

## Yöneticilerin Bakış Açısından Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları: Aydın Örneği

From Managers' Perspectives the Department of Investment, Monitoring and Coordination: Aydın Example

Fatma Neval GENÇ<sup>1</sup>  
Ali AYGÜL<sup>2</sup>

Journal of Civilization Studies  
Volume 7, Issue 2, pp. 1-13  
September 2022  
DOI: 10.52539/mad.1139634  
Received: 08.07.2022  
Accepted: 12.09.2022  
© The Author(s) 2022  
For reprints and permissions:  
<https://dergipark.org.tr/pub/mad>

### Öz

2014 yılından itibaren yürürlükte olan 6360 Sayılı Kanun, büyükşehir belediyelerinin yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bununla birlikte yasa pek çok boyutu ile tartışılmaktadır. Tartışılan bu boyutlarından biri de Yatırım, İzleme, Koordinasyon Başkanlıklarıdır (YİKOB). Yasayla, büyükşehirlerde İl Özel İdareleri kaldırılarak çoğu görev ve yetkisi büyükşehir belediyelerine devredilmiş ve büyükşehirlerde YİKOB kurulmuştur. Bu çalışmada literatürde YİKOB'larla ilgili olarak tartışılan, eleştirilen konuların uygulamaya yansımaları incelenmektedir. Bu çerçevede YİKOB'ların işleyişi uygulayıcıların bakış açısından değerlendirilmektedir. Bu kapsamda YİKOB'ların teşkilat yapısı, görev, yetki ve sorumlulukları, denetimi, mali yapısı Aydın YİKOB'da görevli yöneticilerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla değerlendirilmiştir. Aydın, 6360 sayılı kanunla büyükşehir statüsü kazanmıştır. Yapılandırılmış görüşme formunda toplam 14 adet soru yer almaktadır. Görüşmeciler YİKOB'un Yatırım İzleme Müdürleridir. Görüşmelerden elde edilen nitel veriler, içerik analizi ve betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmıştır. Bu şekilde yöneticilerin YİKOB'lar ile ilgili görüşlerinin, mevcut veya ortaya çıkabilecek sorunların tespit edilmesi, sorunların çözümlerine dair önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** 6360 sayılı Kanun, Yatırım, İzleme Koordinasyon Başkanlığı, Büyükşehir Belediyeleri, Aydın.

### Abstract

Law No. 6360, which has been in effect since 2014, has brought about important changes in the structure of metropolitan municipalities. However, the law is discussed in many aspects. One of these discussed dimensions is Investment, Monitoring and Coordination Directorates (YIKOB). By law, Special Provincial Administrations were abolished in metropolitan cities, most of their duties and authorities were transferred to metropolitan municipalities, and YIKOB was established in metropolitan cities. In this study, the reflection of the issues discussed and criticized about YIKOBs in the literature is examined. In this framework, the functioning of YIKOBs is evaluated from the point of view of the practitioners. In this context, the organizational structure, duties, powers and responsibilities of YIKOBs; its financial structure was evaluated with a semi-structured interview form made with the managers of Aydın YIKOB's. Aydın gained metropolitan status with Law No. 6360. There are 14 questions in total in the structured interview form. The interviewees were selected based on the organization chart of YIKOB. The interviewees are the Investment Monitoring Directorate of YIKOB. The qualitative data obtained from the interviews were interpreted with content analysis and descriptive analysis methods. In this way, it is aimed to determine the opinions of the managers about YIKOBs, the existing or potential problems, and to develop suggestions for the solutions of the problems.

**Key Words:** Law No. 6360, the Departments of Investment Monitoring and Coordination, Metropolitan Municipalities, Aydın.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Fatma Neval GENÇ, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-mail: fngenc@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2014-2113

<sup>2</sup> Aydın Valiliği YİKOB, e-mail: aliyagull@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2014-2113

## GİRİŞ

Vilayet Nizamnamesinden itibaren (1864) yönetim sistemimiz içinde yer alan İl Özel İdareleri (İÖİ) en son 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile büyük bir değişime uğramıştır. Büyükşehir Belediye Kanunu, Belediye Kanununda da ciddi değişikliklere sebep olan bu düzenleme ile sayısı 16'dan 30'a çıkarılan Büyükşehirlerde İÖİ teşkilatı kaldırılmış, bunların görev ve yetkileri büyükşehir belediyelerine devredilmiş, Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlıkları (YİKOB) kurulmuştur.

Bu çalışmada 6360 sayılı kanunla büyükşehir belediyesi statüsü elde eden Aydın'da, büyükşehir belediyelerinde İl Özel İdarelerinin kaldırılarak YİKOB'ların kurulması, ortaya çıkardığı yeni durum, sorunlar ve çözüm önerileri YİKOB yöneticileri üzerine yapılan alan araştırmasıyla değerlendirilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formuna dayalı olarak sorulan sorular ve alınan cevaplarda, YİKOB'ların kurulma gerekçesi, İÖİ'ne göre avantaj ve dezavantajları, etkinliği yöneticilerin gözünden değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede çalışma iki bölümden oluşmaktadır; ilk bölümde YİKOB'lara dair literatürde üzerinde durulan sorun alanları incelenmekte, ikinci bölümde ise Aydın özelinde yapılan araştırmasının sonuçları analiz edilmekte ve literatürle ilişkilendirilmektedir.

## 1. YATIRIM, İZLEME VE KOORDİNASYON BAŞKANLIKLARININ YAPISI, İŞLEYİŞİ VE SORUNLARI

1864 Tarihli Vilayet Nizamnamesiyle, Tuna Vilayetinin oluşturulmasıyla, eyalet temeline dayanan modelden Vilayet temeline dayalı modele geçilmiştir. Bu model, daha sonraki yıllarda görev ve yetkileri de yenilenerek, yaygınlaştırılmıştır (Ortaylı, 2008). 1913 tarihli İdare-i Umumiye-i Muvakkat ile İl Özel İdarelerine tüzel kişilik kazandırılmıştır. 3360 sayılı Kanun (1987) ve son olarak 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunuyla (2005) il idaresi düzenlenmiştir. İl Genel Meclisi, İl Encümeni ve Vali'den oluşan İl Özel İdaresi, il sınırları içinde gençlik, spor, sağlık, turizm, sosyal yardım ve hizmetler, okullar için arsa temini, belediye sınırları dışında ise, imar, yol, altyapı, acil durum, orman köylerini destekleme, ağaçlandırma, park ve bahçe gibi hizmetlerden sorumludur.

YİKOB'lar 6360 sayılı kanunla idari sistem içinde yerini almıştır. 6360 sayılı Kanundaki ilk ifadesi ile "Büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde kamu kurum ve kuruluşlarının yatırım ve hizmetlerinin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve koordinasyonu, acil çağrı, afet ve acil yardım hizmetlerinin koordinasyonu ve yürütülmesi, ilin tanıtımı, gerektiğinde merkezi idarenin taşrada yapacağı yatırımların yapılması ve koordine edilmesi, temsil, tören, ödüllendirme ve protokol hizmetlerinin yürütülmesi, ildeki kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik etmek ve denetlemek üzere Valiye bağlı olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı kurulmuştur". Bu maddeler, YİKOB'un görev ve sorumluluklarını tanımlamakla beraber, Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelikle (2014) de bunlar detaylandırılmıştır. YİKOB'lar il ölçeğinde adli ve idari teşkilat dışındaki taşra birimlerinin hizmetlerini etkinlik, verimlilik, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluk açısından denetlemek, buna dair rapor hazırlamak, kamu kurumlarının taşıt alımı, onarımı, büro malzemesi teminini yapmak, hükümet konağı, kaymakamlık konutlarının yapımı, muhtar ödenekleriyle ilgili işlemleri yapmak, kamu kurumları tarafından sunulan hizmetlerin aksaması halinde valinin talimatıyla ilgili hizmetleri yerine getirmek, bağış ve yardım kabul etmek, diğer kamu kurumları ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapmak gibi konularda görevlidirler. Yönetmeliğe göre kurumun gelirleri İçişleri Bakanlığı bütçesinden, Hazine yardımları, kamu kurum ve kuruluşlarının yatırım ve hizmetleri için aktarılan tutarlar, bağış, yardım ve diğer gelirlerden oluşmaktadır.

YİKOB'lar, 2016 yılına kadar kendisine tanınan görev sınırlarında Valiliklere bağlı olarak çalışmıştır. 2016'da 674 sayılı KHK ve 6758 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle tüzel kişiliğe kavuşmuş, temel birimleri, müdürlükleri tanımlanmıştır. YİKOB'ların teşkilat yapılanması, vali veya vali yardımcısı koordinasyonunda 6 müdürlükten oluşmaktadır. Bunlar, Yatırım ve İzleme, Rehberlik ve Denetim, Strateji ve Koordinasyon, 112 Acil Çağrı, İdari ve Mali İşler, Doğal Kaynaklar Ruhsat ve Kültür Varlıklarıdır.

