

YEREL HİZMET SUNUMUNDA KATILIM KÜLTÜRÜNÜN YÖNETSEL BOYUTU: BALIKESİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ (*) (Araştırma Makalesi)

Sinem ŞAHNAGİL (**)

Öz

Küreselleşme sürecinin hız kazanmasıyla, yönetim anlayışında meydana gelen dönüşümler, katılım olgusunun özellikle yönetsel boyutunu daha etkin şekilde kullanmayı ve bu yönde çeşitli katılım mekanizmalarının hayata geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Kamu hizmetinden yararlanan ve hizmet sunan kesim arasındaki ilişkinin niteliği değişmiş, hem halkın hem de uygulayıcıların yönetsel kararların alınması ve politikaların oluşturulması sürecine aktif olarak katılımını öngören bir süreç yaşanmaya başlamıştır. Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde katılımcılığın teşvikinin öncelikli amaçlar içinde yer almaya başlamasıyla, yönetsel katılım için en uygun ortamlar olarak nitelendirilen yerel yönetimler, katılım kültürünün oluşturulması ve sürekliliğinin sağlanması açısından büyük önem taşıyan birimler haline gelmişlerdir. Çalışmanın amacı, katılım kültürü kavramını yönetsel, diğer bir deyişle bürokratik ve örgütsel boyutu ile ele alarak, yerel düzeyde belediye çatısı altında hizmet sunan çalışanların hem katılıma dair bakış açılarını hem de örgüt içi katılım kültürünün ne derece yeni yönetsel yaklaşımlarla paralel olarak dayanışma, işbirliği ve katılım temelinde şekillendirildiğini analiz etmektir. Çalışmada yöntem olarak alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Balıkesir Büyükşehir Belediyesi uygulama alanı olarak tercih edilmiş, belediye çatısı altında çalışan 260 personele, 5 demografik soru ve 20 önermeden oluşan bir anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların katılıma yönelik bakış açılarının olumlu ve birtakım eksiklikler bulunmakla birlikte örgüt içi katılım düzeylerinin gelişime açık olduğu görülmüştür. Buna

*) Bu makale yazarın “Yerel Hizmet Sunumunda Katılım Kültürünün Yerel Demokrasi Açısından Değerlendirilmesi: Balıkesir ve Eskişehir İlleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

**) Dr. Arş. Gör., Balıkesir Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
(e-posta: sinem.sahnagil@balikesir.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0920-6948>

bağlı olarak çalışmada, örgüt içi işleyişe yönelik olası eksikliklere dikkat çekilerek sorunların çözülmesi noktasında neler yapılabileceğinin tespiti gerçekleştirilmiş, daha etkin ve demokratik bir büyükşehir geleneğinin yerleştirilebilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Katılım, Yönetmel Katılım, Kültür, Katılım Kültürü, Yerel Yönetimler.

Jel Kodları: R0, H0, H1.

The Administrative Dimension of Participation Culture in Local Service Supply: The Case of Balıkesir Metropolitan Municipality

Abstract

With the acceleration of the globalization process, the transformations occurred in the administration approach. This situation revealed the necessity to use the administrative dimension of the participation phenomenon more effectively and to implement various participation mechanisms in this direction. This has changed the nature of the relationship between the public service beneficiary and the service provider. With this case has passed to a period that predicting for both the public and practitioners to actively participate in the process of making administrative decisions and policy-making. As the incentive of participation in the operates of public services started to be among the primary objectives, local governments, which are qualified as the most suitable environments for administrative participation, have become important units in terms of establishing a culture of participation and ensuring its continuity. The aim of the study is to tackle the concept of participation culture with its administrative, in other words, bureaucratic and organizational dimensions. And to analyze both the perspectives on the participation of the employees, who providing services work under the umbrella of the municipality at the local level and how the culture of intra-organizational participation is shaped on the basis of solidarity, cooperation and participation in parallel with the new administrative approaches. In the study, method of field research was used as method. Balıkesir Metropolitan Municipality was preferred as a field of application and a questionnaire consisting of 5 demographic questions and 20 proposals was applied to 260 employees working under the umbrella of the municipality. As a result of the research, it was observed that the perspectives of the employees towards participation are positive and there are some deficiencies, but their level of participation in the organization is open for improvement. Accordingly, in the study, it was determined what could be done to solve the problems by drawing attention to possible deficiencies regarding the internal functioning of the organization, and suggestions were developed in order to establish a more effective and democratic metropolitan tradition.

Keywords: Participation, Administrative Participation, Culture, Culture of Participation, Local Governments.

JEL Codes: R0, H0, H1.

Giriş

Küreselleşme sürecinin hız kazanmasıyla, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi sağlayan “bilgi” yeniden formüle edilmiş, gelişen teknolojiler ile toplumsal farkındalıklar artmış ve söz konusu farkındalıklar siyasetten ekonomiye, toplumsal yapıdan kültürel yaşama kadar birçok alanda görünür hale gelmiştir. Kamu yönetimi anlayışı ve pratiği de bu değişimden kaçınılmaz olarak etkilenen alanlardan birisini oluşturmaktadır. 2000’li yıllarla birlikte, yönetim anlayışında meydana gelen dönüşümler, katılım olgusunun özellikle yönetsel boyutunu daha etkin şekilde kullanmayı ve bu yönde çeşitli katılım mekanizmalarının hayata geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde katılımcılığın teşviki öncelikli amaçlar içinde yer almaya başlamış, yönetsel katılım için en uygun ortamlar olarak nitelendirilen yerel yönetimler ise, katılım kültürünün oluşturulması ve sürekliliğinin sağlanması açısından büyük önem taşıyan birimler haline gelmişlerdir. Yerel yönetimler, yöneten ile yönetilen arasındaki uzaklığın en aza indirildiği birimler olarak hemşehrilerin ihtiyaçlarına yönelik hizmet üretimi ve sunumu gerçekleştirmekte, bu misyonları gereği örgüt içinde dayanışma ve etkileşimi temel almaktadırlar. Bunun yanı sıra halk katılımının sağlanmasında elverişlilik, yöneten kesimin hesap verme sorumluluğundaki artış, çoğulculuğun yaygınlaştırılması gibi demokrasi açısından önem arz eden ilkelerin, ülke genelinde sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesinde önemli mekânlar olan yerel yönetimler, yerel demokrasinin bir nevi temelini oluşturmaktadır. Zira yerel yönetimler, halka demokrasi ilkelerine yönelik sorumluluk duygusu ve siyasal bilinç kazandırılması, dolayısıyla demokratik rejimin sağlıklı işlemesi noktasında yürütücü bir işlev görmektedir. Bu kapsamda çalışmada, yönetsel sürece katılım olgusu, yerel düzeyde hizmet sunan kesim olarak büyükşehir belediyeleri ekseninde ele alınmıştır.

Çalışmanın genel amacı, yönetim reformu çalışmalarında planlanan biçimiyle ve demokratik katılımın yerel yönetimler için temel değer olduğu kabulünden yola çıkarak, katılım kültürünün bir bileşeni olarak, yerel düzeyde belediye çatısı altında hizmet sunan çalışanların örgüt içi katılımına diğer bir deyişle bürokratik ve örgütsel kültürün oluşumuna yönelik değerlendirmeler yapmaktır. Bu kapsamda çalışmada, ast üst ilişkilerinin ne derece yeni yönetsel yaklaşımlarla paralel olarak dayanışma, işbirliği ve katılım temelinde şekillendirildiğine yönelik analizler yapılarak, kurum içi katılımın ne durumda olduğuna dair bir tablo ortaya koyulacaktır.

Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde katılım kavramı üzerinde durularak, katılım kültürü olgusu yönetsel boyutu ile ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, alan araştırmasına yer verilmiştir. Alan araştırmasında elde edilen bulgular, çalışmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilmiş, bu kapsamda hizmet sağlayıcıların bakış açısı yansıtılarak, eksikliklerin giderilmesi noktasında fayda sağlayabilecek önerilerde bulunulmuştur.

1. Yönetsel Boyutuyla Katılım Kültürünün İncelenmesi

Özellikle 2000’li yıllarla birlikte siyasal ve sosyo-kültürel birçok değişimle yüz yüze kalan geleneksel kamu yönetimi merkezi önemseyen ve bireyleri karar mekanizmaları

dışında tutan anlayışını, etkileşim, iletişim, işbirliği gibi unsurları içeren yeni bir anlayışa terk etmek durumunda kalmıştır. Çoğulculuk, katılım ve iktidarın merkezden çevreye doğru paylaşımını içeren bu yeni paradigma, karar mekanizmalarını çevreye dağıtan, yetkileri paylaşan ve kamusal faaliyetlerin vatandaşlara açıldığı katılımcı demokrasinin hakim olduğu bir anlayışı benimsemektedir (Gündoğan, 2007). Bu çerçevede demokrasinin belirleyici unsurlarından olan katılım olgusunun hem kuramsal hem de uygulama düzeyinde analiz edilmesi, yöneten-yönetilen ilişkisi temeli üzerine şekillenen bir katılım kültürünün oluşturulması için önemli bir gerekliliktir.

1.1. Kavramsal Olarak Katılım

Geniş kapsamlı bir yapıya sahip olan katılım kavramı, genel anlamda bireylerin politika yapım sürecinde yer alması durumudur. Diğer bir deyişle bireylerin kamu politikalarının belirlenmesinde, uygulanmasında ve denetlenmesinde yer alması ve karar vericileri etkileyebilme yeteneklerini ifade etmektedir (Çitçi, 1996). Bireylerin kendilerini ve yaşadıkları toplumu ilgilendiren kararlarda, çıkan problemlerin çözümünde söz sahibi olmaları anlamına gelen katılım, halkın yöneticiler ile iletişim halinde olmalarını sağlamaktadır (Eroğlu, 2006).

Sosyal Bilimler Sözlüğü'nde katılım kavramı, "bir kararın hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya bütününe o karardan etkilenecek kişilerin güçleri oranında katkıda bulunması" olarak tanımlanmıştır (Demir ve Acar, 2005). Uysal ise katılımı bir otorite ilişkisi olarak tanımlamış ve bu kapsamda çözümlenmesi gereken bir kavram olarak ele almıştır. Katılım kavramını otoritenin biçimlendirilmesi ve paylaşılması süreci üzerine temellendiren Uysal, katılımı bir tarafında itaat, diğer tarafında ise emretme gücünü içeren bir ilişki bütünü olarak tanımlamıştır (Uysal, 1981). Katılımın bir diğer tanımı ise gerek örgüt çalışanlarının gerekse hemşehrilerin devlet organları tarafından alınan kararları ve kararları alan mekanizmaları, siyasal veya yönetsel temelde etkileme amacıyla giriştikleri faaliyetler, tutum ve davranışlar bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Lukensmeyer ve Jacobson, 2013; Kocaoğlu, 2011). Katılımdan söz edebilmek için biçimsel olarak katılım olanaklarının varlığı, söz konusu olanakların vatandaşlar tarafından etkin kullanımı gibi hususlar önem taşımaktadır (Çitçi, 1996); siyasal güç ve çıkar elde etme, karar sürecinde etkin olma, yönetsel işlerin devamlılığının sağlanması gibi faaliyetler katılımın çerçevesini belirlemektedir (Uysal, 1984).

Kamu yönetiminin etkin ve verimli şekilde görevini sürdürmesinde temel taşlardan birini oluşturan katılım, aynı zamanda yöneten ve yönetilenlerin işbirliği içinde ve sorumluluklarının bilincinde olmalarını mümkün kılmaktadır (Eroğlu, 2006). Bunun yanında birey haklarının korunmasını temeline alan bir katılım olgusu, yönetimden hesap sorabilme ve eşitlik-özgürlük talep edebilme gibi bireye yönelik işlevleri de yerine getirmektedir.

Yapılan tanımlamalarda genel olarak siyasal ve yönetsel boyutu üzerine şekillendirilen katılım kavramı, siyasal boyutu ile iktidarın oluşumuna ve siyasal kararların alınma-

sına katılmak olarak ifade edilmekte ve bu özelliği ile yönetsel katılımdan ayrılmaktadır. Yönetsel boyutu ile katılım ise, karar alma süreçlerinde hemşehrilerin ve örgüt çalışanlarının aktif şekilde yer alması olarak ele alınmakta ve bu noktada siyasal katılımdan farklılık göstermektedir (Kocaoğlu, 2011). Diğer bir deyişle yönetsel katılım, yönetsel işlemlere dair kararların alınmasından uygulanmasına kadar geçen süreçte hemşehrilerin katılımını ifade ettiği gibi aynı zamanda hizmeti yerine getiren çalışanların örgüt içi katılımını da bünyesinde barındırmaktadır. Yönetsel boyut açısından bu olgu, siyasal ve yönetsel kadroların belirlenmesinden çok söz konusu kadroların yapmış oldukları işlemlere yurttaşların ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı şeklinde ele alınmıştır (Buran, 1995). Dolayısıyla çalışmada katılım olgusu, çalışmanın kapsamı gereği daha çok yönetsel katılım temelinde değerlendirilmiştir.

Yönetsel katılım olgusunun ulusal düzeyde yerleşmesi ve geliştirilmesi ise yerel düzeyde tam anlamıyla benimsenen bir katılım kültürü ile mümkün olmaktadır. Katılım kültürünün önemli bir kesim tarafından benimsendiği toplumlarda yönetsel ve siyasal katılım etkin şekilde yaşanmakta ve demokrasi kültürü kurumsallaşmaktadır (Usta ve Bilgiç, 2016).

1.2. Katılım Kültürünün Yönetsel Boyutu

Katılım kültürü toplumsal, siyasal ve yönetsel kültürün kesişim noktasında yer almaktadır. Toplumun üyeleri tarafından belirli bir toplumsallaşma süreci sonucunda oluşturulan ve paylaşılan katılım kültürü, gelecek kuşaklara aktarılan ve katılıma ait her türlü maddi-manevi değer, davranış ve inançların tümünü oluşturmaktadır (Kocaoğlu, 2011). Diğer bir deyişle toplumsal, siyasal ve yönetsel kültüre ait olan norm, değer, tutum gibi öğeler katılım kültürünün içeriğini oluşturmakta, kültürün edinilme süreci olarak toplumsallaşma olgusu katılım kültürünün temel belirleyicisini oluşturmaktadır.

