



idealkent ©

ISSN: 1307-9905 E-ISSN: 2602-2133

DOI: DOI: 10.31198/idealkent.1422075

Araştırma Makalesi / Research Article

Sayı Issue 46, Cilt Volume 16, Yıl Year 2024-4, 2039-2068

Belediye Hizmet Personelinin Ölçme ve Değerlendirme Süreçleri: Mesleki Yeterlilik

Hilal Çelebi¹

ORCID: 0000-0003-0933-3218

Eray Aktepe²

ORCID: 0000-0002-5607-280X*

Öz

Çalışmanın temel amacı, 5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu çerçevesince oluşturulan ölçme ve değerlendirme süreçleri kapsamında, kolektif emeğin hizmet sektöründeki mekânsal temsili olan büyük şehirlerde sunulan kentsel kamusal hizmetlerin sağlanmasında görev alan meslek mensuplarının liyakatinin hangi kriterler çerçevesinde, hangi aktörler ve mekanizmalar tarafından belirlendiğini ortaya koymaktır. Çalışmada, Türkiye’de büyükşehir niteliği taşıyan otuz il bünyesinde Mesleki Yeterlilik Kurumu belgelendirme zorunluluğu olan meslekler ele alınmış, ilgili belediyelerden talep edilen bilgi formları ve Belediye İş Sendikası’ndan elde edilen bilgiler ışığında, uluslararası standartlar çerçevesinde oluşturulan ulusal meslek standartları içerisinde yer alan kentsel hizmete yönelik meslekler incelenmiştir. Çalışmada, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve bu kurum altında görev alan sektör komiteleri ile belgelendirme yapan Yetkilendirilmiş Belge Kuruluşları’nın hizmet personeline yönelik belirlemiş olduğu kural, norm ve standartların merkezi ve özel sektör ağırlıklı kontrol mekanizması, doğrudan doğruya yerel nitelikli hizmetlerin sunumunda yer alan personelin ölçme ve değerlendirme süreçlerini belirleyen yeni bir mekanizma haline geldiği ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kentsel siyaset, kentsel kamusal hizmetler, kentsel hizmet personeli, mesleki yeterlilik

¹ Siyaset Bilimi Uzmanı, Kastamonu Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Email: hilalcelebi55@gmail.com

² Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, E-posta: eaktepe@kastamonu.edu.tr



idealkent ©

ISSN: 1307-9905 E-ISSN: 2602-2133

DOI: DOI: 10.31198/idealkent.1422075

Araştırma Makalesi / Research Article

Sayı Issue 46, Cilt Volume 16, Yıl Year 2024-4, 2039-2068

Measurement and Evaluation Processes for Municipality Service Personnel: Personnel Qualification

Hilal Çelebi³

ORCID: 0000-0003-0933-3218

Eray Aktepe⁴

ORCID: 0000-0002-5607-280X

Abstract

The main objective of this study is to identify the criteria and the actors and mechanisms determining the competence of professionals involved in providing urban public services in metropolitan cities, which represent the spatial representation of collective labor in the service sector within the framework of the assessment and evaluation processes established by the Vocational Qualifications Law. Within the scope of the study, professions subject to certification by the Vocational Qualifications Institution within thirty provinces designated as metropolitan cities in Turkey are examined. Information forms requested from relevant municipalities and information obtained from the Municipal Workers Union are utilized. Urban service professions included in national occupational standards developed in accordance with international standards are analyzed. The study aims to contribute to the literature by determining the place of urban service professions among professions subject to vocational certification and by identifying the criteria for the competence of personnel involved in the provision of urban public services, as well as the actors and mechanisms, whether public, private, or civil society, determining this competence at national and international levels.

Keywords: *Urban politics, urban public services, urban service personnel, vocational qualification*

³ Doctoral student, Ondokuz Mayıs University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, E-mail: hilalcelebi55@gmail.com

⁴ Assoc. Prof., Kastamonu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, E-mail: eaktepe@kastamonu.edu.tr

Giriş

Küreselleşme süreci ile beraber büyük kentler dünya ekonomisinin ayrılmaz birer parçası haline gelirken, bu süreç kentleri aynı zamanda siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerin yoğunlaştığı, mal ve hizmet üretiminin merkezi haline geldiği mekânlara dönüştürmüştür. Kentlerde oluşan istihdam fırsatları, mal ve hizmet faaliyetlerin artışı, yüksek gelir imkânı ve girişimciler için yapılı çevrenin yarattığı yenilik üretme fırsatları kentlere yapılan göçü artırmıştır. Göç ve nüfus hareketliliği sonrası kentlerde oluşan nüfus yoğunluğu, alt yapıdan ulaşımaya kadar birçok kentsel kamusal hizmet talep ve ihtiyacının sağlanmasında kent yönetimlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını artırmıştır. Bu bağlamda, yaşam kalitesinin belirleyici unsuru haline gelen kentsel kamusal hizmetlerin sunumu ve sunumuna ilişkin düzenlemeler, kurallar ve normlar en önemli kentsel-yönetimsel konulardan biri haline gelmiştir.

Küresel süreçler ile yaşanan dönüşüm, bir yandan devlet müdahalelerinin sınırlarını daraltarak ulus-devletin başat aktör vasfını zedelerken, diğer yandan, ulus-devlet yapısının kendisini farklılaştırarak küreselleşme sürecine uyum sağlamaya ve eklemlenmeye çalışmasına neden olmuştur. Bu maksatla, ulus-devletin mekânsal örgütlenmesi ulus-altı ve ulus-üstü yeni birimler oluşturularak ulus-devlet yapısını yeniden mekansallaştırmakta ve yeniden ölçeklendirmektedir (Aktepe, 2016; Aktepe, 2021a, s. 229-232). Kentlerin yerel ile evrensel arasındaki simbiyotik ilişkinin sonucu olarak küresel alanda kabul görmüş kalite standartlarının yerleşmesi ve bu vasıta ile yerel hizmet süreçlerinin küreselleşmesi, ölçekler arası mücadelede yerele ait olanı önemsenmesi gereken bir konuma taşımıştır. Çalışma bir taraftan mesleki belge zorunluluğuna tabi meslekler arasında kentsel hizmet mesleklerinin yerini belirlemeyi amaçlarken, bir taraftan da kentsel kamusal hizmetlerin sunumunda yer alan personelin liyakatinin ulusal ve uluslararası hangi kriterler çerçevesinde, hangi aktörler ve mekanizmalar tarafından belirlendiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Mevcut literatür incelendiğinde, personelin liyakatinin ölçümü kentsel yaşam kalitesi (Bilgili, 2017; Sarı ve Kındap, 2018; Akpolat, Çımrın ve Çalışkan, 2021) ve kentsel kamusal hizmet sunumu (Sezer ve Vural, 2010; Usta ve Bilgiç, 2016; Şahin ve Aktepe, 2021) hakkında birçok çalışma ele alınmış olmasına rağmen kentsel yaşam kalitesinin temel unsurlarından

biri olan hizmet sunum personelinin kalite ve standardını irdeleyen herhangi derinlemesine bir çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışmada, Türkiye’de büyükşehir niteliği taşıyan belediyelerdeki Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) bünyesinde belgelendirme zorunluluğu olan beledi meslekler belirlenerek, Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen uluslararası standart meslek sınıflandırmaları bağlamında oluşturulan standartlar ve yeterlilik formlarının ulusal mesleki standart (UMS) ve yeterliliklere (UYS) nasıl dönüştüğü tespit edilmiştir. Çalışmada, büyükşehir belediyesi bünyesinde var olan kentsel hizmetler arasında hangi ulusal mesleki standardın ve yeterliliğin zorunlu olduğu, hangi sektörler tarafından regüle edildiği, bu hizmetleri sunan belediye personelinin hangi kurum ve kuruluşlar tarafından denetlendiği küyerel rekabetçi devlet yaklaşımı üzerinden ele alınmıştır.