6360 sayılı kanun sonrasında özellikle kırsal hizmet alanında çok ciddi deneyimlere sahip İl Özel İdarelerinin kapatılarak, personelinin büyük kısmının ve eldeki araç-gereçlerin dağıtılması, diğer kurumlara

devredilmesi, geçiş sürecinde sıkıntılara neden olmuş ve kanuna yönelik eleştiriler halen devam etmektedir. Bu eleştirilen bir bölümü 6360 sayılı Kanuna ilişkin (hızlı hazırlanma vb.), anayasaya aykırılık, ilçe belediyelerinin özerkliklerinin zayıflaması, yetki-görev uyumsuzlukları, ikili yapının oluşması, bölge-kent oluşumu, federalizme yönelme endişesi, büyükşehir belediyelerinin tümünün imkan ve glerinin aynı olmaması, ölçeğin genişlemesi ve artan hizmet maliyetleri, belediyelerin kırsal alana hizmet götürme konusunda yeterince tecrübeye sahip olmaması, büyükşehir leğinin her il için optimal olmaması, katılım, temsil imkanının zayıflatılması, seçim çevrelerinin ve vergi tabanının değişmesi, aidiyet, sosyo- kültürel sorunlardır (Genç, 2014).

Literatürde YİKOB'lara ilişkin değerlendirmelerde ne çıkan başlıca konular/sorunlar şunlardır: il yönetiminin iini boşaltan, ona alternatif bir yapılanmadır (Güler, 2012); merkezi idarenin taşra rgt gibi görülmektedir (Koyuncu ve Köroğlu, 2012); hem büyükşehir belediyelerine hem de kalkınma ajanslarına benzeyen, yeni bir merkezi yapılanmadır (Akman ve Kalender, 2018), İl zel İdareleri ile karşılaştırıldığında, farklılıkları vardır (Pektaş, 2019; Kızılbe ve zaslan, 2013; Kuran, 2015; Akman ve Kalender, 2018); kamu yönetimi sisteminde tamamen yeni bir örgütlenmedir (Karatepe vd., 2016), özellikle kendisine tanınan rehberlik etme ve stratejik ve performans planlarına uygunluğunu denetleme yetkisiyle ildeki tüm kamu kurum ve kuruluşlarını denetleyebilmektedir, yeni bir g unsurudur (zel, 2016; Dağlı ve zgl, 2016; İnal, 2022); yerelde merkezileşmeyi artırmıştır (Taşier, 2018, apar ve Demir, 2016, 2017); görevleri yerel özerkliğe aykırı biçimde artmaktadır (zer, 2013); yerellik ilkesini zayıflatmıştır (İnal, 2022), belediye hizmetlerinin yürütülmesinde aksamalara neden olmaktadır (Can ve Avcı, 2016), işlevselliği tartışmalıdır, yerelleşme açısından olumsuzlukları vardır (Belli ve Aydın, 2017); vesayet yetkisi artırılmış yeni bir kurumsal yapılanmadır, İGM'nin kaldırılması, merkezi yatırımları koordine etmesi, anayasal statüye sahip olmaması gibi nedenlerle yerel demokrasiyi, hizmette yerelliği, yerel özerkliği idari ve mali anlamda zayıflatma potansiyeli vardır (Karakılçık ve Küçük, 2019); yatırımlar konusunda özel sektörle girdikleri etkileşim, büyükşehir belediyeleriyle işbölümü ve işbirliği ile yönetişim özellikleri gösterirler (Yıldırım ve Yıldırım, 2017). Bunlar içinde YİKOB'ların sorunlarına ağırlıklı olarak yer veren çalışmalardan (Kuran, 2015, Akman ve Kalender, 2018, Kalender, 2018: 56; Doğan, 2019, YİKOB Projesi, 2019; İnal, 2022; Pektaş, 2019) hareketle YİKOB'lara yönelik eleştiriler, hukuki, örgütsel ve mali altyapı, koordinasyon ve personel başlıkları altında gruplandırılarak incelenebilir.

YİKOB'lara yönelik eleştirilerde sorunların önemli bir bölümü hukuki altyapı, örgütlenme boyutları ile ilgilidir. Bunların başlıcaları şu şekilde sıralanabilir; 6360 sayılı kanun, kanunun aceleyle hazırlanmış olmasına dair sorunlar; İl zel İdarelerinin mal varlıklarının devrinde yaşanan sorunlar (Genç, 2014; Genç ve Sne, 2017); YİKOB'un hem özel bütçeli bir yerel yönetim birimi hem de genel bütçeli bir idarenin taşra teşkilatına benzer bir idari yapıya sahip olması, 112 ağrı merkezinin 51 ilde Valiliklerin, 30 ilde (Büyükşehir Belediyesinde) YİKOB'ların bünyesinde yer alması, mevcut YİKOB'larda Rehberlik ve Denetim Müdürlüklerinin işler halde olmaması, kurumsallaşmamama, kurumsal kimlik çalışmasının yapılmamış olmasıdır.

İlaveten İnal'ın (2022) derlediği şekilde sorunlar, bütüncül, işlevsel, iyi tasarlanmamış teşkilat yapısı, etkinsizlik, YİKOB'un vali, vali yardımcılığı, kaymakamlık makamlarıyla ve bunların bazı birimleriyle bazı görevlerin i ie geçmiş olması, görev ayırımının net olmaması; faal olmayan veya personeli olmayan, gereğinden çok çeşitte görev ve sorumluluklara sahip olması, teknik ve uzmanlık gerektiren görev ve sorumluluklarına rağmen, teşkilatlanmasının buna uygun olmaması, genel müdürlük, başkanlık gibi, merkezi idarede temsilini sağlayacak özel bir kurumsal yapılanmaya sahip olmaması; sekreterlik, başkan yardımcılığı gibi teşkilatı koordine edecek bir st birimin olmaması, mevcut olduğu illerde standart ölçek ve statüde olmaması, idari, mali, beşeri kapasite, g, işleyiş itibariyle yetersizlikleri, karar ve icra organlarının atamayla görevlendirilmesi mevzuat, uygulama tutarsızlığıdır.

YİKOB'ların hukuki statüleri konusunda da bazı sorunlar, belirsizlikler mevcuttur; kuruluş, teşkilat, görev ve sorumlulukları tek bir kanunla düzenlenmemiştir, farklı mevzuat düzenlemeleriyle dağınık haldedir, sorumluluk karmaşası, mevzuat-uygulama uyumsuzluğu vardır, faaliyet alanı ve sınırları net değildir, muhtarların maaş izin vb. gibi valilik ve kaymakamlığın bazı görevleri kendisine de verilmiştir ve gereksiz iş yüküne sahiptir; mdrlrinin neredeyse yarısının YİKOB ile bir bağı yoktur, kaynak/gelirleri ve görevleri arasında uyumsuzluk vardır, yapılanması itibariyle yerel katılım ve temsili içermemektedir (Can ve Avcı, 2016; İnal, 2022). Kurumun faaliyetlerine ilişkin güncel veri ve istatistiki bilginin yer aldığı bir sistemin bulunmaması, güçlü bir altyapı ve uygulama örneğinin bulunmaması, hızlıca uygulamaya

geçirilmesi, çok sayıda mevzuat değişikliğine uğraması, amaç ve misyonunun geleneksel bürokratik yapılanma ve siyasi anlayış tarafından yeterince iyi anlaşıl(ma)maması, gerekliliği ve meşruiyetinin sorgulanması, güvenilirliğinin düşük olması, zayıf, katı, merkeze bağımlı, kurumsal kapasitesi de bu sorunlar arasındadır (İnal, 2022).

YİKOB'ların mali yapı ve bütçeye ilişkin sorunları ise şu şekilde sıralanabilir: merkeze bağımlı, iyi tasarlanmamış, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir olmayan bir mali ve bütçe yapısı vardır; öz kaynakları, gelir üretme kapasitesi zayıftır, yerel vergilerden pay almamakta, bağımsız harcama yapamamakta, gelir getirici faaliyette, borçlanmada bulunamamaktadır; gider kalemleri mevzuatta açıkça düzenlenmiş değildir, 5018 sayılı Kanun kapsamına alınmamış olmasından, iç denetçiliğin bulunmamasından, mali verilerin izlenememesinden; Devir Tasfiye ve Paylaştırma Komisyonlarının uzun süre faaliyette kalmasından dolayı şeffaflık ve hesap verebilirlik sorunları vardır (İnal, 2022). Yeterli gelirleri olmamakla beraber YİKOB'lar yatırım yapma konusunda yetkilendirilmişlerdir, harcama ve gerçekleştirme görevlileri konusunda uygulamada farklılıklar vardır, hangi mali mevzuata tabi oldukları net değildir, yatırımlar konusunda kendilerine verilen görevlerden bir bölümü aynı zamanda Valilik İl Planlama Ve Koordinasyon, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüklerinin görevleriyle de çakışmaktadır (YİKOB, 2019).