Genel anlamda toplumsal kültür, tarihsel bir birikim sonucu oluşmakta ve yaygın bir şekilde kabul görmüş davranışsal normları içermektedir. İçinde yaşanan toplumun kültürel mirasını oluşturan toplumsal kültür, söz konusu toplumu diğerlerinden ayırmakta ve özgün kılmaktadır (Nişancı, 2012). Saran'a göre (2004), toplum içinde kazanılan değerler genelde yönetsel sistemleri özelde ise örgütsel davranışları etkilemektedir. Yönetsel birimlerin toplumsal sistemin bir alt sistemi olduğu, çevreye açık olması gerekliliği ve toplumsal çevrenin özellikleri göz önüne alınmadan değerlendirilemeyeceği kabul edildiğinde toplumsal kültür değerlerinin yönetsel davranışlar üzerindeki etkisi daha net ortaya çıkacaktır (Kocaoğlu, 2011). Örgüt içi grupların katılım davranışlarını yönlendirebilen toplumsal kültür, aynı zamanda içinde var olduğu toplumun özelliklerine bağlı olarak farklı yönetsel katılma uygulamalarına kaynaklık etmektedir (Çağlar, 2001). Zira otoriter ve teslimiyetçi değerlerin hâkim olduğu bir toplumsal kültürde hemşehrilerin aktif şekilde katılım faaliyetinde bulunmaları zorlaşmaktadır. Emre'ye göre (2003), böyle bir toplumsal yapı içerisinde oluşan örgütsel yapılar merkezîyetçi bir özellik taşıyacak dolayısıyla demokrasi ve katılım için en uygun mekânlar olan yerel yönetimlerde bu durumdan olumsuz etkilenecektir.

Siyasal kültür ise, siyasal sistem içerisinde oluşan ve yerleşik bir özellik kazanan değerler, semboller ve inançlar bütünü olarak ortaya çıkmakta (Demir ve Acar, 2005), bir toplumun devlet, hükümet, kamu yönetimi, siyasi parti, demokrasi, sivil toplum örgütü gibi siyasal oluşumlara yönelik alışkanlıkları, yaklaşımları ve davranışları bütününi oluşturmaktadır (Öztekin, 2003). Toplum üyelerinin siyasal sistemle ilişki kurma şekillerini gösteren siyasal kültür, politika yapımı ve yapılan politikaların nasıl uygulamaya geçirildiğine yönelik açıklamaların kilit noktasını oluşturmaktadır (Erzen ve Yalın, 2011).

Kültürün yönetsel yönünü kapsayan, bürokratik ve örgütsel kültür olarak çeşitli bakış açılara sahip olan yönetsel kültür, idari sistemin bir parçası olarak yöneticilerin yönetim tarzlarında kendisini gösteren ve davranış modellerini etkileyen inanç, norm ve eylemlerin tümünü oluşturmaktadır (Özmen, 2013). İçeriğini, kamu çalışanları ve çalışanların çevresiyle olan ilişkilerinin oluşturduğu yönetsel kültür, sosyal ve siyasal alanda insan unsurunun değerindeki artış sonucunda daha önemli bir olgu haline gelmiştir. Yönetsel kültüre ilişkin olarak iki bakış açısından söz edilebilir. Bunlardan ilki bürokratik sistem içinde aktarılan, bürokratların örgütsel ve toplumsal çevreleri ile olan ilişkileri sonucu hayata geçen ve mesleki toplumsallaşma süreci olarak ifade edilen bürokratik kültürdür. Dungal'a göre bir bürokratin sonuç odaklı olup olmaması, hizmet sunumunda vatandaşa müşteri odaklı bakıp bakmadığı, otoriter veya katılımcı bir tavır geliştirmesi yönetim ve hemşehri arasındaki ilişkiyi mutlak surette etkilemektedir (Dungal'dan aktaran Kocaoğlu, 2011).

Diğer bakış açısı ise bir örgütü diğerlerine kıyasla özgün kılan, örgüt içinde uyum ve bütünleşme sağlayan, birimlerin davranışlarını yönlendiren tutum, inanç ve davranışların tümünü ifade eden örgütsel kültürdür (Demir ve Acar, 2005). Örgütsel kültür doğuştan edinilmeyen diğer bir deyişle sonradan kazanılan veya öğrenilen, örgüt üyeleri ile paylaşılan değer ve normların iyi bir iletişim ve örgütlenme ile örgüt içinde bilinçli davranışlar haline gelmesini ifade etmektedir (Eren, 2001). Bu kapsamda yerel yönetimler insan ihtiyaçlarına yönelik hizmet üretimi ve sunumu gerçekleştirmelerinden dolayı, hayata geçirdikleri faaliyetler örgüt içinde dayanışma ve etkileşimi temel almaktadır. Söz konusu etkileşim ise örgüt kültürünün ortaya çıkması için uygun ortamı oluşturmaktadır (Taşcıoğlu, 2010). Örgüt kültürü ile çalışanların kimlik duyguları geliştirilmekte, katılım teşvik edilmektedir. Örgütsel kültürün gelişimi, demokratik uygulamaların tesis edilmesi, sivil girişimlerin önemsenmesi, örgüt çalışanlarının yeteneklerinin değerlendirilmesi ve motive edici unsurların göz ardı edilmemesi ile orantılı olarak yürümektedir.

Belirli bir yöreyi temel alan ortak bir kültür seti oluşturan yerel yönetimler, yönetsel kültürün görünümünde bu özelliği ile önemli bir alanı oluşturmaktadır. Oluşturulan kültür seti, ortak amaçların beraberinde getirdiği kazanımlar olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle kültür seti belirli bir yönetim kültürünü içerirken, yönetim kültürü ortaya çıkan kazanımları içermektedir. Sonuç olarak norm, inanç, değer gibi kültür bileşenlerinden oluşan yönetsel kültür, aynı zamanda halkın günlük yaşamına ait yansımalarından oluşmaktadır (Soyşekerci, 2004). Yerel yönetimler boyutuyla yönetsel kültür bir yandan

hemşehrilerin sahip olduğu kültürel öğelerin demokratik ve katılımcı bir yaklaşımla yerel yönetim birimlerine yansımaları sağlarken, diğer yandan örgüt çalışanlarına ilişkin yaklaşımların altını çizerek katılım faaliyetlerine önem veren, esnek ve rasyonel bir yapının geliştirilmesini sağlayacak etkin bir mekanizma görevi görmektedir (Kocaoğlu, 2011).

2. Katılım Kültürünün Yönetsel Boyutu Üzerine Bir Araştırma: Balıkesir Büyükşehir Belediyesi

Çalışmanın bu bölümünde, Balıkesir Büyükşehir Belediyesi kapsamında uygulanan çalışan alan araştırması sonucunda elde edilen bulguların değerlendirmesi yapılacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Katılım kültürünün sacayaklarından biri olarak bürokratik ve örgütsel kültürün, halka en yakın birimler olan, yerel demokrasi ve katılımın en etkin şekilde gerçekleşme fırsatı bulduğu yerel yönetim birimlerinde oluşum ve gelişim durumunu ortaya koymak araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi çatısı altında çalışan personelin başta hemşehrilere bakış açıları olmak üzere hemşehriler ile ilişkileri, hemşehrilerin katılım sürecine dâhil edilmeleri noktasında sahip oldukları istek düzeyleri gibi hususların tespiti yine araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışanlara yönelik alan araştırması ile amaçlanan bir başka husus ise Balıkesir Büyükşehir Belediyesi özelinde, örgüt içi katılım kültürünün diğer bir deyişle ast üst ilişkilerinin ne derece yeni yönetsel yaklaşımlarla paralel olarak dayanışma, işbirliği ve katılım temelinde şekillendirildiğini analiz etmektir.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Çalışanlara yönelik alan araştırmasına ilişkin ilk kısıt, araştırmanın Balıkesir ilinde bulunan belediyeler içerisinde sadece büyükşehir belediyesi üzerinde uygulanmasıdır. Merkez ilçe ve ilçe belediyeleri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Bu durumun öncelikli nedeni, araştırmanın söz konusu Büyükşehir Belediyesi kapsamında yapılan diğer araştırmalardan şekil ve içerik açısından farklılık göstermesidir. Bunun yanı sıra Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nin son yasal düzenlemelerle¹ hizmet sınırlarının genişletilmiş olduğu göz önüne alındığında, gerek çalışan sayısı gerekse hizmet verdiği nüfus ve coğrafi alanın büyüklüğü nedeniyle araştırma yapmaya uygun bir örnek olarak görülmüştür.