Yeni Kamu Hizmet Yaklaşımı ve Kamu Hizmet Personeli

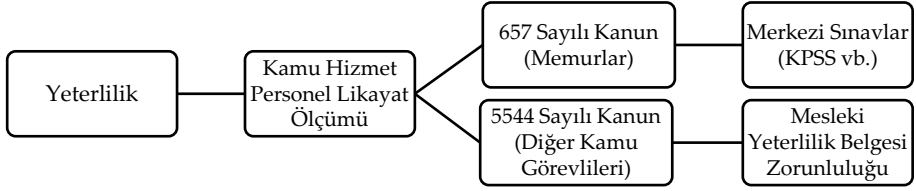
1980’lerden sonra yaygınlaşan yeni kamu yönetimi anlayışı, gelişmiş ülkelerde mal ve hizmet sunumunda kamunun görev ve sorumluluklarının çok aktörlü yönetim ağıyla azaltılmasını, devletin ekonomideki payının küçültülmesini hedeflemiştir (Denhardt ve Denhardt, 2001). Bu yaklaşım, ruhsatlandırma, lisanslama, hizmet sözleşmeleri ve imtiyaz anlaşmaları gibi özel girişimci odaklı kamu hizmeti sunumunu teşvik ederek devletin hesap verebilirlik düzeyini düşürmüştür (Cooper, 2003, s. 58). Bu dönüşüm, kamu hizmetlerindeki artan talebe kaynak yetersizliği nedeniyle zorunlu hale gelmiştir. Ulus devlet, regülasyon işlevini sürdürürken sorumlu olduğu birçok kamu hizmetini özel sektöre devretmiştir. İçsel denetim yükümlülüğüne sahip devletin yanı sıra özel sektör girişimcileri de kentsel kamusal hizmet sunumunun ve personel rejiminin belirleyici aktörleri haline gelmişlerdir (Aktepe, 2020). Sonuç olarak, kamu hizmeti sunumunda özel sektör ve kamu personeli performansının ölçülmesine dayalı yeni bir yönetim anlayışı benimsenmiştir. Topyekûn başarı yerine bireysel performansın değerlendirildiği sistemler tercih edilmeye başlanmıştır. Türkiye’de 1879’dan beri süren geleneksel kamu personel değerlendirme süreci, 2011’de performansa dayalı bir sisteme dönüştürülmüştür. Bu değişiklik, topyekûn başarı odaklı sicil sistemi terkedilerek personelin bireysel başarı ve verimliliğini önceleyen ölçütler öncelenmiştir (Özkal Sayan & Güneşer Demirci, 2018, s. 668).

Küreselleşme sürecinde ulus-devletler, etkileşim gücünü ulus-altı ve ulus-üstü birimlere devrederek hâkimiyet alanlarını yeniden ölçeklenmeye ve küresel düzene eklemlenmeye çalışmışlardır (Topal, 2003, s. 58). Kamu hizmet sunumunda özel sektör öncelikli yeni bir yönetişime işaret eden bu yaklaşım, uluslararası standart ve düzenlemelerin ulusal ve yerel mevzuata aktarılmasına vesile olmuştur. Böylece devlet, merkezi düzenlemelerle kentsel kamusal hizmetlerin denetimini elinde tutmaya devam ederken, aynı zamanda küreselleşmeye ve uluslararası süreçlere entegre olmaktadır.

Evensel ile yerel arasındaki simbiyotik ilişki, küreselin yerelleşmesine ve yerelin globalleşmesine yol açarak ölçekler arası mücadelede yerelin önemini artırmıştır. Büyük kentler, tüm kamusal hizmetlerin sunulduğu merkezler haline gelerek, bu hizmetleri kentsel nitelikli hizmetlere dönüştürmüştür (Aktepe, 2022, s. 364). Bu dönüşüm hizmet sınırları içinde yer alması bakımından yerel yönetimleri tüm kamusal hizmetlerden sorumlu yegâne kuruluşlar haline getirmiştir. Ancak büyük kentlerde hizmet sınırlarının genişlemesi yerel yönetimlerin yükümlü olduğu kamusal hizmet faaliyetlerinin de genişlemesine neden olmuştur. Bu genişleme kaynak ve personel yetersizliği nedeniyle üstesinden gelemeyeceği bir sorumluluk haline gelmiş ve kentsel kamusal hizmetlerin birçoğunun özel sektör girişimcilerine devredilmesini beraberinde getirmiştir. Farklı hizmet gördürme biçimleri ve aktörleri, kontrolü güç ve denetlemesi zor bir hizmet sunum yaklaşımını beraberinde getirmiştir (Şahin ve Aktepe, 2021, s. 315). Nitekim kent içi ulaşım aktörlerini değerlendiren Tekeli ve Okyay (1981, s. 51)'a göre, ulaşım hizmetlerindeki artan standartlaşma, denetimlerin artmasına yol açmıştır. Bu güncel koşullara uygun yeni bir personel seçme ve değerlendirme sürecinin mecburiyeti, kamu hizmetlerinin kontrolü ve denetimi açısından oluşturulacak regülasyonlar ve standartları önemli hale getirmektedir (Aktepe, 2021b, s. 81-82).

Türkiye'de kentsel kamusal hizmetlerin sunumunda görev alan belediye personelinin işe alım süreci, merkezi sistemin ölçme ve değerlendirmesinin yanı sıra şart aranmaksızın da gerçekleşmektedir. Bu ikili personel seçimi, devletin anayasada kamu hizmetlerinin sunumunda yer alan görevlilere ilişkin ifadeleriyle şekillenmektedir. Anayasanın 128. maddesi, kamu hizmetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüldüğünü belirtilmektedir. Bu, kamu hizmetlerinin iki temel personel kategorisi olduğunu gösterir. Gözler (2003, s. 564)'e göre genel idari esaslara göre

olmak kaydıyla sözleşmeli ya da geçici personel eliyle hizmet vermek kanunun koyucunun serbestisindedir. Günday (2002, s. 508), bu ikili hizmet aktör yapısının farklı yasalar aracılığıyla düzenlenmesinin doğal olduğunu vurgulamaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK, 1965) 3/C maddesinde, yeterlilik ilkesinin sadece devlet memurlarını kapsadığı belirtilmiş (Diler, 2018, s. 6-7), bu nedenle 4. maddesinde ifade edilen memur dışı "sözleşmeli personel ve işçiler" bu yeterlilik ilkesinin kapsamında değerlendirilmemektedir. Bu durum, "diğer kamu görevlileri"nin liyakatinin hangi ölçütler çerçevesinde, hangi aktörler ve mekanizmalarca belirlendiğinin irdelenmesini önemli bir konu haline getirmektedir. Nitekim yürürlüğe giren yeni personel değerlendirme süreçlerinde (657 Sayılı Kanun, 4. madde), memur statüsünde çalışan kesim ile özellikle diploma ya da ustalık belgesi olmayan sözleşmeli personel, işçi, geçici işçi, mevsimlik işçi ve yarı zamanlı diğer kamu personeli seçiminde farklı bir ölçme ve değerlendirme sürecinin söz konusu olduğu görülmektedir (Şekil 1).



Şekil 1: Hukuki Açıdan Yeterlilik-Mesleki Yeterlilik (Şekil yazarlar tarafından oluşturulmuştur)⁵

Geleneksel kamu yönetim yaklaşımındaki denetleme, yürütme gibi emirlerin ve hizmetlerin takibini yapan idare kavramının yerini yönetişimin aldığı Yeni Kamu Personel Rejimi, geleneksel personel yönetiminden farklıdır (Karabulut, 1999, s. 16). Bu yeni rejim bir taraftan sözleşme ile çalışan üst düzey kamu görevlilerine çalışmak istedikleri personeli tayin etme, iş alma ve ücret belirleme konusunda esneklikler getirirken (Boz-

⁵Çalışmada ifade edilen diğer kamu görevlileri, sunulan kamu hizmetinin personel şartlarını karşılayan diploma ya da ustalık belgelerine sahip olmayan diğer kamu personellerini kapsamaktadır. Belge zorunluluklarına tabi olmayan diploma ve ustalık belgelerine ilişkin muafiyetler için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK, 2024) muafiyet tablosuna bakınız.

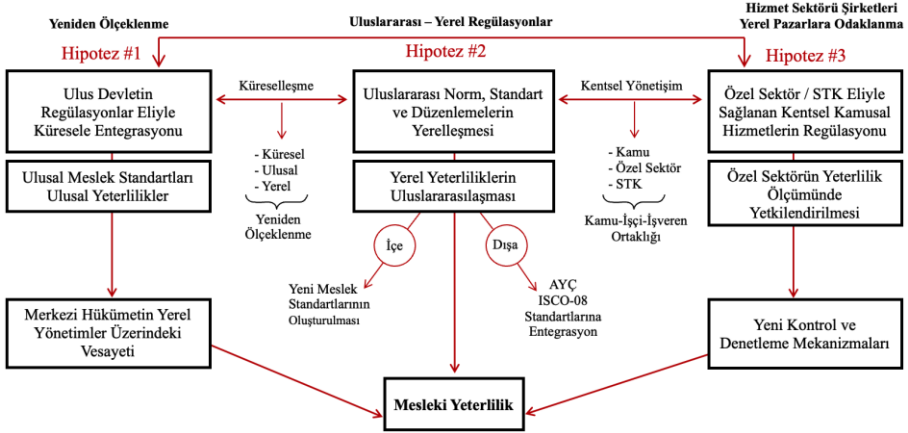
tepe, 2018, s. 203) diğer yandan kontrolü güç, denetlemesi zor hizmet sunum süreçlerini beraberinde getirmiştir (Aktepe, 2021b, s. 81-82). Yerel yönetimlerdeki kaynak, personel ve teknik bilgi yetersizliği nedeniyle kentsel kamusal hizmetlerin özel sektör ve STK'lara devredilmesi hizmeti veren personelin deneyimi, becerisi ve liyakatinin denetimi sorunu ortaya çıkarmıştır. Nitekim 2006 yılında çıkarılan Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, merkezi hükümetin ölçme ve değerlendirme aktörü olarak devreye girerek bu denetim açığını kapatma çabası olarak görülebilir.

