarlar. Kuşkusuz bu gelişme önemli bir olaydır. Ancak yönetimdeki haberleşmenin özü ve kendisi sadece bu değildir. Kendisi ve içe dönük yönü örgütte, sevki idare organlarıncı alınan bir karardan, yapılan bir yenilik ve değişiklikten veya yeni saptanan bir siyasetten, parmağa iğne batınca onu bütün vücudun duyup gereken refleksi vermesi ve uygun davranışa geçmesi gibi yeni karar, siyaset ve değişiklikten de örgütün ilgili ünitelerinin, gerekiyorsa bütünüünün, derhal haberdar olması ve bunun sonunda örgütün her kesiminde bu yenilik ve değişikliklerin gerektirdiği uygun ve uyumlu tutum ve davranış bütünlüğüne girilebilmesidir.

Haberleşmenin, dışa dönük yönünde ise, tanıtma ve halkla ilişkiler ünitesinin ve uzmanlarının örgütün yurt içinde, varsa yurt dışındaki bütün kol ve dallarının merkezce saptanmış konu ve ilkeleri veya onlara bırakılmış takdir hak ve yetkilerini bir hareket bütünlüğü içinde amaca doğru verimli olarak uygulamaya yönelmesi vardır.

Bütün bunların olabildiği örgütlerde iyi bir haberleşme kurulmuş demektir.

ÇAĞDAŞ YÖNETİM VE İDARİ REFORM:

Bu açıklamalar ışığında kısaca söylemek gerekirse, çağdaş yönetim (idare) bünyesinde bu tekniklere (unsurlara) yer vererek kurulan ve yönetimin hukukilik, iktisadilik, siyasete uygunluk vb. gibi ilkelerine uygun olarak ve bunların gerektirdiği zihniyet ve bilgilere sahip kişiler tarafından yönetilen ve bu kuruluş yapısı ile de siyasi iktidar (kabine) değişikliklerinden etkilenmeden devletin Anayasası, yasaları ve temel politikaları (Devlet Politikaları) çerçevesinde işleyebilen bir idare (yönetim)dir. İdari reformda, idarenin bu unsurlara (tekniklere) kavuşturularak çağdaş idarenin yukarıda işaret olunan ilke, özellik, nitelik ve faaliyet biçimlerine uygun olarak hukuk içerisinde kendi kendine de çalışabilir hale getirilmesidir. Bizde bu yapılamamıştır. Aslında Türkiye en çok böyle bir reforma muhtaçtır. Bu yapıldığı takdirde ancak idarede gerçek reform yapılmış olur. Yoksa basit kadro ve kısa vadeli aylık iyileştirmeleri, teşkilat değişiklikleri ile değil. Çağdaş yönetimin kurulması ve idari

reformun yapılması, açık söylemek gerekirse, daha önce çağdaş devletin kurulmasına da bağlıdır. Ne yazık ki henüz çağdaş devleti de kurabilmiş değiliz.

Söylediğimiz biçimde yapılan bir reform sonunda sık sık meydana gelse bile —1960-1970’li yıllarda İtalya’da ve Fransa’da görüldüğü gibi— kabine değişikliklerinden idare (yönetim) açısından korkulmaz. Çünkü, böylesine bir reformun yapıldığı ülkede önemli olan kabinede istikrar değil, idarede (yönetimde) istikrardır.

25.10.1990