YİKOB'un varlık sebeplerinden biri olan ildeki yatırımlar ve ilgili aktörler arasındaki koordinasyonu sağlama görevi açısından da bazı sorunlar vardır. YİKOB Projesinde (2019) belirtildiği şekilde bunlar, YİKOB'un görevleriyle alakalı olarak, merkezi yönetimde birden çok birimle muhatap olması, YİKOB'lar arsında koordinasyonu sağlayan sürekli ve resmi bir mekanizmanın olmaması, yatırımcı kuruluşlarla arasında etkili bir koordinasyon mekanizmasının olmamasıdır. İnal'a göre (2022) koordinasyonla alakalı başlıca sorunlar; uygun hukuki yapı ve işleyişe sahip olmadıkları için YİKOB'ların yatırımların karar, plan, uygulama, izleme ve koordinasyon boyutlarında yeterince aktif ve etkili olamaması, illerdeki uygulamalar arasındaki farklılıklar olması, İPKM, İKK ve YİKOB arasında parçalanmış bir yapılanmanın olması, YİKOB'ların İçişleri Bakanlığı, Valilik, Kaymakamlıklar, yerel yönetimler, kalkınma ajansları, yatırımcı kuruluşlar gibi dış çevresinde yer alan, irtibatlı olduğu kurumlarla ve kendi içinde koordinasyon eksikliklerinin bulunmasıdır. Uygulamada kanunen zorunlu olmasa da kamu kurum ve kuruluşları, kendi taşra örgütlenmeleri aracılığıyla kolayca gerçekleştirebileceği yatırım ve hizmetleri YİKOB'lar eliyle yapmayı tercih etmektedir. Bunun temel nedeni, kamu kurum ve kuruluşlarının projelerini YİKOB'a devrederek mali sorumluluktan kurtulmak istemeleridir. Bu anlamda YİKOB'lar bir yerel hizmet biriminden ziyade 'aracı' kurumdur.

YİKOB'larda karşılaşılan en büyük sorun, personeldir. 6360 sayılı kanunun (m.1/6) "Bu Kanuna göre tüzel kişilikleri kaldırılan İl Özel İdarelerinin personeli, komisyon kararıyla ilgisine göre YİKOB, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devredilir" ifadesiyle, YİKOB'un, personel ihtiyacının, tüzel kişiliği kaldırılan İl Özel İdare personeli aracılığıyla giderilmesi amaçlanmıştır. Valilikler de gerektiğinde kadro, yer ve unvana bakılmadan uzman, sözleşmeli personel ve memurları kurumda görevlendirmeye yetkilidir.

YİKOB'a verilen norm kadroların yeterli olmaması nedeniyle, yeterince verimli ve etkin çalışmadığı düşünülmektedir. Özellikle teknik personel eksikliği nedeniyle projelerin kontrolü zorlaşmakta, faaliyet alanı okul, spor salonu vb. tesislerin yapım, onarım konularında odaklanan YİKOB'ların bu inşaatları denetleme ve kontrol görevi teknik personel eksikliği sebebiyle pratikte pek mümkün olmamaktadır.

YİKOB Projesinde de (2019) üzerinde durulduğu şekilde, özel bütçeli bir kuruluş olmasına rağmen personel ihtiyacının İçişleri Bakanlığı kadrolarından karşılanması, teknik ve idari uzmanlığa dayanan bir kariyer meslek modelinin olmaması, aynı statüde çalışan geçici ve kadrolu personele farklı ücret uygulanması personel yapılanmasına dair temel sorunlardır.

Bunun yanında, iyi tasarlanmamış, bütüncül olmayan, merkeze bağımlı personel yapısı, nitelik ve nicelik itibariyle yeterli olmayan, tecrübesiz personel ve yönetici yapısı, personelde aidiyet, motivasyon ve bağlılığın az olması, kurumda çalışmanın belli bir hizmet süresi, tecrübeye değil basit usule bağlanmış olması, kurumun valilik ve vali yardımcılığıyla birleşen bir yapıda olması, başkan yardımcılığı, norma kadro gibi düzenlemelerin olmaması, teknik ve uzman kadroların az olması, uzman olmayan veya görevle ilgili olmayan personel yapılanması, idari kadroların gereğinden fazla dolmuş olması, geçici personelin ağırlıkta olduğu personel yapısı, insan kaynakları biriminin olmaması, 112 personelinin kurum içinde farklı yapılanması, personel devir hızının yüksek olması, performans değerlendirmenin olmaması, iş tanımlarının

net olmaması, özlük haklarının yeterli olmaması da personel yapısına dair sorunlardandır (Can ve Avcı, 2016; İnal, 2022).

Bahsedilen bu sorunlara çözüm olma konusunda atılan adımlardan biri YİKOB Projesidir. 2019-2021 Mart dönemini kapsayan YİKOB'ların Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi (YİKOB, 2019) AB destekli olarak yapılmaktadır. Trabzon, Van, İzmir bu projede pilot iller olarak seçilmişlerdir. Projenin gerekçeleri şu şekilde sıralanmaktadır: yatırımlar ve diğer YİKOB hizmetlerine dair elektronik ortamda temin edilebilecek güncel ve istatistiki bilgi ihtiyacının artması, personelin mesleğine ilişkin teknik ve idari konulardaki eğitim ihtiyacının giderilmesi, uygulama farklılıklarının tespiti, yatırımcı kuruluşların iş takibi yapabilecekleri elektronik ve standart bir koordinasyon sistemi oluşturmak.

## 2. YÖNETİCİLERİN BAKIŞ AÇISINDAN YİKOB'LARIN ETKİNLİĞİ: AYDIN ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde YİKOB'lar hakkında literatürde, çeşitli araştırmalarda dile getirilen sorunların uygulamaya yansması, Aydın örneğinde incelenmiştir. YİKOB yöneticilerinin gözünden, nitel araştırma yönteminden yararlanılarak YİKOB'ların kurumsal işleyişi, etkinliği hakkında ayrıntılı bilgi edinilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle bu konudaki, alan araştırmasına dayalı benzer çalışmalara değinilmekte, ardından Aydın özelinde yapılan çalışma analiz edilmekte ve literatürle ilişkilendirilmektedir.

Literatürde 6360 sayılı kanun üzerine yapılmış çalışmalarda YİKOB'lar genel olarak değerlendirildiği gibi YİKOB'ları il/iller özelinde değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır. Bununla birlikte 30 büyükşehir belediyesinin hepsini veya mevcut çalışmada olduğu Aydın'ı içine alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmalara şunlar örnek olarak verilebilir: Can ve Avcı (2016) YİKOB'ların işlevselliğini İzmir, Adana, Erzurum örneklerinde YİKOB yönetici, personel ve söz konusu illerdeki bazı kaymakamlarla yaptıkları derinlemesine görüşme ile incelemiştir. Özel (2016) Diyarbakır'da YİKOB'u etkinlik ve verimliliğini, hukuki statü, örgütlenme, insan kaynakları, görev, yetki ve sorumluluk, mali yapı, denetim boyutlarında analiz etmiştir. Karatepe vd. (2016) Malatya'da yöneticilerin gözünden YİKOB'un siyasi, idari ve mali uygulamalarını değerlendirmektedir. Akman ve Kalender (2018) Konya'da YİKOB yöneticilerinin bakış açısından YİKOB'u teşkilat yapısı, görev, yetki, sorumluluk, mali yapı ve denetim boyutlarıyla değerlendirmişlerdir. Doğan (2019), Malatya'da YİKOB yöneticilerinin İl Özel İdarelerinin kurulması, yerel özerklik düşüncesine uygunluğu, etkinliği konusundaki görüşlerini incelemiştir. Pektaş (2019), Ankara'da YİKOB'un kuruluş nedenleri, hazırlıkları, insan kaynakları, fiziki varlıkları, hizmet içi eğitimler ve diğer kurum ve kuruluşlarla idari ilişkilerini incelemiştir. Dağlı ve Özgül (2019), İzmir örneğinden hareketle, 39 farklı il müdürlüğünün 2014-2017 yılları arasında gerçekleştirdikleri yatırım değerlendirme raporları üzerinden, YİKOB'ların mülki idare içindeki yeri ve işlevselliğini araştırmıştır. İnal (2022) doktora tez çalışmasında YİKOB'ların yapı, işleyiş ve sorunlarından hareketle bir model önermektedir.

Bu çalışma, Aralık 2021'de Aydın YİKOB'da nitel araştırma yöntemiyle, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeciler, Aydın YİKOB'un teşkilat şemasına uygun biçimde Yatırım İzleme (Yİ)<sup>1</sup>, İdari ve Mali İşler (İMİ), Rehberlik ve Denetim (RD), Doğal Kaynaklar, Ruhsat ve Kültür Varlıkları (DK), 112 Acil Çağrı Merkezi (112), Strateji ve Koordinasyon (SK) Müdürlerinden oluşmaktadır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi ve betimsel analiz ile yorumlanmıştır. Çalışmanın devam edilen bölümünde görüşmecilere sorulan sorular ve alınan cevaplar literatürdeki önceki çalışmalarla ilişkilendirilerek yorumlanmaktadır.