Çalışanlara yönelik alan araştırmasının bir diğer kısıtı ise araştırmanın, Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan daire başkanları, müdürler, şefler, memurlar ve memur statüsündeki diğer çalışanlar kapsamında yapılması, işçi ve özel sektör çalışanlarının

1) Balıkesir belediyesi, 6360 sayılı kanun ile 2014 yılı itibarıyla "Büyükşehir" statüsü kazanmış, kanun ile Büyükşehir belediye sınırları, il mülki sınırlarına genişletilmiştir.

araştırma dışında bırakılmasıdır. Bunun nedeni araştırma alanına dâhil edilen çalışanların bizzat hizmet sunan kesim olarak hemşehriler ile yüz yüze ilişkiler kurması ve bürokratik kültürün bu çalışanların değer, tutum, inanç ve davranışlarından meydana gelmesidir.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan memurlar ve yöneticiler oluşturmaktadır (daire başkanları, müdürler, şefler, memurlar ve memur statüsündeki diğer çalışanlar). Belediye başkanlarına özel konumları nedeniyle bu sınıflandırma içinde yer verilmemiştir. Araştırma kapsamında kullanılan veriler, araştırma etiğine uygun şekilde, ilgili kurumdan anket çalışmasının yapılmasına dair gerekli izin alınarak çalışanların mahremiyetine saygı çerçevesinde toplanmış olup, sadece araştırma amaçlarına yönelik kullanılmıştır. Bunun yanı sıra elde edilen verilerin tamamı, dürüstlük ve gerçeklik ilkesi çerçevesinde gerek kurum çalışanları, gerekse kamuyla açık şekilde paylaşılmıştır.

Araştırma için örneklem büyüklüğü ise 260 olarak belirlenmiştir. Anket formları araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmış ve anketlerin tümü değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklem seçiminde çalışanlar, basit tesadüfî örnekleme yoluyla seçilmiştir. Ulaşılan örneklem büyüklüğünün doğru şekilde tespit edilmediğinin kontrolü ise, evren büyüklüğünün bilindiği durumlarda kullanılabilen " $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ " şeklindeki formül aracılığıyla hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlıkları'ndan alınan bilgilere göre Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nde evreni oluşturan çalışan sayısı yaklaşık 800 kişidir. Buna göre, %95 anlamlılık düzeyinde ve p.q için maksimum örneklem büyüklüğü yüzdesinde Balıkesir için örneklem sayısı 255 kişiden oluşmaktadır. Araştırma için belirlenen örneklem sayısının 260 kişi olarak belirlendiği göz önüne alındığında örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, tanımlanmaya ve ayrıntılı betimlemeye ihtiyaç duyan bir kavram olan "katılım kültürü" üzerine yoğunlaşması nedeniyle, tanımlayıcı/betimleyici istatistik modeli üzerine şekillendirilmiştir.

Veri toplamak amacıyla araştırmada birincil veri toplama yöntemleri arasında yer alan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, çalışanların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini ortaya koyabilecekleri 5 adet soru ve araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanmış 20 önermeden oluşan anket formu kullanılmıştır.² Anket formu kapalı uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Ankette yer alan önermelerin değerlendirilmesinde "5'li Likert" sıralamalı ölçeği kullanılmıştır. Cevaplayıcıların önermeleri "kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)" şeklinde cevaplamaları sağlanmıştır (Pallant, 2017; Balcı, 2015).

Araştırmada toplanan verilerin analizinde istatistiki veri işleme paket programı olan SPSS versiyon 22.0'dan yararlanılmıştır. SPSS yardımı ile verilerin frekans analizi yapılmıştır. Bu kapsamda istatistiksel işlemler olarak yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma ve ikiden daha fazla sayıda grubun ortalama değerlerini karşılaştırmak için tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında uygulanan anketlerin güvenilirlik analizi “Cronbach’s Alfa Katsayısı” yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre Balıkesir Büyükşehir Belediyesi kapsamında gerçekleştirilen anketlerin alfa değeri 0,747 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu alfa değeri “oldukça güvenilir” kabul edilmektedir.³ Bunun yanı sıra araştırmada verilerin faktör analizi için uygunluğu tespit edilmiş, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri en üst seviyede temsil etmek için kullanılacak faktör sayısı 5 olarak belirlenmiştir.

2.5. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik bilgileri incelendiğinde öncelikle elde edilen verilere göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun memur statüsünde olduğu görülmektedir. Fakat kurum içinde yönetici pozisyonunda bulunan çalışanların oransal olarak araştırmaya katılma durumları göz önüne alındığında, kurum içi katılım kültürünü bütün kademeleri içine alarak yansıtabilecek örneklem yapısına ulaşıldığı kabul edilebilir. Zira Balıkesir Büyükşehir Belediyesi’nde görev yapan 20 daire başkanının 15’i araştırmaya katılım göstermiştir.

Bunun yanı sıra araştırma kapsamında “diğer pozisyonlar” olarak ifade edilen katılımcılar, araştırmanın amacı ile uyumlu olacak şekilde belediye kapsamında çevre, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel olarak görev yapan çalışanları kapsamaktadır.

Ayrıca araştırma kapsamında cinsiyet değişkeni açısından gerekli homojenlik sağlanmakla birlikte önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyindeki oranlar dikkate alındığında sonuçlar, çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

-
- 2) Anket formu olarak Kocaoğlu (2011) tarafından geliştirilen “Çalışan Anket Formu” kullanılmıştır.
 - 3) Ölçek güvenilirliğinin alfa katsayısına göre yorumlanmasına bakıldığında: 0,00-0,40 arası değerlerin “güvenilir değil”; 0,40-0,60 arası değerlerin “düşük güvenilirliğe sahip”; 0,60-0,80 arası değerlerin “oldukça güvenilir” ve 0,80-1,00 arası değerlerin ise “yüksek derecede güvenilir” kabul edildiği görülmektedir (Kalaycı, 2014).

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

	Değişken	Sayı	Oran
Pozisyon	Daire Başkanı	15	5,8
	Müdür	23	8,8
	Şef	18	6,9
	Memur	110	42,3
	Diğer	94	36,2
Çalışma Süresi	0-5 yıl	118	45,4
	6-10 yıl	56	21,5
	11-15 yıl	37	14,2
	16-20 yıl	25	9,6
	21-25 yıl	14	5,4
	26-30 yıl	10	3,8
Cinsiyet	Kadın	106	40,8
	Erkek	154	59,2
Yaş	18-28	39	15,0
	29-39	129	49,6
	40-50	61	23,5
	51-61	31	11,9
	62 ve üzeri	-	-
Eğitim	İlköğretim	4	1,5
	Lise	39	15,0
	Önlisans	67	25,8
	Lisans	131	50,4
	Lisansüstü	19	7,3
	Toplam	260	100,0

2.5.1. Ast-Üst İlişkileri ve Katılım Faktörüne İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların 3,57 gibi yüksek bir ortalama ile üstlerinin kendilerine karşı her zaman anlayışlı ve hoşgörülü şekilde davrandıklarına yönelik bir kabul geliştirdikleri görülmektedir. Bu durum örgüt içinde iletişim ve etkileşimin olumlu bir atmosferde seyrettiği sonucunu beraberinde getirmektedir. Çalışanlar, 3,07 ortalama ile belediye çatısı altında kendilerine gereken değerlerin kısmen verildiğini, 3,22 ortalama ile üstleri tarafından doğru ve yeterli şekilde bilgilendirildiklerini belirtmekle birlikte 3,20 gibi yüksek sayılabilecek bir ortalama ile karar alma ve hizmet yürütmede ilgili birimlerin görüşlerinin alındığını ifade etmektedirler. Söz konusu önermelerle bağlantılı olarak,

bir işin en iyi şekilde yönetici tarafından yapılabileceğine yönelik önerme 2,49 ile en düşük ortalamaya sahip önermedir. Bu durum çalışanların, üstlerin görüşlerine zorunlu şekilde bağlı kalmaktan ziyade, hizmet sunumunda sorumluluk olarak katılım sürecine dâhil olmaya açık olduklarını göstermektedir.