2006'da yürürlüğe giren "5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu" kapsamında, ulusal mesleki yeterliliklere uygun sınavlar yapılarak mesleki yeterlilik belgesi verilmeye başlanmıştır. Kanunda, "ulusal mesleki yeterlilik sistemi", "ulusal meslek standartları" ve "ulusal yeterlilik çerçevesi" üç temel bileşen olarak vurgulanmıştır. Ulusal mesleki yeterlilik sistemi, mesleklerle ilgili tüm ölçme, değerlendirme, denetleme, kontrol, standartlaştırma, yetkilendirme ve belgelendirme mevzuatını ele alırken, ulusal mesleki standartlar, bir meslek mensubunun gerekli bilgi, beceri, yetenek, görev ve sorumluluklarını açıklayan asgari standartları tanımlamaktadır (Aktepe, 2021b, s. 65). Teknik ve mesleki durumlarda sınırları ve kapsamı geniş bir düzenleme mekanizması durumuna gelen mesleki yeterlilik, hem çok aktörlü bir yönetim anlayışı sergilemekte hem de devletin regüle edici, düzenleyici ve denetleyici rolü gereği baskın bir aktör olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bünyesinde bulunduğu birçok aktör ile yeterlilik sistemi eğitim-öğretim programlarını yönlendiren, meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini ölçen ve belgelendiren bir yapıyı ifade etmektedir (Aktepe, 2021b, s. 66).

Yöntem

Günümüzde, küreselleşmenin kentsel politik ekonomiye etkisini inceleyen bir dizi literatür, küreselleşmenin kentsel siyaseti üç temel açıdan etkilediğini savunmaktadır (Brenner 2004, Hambleton & Gross 2007; Pierre 2011; Pierre, 2014). Bu çalışma, küreselleşmenin kentsel siyaseti etkilediği iddiası çerçevesinde yer alan ulus devletinin yeniden ölçeklenmesi, yerelin uluslararasılaşması ve küreselleşmenin özel sermayeye etkisi (Pierre, 2014, s. 883; Özgül, 2020, s. 35) varsayımlarını temel almaktadır. Ancak

bu üç hipotezin oluşumunda da Brenner (2004, s. 44)'ın ulus devletin küreselleşmenin getirdiği dünya kapitalizmine eklenme çabaları perspektifinden yeniden yorumlanmıştır (Şekil 2).



Şekil 2. Kentsel Hizmet Personellerinin Regülasyon Süreçleri (Şekil yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

Çalışmanın konusunu oluşturan yerel hizmet personellerinin ölçme ve değerlendirme süreçleri, emek işgücünün yeniden üretiminde kullanılan kolektif araçların organizasyonunun bir parçası (Castells, 1977, s. 440) ve dolayısıyla üretim biçimlerinin genişletilmiş yeniden üretim süreçleridir. Küreselleşmenin kentsel siyaseti etkilediği iddialarından ilki, yerel, bölgesel ve ulusal ölçekte kurumsal rollerin yeniden belirlenmesi, devletin yeniden ölçeklenmesi ve mekansallaşmasıdır (Özgül, 2020, s. 34-35). Bu süreçte, merkezi hükümetler, mal, hizmet ve personel rejimlerini uluslararası yapılar içinde stratejik olarak konumlandırmıştır. Ulus devlet ölçeği, geleneksel uygulamalarda kapsamlı bir yeniden düzenlemeyle kentle ilişkili rejimlerin kontrolünü koordine edilmiş küresel birikim stratejileriyle sağlamıştır (Brenner, 2004, s. 260). Nitekim Türkiye örneğinde de, 2004-2005 yerel yönetim reformları vasıtasıyla yerel yönetimlerde yaşanan yeniden yapılanma süreçleri⁶ ile yine aynı yıllarda ulusal ve uluslara-

⁶ 2003 tarihli "5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu", 2004 tarihli "5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu", 2005 tarihli "5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu" ve 2005 tarihli "5393 sayılı Belediye Kanunu"

rası meslek standartlarını temel alan akreditasyon/uygunluk değerlendirme kriterleri ve mesleki yeterlilik esasları⁷ belirlenmiştir. Bu dönüşüm, merkezi hükümetin yalnızca düzenleyici niteliğini yeniden mekansallaşarak değil, aynı zamanda yerel mal, hizmet ve personel rejimlerini küresel yapılar içinde yeniden konumlandırarak rekabetçi ilişkileri kurumsallaştırdığını göstermektedir. 2012 yılı Avrupa Birliği ilerleme sürecinde düzenlenen meslek mensuplarının iş sağlığı ve güvenliği (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) ile yerel yönetimlerin hizmet alanına ilişkin düzenlemeler (6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu), ulus devletin sorumluluk paylaşımını genişletirken yerel hizmet meslek mensuplarının görev ve sorumluluklarını yeniden düzenlemiştir. Bu bağlamda çalışma, merkezi hükümetin mesleki yeterlilik odaklı yeni bir regülasyon sistemine geçişi ile kentsel kamu hizmetleri ve personeli üzerindeki vesayetini artıracığını iddia etmektedir.

İkinci olarak ulus-altı düzeyin uluslararasılaşmasına odaklanan çalışma, kentlerin uluslararası ekonomiye eklemlenmesi süreçlerine vurgu yapmaktadır. Yerelin uluslararasılaşması, kentlerde yeni iş çevrelerinin oluşmasına yol açan içe doğru ve yerel iş çevreleri için yeni pazar alanları ve ortaklıklara vurgu yapan dışa doğru olarak iki farklı biçimde gerçekleşmektedir (Pierre, 2014, s. 883; Özgül, 2020, s. 35). Kentsel hizmetler alanında belirlenmiş uluslararası standartlar takip edilerek oluşturulan regülasyonlarla her geçen gün yeni bir iş kolu ölçme değerlendirme süreçlerine eklemlenirken yurtdışı kentlerle ortaklıklar ve iş birlikleri geliştirerek uluslararası platformda kolektif hareket edilen konulara şehirler de dâhil edilmektedir (Özgül, 2020, s. 34-35). Nitekim yönetim sistemleri, mal ve hizmetler konularında uluslararası standardizasyon süreçlerini organize eden Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO), kalite yönetimi (ISO 9000), çevresel yönetim (ISO 14000), kentsel bilgi sistemleri (ISO 19000), yaşam kalitesi ve kentsel kamusal hizmetlere (ISO 37120) odaklanan performans, ölçme ve değerlendirmeye yönelik birtakım standartlar belirlemiştir (Bodur, 2019, s. 418). ISO 37120 standardı, büyük şehirlerin sunduğu kentsel kamusal hizmetlerde esas alınan şehir göstergesidir. Kentsel hizmetlerin ve yaşam kalitesinin performansını yönlendirmek ve ölçmek için geliştirilen ISO 37120 standardı, herhangi bir şehir için geçerli olan sürdürülebilir bir kentsel yaşam kalitesi oluşturmada değerlendirme

⁷ 1999 tarihli "Türk Akreditasyon Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" ve 2006 tarihli "5544 Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu"

aracı özelliği taşımaktadır. Türkiye örneğinde de Türk Standartlar Enstitüsü tarafından geliştirilen; engelli için erişilebilirlik (TS 9111, TS 12576, TS 12460, TS 13536, TS 23600 vb.), yaşam kalitesi ve kentsel hizmetler (TST ISO 37120), kalite ve çevreye ilişkin yönetim sistemleri (TS EN 9001:2015, TS EN ISO 14001:2015) ve kentsel coğrafi bilgi sistemleri (TS EN ISO 19101) gibi standartlar, kentsel yaşam kalitesinin sağlanması adına uluslararası standartlar takip edilerek oluşturulan yerel standartlardır (Çelebi & Aktepe, 2022, s. 138). Bu bağlamda, kentsel yaşam kalitesinin sağlanması noktasında önemli bir ölçme ve değerlendirme unsuru olan kentsel kamusal hizmetlerin sunumuna ilişkin teknik ve yönetsel standartların ön plana çıktığı gözlemlenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 27-28).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO), verilen hizmetlere yönelik meslekler hakkında istatistiksel ve idari verilerin uluslararası raporlaması, mesleklerin ulusal ve bölgesel sınıflandırmalarının modellenmesi ve kendi ulusal sınıflandırmalarını geliştirmemiş ülkelerde doğrudan kullanılabilmesi için oluşturulmuş temel uluslararası sınıflandırmalardan biridir (ILO, 2022). Türkiye de Birleşmiş Milletler'in geliştirdiği meslek sınıflandırmasına entegre olarak ekonomik ve sosyal açıdan uluslararası alanda kolektif hareket etme çabası göstermektedir. Nitekim 2008 yılında yayımlanan ve mevcut sürümü olan Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması –ISCO 08 (ILO, 2016) esas alınarak Türkiye Meslek Sınıflama Sistemi oluşturulması kapsamında, Türkiye'de Türk Meslekler Sözlüğü ve Ulusal Meslek Standartları'nda (UMS) geçen iş ve meslek unvanları sektör tabanında listelenerek ilgili ISCO birim grupları bünyesinde hiyerarşik bir şekilde gruplandırılarak, eşleştirilip kodlanmıştır (MYK, 2023). Bu bağlamda çalışma, küreselleşmeye uyum sürecinde uluslararası norm, standart ve yeterliliklere entegre olundukça kentsel hizmet regülasyonlarının uluslararasılaşacağını iddia etmektedir.