“İl Özel İdarelerinin kaldırılarak YİKOB'ların kurulmasının nedeni sizce nedir?” sorusuna yöneticilerin verdikleri cevaplar şöyledir: Büyükşehir Belediyesi ve İl Özel İdarelerinin yetki ve sorumluluklarının çakışması (İMİ, DK, Yİ); çift başlılığı ve kaosu ortadan kaldırmak (112), İl Özel İdaresinde meclisle karar almanın neden olduğu yavaş işleyişi ortadan kaldırmak, hızlı karar almak (RD); İl Özel İdarelerin kapatılması (DK); mülga olan İl Özel İdarelerinin ildeki kamu kurum ve kuruluşları ile Bakanlık ve diğer merkezi idare kuruluşlarının ildeki yatırım ve hizmetlerinin yürütülmesine dair görevleri

<sup>1</sup> YİKOB müdürlerinin verdikleri cevaplar, müdürlük adlarının ilk harfleri ile kodlanarak aktarılmaktadır.

ve sorumluluklarının devamı ve koordinasyon ihtiyacı nedeniyle YİKOB kurulmuştur (Yİ). Bununla birlikte, yöneticilerin YİKOB'lara ilişkin diğer değerlendirmeleri, şöyledir: YİKOB'lar güçlendirildiğinde daha etkin ve verimli hizmet verebilir (İMİ); YİKOB'ların kurulması ve İl Özel İdarelerinin kaldırılmasının sonuçları, önümüzdeki 10 yıllık süreçte yapılacak analiz çalışmaları ile ortaya çıkabilir (SK); Büyükşehir Belediyesi olan illerde YİKOB olmasına gerek yoktur, YİKOB'lar ile Büyükşehir Belediyelerinin aynı kulvardaki işleri Büyükşehir Belediyelerinde toplanmalıdır (DK). Literatürde Akman ve Kalender'in (2018) Konya özelindeki çalışmalarında yöneticiler, YİKOB'u, İl Özel İdare yerine kurulan bir örgüt olarak görmemektedirler. Özel'in (2016) Diyarbakır üzerine yaptığı çalışmada da 112 çerçevesinde düşünüldüğünde, il düzeyinde afet ve acil durumlara ilişkin görevlerde AFAD, Büyükşehir Belediyesi ve YİKOB arasında bir görev çakışmasına dikkat çekilmektedir. Can ve Avcı (2016) YİKOB'un valilik içi birimlerinden biri olarak düşünüldüğünü ve görev çakışmaları yaşanmakta olduğunu (İl Planlama ve Koordinasyon Md. gibi) belirtmektedir. Doğan (2019) ve İnal (2022) da görev çakışmalarına dikkat çekmektedir. Akman ve Kalender'in çalışmasında da YİKOB Başkanı ve Vali Yardımcısı, YİKOB'un yeni kurulan bir kuruluş olması nedeniyle uygulamada ortaya çıkacak olan durumun zaman içinde daha net görüleceği ifade edilmiştir.

“YİKOB'lar etkin çalışabiliyor mu?” sorusuna cevaben Aydın YİKOB'un 6 yöneticisinden 3'ü YİKOB hakkında olumlu fikre sahipken olumsuz fikre sahip olanlar belli koşullar sağlandığı takdirde etkinliğin artırılabilirliğini düşünmektedir. Bunlar; mevzuattaki eksikliklerin (İMİ), personel yetersizliğinin giderilmesi (İMİ), ödenek ve bütçe imkanlarının iyileştirilmesi (İMİ, SK), kapasitelerinin güçlendirilmesidir (RD). Buna göre, İl Özel İdaresi sahada daha aktiftir (RD), YİKOB'un tecrübe, teşkilat yapısı, personel, teknik bilgi eksikliği gibi etkinliğini azaltan kurumsal yetersizlikleri vardır (Yİ).

Literatürde, YİKOB'ların tüzel kişilik kazanmasından önce Can ve Avcı (2016), YİKOB'ların işlevselliğini İzmir, Adana, Erzurum örnekleri üzerinden inceledikleri çalışmalarında, şu sorunları tespit etmişlerdir: kurumsallaşmamıştır, personelin memnuniyet düzeyi düşüktür. Karatepe vd.'nin (2016) Malatya YİKOB özelinde yaptıkları çalışmaya göre, il yönetiminde "Başkanlık" yapısının “il müdürlüklerinden” bir farkı olup olmadığı mevzuatta açıkça belirtilmemiştir; YİKOB'lar İl Özel İdarelerinin devamı değildir, farklı yapılanmalardır, YİKOB'lara dair sorunların bir bölümü 6360 sayılı kanundan kaynaklanmaktadır (Yasanın yeterli hazırlık yapılmadan hazırlanması, bakanlık tarafından hazırlanan tasarının mecliste büyük ölçüde değişikliğe uğratılması; YİKOB'lara tüzel kişilik verilmesi yerine taşra örgütü olarak tasarlanması vb.), Büyükşehir belediyelerinin hizmet alanı büyümüş, görevlerini yerine getirmekte zorlanmış ve gelir kaynakları azalmıştır, tüzel kişilik olmaması uygulamada sorunlara neden olmaktadır (özellikle teknik personel olmak üzere, personel istihdamı vb.), geçici personel görevlendirmeden, tecrübesiz personelden kaynaklanan sıkıntılar, denge tazminatı vb. ek ödemelerin yapılamaması ve bu nedenle mevcut kadroların boş kalması; cari harcamalarla ilgili sıkıntı olmamakla beraber ödeneklerin YİKOB'a aktarılmasında kırtasiyecilik nedeniyle gecikmeler söz konusudur. Çalışmada siyasi açıdan da değerlendirilen İl Özel İdarelerine ilişkin olarak tüzel kişiliğin olmaması en önemli sorun olarak değerlendirilmektedir. Doğan'ın (2019) Malatya YİKOB'taki çalışmasına göre, yöneticiler, İl Özel İdare-YİKOB ikiliğinin sonlandırılması konusunda hemfikirdirler. Çalışmada ayrıca kimlik sorunu (İl Özel İdarelerinin devamı gibi görülmesi, yeni bir aktör mü? Yatırım ofisi mi?), İl Özel İdare-YİKOB ikiliği, teknik personel ve araç sıkıntısı, tüm müdürlüklerin kurulmamış olması, idari yapılanmaya ilişkin eksiklikler (koordinatörlük, genel sekreterlik, muhasebe birimi vb. yokluğu), tüzel kişilik kazanmasına rağmen bunun altının tam olarak doldurulamaması, yerel yönetimlere bağımlılığı, personelin düşük maaş sorununa dikkat çekilmektedir.

“YİKOB'un avantajları nelerdir?” sorusuna cevaben Aydın'da yöneticiler, YİKOB'ların avantajlarını özel bütçeye ve tüzel kişiliğe sahip olması (İMİ, RD), İl Genel Meclisi ve İl Encümeni gibi karar organlarının, dolayısıyla burada karar alma ve onay süreci olmaması (SK), Vali ve YİKOB başkanı kararıyla hareket etmesinden dolayı olası zaman kayıplarının olmaması (DK), hızlı hareket etmesi (Yİ), “siyasetin etkili olmaması”nı (112) avantajlı tarafları olarak sıralamaktadırlar. Akman ve Kalender'in (2018) Konya YİKOB özelinde yaptıkları çalışmada da görüşme yapılan 4 müdürden 3'ü YİKOB'ların kuruluşunu borçlanma konusunda olumlu tarafları olması, ikili meclis yapısının ortadan kalkmasını (Büyükşehir Belediye Meclisi ve İl genel Meclisi) olumlu olarak değerlendirmiştir.

“İl Özel İdaresi ile YİKOB arasındaki farklar nelerdir?” sorusuna cevaben Aydın'daki yöneticilere göre, YİKOB'ların İl Özel İdareleri ile temel farklılıkları şunlardır; görev tanımları, kuruluş ve yönetim fonksiyonları, bütçe işleyişi farklıdır (İMİ), karar alma süreci hızlıdır (RD), kendine ait araç-gereci

mevcuttur, YİKOB'un iktisadi boyutu daha ön plandadır (SK), “İl Özel İdarelerinin küçültülmüştür” (DK), İl Özel İdarelerinde karar organı olan İGM YİKOB'da yoktur (SK); İÖİ, personel sayı ve maaş itibarıyla daha iyi durumdadır (DK), 112 Müdürlüklerinin teşkilatlanma içindeki yeri açısından farklılıklar vardır (112); İÖİ yatırımcı ve yapımçı; YİKOB yatırımcı kurumdur, yapımçı kurum (yapım, onarım işlerini kendi yapamaz, gerekli ekipman ve personeli yoktur) değildir. İl Özel İdaresinin ilde görev sahası, görevleri, yetkisi ve sınırları tanımlanmıştır. Belirlenen hedef ve görevlere göre kurumsallaşmış ve planlama yapmaktadır. Yatırımlarını görev ve yetki sınırları içinde yapmaktadır. YİKOB'un olduğu Büyükşehirlerde İl Özel İdaresinin görev kapsamında yer alan altyapı ve il yatırımları belediyelerin uhdesinde bulunmaktadır. YİKOB Başkanı, ilin ihtiyaçlarına göre belirlenen görevleri projelendirerek yerine getirir. İl Özel İdaresi kurumsallaşmış, teknik, idari personeli norm haline gelmiş, iş yönergeleri oturmuş bir kurumdur. YİKOB yeni, kurumsallaşan, teknik, idari kadrosu değişken, iş yönergeleri oluşmakta olan bir kurumdur (Yİ).