Buna karşın belediyede kararların çok sayıda çalışanın katılımıyla alındığına dair önermenin 2,85 gibi yüksek sayılamayacak bir ortalama ile kabul edilmesi, ast-üst ilişkilerinin sağlıklı bir temelde geliştirilmesine rağmen karar alımında birtakım eksik uygulamaların olduğunu, çoğu kez çalışanların görüşlerinin uygulamaya konu edilmeksizin danışma düzeyinde dikkate alındığını düşündürmektedir. Zira çalışanlar politika yapım sürecinde aşamalar hakkında yeterli ve zamanında bilgilendirilmekle birlikte, karar aşamasında her daim etkili olamamaktadırlar.

Tablo 2. Ast-Üst İlişkileri ve Katılım

Önermeler	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Belediyede kararlar çok sayıda çalışanın katılımı ve ortak görüşüyle alınır	260	2,85	1,122
Üstlerimiz bizlere karşı her zaman anlayışlı, hoşgörülüdür	260	3,57	1,036
Belediyede çalışanlara gereken değer verilir	260	3,07	1,080
Bir işin nasıl yapılması gerektiğini en iyi yönetici bilir	260	2,49	1,049
Karar alma ve hizmet yürütmede ilgili kesim ve birimlerin görüşü alınır	260	3,20	,937
Üstlerimiz bizi doğru ve yeterli şekilde bilgilendirir	260	3,22	1,066

2.5.2. Çalışanların Katılım Sürecine Dâhil Olması Faktörüne İlişkin Bulgular

Çalışanların, kişinin işini yaparken sorumluluk üstlenerek inisiyatif alabilmesine yönelik önermeyi 3,86 gibi yüksek bir ortalama ile kabul ettikleri görülmektedir. Yine çalışanların, yöneticilerin kararları aldıktan sonra kendilerini bilgilendirdiklerine yönelik ifadeyi 3,52, üretilen politikalarda ve alınan kararlarda daha fazla söz sahibi olmak istediklerine yönelik ifadeyi ise 3,59 gibi yüksek ortalamalarla kabul etmişlerdir.

Buna göre çalışanlar, ast-üst ilişkilerini kapsayan faktör içerisinde yer alan önermeleri destekler nitelikte bir tavır sergilemiş, bir işin bütün sorumluluğunun yönetici tarafından üstlenilerek onun direktifleriyle yerine getirilmesinden ziyade, kendi alanlarında daha aktif rol oynamaya istekli olduklarını belirtmişlerdir. Belediye çatısı altında karar alma süreçlerine dâhil olamadıklarını ifade eden çalışanlar, bu süreçlerde daha etkin olma yönünde taleplerini belirterek, üstler ile ilişkilerinin karar alım aşamasından öncesine uzanan bir seyirde gerçekleşmesini istemişlerdir.

Tablo 3. Çalışanların Katılım Sürecine Dâhil Olması

Önermeler	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kişi işini yaparken sorumluluk ve inisiyatif alabilmelidir	260	3,86	,965
Yöneticiler kararları alır, sonrasında bizleri bilgilendirir	260	3,52	,940
Üretilen politikalarda ve alınan kararlarda daha çok söz sahibi olmak isterdim	260	3,59	1,063

2.5.3. Otorite İlişkisi ve Katılım Faktörüne İlişkin Bulgular

Bir kurumdaki çalışanlar ve yöneticileri arasında gelişen hiyerarşik ilişkinin biçimi, politika yapım sürecinde katılım olgusunu etkileyen önemli hususlardan birini oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanların kendi birimlerinde meydana gelen sorunların çözümünde aktif rol oynamalarına yönelik ifadenin 4,17 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların dikey hiyerarşik yapının dışında bir anlayışa sahip olduklarını göstermektedir. Belediye başkanının bütün politikalarına koşulsuz uyulması gerekliliğini içeren ifade ise çalışanlar tarafından 2,86 ortalama ile benimsenmiştir. Söz konusu ortalamanın yüksek seviyelerde seyretmemesi, yine çalışanların katılım mekanizmalarına açık olduklarının diğer bir deyişle gereken koşullarda kararların tartışmaya açık şekilde belirli bir süzgeçten geçirilerek alınması ve uygulanması taraftarı olduklarını göstermektedir. Faktöre ait son ifade olan yöneticilerin herhangi bir karar alımında astlarına danışmasının zaman kaybına neden olacağına yönelik ifade ise çalışanlar tarafından 1,95 ortalama ile kabul edilmiştir. Önermedeki olumsuz cümle kalıbı dikkate alındığında sonuçlar, çalışanların danışma işlevini bir zaman kaybı olarak değil, aksine daha etkin ve doğru kararların alınabilmesi için gereklilik olarak gördüklerini ifade etmektedir.

Tablo 4. Otorite İlişkisi ve Katılım

Önermeler	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Belediye başkanının bütün politikalarına koşulsuz uyulması gerekir	260	2,86	1,072
Yöneticilerin karar alırken astlarına danışması, zaman kaybına neden olur	260	1,95	,886
Çalışanlar birimlerindeki sorunların çözümünde sorumluluk almalıdır	260	4,17	,884

2.5.4. Katılma Yönelik Fırsat Algılaması Faktörüne İlişkin Bulgular

Çalışan alan araştırması, bir yandan kurum içerisindeki işleyiş ve ast-üst ilişkilerinin katılım ile etkileşimine yönelik analizler yapabilmek amacıyla taşırken diğer yandan çalışanların hemşehrilere karşı çeşitli konularda benimsedikleri tutumu değerlendirme amacı taşımaktadır. Dolayısıyla çalışanların, hemşehrilerin katılım sürecine dâhil olmalarını sağlayacak fırsatlara bakış açısı, bu fırsatları sunma noktasında ne derece gönüllü oldukları, hemşehriler ile kurdukları ilişkilerin tespiti, hizmet sunumunda katılım kültürünün mevcut durumu ve geliştirilmesi adına önemli ipuçları sunacaktır.

Bu kapsamda hemşehrilerin taleplerini iletmesinde mevcut yasal düzenlemelerin büyük paya sahip olduğuna yönelik önermenin çalışanlar tarafından 3,41 ortalama ile kabul edildiği görülmektedir. Önermenin yüksek sayılabilecek bir ortalamaya sahip olması, yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde hayata geçirilen yasal düzenlemelerin ve uygulamaların, çalışanlar tarafından hemşehrilerin belediyeye herhangi bir konuda talep veya şikâyet iletmelerinde yararlanabilecekleri fırsatlar olarak görüldüğünü ifade etmektedir.