Çalışmanın metodolojisini oluşturan son varsayım ise, kentsel hizmetler ile özel sermaye arasındaki ilişki ile bağlantılıdır. Bu varsayım, küreselleşmenin etkisiyle değişen hizmet-aktör algısıyla birlikte hizmet sektörü şirketlerinin yerel pazarlara odaklandığını vurgulamaktadır (Pierre, 2014, s. 883; Özgül, 2020, s. 35). Özel sektör aracılığıyla sağlanan kentsel kamusal hizmetler, yerelde kadrolu personel yerine sözleşmeli personel tercihine işaret eden bir kamu personel yönetim anlayışına neden olmuştur. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerin özel sektör tarafından

yönetilmesi, devlet idaresinin kontrolünün ve denetiminin güçleşmesi, bu alanda yeni düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Bu tür mesleklere yönelik iş tanımlamaları, mesleki standartlar, yeterlilikler ve belgelendirme süreçleri ile bu süreçlerin yasal/yönetmeliksel forma uygunluğunun kontrol ve koordinasyonunu üstlenmek üzere bazı yeni kurumlar kurulmuştur (Aktepe, 2021b, s. 64-65). Nitekim Türkiye’de de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) gibi devlet merkezli düzenleyici ve denetleyici kurumlar, yalnızca standart ve yeterlilik kriterlerinin belirlenmesi için değil, aynı zamanda mesleki kontrol ve denetimleri ifa etmek için kurulmuş mesleki denetim mekanizmalarıdır. Zira mesleki standardizasyon ve yeterlilik sistemleri, sosyal ve ekonomik hedeflere ilişkin devletin yetersiz kaldığı teknik ve meslekî alanlarda devlet vesayeti altında işleyen çok aktörlü yönetim anlayışının Türkiye’deki temayülleridir (Aktepe 2021b, s. 62). Nitekim çalışma, kentsel kamu hizmetlerine yönelik yönetim temelli yeni kontrol ve denetleme mekanizmaları kurulduca özel sektörün personel yeterlilik ölçümündeki rolünün artacağını iddia etmektedir.

Çalışmada, MYK öncülüğünde hazırlanan uluslararası yeterlilikler ve standartlar incelenerek kentsel kamusal hizmetlerde görev alan belediye personelinin liyakatinin hangi ölçütler çerçevesinde, hangi aktörler ve mekanizmalarca ölçüldüğü ve değerlendirildiği ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında, kentsel kamusal hizmet muhtevasının ve coğrafi sorumluluk alanının genişliği sebebiyle; Türkiye’de büyükşehir niteliği taşıyan otuz belediyenin hizmet birimleri bünyesinde yer alan kentsel kamusal hizmetler ve bu hizmetleri sağlayan meslek mensupları kategorize edilmiştir. Büyükşehir niteliği taşıyan belediyelerdeki Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) bünyesinde belgelendirme zorunluluğu olan belediye meslekleri, ilgili belediyelerden talep edilen bilgi formları ve Belediye İş Sendikası uzman personeli aracılığıyla belirlenerek, meslek grupları arasından yerel hizmetlere yönelik personeli kapsayan uluslararası ve ulusal yeterlilikler ile meslek standartları incelenmiştir.

Bulgular

Ulus Devletin Yeniden Ölçeklenmesi

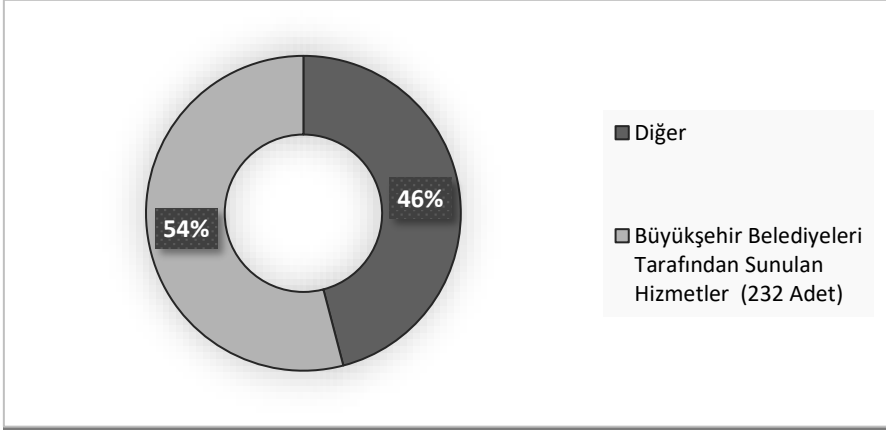
Çalışmanın bu bölümü, yerel hizmet personelinin performans ölçütlerinin belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi gibi yet-

kilerin belediye başkanları yerine merkezi yönetim tarafından kullanılmasıyla belediyelerin yetki kaybına uğradığına dair bir iddiayı dile getirmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun getirdiği personel belgelendirme zorunluluğunun, merkezi yönetimin yerel hizmetler ve personel üzerindeki kontrolünü artırdığı öne sürülmektedir. Bu iddianın doğruluğunu test etmek için temel belge olarak 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu ve bu kanunla kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun ulusal yeterlilik sistemine odaklanılmıştır.

5544 sayılı MYK Kanunu'nun 1. maddesine göre, "Ulusal Meslek Standartları", "Ulusal Yeterlilik", "ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri" ile "Türkiye Yeterlilik Çerçevesinin" kurulması ve işletilmesi amaçlanmıştır. Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler, kamu, sivil toplum ve iş dünyası aktörlerinin koordinasyonu ile belirlenirken, sınav ve belgelendirme faaliyetleri de ulusal yeterlilik sisteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Mesleki Yeterlilik Belgesi, kalite güvencesi sağlanmış koşullarda gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinin sonucunda hak kazanan bireylere verilmektedir.

5544 sayılı MYK Kanununun 1. maddesinin 2. bendine göre, "tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mimarlık (Avrupa Birliği'nde otomatik tanınma kapsamında yer alan meslekler), mühendislik mesleği ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler" MYK Kanununun kapsamı dışında olup mesleki yeterlilik belgesi gerektirmemektedir. Bunların dışındaki tüm meslekler mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu kapsamında yer almaktadır. 2015 yılında kabul edilen 6645 sayılı kanun kapsamında ise "tehlikeli ve çok tehlikeli" işlerden olup, MYK tarafından standardı hazırlanan meslekler için "mesleki yeterlilik belgesi" zorunluluğu getirilmiştir. MYK tarafından oluşturulan 27 sektörde, 901 "Ulusal Meslek Standardı" ve 648 "Ulusal Yeterlilik" bulunduğu görülmüş, 30 Aralık 2022 tarihi itibarıyla de MYK'nın belirlemiş olduğu standart ve yeterlilikler kapsamında 429 Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğuna tabi meslek olduğu saptanmıştır. Belge zorunluluğu ile yerelde hizmet veren memur personelin göreve uygunluk sürecindeki rolü gibi diğer kamu görevlilerinin (sözleşmeli personel, işçi, geçici işçi, mevsimlik işçi ve yarı zamanlı personel) göreve uygunluğunun ölçme ve değerlendirilmesi sürecinde de merkezi yönetimin etkin rol oynadığı görülmektedir. Büyükşehir belediyelerinden elde edilen belge zorunluluğu kapsamındaki kentsel hizmet mes-

lekleri verileri aracılığıyla, bu mesleklerin MYK belge zorunluluğu kapsamındaki tüm mesleklere oranı saptanmıştır. Bu çerçevede, MYK web sitesinde 429 belge zorunluluğu kapsamındaki mesleğin %50'den fazlasının kentsel nitelikli ve belediye hizmet başkanlıkları altında yer alan hizmetler olduğu görülmektedir (Şekil 3).