Akman ve Kalender'in çalışmasından da (2018); Yatırım Ve İzleme Müdürü İl Özel İdaresinin YİKOB'a göre daha etkin olduğunu, YİKOB'ların kurulmasının dezavantaj yarattığını, yatırım yapma yetkisinin ortadan kalktığını, sadece bakanlıklar adına yatırım yapılabildiğini belirtmekte ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün yeniden kurulmasını önermektedir. Bunun yanında, YİKOB'ların merkez adına iş yaptığını, merkezileşmeyi artırdığını belirterek olumsuz bakanlar da vardır.

YİKOB'ların kurulmasını olumlu görenlerin ortak düşünceleri ise şu şekilde özetlenebilir: İl Genel Meclisi ve Encümeninin bazı üyelerinin kendi seçim bölgelerine verdikleri sözler ve bunları gerçekleştirme adına gereksiz yatırımların yapılabilmesi, bu durumun YİKOB'da olmaması; Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da bazı illerde örnekleri görüldüğü şekilde, görevini yapmayan belediyeler karşısında YİKOB'un devreye girerek bu hizmetleri yapması ve ücretini ilgili belediyeden tahsisi bir avantajdır, YİKOB, mevzuata aykırı iş ve işlem yapma karşısında da sıkı bir denetime tabidir. Bununla birlikte olumsuz bakış açısına sahip olanlar, YİKOB'la ilgili olarak İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir kurumun farklı bakanlıkların işlerini yürütmesi, kurumun kendi adına yatırım yapma yetkisinin bulunmaması, köyden mahalleye dönüşen alanlarda hizmet sunumunun aksayabileceğini dile getirmektedirler.

“Size göre, YİKOB'lar İl Özel İdaresinin yerini doldurmuş mudur” sorusuna cevaben Aydın'daki yöneticilerin hepsi, YİKOB'un İl Özel İdaresinin kaldırılmasıyla ortaya çıkan boşluğu doldurmadığını, zira bu iki kurumun farklı olduğunu belirtmişlerdir. 6360 sayılı Kanunla İl Özel İdaresinin kaldırılması halkın gözünde seçimle oluşturulan İl Genel Meclisleri yerine atama yoluyla oluşturulan YİKOB'ların kurulması bir merkezleşme adımı olarak nitelendirilebilir. Ancak görüşmeye katılan yöneticiler bunu merkezleşmeden ziyade etkin hizmet sunmada merkezi yönetimin bir aracı olarak değerlendirmektedirler. Yöneticiler şu hususlara dikkat çekmektedirler: mevzuattaki eksiklikler YİKOB'ların hizmet üretmesini zaman zaman olumsuz etkilemektedir (MİM), İl Özel İdaresi, işçisi ve şantiyeleri ile sahada çalışmalar yapabilirken YİKOB'lar sadece firmalar aracılığıyla iş yapabilmektedir (RD), İl Özel İdarelerinin imkanlarına sahip değildir (SK), İÖİ'leri farklı kurumlar olmakla beraber, algı YİKOB'ların İl Özel İdarelerinin yerine geçtiği yönündedir; YİKOB'un kapasitesi, işlerin farklı kurumların uhdesinde olması, kompleks yapıları ve yetki aşımı gibi nedenlerle belediyelerden kaynaklanan boşluklar YİKOB tarafından giderilememektedir (Yİ).

“YİKOB'ların denetlenmesiyle alakalı düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna cevaben yöneticilerin verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. 6360 sayılı Kanunda YİKOB'ların nasıl denetleneceği ile alakalı bir hüküm bulunmamaktadır. Alan araştırması kapsamında görüşme yapılan YİKOB yöneticilerine, kurumun nasıl denetlendiğine dair bilgi sahibi olup olmadıkları, bilgi sahibi iseler ne düşündükleri de sorulmuştur. 5 yöneticiden 3'ünün (İMİ, SK, RD) cevapladığı bu sorudan, yöneticilerin denetim konusunda Sayıştay, 5018 s. Kanun uyarınca Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Mülkiye Müfettişlerince yapılan denetimi işaret ettikleri, denetim konusunda bir sorun tespit etmedikleri görülmektedir.

“YİKOB'ların kurulmasıyla Vali ve Büyükşehir Belediye Başkanları arasındaki ilişkilerde bir değişiklik oldu mu?” sorusuna cevaben Aydın'daki yöneticilerden 5'ine göre, Vali ve Büyükşehir Belediye Başkanı arasındaki ilişkilerde bir değişiklik olmamıştır. Yöneticilerden biri (Yİ) ise, Büyükşehir Belediye Başkanının siyasi kimliğinin olması, Valinin ise merkezi yönetimin temsilcisi olmasından dolayı hükümetle Büyükşehir Belediye yönetiminin aynı siyasi partiden olmamasının sorun oluşturduğuna dikkat çekmektedir. İki yönetici Büyükşehir Belediye Başkanı-Vali ilişkisinde bir değişiklik olmamakla beraber,

YİKOB mevzuatının güncellenmesiyle çatışma riskinin ortadan kalkacağı (İMİ), yeni düzenleme ile Büyükşehir Belediye Başkanının görev ve sorumluluklarının artabileceği üzerinde durmaktadırlar (RD). Literatürde, Karatepe vd.nin (2016) Malatya özelinde yaptıkları çalışmada katılımcılara göre, YİKOB ve belediyelerin yetki sınırları açısından bir sorun yaşanmadığı belirtilmekle beraber bunun istisnası Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın projeleri için belediyelere kaynak aktarması, bu aktarımın belediyeler yerine YİKOB'a yapılması, nakdi ödeme yapamaması, YİKOB'un da gereken altyapı malzemesi alımını yapıp ilgili belediyeye teslim etmesi olarak gösterilmektedir.

“İl Özel İdaresi ile YİKOB'un olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?” sorusuna cevaben Aydın YİKOB yöneticilerine göre YİKOB ve İÖİ'ni karşılaştırdıklarında; YİKOB'un olumlu yönleri, İl Özel İdaresine göre daha hızlı karar alıp uygulayabilmesi (İMİ, RD, 112) iş ve yatırım odaklı, yatırımcı kuruluş olması (SK), Büyükşehir Belediye Başkanı-Valilik arasındaki yetki çatışmasının çözülmüş olması (112), kurumsal ve mevzuat altyapısının oluşturulmuş olmasıdır. YİKOB'un olumsuz tarafları bütçe yetersizliği (İMİ), kurumsal planlamasının olmaması ve bağımsız projelere odaklanması, öngörülebilir olmaması, fayda-maliyet analiz içermemesi (SK); kurumsallaşmanın sürmesi, kurum yapısına uygun esnek, etkin, teknik, bilgili, girişimci personel yapısının oluşturulamamış olması, kurumun iş kapasitesi yüksek olmasına rağmen, projelendirme ve planlama kapasitesinin düşük olması, personelin sayı ve nitelik olarak yetersiz olması, kurumsal aidiyetin zayıf olması, iş yükü çok olan personelin sorumluluklarının çok yüksek olması, memnuniyetin düşük olmasıdır. Buna karşılık İl Özel İdarelerinin YİKOB'a göre üstünlük taşıyan yönleri kendisine ait iş makinası, işçi ve şantiyelere sahip olması, sahada çalışma tecrübesi ve gücüne sahip olması, mecliste tartışılırken, çok sayıda karar alternatifinin üretilmesi ve tartışılması ile yerinde kararlar alınması (RD) kararların “ortak akıl”la üretilmesi (DK), kurumsallaşmış olması, görev tanımı, sahası, yetkileri ve yönergeleri itibariyle kurumsallaşmasının tamamlanmış olması; teknik ve uzman personelin görev tanımlarına göre istihdam edilmiş olması, iş yapma kapasitesidir (Yİ). İÖİ'nin eleştirilen tarafları ise mecliste karar alınması nedeniyle yaşanan zaman kayıpları (RD), personel hiyerarşisinin bozuk olması, siyasi ve sendikal faaliyetlerle iş barışının bozulmuş olması, fayda-maliyet analizleri yerine siyasi aktörlere göre şekillenen, verimsizliğe yol açan bir karar verme sistemi olmasıdır (Yİ).