Diğer bir önerme olan ve hemşehrilere sunulan katılım mekanizmaları içerisinde önemli bir yer tutan kent konseylerine yönelik ifade, çalışanlar tarafından 3,19 ortalama ile kabul edilmiştir. Kent konseyinde alınan kararların belediye tarafından politikaya dönüştürülmesi üzerine şekillenen ifadenin çalışanlar tarafından çok yüksek bir ortalama ile kabul görmemesi, kent konseylerinin belediye tarafından benimsenmiş olmakla birlikte, konsey kapsamında alınan kararların istikrarlı şekilde politikaya dönüştürülmesini sağlayacak bir mekanizmanın Balıkesir BŞB’de tam olarak işlerlik kazanmadığını göstermektedir.⁴

Faktöre yönelik son ifade ise hemşehrilerin talep ve görüşleri iletebilecekleri yeni yöntemlerin hayata geçirilmesi ile ilgili önermedir. Bu önerme çalışanlar tarafından 3,64 ortalama ile benimsenmiştir. Bu durum çalışanların katılım mekanizmalarının çeşitlendirilmesinde istekli ve gönüllü olduğunu göstermektedir. Belediye çalışanları hemşehriler ile yönetimin etkileşim içinde olmalarını sağlayacak yeni yöntemleri iş yükü olarak görmekten ziyade bir gereklilik olarak kabul etmektedirler.

4) Kent konseyleri yerel toplumu temsil eden bütün güç odaklarını, söz hakkı bulunan bütün toplum kesimlerini bir araya getiren özgün ve bilimsel bir düşünce ve stratejik planlama platformu olarak düşünülmüştür (Aksu 2008). Söz konusu bölgede meydana gelen problemlerin çözümü noktasında hemşehrilik hukuku etrafında birleşmeyi sağlayan kent konseyleri, bu fonksiyonları hayata geçirirken sürdürülebilir kalkınma amacını ön planda tutan demokratik yapılarıdır. Yerelde ortak yaşam bilincinin geliştirilmesi, çok aktörlü yönetim anlayışının benimsenmesi gibi hususlarda etkili bir rol üstelenen kent konseyleri, toplumda uzlaşma kültürünü oluşturarak yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarına aktif katılımı sağlamaktadır (Özdemir, 2011). Kent konseyi kararları, belediye meclis gündemine alınarak politika haline getirilebilmekle beraber, gündeme alınma durumunun belediye başkanlarının inisiyatifine bırakılmış olması beklenen etki düzeyinin sınırlandırılmasına neden olmaktadır.

Tablo 5. Katılıma Yönelik Fırsat Algılaması

Önermeler	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Hemşhriilerin taleplerini iletmesinde mevcut yasal düzenlemelerin payı büyüktür	260	3,41	1,030
Kent Konseyi kararları belediye tarafından bir politikaya dönüştürülür	260	3,19	,838
Hemşhriilere talep ve görüşlerini iletebilecekleri yeni yöntemler sunulmalı	260	3,64	1,104

2.5.5. Hemşhriilere Bakış ve Hemşhriilerle İlişkiler Faktörüne İlişkin Bulgular

Faktör kapsamında en yüksek ortalamaya sahip olan önerme, hemşhriilerin belediye kararlarına karşı yüksek ilgi düzeyine sahip olduklarına yönelik ifadedir. Bu ifade çalışanlar tarafından 3,33 ortalama ile kabul edilmiştir. Bununla bağlantılı olarak hemşhriilerin hizmetlerden haberdar olmak için çaba göstermediklerine yönelik ifade çalışanlar tarafından 2,77 ortalama ile benimsenirken, hizmetlerin yerine getirilmesini etkileyen en önemli faktörün hemşhriilerin ilgisizliği olduğuna yönelik ifade 2,41 gibi bir ortalama ile benimsenmiştir. Faktör kapsamında en düşük ortalamaya 2,30 ile hemşhriilerin alınan kararlardan ve yapılan faaliyetlerden haberdar olsalar da anlamayacaklarına yönelik ifade oluşturmaktadır.

Bu kapsamda belediye çalışanları, hemşhriilerin yönetim ve politika yapım sürecine karşı ilgili ve bu süreçler hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedirler. Hemşhriilerin sunulan hizmet ve alınan kararlar kapsamında bilgilendirildikleri takdirde çalışanlar ile birlikte yönetsel sürece katılım gerçekleştirebileceklerini düşünen çalışanlar, hizmet sunumunun bir gereği olarak bu süreçlerde hem belediyenin hem de hemşhriilerin çıkarları arasında denge gözetme amacı taşımaktadır.

Tablo 6. Hemşehrilere Bakış ve Hemşehrilerle İlişkiler

Önermeler	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Çalışanlar faaliyetlerde belediyeden çok hemşehrilerin çıkarlarını gözetmeli	260	3,02	1,392
Hemşehrilerin belediye kararlarına ilgisi yüksek düzeydedir	260	3,33	,981
Hemşehriler hizmetlerden haberdar olmak için gayret göstermezler	260	2,77	1,41
Hemşehriler alınan kararlardan ve yapılan faaliyetlerden haberdar olsalar da anlayacaklarını zannetmiyorum	260	2,30	,965
Hizmetlerin yerine getirilmesini etkileyen en önemli faktör hemşehrilerin ilgisizliğidir	260	2,41	,976

2.5.6. Çalışanların Örgüt İçi Katılma Bakışı ile Pozisyon Değişkeni Arasındaki Farklılıklar

Kurum içerisindeki katılıma yönelik bakış açısını ifade etmek amacı taşıyan “ast-üst ilişkisi ve katılım”, “çalışanların katılım sürecine dâhil olması” ve “otorite ilişkisi ve katılım” faktörleri ile pozisyon değişkeni arasında herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığı, kurum içerisindeki katılım kültürünün durumunu ortaya koymak açısından önem arz etmektedir. Zira ast ve üstlerin kurum içerisindeki katılım olgusuna ilişkin düşünce ve yaklaşımları, o kurumun katılım kültürünü şekillendiren etkili unsurların başında gelmektedir.

2.5.6.1. Ast-üst ilişkisi ve katılım faktörü ile pozisyon değişkeni arasındaki farklılıklar

Çalışan alan araştırması kapsamında analizi yapılan “ast-üst ilişkisi ve katılım faktörü” yöneticilerin çalışanlara karşı anlayış, hoşgörü ve değer verme düzeyini; karar alımında ilgili kesimlerin görüşlerine başvurulmasını; politika yapımının ortak görüşler çerçevesinde şekillendirilmesini; süreçler hakkında yeterli ve doğru bilgilendirme yapılıp yapılmadığını gösteren önermelerden oluşmaktadır. Söz konusu faktör ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının tespiti, yönetsel kültürden yola çıkarak katılım kültürünün nasıl şekillendiği hakkında yorum yapma olanağı sağlayacaktır. Zira pozisyon değişkeni içerisinde yer alan daire başkanı, müdür, şef gibi yönetici kesim ile memurlar arasındaki bakış açısı farklılığı, yönetsel kültür üzerinde etki bırakabilecek potansiyele sahip olduğundan incelenmesi gereken bir noktayı oluşturmaktadır.

Bu kapsamda ilgili faktör ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan “tek yönlü Anova” testinin sonuçları-

na göre, p değeri (sig.) araştırmaya katılan çalışanlar için (0,390) olarak belirlenmiştir ($p>0,05$). Buna göre Balıkesir BŞB kapsamında görev yapan çalışanlar için ast-üst ilişki faktörü ile pozisyon değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılığa ulaşılamamıştır.