Şekil 3. Mesleki Yeterlilik Kapsamındaki Mesleklerin Büyükşehir Belediyelerin Tarafından Sağlanan Mesleklere Oranı (MYK Belge Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler Listesinden uyarlanmıştır)

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belirlenmiş olan sektörler ile büyükşehir belediyeleri tarafından oluşturulan daire başkanlıklarının paralel biçimde yapılandığı, MYK'nın belgelendirme zorunluluğu getirmiş olduğu 429 meslekte 232 tanesinin büyükşehir belediyelerinin hizmet personeli tarafından sağlanan hizmet ile alakalı olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında 30 büyükşehir belediye hizmet başkanlığı incelemeye oluşturulan hizmet başlıkları ile büyükşehir belediyelerinden elde edilen belge zorunluluğu kapsamındaki kentsel hizmet meslekleri verileri eşleştirilerek, bu mesleklerin genel başlıklar çerçevesinde hangi belediye hizmet başkanlıkları altında yürütüldüğü bulunmuştur. Tablo 1'de görüldüğü üzere, Mesleki Yeterlilik Belgesi alma zorunluluğu olan personelin 15 Belediye Hizmet Başkanlığı altında verilen hizmet kolunda görev aldığı görülmüştür. Bu meslekler, "itfaiyeci, belediye zabıtası, harita kadastrocu, coğrafi bilgi sistemleri operatörü, şehir içi toplu taşıma otobüs şoförü, kamyon şoförü, kar küreme ve tuzlama aracı operatörü, metrobüs şoförü, fidan yetiştirici-

cisi, tohum yetiştiricisi, süs bitkileri yetiştiricisi, çocuk bakım elemanı, hasta hizmetleri personeli, aile danışmanı, engelli ve yaşlı bakım elemanı” olarak sıralanabilir.

Tablo 1. Büyükşehir Belediyelerinin Sorumluluğundaki Kentsel Hizmetlerin MYK Sektör Komitelerine Dağılımı (30 Büyükşehir Belediyesi ile Mesleki Yeterlilik Kurumu websayfalarından uyarlanmıştır)

Büyükşehir Belediyelerinin Sorumluluğundaki Kentsel Hizmetler	Mesleklerin Bağlı Olduğu MYK Sektör Komiteleri
Arama Kurtarma Hizmeti	Adalet ve Güvenlik Sektörü
Basın ve Halkla İlişkiler Hizmetleri	Medya İletişim ve Yayıncılık Sektörü
Çevre Hizmetleri	Çevre Sektörü
Güvenlik Hizmetleri	Adalet ve Güvenlik Sektörü
İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Hizmetleri	Çevre Sektörü
İnsan Kaynakları ve Eğitim Hizmetleri	İş ve Yönetim Sektörü
İtfaiye Hizmeti	Adalet ve Güvenlik Sektörü
Makine İkmal Bakım ve Onarım Hizmetleri	Makine Sektörü, Otomotiv Sektörü
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektörü
Tarımsal Hizmetler	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektörü
Tarihi Eser Koruma Hizmetleri	İnşaat Sektörü
Ulaşım Hizmetleri	Ulaştırma Sektörü
Yol Yapım ve Onarım Hizmetleri	İnşaat Sektörü
Zabıta Hizmeti	Adalet ve Güvenlik Sektörü
Mali Hizmetler	Finans Sektörü, Ticaret Sektörü

Kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanan meslek standartlarının UMS ve UY'ye dönüştürülmesinde, MYK bünyesinde 27 sektör komitesinin görev aldığı görülmektedir. Elde edilen veriler ışığında belirlenen kentsel nitelikli ve belediye hizmet başkanlıkları altında yer alan belge zorunluluğuna tabi hizmetlerin (çalışanların), bu sektör komitelerinden yoğunluklu olarak, “ulaştırma, lojistik ve haberleşme; inşaat, sağlık ve sosyal hizmetler; adalet ve güvenlik, eğitim ve çevre” komiteleri kapsamında yer aldığı görülmüştür. Büyükşehir belediyeleri sorumluluğundaki hemen hemen tüm kentsel nitelikli kamu hizmetlerini kapsayan

mesleki yeterlilik süreci, belge zorunluluğu kapsamında olan personelin MYK tarafından düzenlenen merkezi ölçme ve değerlendirme süreçlerine tabi olmasına neden olmuştur.

Yerelin Uluslararasılaşması

Belge zorunluluğu kapsamındaki mesleklere yönelik düzenlenen UMS ve UY'lerin iki uluslararası örgüt tahakkümünde oluşturulan meslek standartları ve yeterlilikleri olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi Dünya Çalışma Örgütü bünyesinde hazırlanmış ISCO-08 (Mesleklerin Uluslararası Standart Sınıflandırması) kodudur. Bu bağlamda çalışmada yer alan belediye hizmet personellerini de kapsayan mesleklerin uluslararası standart sınıflandırılmasının, ulusal meslek yeterliliklerine dönüştürülmesi, yerelin uluslararasılaşmasına bir örnek olup olmadığı cevaplandırılması gereken önemli bir sorudur. Diğer bir ifadeyle kentsel hizmetleri de kapsayan uluslararası meslek standartlarının ulusal formasyona dönüşümü ile küresel nitelik kazanan yerel hizmet düzenleme eğilimi, ulus ölçeğin küresel süreçlere eklenmesi çabası olarak görülebilir mi?

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO), mesleklerin uluslararası düzeyde sınıflandırılmasını sağlayarak istatistiksel ve idari verilerin uluslararası düzeyde raporlanmasını hedeflemektedir. Bu sınıflama, mesleklerin görev ve sorumluluklarına göre kategorize edilmesini sağlayarak ulusal ve bölgesel sınıflandırmaların modellenmesine imkân tanıyarak ulusal sınıflamaya sahip olmayan ülkelerde doğrudan kullanılabilir (ILO, 2016). Diğer tüm hizmetlerde olduğu gibi kentsel hizmetlerin de nasıl ve kimler tarafından sunulacağına yönelik ölçme ve değerlendirme süreci bu uluslararası sınıflamanın konusu olmuştur.

Mesleki yeterlilik sistemi aracılığıyla Türkiye'deki meslek sınıflandırmaları, ISCO 08 uluslararası standart meslek sınıflandırmalarının beceri seviyeleri ile yine bu sınıflandırmalarda yer alan ISCEP 97 eğitim seviyelerine göre tasarlandığı görülmektedir. ISCO 08'de Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması'nda bulunan eğitim grupları ve düzeyleri esas alınarak, dört genel beceri seviyesi açıklanmıştır. Tablo 2'de "ISCO 08'in" ilköğretim, ortaöğretim, meslek yüksekokulları, lisans ve yüksek-doktora eğitim seviyelerinden oluşan temel eğitim seviyeleri görülmektedir. Bu sınıflamanın entegre edildiği UMS ve UYS'lerde, büyükşehir belediyeleri bünyesinde sunulan hizmetlere yönelik mesleklerin daha çok diploma ya da

ustalık belgelerine sahip olmayan diğer kamu personellerinin mesleki sınıflandırılmasında yoğunlaştığı görülmüştür.

Tablo 2. ISCO- 08 Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması'nın ISCED-97 eğitim seviyelerine dağılımı (ILO, 2016)

ISCO-08 Beceri Seviyesi	ISCED-97 Eğitim Seviyeleri
1	Temel Eğitimin İlk Aşaması - İlkokul
2	Temel Eğitimin İkinci Aşaması - Ortaöğretimin alt seviyesi Ortaöğretim sonrası üniversite derecesinde olmayan eğitim ileri ortaöğretim- Lise
3	Yükseköğretimin ilk aşaması - Meslek yüksekokulları vb.
4	Yükseköğretimin ilk aşaması - Lisans ve yüksek lisans Yüksek Eğitimin İkinci aşaması - Doktora eğitimi

Tablo 3'de ISCO 08'in, kentsel hizmet personelini de kapsayan hizmet personeli beceri seviyeleri 0'dan 9'a kadar derecelendirilmiştir. ISCO'nun mesleklere yönelik belirlemiş olduğu uluslararası sınıflandırma ve mesleki yeterlilik standartları Türkiye'de ulusal ölçüğe, Ulusal Meslek Standartları (UMS) ve Ulusal Yeterlilik Standartları (UYS) olarak yansımıştır.