Literatürde İÖİ ve YİKOB'ları karşılaştıran çalışmalara bakıldığında, Aydın özelinde yapılan bu çalışmaya benzer sonuçlara işaret edenler olduğu görülmektedir. Karatepe vd.ye (2016) göre, geçici personel görevlendirmekten, tecrübesiz personelden kaynaklanan sıkıntılar, denge tazminatı vb. ek ödemelerin yapılamaması ve bu nedenle mevcut kadroların boş kalması; cari harcamalarla ilgili sıkıntı olmamakla beraber ödeneklerin YİKOB'a aktarılmasında kırtasiyecilik nedeniyle gecikmeler söz konusudur. Özel (2016) Diyarbakır'da yaptığı çalışmada şu sorunlara işaret etmektedir: kurumsal yetersizlik; İÖİ'ne göre daha sade ve yetersiz teşkilatlanma, insan kaynaklarının sayı ve nitelik açısından yetersizliği, geçici görevlendirmelerin yetersiz kalması, uzman personel eksikliği, birbirinden farklı alanlardaki yatırım ve hizmetlerin YİKOB tarafından zamanında, etkin ve verimli şekilde yerine getirilememesi, kaynak transferlerinde gecikmeler nedeniyle hizmette aksamalar yaşanması, ödeneklerin toplam sözleşme bedellerini karşılamamasıdır. Akman ve Kalender'in (2018) Konya örneğindeki çalışmasına katılanlar İl Özel İdarelerinin kapatılmasını, YİKOB'ların kurulmasını, tüzel kişiliğe sahip olmasını, yatırım ve hizmetlerin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve denetlenmesini, yöneticilerinin atama yoluyla oluşturulmasını, tüm illerde kurulmasını olumlu bulurken, tek olumsuz yaklaştıkları konu, YİKOB'ların yeni bir vesayet mekanizması oluşturmasıdır. İlaveten araştırmaya katılan yöneticiler, bakanlıklar tarafından ilde yapılacak yatırımlarda YİKOB'ların tercih edildiği, YİKOB bütçesinin değiştirilememesinin avantajlarını, köyden mahalleye dönüşen alanlarda hizmet vermede sıkıntılar doğabileceği de ifade etmektedirler. Pektaş (2019), Ankara YİKOB'u da incelediği tezinde şu sorunlardan bahsetmektedir: ayrı bir kuruluş kanunu bulunmaması hareket alanını kısıtlamaktadır; mali kısıtlar, gelir kalemlerinin azlığı nedeniyle yatırım yapma, mali, karar alma görevleri tam olarak yerine getirilememektedir; mali özerkliği yoktur, “yatırımcı” kimliğinden ziyade “aracı kurum” haline dönüşmüştür, mali kaynakların başkanlığa aktarılmasında kırtasiyecilik hakimdir, tüzel kişilik kazanılmasından sonra iş yükü artmıştır, personel ihtiyacı geçici görevlendirmelerle aşılmaya çalışılmıştır; kırsal mahallelerde yaşayanlar için Büyükşehir Belediyesine ulaşma sorunu yaşanmaktadır, bu sorun KIRDES uygulaması ile çözülmeye çalışılmaktadır ancak onun da sorun taşıyan tarafları bulunmaktadır.

“İÖİ'nde İl Genel Meclisi seçimiyle oluşturulurken, YİKOB atama yoluyla oluşturulmaktadır. Yerel demokrasi bağlamında bu değişikliği nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna Aydın YİKOB'da cevap veren 2 yönetici ortak akılla karar vermenin önünün kapandığından, hizmete ulaşımın siyasallaştığından (DK),



yerel demokrasinin ve temsilin daha ziyade Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediye meclisleri yoluyla sağlandığından (Yİ) söz etmektedirler. Literatürde Can ve Avcı'ya göre (2016) düzenleme ile beldelerde belediye hizmetlerinin yürütülmesinde yerindelik ilkesi zedelenmiş, hizmetlerde aksamlar meydana gelmiştir. Özel' e göre (2016) YİKOB'a tanınan rehberlik ve denetim yetkisi ildeki tüm kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayan yeni bir denetim yoludur, YİKOB, merkezi yönetimin taşra birimleri üzerinde yeni bir denetim ve güç unsuru olmaktadır. Karatepe vd.ye (2016) göre, YİKOB'ların kurulmasıyla Büyükşehir Belediyelerinde, “yerelde merkezi”, yerel aktörlerin olmadığı bir yeni yapı kurulmuştur. Doğan'ın (2019) Malatya özelindeki çalışmasına göre, yöneticiler YİKOB'un bir vesayet kurumu olmadığını bu araçlara sahip olmadığını, yerel yönetimlerle ilişkisinin yönlendirici nitelikte olmadığını belirtmektedirler. Yöneticilere göre YİKOB düzenlemesi, merkezileşme yönünde bir adımdır, ancak yönlendirici bir niteliği yoktur, bu nedenle yerel özerkliğe aykırı değildir. YİKOB, büyükşehir düzenlemesinin bir unsurudur; Büyükşehir Belediyeleri başta olmak üzere tüm yerel yönetim birimleriyle ilişki içindedir, onların işlerini kolaylaştıran bir tutum sergilemektedir.

“YİKOB'a neden tüzel kişilik kazandırılma ihtiyacı duyulmuştur?” sorusuna cevaben Aydın YİKOB yöneticilerine göre, YİKOB'a tüzel kişilik kazandırılmasının amacı, bütçe ile hızlı karar alma kabiliyeti kazandırmak (İMİ), muhasebe sistemini oluşturmak, bazı yetkilerle donatmak (RD), yerel yönetimlerin eksik kaldığı yerlerde tamamlayıcı olmasıdır (Yİ). Bir yöneticinin cevap vermediği soruda, bir yönetici, de YİKOB'lara tüzel kişilik verilmesinin çok da gerekli olmadığı cevabını vermiştir.

“YİKOB'larda başlangıçta bulunan idari ve teknik müdürlük ayrımının ortadan kaldırılması konusunda ne düşünüyorsunuz?” sorusuna cevap veren 4 yönetici (112 dışında) de teknik işleri olan müdürlüklerin mutlaka teknik kadroda olmaları gerektiğini, teknik işlerin ayrılması gerektiğini, bu ayrımın pratikte geçerli olmamakla beraber, bu ayrımın kurumda teknik uzmanlaşmayı sağlamak, teknik işlerin kontrolü, denetlenmesi ve izlenmesinin teknik müdür tarafından yapılması adına mutlaka olması gerektiğini, ayrım olmamasının bir olumsuzluk oluşturmamakla birlikte, ayrımın olması gerektiğini, uzman personelin daha verimli olacağını, ayrımın kaldırılmasının doğru olmadığını, düşünmektedirler.

“Tüm illerde İÖİ kaldırılarak yerine YİKOB'lar kurulmalı mıdır?” sorusuna cevaben Aydın'da YİKOB yöneticilerinden 2'si tüm illerde İÖİ'nin kaldırılarak YİKOB'ların kurulması konusunda olumsuz görüşe sahiptir; bunun gerekli olmadığını, hem Büyükşehir Belediyesi hem YİKOB'un bulunmasının dağınıklık ve yetki karmaşasına neden olduğunu, (DK) Büyükşehir Belediyesi olmayan illerde İl Özel İdarelerinin kaldırılmasının ihtiyaçların karşılanması açısından bir yıkım olacağını (Yİ) düşünmektedir. Bu yöneticiye göre, “YİKOB'lar yatırımcı (ihale, denetim, kabul) hizmeti verecek şekilde kurulmuş olup, işleri (yapım, bakım, onarım) özel sektör eliyle yürütmektedir. İl Özel İdareleri yatırımcılık (ihale, denetim, kabul) yanında bizzat yapımçı olarak işleri (planlama, proje, yapım, bakım, onarım) kendi personeliyle (teknik personeli, iş makineleri, operatörleri, sürveyanları vb.) aktif olarak da yürüten kompleks yapıda kurulmuşlardır.” Yöneticilerden sadece biri “uygulama birliği sağlama açısından” (İMİ) tüm illerde YİKOB'ların kurulmasını olumlu bulmaktadır. İki yönetici (RD, SK) ise, ne olumlu ne olumsuz cevap vermekte, belli bir sürenin geçmesi, tüm illerdeki uygulamaların gözden geçirilmesiyle sağlıklı değerlendirme yapılabileceğini ifade etmektedir.

Literatürde Can ve Avcı (2016) İzmir, Adana ve Erzurum üzerine yaptıkları çalışmada, İl Özel İdarelerinin kapatılmasının sorunlara neden olduğundan söz etmektedir. Buna göre, bir coğrafî alanda yaşayan insanların il sınırları içinde ortak yaşamdan kaynaklanan ihtiyaçlarının çözüm yeri olan, tüzel kişiliği bulunan, karar organı seçimle işbaşına gelen İl Özel İdarelerinin kapatılması yerinden yönetim ilkesini zedelemiştir. YİKOB'ların idari sisteme ilave edilmesine rağmen 51 ilde İl Özel İdaresinin sistemde tutulması, İl Özel İdarelerine duyulan ihtiyaç göstermektedir. YİKOB'lar tüzel kişiliği ve seçilmiş organı olmayan bir valilik birimi olarak bazı konularda icracı ama daha çok denetleyici ve düzenleyici bir işlev görmek üzere kurulmuştur. Rehberlik ve Denetim Müdürlüğü hizmetleri iki yıldır hiç yapılamamıştır. Bu hizmetin ne olduğu ve nasıl yerine getirileceği ilgili personelce hala anlaşılamamıştır. 112 Çağrı Merkezleri otuz ilde YİKOB'a bağlı olup, diğer illerde durumunun ne olduğu netlik kazanmamıştır. Kalender ve Akman'ın (2018) Konya özelindeki çalışmasında Yatırım İzleme Müdürü tüm illerde İl Özel İdarelerinin kaldırılarak yerine YİKOB'ların kurulmaması gerektiğini, YİKOB'la arasında bir tercih yapılacaksa, bunun İl Özel İdare lehine olması gerektiğini, hem YİKOB hem de İl Özel İdarelerinin kaynakları heba ettiği, hatta Köylere Hizmet Götürme Birliğinin de kurulması gerektiğini ifade etmektedir. Buna karşılık İMİ müdürü, tüm illerde İl Özel İdaresi yerine YİKOB'ların kurulması gerektiğini, bunun nedenini de