Gerek yöneticiler gerekse memur ve diğer çalışanlar, anlayış ve hoşgörü çerçevesinde çalıştıklarını, kendilerine değer verildiğini, politika yapım sürecinde görüşlerinin alındığını, doğru ve yeterli şekilde bilgilendirildiklerini belirtmişlerdir. Yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar bir işin sadece yönetici tarafından iyi yapılabileceği görüşüne temkinli yaklaşmış, hizmet sunumunda sorumluluk alarak katılım sürecine dâhil olmaya açık olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra belediyede kararların çok sayıda çalışanın katılımıyla alındığına dair önermenin düşük sayılabilecek bir ortalama ile kabul edildiği hatırlandığında (2,85) sonuç, yine tüm çalışanların pozisyonları fark etmeksizin karar alınmasında birtakım eksik uygulamaların olduğunu kabul ettiği yorumunu beraberinde getirmektedir.

Tablo 7. Ast-Üst İlişkileri ve Katılım Faktörü ile Pozisyon Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Ast-Üst İlişkisi ve Katılım	BALIKESİR				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P (Sig.)
Gruplar Arası	2,538	4	,634		
Grup İçi	156,289	255	,613	1,035	,390
Toplam	158,827	259			

2.5.6.2. Çalışanların katılım sürecine dâhil olması faktörü ile pozisyon değişkeni arasındaki farklılıklar

Çalışanların katılım sürecine dâhil olmasına yönelik faktörün içeriği, çalışanların görevlerini yaparken sorumluluk ve inisiyatif alabilmeleri, karar alımlarında ve politika yapım süreçlerinde daha fazla söz sahibi olabilmeleri, son olarak ise üstlerin karar alınmasında sonra astları bilgilendirdiği şeklindeki önermelerden oluşmaktadır.

Bu kapsamda ilgili faktör ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan “tek yönlü ANOVA” testinin sonuçlarına göre, p değeri (sig.) Balıkesir BŞB’de araştırmaya katılan çalışanlar için (0,312) olarak belirlenmiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla ilgili önermelere yönelik yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Diğer bir deyişle pozisyonları ne olursa olsun alan araştırmasına katılan her bir çalışan, bireylerin iş yaparken sorumluluk ve inisiyatif almaları ve karar alınmasında daha etkili bir işlev göstermeleri gerektiğini düşünmektedir. Yöneticilerin daha çok karar alınmasında sonra kendilerini bilgilendirdiklerine değinen çalışanlar, örgüt içi katılma sürecine daha

fazla dâhil olmak istemekte, yöneticiler ise örgüt içerisinde gerçekleşen politika oluşum süreci içerisinde astların da bulunması, onların da yönetsel işleyiş içerisinde sorumluluk ve inisiyatif almaları gerektiğini düşünmektedirler.

Tablo 8. Çalışanların Katılım Sürecine Dâhil Olması Faktörü ile Pozisyon Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Çalışanların Katılım Sürecine Dâhil Olması	BALIKESİR				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P (Sig.)
Gruplar Arası	2,007	4	,502		
Grup İçi	106,866	255	,419	1,198	,312
Toplam	108,874	259			

2.5.6.3. Otorite ilişkisi ve katılım faktörü ile pozisyon değişkeni arasındaki farklılıklar

Otorite ilişkisi ve katılım faktörünün içeriği, çalışanların kendi birimlerinde ortaya çıkan herhangi bir sorununun çözümünde sorumluluk alabilmeleri, belediye başkanının politikalarına koşulsuz uyulması gerekliliğini ve yöneticilerin karar alımında astlarına danışmaları halinde zaman kaybına uğrayacaklarına yönelik önermelerden oluşmaktadır. Faktöre yönelik bulguların değerlendirildiği tablo hatırlanacak olursa (Tablo 4), söz konusu önermelerden ilki en yüksek ortalama ile kabul edilirken diğer ikisi düşük ortalamalara sahip ifadelerdir.

Bu kapsamda ilgili faktör ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan “tek yönlü Anova” testinin sonuçlarına göre, p değeri (sig.) Balıkesir BŞB’de araştırmaya katılan çalışanlar için (0,069) olarak belirlenmiştir (p>0,05). Sonuç, ilgili önermelere yönelik yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı göstermektedir.

Sonuç olarak katılım kültürünü destekleyici bir içeriğe sahip olan faktör kapsamında hem yöneticiler hem de astlar pozisyon fark etmeksizin aynı yöndeki düşünceleri paylaşmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi, en az memurlar kadar yöneticilerinde, belediye politikaları ile ilgili karar alımında astlara danışılmasının zaman kaybına neden olmayacağını düşünmesidir. Dolayısıyla bu sonuçlar söz konusu belediyede çalışanların daha yatay otorite ilişkilerine açık bir tavır benimsedikleri yönünde bir yorumu beraberinde getirmektedir.

Tablo 9. Otorite İlişkisi ve Katılım Faktörü ile Pozisyon Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Otorite İlişkisi ve Katılım	BALIKESİR				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P (Sig.)
Gruplar Arası	3,185	4	,796		
Grup İçi	92,248	255	,362	2,201	0,069
Toplam	95,434	259			

Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nde kurum içerisinde süregelen ast-üst ilişkilerinin, katılımı engelleyici bir içerik taşımamakla birlikte çalışanların, karar alma ve politika oluşumu sürecine tam anlamıyla aktif ve etkin şekilde katılmadıkları görülmektedir. Belediye çatısı altında çalışanlar, mantık ve anlayış olarak katılım süreçlerine istekli ve açık bir profil çizmelerine rağmen, yönetim kanalının sahip olduğu işleyiş alışkanlığından kaynaklanan durumlar nedeniyle, yönetimde daha fazla söz sahibi olma isteklerini uygulamaya geçirememektedirler.

Politika yapım sürecinin karar verme aşaması bakımından çalışanların katılımını sağlamada birtakım eksiklikler yaşandığı söylenebilmekle beraber, kurum içerisinde daha esnek ve daha iletişime açık bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunacak bir yönetim anlayışı desteklenmektedir.⁵ Balıkesir BŞB'de her ne kadar çalışanlar için politikaların karar aşamalarında yüzde yüz bir katılım sağlanamasa da, astlar ve üstler arasında fikir alışverişi ve bilgi akışı noktalarında yatay ilişkilerin daha görünür olduğu söylenebilmektedir.

Ayrıca yerel hizmet sunumunda katılım kültürünün gelişmesi için çalışanların katılım fırsatlarına ve hemşehrilere bakışı ve hemşehrilerle ilişki düzeyinin önem arz ettiğine dair düşünce çalışanlar için genel kabulü oluşturmuştur. Çalışanlar, sahip oldukları görevin gerektirdiği şekilde hizmet sunumunda gönüllü ve istekli bir tavır benimsemekte, hemşehrilerin gerek alınan kararlardan gerekse yapılan faaliyetlerden haberdar oldukları takdirde kendilerinden beklenen katılımı gösterebileceklerini ifade etmekte, hemşehrilerin katılım sürecine daha fazla dâhil olabilecekleri yeni mekanizmaların hayata geçirilmesine destek vermektedirler.

5) Balıkesir BŞB Başkanlığı Ak Parti tarafından yürütülmektedir. Ak Parti, parti teşkilatı kapsamındaki belediye başkanlarını çeşitli aralıklarla eğitim toplantılarına çağırmakta, Parti çatısı altındaki Yerel Yönetimler Başkanlığı tarafından düzenlenen eğitimlerde, halkla ilişkiler, etkili iletişim, kaynak geliştirme gibi başlıkların yanı sıra başkanlara liderlik ve personel yönetimi alanlarında da eğitim verilmektedir.