Tablo 3. ISCO -08 ana gruplarının beceri seviyeleri (ILO, 2016)

Derece	ISCO-08 Ana Grupları	Beceri Seviyeleri
1	Yöneticiler	3+4
2	Profesyoneller	4
3	Teknisyenler ve Yardımcı Profesyoneller	3
4	Büro Destek Çalışanları	2
5	Servis ve Satış Çalışanları	2
6	Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık İşçileri	2
7	Zanaat ve İlgili Esnaf İşçileri	2
8	Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar	2
9	Temel Meslekler	1
0	Silahlı Kuvvetler	1+2+3+4

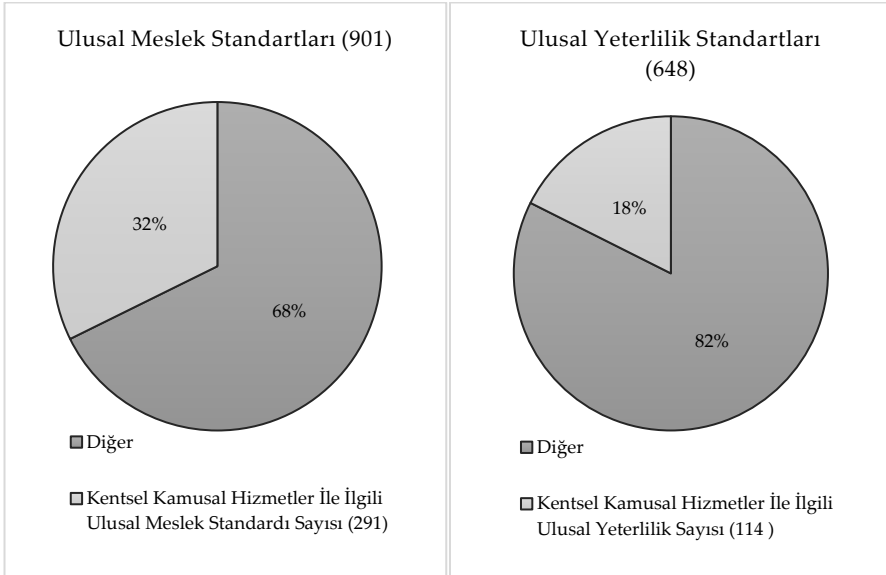
Çalışma bağlamında incelenen belge zorunluluğu kapsamındaki kentsel hizmet mesleklerine yönelik oluşturulmuş UMS ve UY'lere göre, kentsel kamusal hizmetlerde görev alan personelin ölçme ve değerlendirme süreçlerine yönelik belirlenen meslek standartları ve yeterliliklerinin yoğunluklu olarak uluslararası çalışma örgütünün belirlemiş olduğu 3, 5, 6, 7 ve 8 kodlu standartlar çerçevesinde oluşturulduğu görülmektedir (Tablo 3).

Bu standartlar,

“bahçevanlar, bahçe bitkileri ve fidan yetiştiricileri; başka yerde sınıflandırılmamış işlem kontrol teknisyenleri; beton ustaları ve diğer ilgili çalışanlar; arama kurtarma teknisyeni; çöp yakma fırını ve su arıtma tesisi operatörleri; hafriyat makineleri ve benzer makinelerin operatörleri; muhasebe ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları; teknisyenler ve yardımcı uzmanlar; tesis ve makine operatörleri ile montajcıları; servis ve satış çalışanları nitelikli tarım, orman ve balıkçılık işçileri; zanaat ve ilgili ticaret işçileri”

kapsamındaki mesleklere yönelik standartlardır (ISCO 08).

MYK öncülüğünde hazırlanan 901 Ulusal Meslek Standardının 291 tanesinin ve 648 Ulusal Yeterliliğin 114 tanesinin büyükşehir belediyeleri tarafından sağlanan kentsel kamusal hizmetler ile alakalı olduğu görülmektedir (Şekil 4).



Şekil 4. Kentsel Kamusal Hizmetlere İlişkin Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklerin Oranı (MYK Belge Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler Listesinden uyarlanmıştır)

Kentsel hizmet meslekleri de dahil olmak üzere geniş bir hizmet yelpazesinde görev alan personelin ölçme ve değerlendirme süreçlerini düzenleyen bir diğer uluslararası sistem “Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ)” dir. Hayat boyu öğrenmeyi geliştirmenin aracı olan, örgün, yaygın ve serbest öğrenme platformlarında gerçekleşen öğrenmeleri kapsayan AYÇ'nin temelini, bütün seviyelerde sahip olunması zaruri olan minimum ortak bilgi, beceri ve yetkinlikler olduğu görülmüştür. AYÇ, yeterliliklerin işverenler, bireyler ve kurumlar üçlüsü tarafından daha iyi anlaşılması için gerekli zemini hazırlayarak, çalışanların ve öğrenenlerin yeterliliklerini başka ülkelerde de kullanabilmesini sağlama işlevi gördüğü saptanmıştır.

AYÇ'nin yasal dayanağı, "Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Tavsiye Kararı"dır. Bu tavsiye kararında, ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi ve AYÇ seviyeleri ile uyumlu hale getirilmesi, ulusal yeterlilik sistemlerinin AYÇ ile ilişkilendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, yeni yeterlilik belgeleri, sertifikalar, diplomalar ve Europass⁸ belgelerinin ulusal yeterlilik sistemleri aracılığıyla AYÇ seviyelerine uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu öneriler doğrultusunda, ülkeler kendi Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri'ni geliştirerek AYÇ seviyeleri ile uyumlu hale getirebilirler. Bu sayede, farklı ülkelerde ve sistemlerde hazırlanan yeterlilik belgelerinin benzerlikleri karşılaştırılabilir hale gelmektedir.

AYÇ'nin Türkiye'deki bir tezahürü olan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), AYÇ seviyeleriyle uyumlu ve diğer öğrenme biçimleriyle kazanılan yeterlilik esaslarının tümünü içeren ulusal yeterlilik çerçevesidir. TYÇ, yeni yeterliliklerin oluşturulmasını, mevcutların iyileştirilmesini, önceki öğrenmelerin tanınmasını, esnek geçiş fırsatlarının belirlenmesini ve uluslararası karşılaştırılabilirliği amaçlamaktadır (ÇSGB, 2024). TYÇ, bireyin “örgün, yaygın yahut serbest öğrenme” ortamlarında elde ettiği kazanımlarının sorumlu bir kurum tarafından kabul edilmesi neticesinde düzenlenen ve kalite güvencesi sağlanan yeterliliklerin tümünü kapsamaktadır. Buradaki yeterliliklerden kasıt, “kalfalık ve ustalık belgeleri, Millî Eğitim

⁸ Europass, Avrupa Birliği'nin, kişilerin niteliklerinin şeffaflığını artırmak ve Avrupa'da hareketliliğini sağlamak amacıyla hazırlanan dijital yeterlilik belgesidir.

Bakanlığı tarafından düzenlenen diplomalar, yükseköğretim kurumlarınca düzenlenen diploma ve sertifikalar, MYK tarafından verilen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat gereğince yetkili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sertifika ve belgelerdir” (MYK, 2023). Bu çerçevede, bir taraftan hizmette yer alan meslek erbabının hayat boyu öğrenmesine yardımcı olurken, bir taraftan da bu kişilerin ülkeler arasında mesleki hareketliliğini de kolaylaştırmaktadır. Böylece belirli bir ülkenin kentinde yaşayan halkın “mahalli müşterek ihtiyaçlarını” gidermek amacıyla hizmet veren personel, hem uluslararası bir standarda tabi tutulurken hem de tabi olduğu bu sistem sayesinde uluslararası hareketliliğe de teşvik edilmiş olmaktadır.

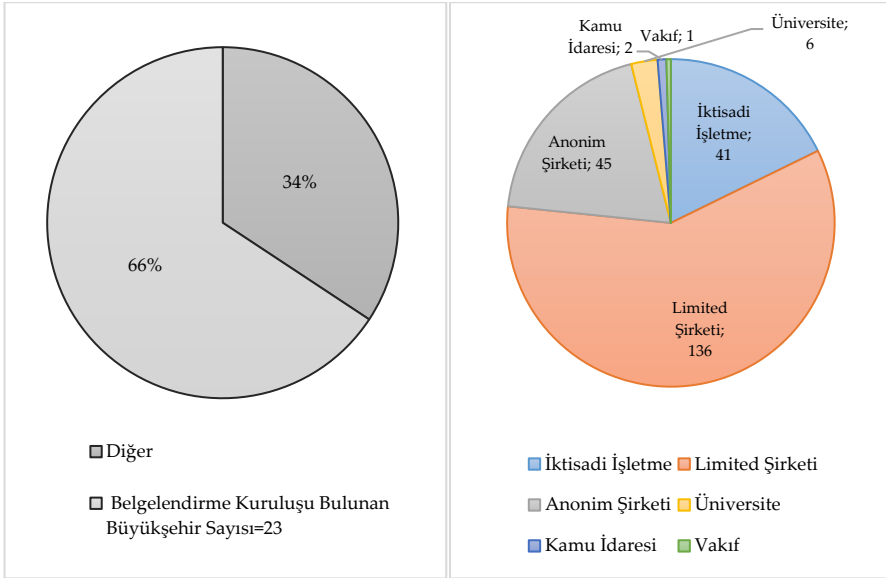
Yerelde Özel Sermaye Etkisi

Belediye hizmet personelinin liyakati ölçme ve değerlendirme süreçleri ile kentsel kamusal hizmetlere yönelik meslek gruplarının sorumluluğunun yerelliğine karşın, mesleğe yönelik düzenlemelerin merkezileştiği ve özelleştiği mekanizmaların oluşum ikilemi, çalışma kapsamında cevap aranan diğer önemli bir sorunsaldır.