YİKOB'larda etkin bir denetim mekanizması olmasıyla, İÖİ ile alakalı davaların halen devam etmesiyle açıklamaktadır. Benzer şekilde Doğal Kaynaklar, Ruhsat ve Kültür Varlıkları Müdür de tüm illerde YİKOB'un kurulması gerektiğini, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da bazı kentlerde YİKOB'un bulunmasının daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir. Doğan'ın (2019) Malatya özelindeki çalışmasına göre, genel kanaat İl Özel İdarelerinin tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi yerine modern hale getirilmesinin, İl Özel İdaresi-YİKOB ikiliğine son verilmesinin daha doğru olacağıdır. Çünkü İl Özel İdarelerinin personel sayısı, görev ve yetkileri çoktur, 150 yıldan fazla bilgi ve tecrübesi vardır, çalışanların sahip olduğu bazı maaş avantajları vardır.

“YİKOB'un daha işlevsel hale gelebilmesi için yapılması gereken temel düzenlemeler nelerdir?” sorusuna cevap veren 4 yöneticiye göre YİKOB'ların daha işlevsel çalışabilmesi için mevzuatın iyileştirilmesi, genel bütçeden gelen payların artırılması, gelir artırıcı düzenlemelerin yapılması (İMİ), “genel sekreterlik”, “başmüdürlük”, “başkanlık” teşkilatının oluşturulması, bir düzenleyici birim oluşturulması (RD, SK), uzman kadroların oluşturulması, aynı konudaki işler ve personelin tek çatı altında toplanması, başkanın sadece YİKOB'u ilgilendiren işlerle ilgilenmesi (DK), kadroların personelin uzmanlığın düzenlenmesi, görevlerindeki dağınıklığın giderilmesi, kurumsallaşmanın sağlanması, teknolojik ve teknik altyapının güçlendirilmesi, yatırım ve koordinasyon işleri ile diğerlerinin ayrıştırılması gerektiğidir (Yİ).

YİKOB'ların tüzel kişilik kazanmasından önce yaptıkları çalışmalarında Can ve Avcı (2016), YİKOB'ların işlevselliğini İzmir, Adana, Erzurum örnekleri üzerinden inceledikleri çalışmalarında şu önerilerin dile getirildiğini ifade etmektedirler: Valilik ve YİKOB'larda görevleri çakışan birimler birleştirilmelidir, YİKOB'lara tüzel kişilik, bütçe, özel bir örgüt ve personel kazandırılmalıdır, 6360 sayılı kanunla yerel hizmetlerde (altyapı, kırsaldaki ilköğretim okullarının bakımı vb.) aksama (Büyükşehir Belediyelerinin tecrübesi olmaması, uzak köy ve beldeler vb.) ve yerindenlik ilkesinde zedelenme meydana gelmiştir; rehberlik ve denetim birimi aktif hale getirilmeli ve görevleri daha açık biçimde tanımlanmalıdır, Büyükşehir Belediyesi olmayan illerde 112 Çağrı Merkezilerinin akıbeti belli değildir, YİKOB'ların örgütlenmesi açısından iller arasında bir farklılık yoktur, personel sayısı ve uzmanlık alanları açısından İÖİ'ne göre zayıflıkları vardır, hizmet talebinin önüne geçmek için YİKOB'ların İl Özel İdarelerinin devamı olmadığı vatandaşa açıklanmalıdır, vali yardımcılarının göre İl Özel İdarelerinin devam eden davaları nedeniyle YİKOB'lar bünyesinde hukuk müşavirliği kurulmalıdır, vali ve vali yardımcılarını hem harcama hem de gerçekleştirme görevlisi haline gelmiştir, bakanlıklardan belediyelere tahsis edilen ödeneklerin YİKOB yerine doğrudan ilgili belediyeye aktarılması gerekmektedir, çalışmaya katılan kaymakamlara göre YİKOB şubeleri ilçelerde kaymakamlıklar bünyesinde örgütlenmelidir; teknik personelin ücreti iyileştirilmelidir.

“Büyükşehir Belediyelerinin bulunduğu illerdeki yatırım ve hizmetlerin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve denetlenmesi yapılırken nelere dikkat edilmelidir? sorusuna cevap veren Aydın'daki yöneticilerden üçüne göre, Büyükşehir Belediyenin bulunduğu illerde yatırım ve diğer hizmetlerde etkinliğin sağlanabilmesi için; kaynakların mevzuata göre etkin ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda yönlendirilmesi (MİM), denetlemede hizmet önceliğine önem verilmesi, sonra KİK hükümlerine göre denetimin yapılması (RD), Hükümet-Büyükşehir Belediyesi siyasi farklılığının neden olacağı çatışmalardan kaçınılması (DK), yatırım ve hizmetin denetlenmesinde hesap verebilirlik, şeffaflık, fayda-maliyet analizleri, kamu yararının da gözden geçirilmesi gerekmektedir (Yİ).

“YİKOB'da eksik gördüğümüz ve yapılmasını gerekli gördüğümüz düzenlemeler nelerdir?” sorusuna cevaben, Aydın YİKOB yöneticileri şu önerileri getirmişlerdir: mevzuat düzenlemesi, ayrı bir kuruluş kanunu, başkanın bakanlık tarafından atanması, teşkilat şemasının revize edilmesi, daire başkanlıklarının kurulması, norm kadronun ihdas edilmesi, sosyal denge sözleşmesi gibi mali hakların tanınması ve mali gücün artırılması gerekir (MİM); YİKOB'larda başkan ile müdürler arasında kadro oluşturularak birliktelik ve düzen sağlanmalı, “Genel Sekreter”, “Baş Müdür” gibi birimler kurulmalı; YİKOB'da çalışan personele İl Özel İdarelerindeki gibi sosyal denge sözleşmesi verilmeli, YİKOB'da çalışmak ayrıcalıklı hale getirilmeli, aidiyet duygusu oluşturulmalı; personel motive edilmeli; hızlı alınan kararların etkinliği ve doğruluğu da denetlenmeli, bunun için yapılacak işlerde karar komisyonları kurulmalı, en azından fikir alınmalıdır (RD); norm kadroların yeterli olmaması nedeniyle YİKOB'lar yeterince verimli ve etkin çalışmamaktadır, teknik personel eksikliği nedeniyle projelerin kontrolü zorlaşmaktadır; YİKOB'ların, teknik personel ihtiyacının nitelikli ve tecrübeli personelle karşılanması gerekmektedir (SK); YİKOB başkanı uzmanlaşmalı, sadece YİKOB'da görevlendirilmelidir. YİKOB'ların

norm kadroları düzenlenmeli, nüfusa, işe göre müdürlükleri kadro sayıları, personel ihtiyaçları belirlenmeli, fazla personel, ihtiyaç olan kurumda görevlendirilmelidir; müdürlükler bölünmeli, görev tanımları netleştirilmeli, kendilerine teknik kadro tahsis edilmelidir, “müdür yardımcısı” kadrosu ihdas edilmeli, teknik ve idari uzmanlığa dayalı bir kariyer/uzmanlaşma modeli getirilmelidir; özel bütçeli bir idare olarak tanımlanmasına rağmen hangi mali mevzuata tabi olduğu konusundaki belirsizlik giderilmelidir. YİKOB’ların kendi aralarında, ildeki yatırımcı kamu kurumlarıyla ve merkezi kamu idareleriyle koordinasyonu sağlanmalıdır (112). İl idaresinde ve özellikle kırsal alana hizmet sunumunda çok ciddi deneyimlere sahip bir kurumun kapatılarak, personelinin büyük kısmının ve araç-gereçlerin dağıtılması veya diğer kurumlara devredilmesi yoluyla köklü bir değişikliğin yapılması, yerel hizmetlerin aksamasına sebebiyet vermiştir ve bu giderilmelidir (Yİ).

## SONUÇ

6360 sayılı kanunla kamu yönetimi sistemine eklenen YİKOB’lar konusunda kanunun yayınlanmasından itibaren değerlendirmeler de yapılmaya başlanmış ve devam etmektedir. Kamuoyuna ve literatüre yansıyan bu değerlendirmelerden çoğu, olumsuz içeriğe sahiptir. Buna göre, İl Özel İdarelerinin sahip olduğu tecrübesiyle kırsalda hizmet vermedeki üstünlüklerinin kapatılmaları ile ortadan kalktığı, bunun da kırsal alana hizmet sunmada yetersizliklere neden olduğu düşünülmektedir. YİKOB, İl Özel İdarelerinin “yerine”, ikame bir kuruluş olmamakla beraber İl Özel İdarelerinin de kıyaslanarak değerlendirildikleri görülmektedir.