Buradan hareketle katılım sürecinde yaşanan eksikliklerin giderilmesi adına yapılan faaliyetler ve hizmetlere yönelik karar alım aşamaları tartışmaya kapatılmamalı, astların beyan ettikleri fikirlerin dikkate alındığına yönelik güven ortamının tesisine daha fazla önem verilmelidir. Hizmet sağlayıcıları içine alan projeler geliştirilmeli, hizmet içi eğitim, bilgilendirme, yönlendirme gibi seçenekleri içeren yeni mekanizmalar oluşturularak, yerel yönetim birimlerinde demokratik bir yapı ve işleyişin sağlanıp, etkin ve verimli bir hizmet anlayışının yerleşmesine katkıda bulunulması amacına optimum seviyede ulaşılmaya çalışılmalıdır.

Ast üst ilişkilerinde katılımı daha fazla teşvik edici bir ortamın sağlanması, aynı zamanda içinde yaşanan toplumun üyeleri olan çalışanların yönetsel kültüre, dolayısıyla katılım kültürüne daha fazla katkı sunmalarını sağlayacaktır. Dolayısıyla yönetsel kültürdeki gelişmeleri toplumsal kültürde meydana gelecek gelişmeler takip edecek ve katılımın bir kültür haline getirilerek benimsenmesi daha kolay sağlanacaktır.


Kaynakça

- Aksu, H. (2008). 5393 sayılı belediye kanunu çerçevesinde kent yönetiminde yeniden yapılanma, A. Yılmaz ve Y. Bozkurt (Edt.). *Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarımsalında Türk Kamu Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 35-56'daki makale.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Buran, H. (1995). Yönetim yurttaş ilişkileri ve katılımlı yönetim, *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri*. İstanbul: TODAİE Yayınları, s. 209-224'teki makale.
- Çağlar, İ. (2001). Yönetim-kültür bağlamında Türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, (3), 125-148.
- Çitçi, O. (1996). Temsil, katılma ve yerel demokrasi, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 5(6), 5-14.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (2005). *Sosyal bilimler sözlüğü*, (6. Baskı). Ankara: Adres Yayınları.
- Emre, C. (2003). *Yönetim bilimi yazıları*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, H. T. (2006). Yönetimde katılma biçimleri ve yerel yönetimlerde demokratik mekanizmalar, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (11), 191-206.
- Erzen, Ü. M. ve Yalın, E. B. (2011). Siyasal kültürün temel paradigmaları üzerine: Kültürden, siyasal toplumsallaşma, örgütlenme ve katılma süreçlerine yansıyanlar. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 41, 49-61.

- Gündoğan, E. (2007). *Katılımcı demokrasi bağlamında yönetim ve bağçılar belediyesi örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları.
- Kocaoğlu, M. (2011). *Yerel yönetimlerde katılım kültürü (Konya büyükşehir belediyesi örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lukensmeyer, C. J. and Jacobson, W. (2013). *Bringing citizen voices to the table: a guide for public managers*, United States of America: Jossey-Bass.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Özdemir, A. T. (2011). Mahalli idarelerde halk katılımı bağlamında kent konseyleri. *Sayıştay Dergisi*, (83), 31-56.
- Özmen, A. (2013). Kamu yönetim kültürü. *International Journal of Social Science*. 6(3), 925-946.
- Öztekin, A. (2003). *Siyaset bilimine giriş*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu* (Çev. S. Balcı ve B. Ahi), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Saran, U. (2004). *Kamu yönetiminde yeniden yapılanma*, Ankara: Atlas Yayıncılık.
- Soyşekerci, S. (2004). *Yerel yönetimlerde kurum kültürü (örgütsel müktesebat) bileşenlerinin tasarımı*, Yerel Yönetimler Kongresi Düünden Bugüne Yeniden Yapılanma Bildiriler Kitabı (243-253), Çanakkale.
- Taşçioğlu, H. (2010). Yerel yönetimlerde örgüt kültürünün örnek olay kapsamında değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), <http://dergi-park.gov.tr/download/article-file/55652> adresinden 04 Şubat 2020'de alınmıştır.
- Usta, S. ve Bilgiç, E. (2016). Katılım kültürünün gelişiminde kent konseylerinin rolü: Karaman kent konseyi örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 36-45.
- Uysal, B. (1981). Siyasal otorite, laiklik ve katılma. *Amme İdaresi Dergisi*, 14(4), 62-74.
- Uysal, B. (1984). *Siyasal katılma ve katılma davranışına ailenin etkisi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Ek 1: Etik Kurul İzin Belgesi

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ


29 Mayıs 2019


Sayı : 87347630/640 – 2832
Konu : Sinem ŞAHNAGİL hk.

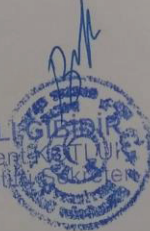
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 17.05.2019 tarih ve 57485104-302-15-06/4896 sayılı yazınız.
b) Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 24.05.2019 tarihli toplantısında alınan 6 nolu karar.

İlgi (a)'da kayıtlı yazınız ile Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunca değerlendirilmek üzere Yüksek Lisans öğrencisi Sinem ŞAHNAGİL'in anket çalışması gönderilmiş olup Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunca yapılan incelemede ilgi (b)'de kayıtlı karar uyarınca;


"-1. maddede "başvurur ve haberdar eder." 2 nitelik olduğundan düzeltilmesinin uygun olacağına,
-Cümle sonlarında noktalama işaretlerine dikkat edilmesinin uygun olacağına,
-12. maddede "katılmak isterim" ifadesinin yanı sıra "katılmak istemeyebileceği" ihtimali de bulunduğu için ifadenin düzeltilmesinin uygun olacağına," karar verilmiştir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Nükhet HOTAR
Rektör


ASL
Büyükşehir Belediyesi
Enstitüsü

79061-2670-30.5.2019

Cumhuriyet Bulvarı No:144 Alsancak/İZMİR/TÜRKİYE
Telefon:+90(232) 464 80 26 Fax:+90(232) 464 81 35
e-posta:hukuk.musavirligi@deu.edu.tr Elektronik ağ:www.deu.edu.tr

1




T.C.
BALIKESİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : 76004154-622.01-E.21
Konu : Belediye Çalışanları ile Anket
Yapılması Hakkında

02.07.2019

BAŞKANLIK MAKAMINA

İlgi : Balıkesir Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nde görevli Arş. Gör. Sinem ŞAHNAGİL'in 27.06.2019 tarih ve 2019-59774 sayılı dilekçesi.

İlgi yazıda belirtildiği üzere akademisyen Sinem ŞAHANGİL'in yürüttüğü " Yerel Hizmet Sunumunda Katılım Kültürü'nün Yerel Demokrasi Açısından Değerlendirilmesi: Balıkesir ve Eskişehir İlleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz" konulu doktora tezi çalışmaları kapsamında yapılan çalışmaya katkı sağlamak maksadıyla kurumumuz personeline yönelik çalışan anket çalışmasının uygulanmasına ilişkin hususu;

Olurlarınıza arz ederim.

Mürsel SABANCI
Genel Sekreter Yardımcısı

OLUR

02.07.2019

Mustafa KÜÇÜKKAPDAN
Genel Sekreter

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<https://e-belediye.balikesir.bel.tr/izmir/> adresinden Doğrulama Kodu : D4BB7240 Belge No: 76004154-622.01-E.21 ile doğrulayabilirsiniz.