Çalışmada incelenen 30 büyükşehir belediyesinde, belediye hizmet personelinin liyakatinin, belediye personel rejimine göre organize edildiği belirlenmiştir. Belediye Kanunu'na göre, belediye başkanı personel atamasını yapar ve faaliyetlerin performansını izlemek, değerlendirmek ve raporlamak da onun sorumluluğundadır. Ancak, kaynak, personel ve teknik bilgi eksikliği nedeniyle belediyeler, kentsel hizmetleri özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına devretmektedir. Bu durum sonucunda ortaya çıkabilecek kontrolü güç, denetlemesi zor hizmet sunum süreçlerini bir şekilde kontrol altına alma çabası (Aktepe, 2021b), merkezi hükümetin ölçme ve değerlendirme aktörü olarak devreye girdiği yeni bir regülasyon sistemine işaret etmektedir. Bu bağlamda, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde belirlenen ve belediye hizmet personelinin de kapsayan Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, ölçme ve değerlendirme süreçlerinin merkezi bir yapı üzerinden organize edilmesini sağlamıştır. Bu düzenleme, sadece kentsel hizmet personelinin ölçme ve değerlendirme süreçlerinde merkezi vesayet artmasına değil, aynı zamanda bu sürecin işletilmesinde yetkilendirilmiş özel sektör girişimcilerine regülatif bir rol atfetmektedir.

Türkiye genelinde “Mesleki Yeterlilik Kurumu” tarafından yetkilendirilmiş ve “Türk Akreditasyon Kurumunca” akredite edilmiş, 35 ilde 254

yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu bulunmaktadır. Bu kuruluşların 236'sı 23 büyükşehirde, "Adana, Ankara, Aydın, Antalya, Balıkesir, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mersin, Sakarya, Samsun, Şanlıurfa, Tekirdağ", faaliyet göstermektedir. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının; 41'i iktisadi işletme, 136'sı limited şirket, 45'i anonim şirket, 6'sı üniversite, 2'si kamu ve 1'i vakıf olarak faaliyetlerini yürütmektedirler (Şekil 6).



Şekil 6. Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları (MYK Belge Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler Listesinden uyarlanmıştır)

Şekil 6'daki veriler ışığında yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının yaklaşık %96'sının özel sektör kuruluşları olduğu görülmektedir. Bu durum, özel sektör girişimcilerinin yalnızca kentsel kamusal hizmetlerin sunumunda değil, aynı zamanda kentsel kamusal hizmetlerin düzenlenmesinde de mesleki yeterlilik belgesi zorunlu meslekler özelinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları, Mesleki Yeterlilik Kurumu mevzuatı, ulusal mesleki standartlara ve ulusal yeterlilikler çerçevesinde hizmet personelinin becerilerini ölçme ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten kuruluşlardır. Yoğunluklu olarak özel sektör kuruluşlarından oluşan "Yetkilendirilmiş

Belgelendirme Kuruluşları" (YBK) tarafından yönetilen belgelendirme süreçleri, belge zorunluluğu olan personelin mesleği boyunca tabi olacağı bir kontrol mekanizmasına işaret etmektedir. 5 yılda bir belge yenileme zorunluluğu olan personelin, belgelendirme yapan kuruluştaki muhafaza edilen dokümanları, personelin mesleği boyunca ilgili kuruluşun kontrol süreçlerine tabi olmasına neden olmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada, kamu hizmetinin sunumunda yaşanan dönüşüm nedeniyle devletin artan sorumluluklarına karşı kaynak yetersizliği ve personel eksikliğinden dolayı zorunda kalınan bir durum olarak özellikle kentsel kamu hizmetlerinin özel sektöre devredildiği vurgulanmaktadır. Nitekim yerel yönetimlerin mali açıdan merkezi yönetime bağlı olmaları sebebiyle kentsel kamusal hizmetleri daha kaliteli verebilmek adına özel sektör, belediye şirketleri ya da taşeron işçi, geçici personel vb. diğer kamu personelleri aracılığıyla hizmet sunma yöntemlerine başvurmak durumunda kalmaktadırlar. Bu hizmet yönetim anlayışı, farklı aktörlerin sürece dahili nedeniyle kontrolü güç, denetlemesi zor hizmet sunum süreçlerini beraberinde getirmiştir. Çalışma, bu süreci denetim altına almaya çalışan merkezi yönetimin, uluslararası formatlardan faydalanarak ve yeni bir denetleme sistemi oluşturarak, belediye hizmet personelinin yönetim rejimine de dolaylı olarak etkilediğini öne sürmektedir.

Kamu hizmetlerinin yerleştiği ve ulus devletinin yeniden ölçeklendirilerek yerel hizmet süreçlerinin küresel ölçekte önem kazandığı vurgulanan literatüre (Sezer ve Vural, 2010; Kurun, 2017; Özer ve Erdem, 2022) karşın çalışmada elde edilen bulgular, bu yerleşme vurgusunun kentsel hizmetlerin sunumunda yer alan personelin ölçme ve değerlendirme süreçleri için geçerli olamayacağını ortaya koymaktadır. Yerel hizmet personelinin de kapsayan bu yeni denetim sistemi, memur atamalarında var olan merkezi yönetim odaklı ölçme ve değerlendirme süreçlerinde olduğu gibi diğer kamu personeli olarak nitelenen ve MYK belgesi alması gereken meslek gruplarındaki personelin de merkeze bağlı kuruluşlar aracılığıyla değerlendirildiği merkezi bir sistemi ifade etmektedir. Nitekim Belediye Hizmet Başkanlıkları altında verilen ulaşım, su ve kanalizasyon, içme suyu ve sanitasyon, imar ve çevre hizmetleri, park ve yeşil alan gibi kentli

halkın doğrudan gündelik yaşamını ilgilendiren kentsel nitelikli hizmetlerde görev alan belediye personelinin merkezi hükümet kurumu olan MYK'nın denetiminde hizmet verir hale gelmesi, merkezin yerel yönetimler üzerindeki vesayetini güçlendiren bir uygulama görüntüsü vermektedir. Bu açıdan merkezin yerel yönetim personeli üzerinde artan vesayeti, yerel demokrasiyi ve yerel özerkliği zedeleyen bir uygulamadır.

Çalışma, kentsel kamusal hizmetlerin bir taraftan hizmet personeli düzenlemeleri aracılığıyla merkezileşirken, diğer taraftan uluslararası standart ve normlara uyum süreçleri vasıtasıyla küreselleşmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Dünya Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ve AYÇ çerçevesinde oluşturulan mesleki beceri derecelendirmesi kamu hizmet personelinin ölçme ve değerlendirme süreçlerini belirleyen temel kriterler haline gelmektedir. Küresel nitelikteki bu mesleki yeterlilik sistemi içinde yer alınması, ülke içinde yapılan ölçme ve değerlendirme sonrasında meslek mensuplarının uluslararası alanda kabul gören (Europass) belgelere sahip olmasını sağlamaktadır. Bu sistem doğrudan ya da dolaylı olarak hayat boyu öğrenme çerçevesinde değerlendirilen diploma dışı mesleklerin devlet eliyle akışını hareketlendiren bir süreci hızlandırmaktadır. Bu bağlamda yerelde kamu hizmet regülasyonun uluslararası forma eklenmesi aracı haline dönüşmesi, Brenner (2004)'ında bahsettiği biçimde uluslararası unsurların yerelleşmesi ya da yerelin uluslararasılaşması sürecinin bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeterliliğin belgelenmesiyle AB sınırları içinde tüm işlerde çalışma fırsatının oluşması uluslararası normları yerelleştirirken, kamu personelinin uluslararasılaşmasına neden olarak, uzun vadede gelişmiş ülkelerin istihdam sorununa çözüm sağlayan yeni bir düzeni de beraberinde getirmektedir. Bu durum, sermaye birikim süreçlerinde yaşanan içsel çelişkileri üzerindeki mekânsal ve zamansal sabitelerin etkilerini anlatan Harvey (2001)'in "Spatio-temporal fixes" (Mekânsal-Zamansal Sabiteler) kuramı ile özdeşleşmektedir. Nitekim yeni üretim imkanları, mal ve hizmet kapasiteleri ve nitelikli işgücü fırsatları yaratan mekânsal sabiteler gibi Avrupa Birliği sınırları içinde tüm işlerde çalışma yeterliliği sağlayan yeni mesleki eşleştirme platformları (Europass) da beşerî sabiteleri meydana getirmektedir. Sermayenin akışkanlığının artışı ile ortaya çıkan sermaye ve emek işgücü krizleri, küresel nitelikli mesleki yeterlilik süreçleri ile aşılmaya çalışılmaktadır. Dünya Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği'nin yarattığı sınırlar içinde oluşturulan meslek standartları ve belgelendirme süreçleri sermaye ve emek işgücünde meydana gelen fazlalığın uzun dönemde de olsa