Kurumun teşkilat yapısının iyileştirilmesi, görevlerinin sadeleştirilmesi, yetkilerinin dana net hale getirilmesi, kurum çalışma usul ve esasları için fayda sağlayacaktır. YİKOB’un hukuki statüsü, faaliyet alanının sınırları konusundaki belirsizlikler, mevzuat-uygulama belirsizliği giderilmelidir,

YİKOB’larda mevzuatta belirtilen aynı müdürlük yapılanmalarının aktif hale getirilmesi sağlanmalıdır. Yeni şube müdürlüklerinin (içme suları, yol yapım, tarımsal altyapı vb.) kurulması öngörülebilir. Bakanlık yatırımlarının koordinasyonu, takibi, kontrolü ve bütçe harcamalarının net olarak tanımlanarak uygulama standardının sağlanması gerekmektedir. İl Özel İdarelerinden belediyelere devrolan varlıkların bir kısmının YİKOB’a devredilmesi, YİKOB’ların yatırım yapma kapasitesini artıracaktır.

YİKOB’a ait bir kuruluş kanunu çıkarılmalı, mevzuat yeniden düzenlenmeli, özellikle mali mevzuat daha net ve ihaleler açısından esnek hale getirilmelidir. YİKOB’un kurumsal kimliği konusunda belirsizlik giderilmeli misyonu net biçimde yeniden tanımlanmalıdır. Kurumun bilinirliği ve kabul edilmesi konusunda ayrı çalışmalar yapılmalıdır. YİKOB olan-olmayan iller ayrımı ortadan kaldırılmalı ülke genelinde standart bir düzenleme sağlanmalı, mevcut ikilik ve karmaşa önlenmelidir. YİKOB’lar arasında uygulama birliği ve koordinasyonu sağlama amacıyla merkezi bir birimin kurulması gereklidir. YİKOB yönetimi için, genel sekreter veya atamayla gelen ve teknik nitelik taşıyan bir başkan, koordinatörlük, muhasebe, strateji ve koordinasyon vb. birimler kurularak örgütsel etkinlik artırılmalıdır.

YİKOB’un bazı il müdürlükleriyle çakışan görevleri belirlenerek ortadan kaldırılmalıdır. Kurumun, ildeki yatırımları koordine etme konusundaki görevinden hareketle diğer merkezi, taşra kurumları ve yerel yönetimler yanında özellikle içinde bulunduğu bölgedeki kalkınma ajansı ile koordineli ve daha yakın çalışması, etkinliğini artıracaktır.

YİKOB’un karar alma ve uygulama süreçlerinde katılımlı bir model izlenmesi sağlanmalı, mali yapı güncel istatistiki bilgi ve verileri içeren sistemler oluşturulmalı, işleyiş ve denetime dair şeffaflık, hesap verebilirlik ve meşruiyet algısı iyileştirilmelidir. Katılım modelinin geliştirilmesiyle kuruma yönelik merkezileşme, yerindelik ilkesinin zedelenmesi gibi eleştirilerin önüne geçilmiş olacaktır.

YİKOB’un mali yapısına ilişkin sorunlar giderilmelidir. Bu kapsamda gelir-görev dengesi, öz kaynak oluşturma kapasitesi güçlendirilmeli, örneğin vergi gelirlerinden pay ayrılmalıdır. Kurumun kendi bütçesi, yıllık yatırım programları oluşturulmalı, araç satın alma ve personel istidamı konusunda yetki verilmelidir.

YİKOB personeline dair sorunlar, memnuniyetsizlik, motivasyon ve aidiyet düşüklüğü giderilmez. İş tanımları, teşkilat yapısı, işe uygun kadro tahsisi sağlanmalıdır. Personel sisteminde hakim geçici görevlendirme uygulamasından vazgeçilerek, daimi kadro ihdası, özellikle teknik personel

istihdamına öncelik verilmelidir. Tüm YİKOB’larda standart bir personel yapılanmasının, uzmanlığa dayalı bir yapının oluşturulması sağlanmalıdır. Personelin mali hakları yeniden düzenlenmelidir.

## **KAYNAKÇA**

- AKMAN, Ç., KALENDER, M. (2018). Yerelde Yeni Bir Merkezi Yönetim Birimi: Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 73(4), 1025-1056.
- BELLİ, A. ve AYDIN, A. (2017). 6360 Sayılı Kanun ve Yerelde Merkezileşme. The Journal of Academic Social Science Studies, 401 -414.
- CAN, E. İ. AVCI (2016). 6360 Sayılı Kanun ile Kurulan Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarının (YİKOB) İşlevselliği (İzmir, Adana, Erzurum Örnekleri), KAYSEM 10, 5-6 Mayıs, İzmir, 2016, 576-577
- ÇAPAR, S. ve DEMİR, R. (2016). Uygulayıcılar perspektifinden büyükşehir uygulaması, İdarecinin Sesi Dergisi, (69), 31-35.
- ÇAPAR, S., ve ÇAPAR R. (2017). Türkiye’de Büyükşehir Yapılanması Ve 6360 Sayılı Kanuna Uygulayıcıların Bakışı, Türk İdare Dergisi, (484), 39-90.
- DAĞLI, Z. ve ÖZGÜL, C.G. (2019). Kamu Yönetimi Sistemi İçinde Yeni Bir Birim Olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığının İşlevi: İzmir Örneği, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 28 (1-2), 25-44.
- DOĞAN, E. (2019). Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığının Bütünşehir Yönetimi Kapsamında Değerlendirilmesi: Malatya Örneği, T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- GENÇ, F.N (2014). 6360 Sayılı Kanun ve Aydın’a Etkileri”, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (Özel Sayı), 1-29.
- GÜLER, B. A. (2012). Hükümetin 8 Ekim 2012 Günlü Bütünşehir Yasa Tasarısı Üzerine, <http://www.yayed.org/uploads/yuklemeler/B%C3%9CT%C3%9CNSEH%C4%B0RTASARIBAG.pdf> (2.7.2022)
- İNAL, Y. C. (2022). Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlıkları: Yapı, İşleyiş, Sorunlar Ve Bir Model Önerisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Doktora Programı.
- KARAKILÇIK Y. ve KÜÇÜK, Ü. (2019). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı Çerçevesinde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarının Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi, 27 (1), 81-96.
- KARATEPE, S., AKYOL, E., DAĞDEVİREN, Ö. ve NALCI, N. (2016). Malatya Örneğinde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarının Siyasi, İdari ve Mali Açından Değerlendirilmesi, KAYSEM 10, 5-6 Mayıs, İzmir, 2016 s. 403
- KIZILBOĞA R., ÖZASLAN K. (2013). İl Özel İdaresi İle Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, <https://www.academia.edu/7589942> (06.03.2018)
- KOYUNCU, E. ve KÖROĞLU, N. (2012). Büyükşehirler Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme. Erişim: [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1352462517-9.Buyuksehirler\\_Tasarisi\\_Uzerine\\_Bir\\_Degerlendirme.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1352462517-9.Buyuksehirler_Tasarisi_Uzerine_Bir_Degerlendirme.pdf), Erişim Tarihi: 11.09.2018.
- KURAN, H. (2015). Türk Yerel Yönetim Sistemi’nde Yeni Bir Kurum: Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığı, Kayfor13, Bildiriler Kitabı, s: 207-218.
- On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6360, Kabul Tarihi: 12.11.2012, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 6.12.2012, Sayı: 28489, Yayımlandığı Düstur Tertip:5, Düstur Cilt: 53.

- ÖZEL, M. (2016). 6360 Sayılı Kanun İle İl Özel İdarelerinden YİKOB'lara Geçiş Süreci-Diyarbakır Örneği, Kayfor13, Bildiriler Kitabı, s: 589-617.
- ÖZER, M. A. (2013). Yerel Yönetimler Reformunda Reform. Yerel Politikalar, 97-126.
- PEKTAŞ, R. (2019). 6360 Sayılı Kanunla Güçlenen Büyükşehir Belediye Modeli İle Değişen Türk İdare Yapısı Ve Modelin Kırılğanlıkları, T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- SÜNE, C., GENÇ, F. N. (2017). 6360 Sayılı Kanunda Devir Tasfiye Ve Paylaşırma Komisyonlarının Rolü: Aydın Örneği, Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (8), 93-110.
- TAŞCIER, A. (2018). Neoliberalizmde Merkezileşme-Yerelleşme Gerilimi: İl Özel İdareleri, YİKOB Örnekleri ve Yerelde Merkezileşme, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (14), 650-662.
- Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 04.04.2014 Resmî Gazete Sayısı: 28962.
- YILDIRIM, A. ve YILDIRIM, K. E. (2017). Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı'nın Yönetişim Açısından Etkinliği, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 9 (2), 17-29.
- YILMAZ, B. (2021). Uygulamada Ve Gelecekte Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlıkları, 10(20), 61-92. <http://www.tid.web.tr/kurumlar/tid.web.tr/isd/198/bayramyilmaz.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021).
- YİKOP Projesi (2019). <https://www.yikobprojesi.org/proje-dokumanlari/> (2.7.2022).