bir araya getirilmesini amaçlamaktadır. Nitekim uzun erimli projeler, eğitim ve araştırma çalışmaları gibi sosyal harcamalar vasıtasıyla sermaye değerlerinin yeniden dolaşıma girmesini sağlayan zamansal sabiteler gibi ölçme, değerlendirme ve mesleki belgelendirme ve yeterlilik süreçleri yoluyla, meslek ve meslek mensuplarının yeniden uluslararası dolaşıma girmesi amaçlanmaktadır. Zira Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne giriş sürecindeki kriterlerden birisi olan personel eşleşmesi, mesleki yeterliliklerin yerel-üstü ve ulus-üstü bir düzenleme olduğunu göstermektedir (Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, 2008). Avrupa Birliğine giriş sürecinin daha çok ulusal/uluslararası politikanın bir çıktısı olarak karşımıza çıkmasına rağmen, bu politikanın bir sonucu olarak Mesleki Yeterlilik Kurumu kapsamındaki mesleklerin %50'den fazlasının kentsel hizmetlere yönelik mesleklerden oluşması, bu politikanın hedef kitlesinin içinde kentsel hizmet personelinin de olduğunu göstermektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumunun uluslararası standartları yerelleştirerek, hayat boyu öğrenme kapsamındaki meslek grubundaki kişilere belli kriterler çerçevesinde yaptığı sınav sonucunda verilen belge (Europass) ile kişiler uluslararası platforma eklenmektedir. Nitelikli işgücü göçü zaten Türkiye'nin de içinde olduğu gelişmekte olan ülkelerin temel problemlerinin başında yer alırken, bu göç mesleki belgelendirme yoluyla dolaylı olarak teşvik edilen ve içinden çıkmaz bir sorun haline dönüşecektir.

Bu çalışma, merkez-yerel ve kamu-özel-sivil toplum odaklı karar verme süreçlerine ilişkin ortaya çıkan ilginç bir personel yönetim anlayışını da gözler önüne sermektedir. Başta "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" olmak üzere "Millî Eğitim Bakanlığı", "Yükseköğretim Kurulu" ve meslekle ilgili diğer bakanlıkların yanı sıra MYK Genel Kurulu'nda temsil edilen "işçi, işveren ve meslek kuruluşlarının" temsilcilerinden oluşan sektör komiteleri, yine yoğunluklu olarak meslek grupları tarafından oluşturulan meslek standartlarını onaylayan yönetim aktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, meslek oda ve birlikleri ile sivil toplum kuruluşları ile bazen de özel sektör kuruluşları tarafından belirlenen standartlara tabi belediye personeli ve bu personelin sunduğu hizmet anlayışını beraberinde getirecektir. Yoğunluklu olarak özel sektör kuruluşlarından oluşan YBK'ler tarafından yönetilen belgelendirme süreçleri, belge zorunluluğu olan kişilerin çalışma hayatı boyunca tabi olacağı bir kontrol mekanizması haline gelmektedir. YBK'ler aracılığıyla arşivlenen beş senelik aralıklarla belge yenileme zorunluluğu olan meslek mensuplarının

mesleki yeterlilik dokümanları, personelin mesleği boyunca ilgili kuruluşun kontrol süreçlerine tabi olmasına neden olmaktadır. YBK'ların %96'sının özel sektör kuruluşları olduğu göz önünde bulundurulduğunda kent hizmetleri, özel sektör kuruluşlarının da vesayeti altında sunulan bir hizmete dönüşmektedir. Diğer bir ifadeyle, başta Mesleki Yeterlilik Kurumu ve bu kurum altında görev alan sektör komiteleri ile belgelendirme yapan YBK'larının belirlemiş olduğu kural, norm ve standartların merkezi ve özel sektör ağırlıklı kontrol mekanizması, doğrudan doğruya yerel nitelikli hizmetlerin sunumunda yer alan personelin ölçme ve değerlendirme süreçlerini belirleyen yeni bir mekanizma haline gelmiştir.

Çalışmada elde edilen veriler ışığında, ulaşılan sonuçlara dair politika önerilerinde bulunmak gerekirse, belediye personelinin ölçme ve değerlendirme sürecinde vesayete neden olan yegâne ölçme ve karar mekanizması MYK yerine, yerel aktörlerin yer aldığı çoklu karar mekanizması oluşturulmalıdır. Belediye personel yönetiminin uluslararasılaşmasına neden olan standart entegrasyonunda uluslararası istihdam endişeleri yerine, ulusal bazda ihtiyaç duyulan alanlarda yapılacak ölçme ve değerlendirmeye yerel/ulusal ön koşullar getirilerek yeniden organize edilmelidir. Özel sektörün kentsel kamusal hizmetlerde düzenleyici bir aktör olmasını engellemek için ölçme ve değerlendirme sürecinde, YBK'ların %96'sını oluşturan özel sektör yerine, sivil toplum kuruluşları ya da devlet kurumları zorunlu olarak görevlendirilmelidir.

Extended Abstract

Measurement and Evaluation Processes for Municipality Service Personnel: Personnel Qualification

Hilal Çelebi⁹

ORCID: 0000-0003-0933-3218

Eray Aktepe¹⁰

ORCID: 0000-0002-5607-280X

The study focuses on how local and global dynamics shape city standards and service processes. It examines national qualifications for local services led by the Vocational Qualifications Authority under the Ministry of Labor and Social Security. The research aims to identify criteria for evaluating municipal personnel providing urban public services in large cities.

This study explores globalization's impact on urban politics, focusing on three key areas: rescaling the nation-state, internationalization of the local, and globalization's influence on private capital (Brenner 2004, Hambleton and Gross 2007; Pierre 2011; Pierre, 2014). Drawing on various sources, it analyzes how globalization shapes urban political economy (Pierre, 2014:883; Özgül, 2020:35). The study emphasizes the regulation of local service personnel as essential for labor force reproduction, drawing on insights from Brenner (2004:44) and Castells (1977: 440).

The study analyzed the impact of centralization and internationalization on municipal occupations in Turkish metropolitan areas. It focused on certification requirements from the Vocational Qualifications Authority (MYK) and examined how international standards were adapted into national occupational standards (UMS) and qualifications (UYS). The research investigated which urban service personnel in metropolitan municipalities must meet national standards and qualifications and which sectors are regulated accordingly. Additionally, it explored the institutions overseeing certification and inspection of municipal personnel, using a global competitive state approach.

⁹ Doctoral student, Ondokuz Mayıs University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, E-mail: hilalcelebi55@gmail.com

¹⁰ Assoc. Prof., Kastamonu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, E-mail: eaktepe@kastamonu.edu.tr

The new oversight system introduces a centralized evaluation structure, akin to civil service appointments under central government control, for local personnel in professions requiring MYK certification. Indeed, the involvement of municipal personnel in urban services directly affecting citizens' daily lives, such as transportation, water supply, sanitation, urban planning, and environmental services, under the supervision of the central government institution MYK, portrays a practice that strengthens the central authority's dominance over local governments. From this perspective, the increased authority of the central government over local government personnel is a practice that undermines local democracy and autonomy.

The study reveals the dual process of centralization through personnel regulations in urban public services while simultaneously globalizing through alignment with international standards and norms. The International Standard Classification of Occupations by the International Labour Organization and the European Qualifications Framework have become fundamental criteria shaping the assessment processes for public service personnel. Inclusion in this global professional competency system enables professionals to obtain internationally recognized (Europass) certifications following domestic assessments. This system accelerates the flow of non-diploma professions evaluated within the framework of lifelong learning, directly or indirectly facilitated by the state. Thus, the local regulation of public services becoming integrated into international formats serves as an example of the localization of international elements or the globalization of the local, as mentioned by Brenner (2004).

The study also demonstrates the privatization of municipal service personnel assessment processes. The certification processes, predominantly managed by private sector organizations, have become a regulatory mechanism that individuals subject to certification requirements will undergo throughout their careers. Professionals required to renew their certifications every five years, as archived through certification bodies, are subject to the organization's control processes throughout their careers.

In conclusion, the study identifies the position of urban service occupations among professions subject to professional certification requirements while also revealing the criteria, actors, and mechanisms that determine the competence of personnel involved in delivering urban public services at national and international levels.

Kaynakça/References

- Akpolat, Y., Kökalan Çımrın, F., & Çalışkan, A. (2021). Kentsel yaşam kalitesi ölçümlerinde kavramsal değerlendirmeler ve boyut önerileri. *Journal of Economy Culture and Society*, (64), 313-335. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-808723>.
- Aktepe, E. (2016). Illusion of the sister city relationship of local governments: rescaling of the state at the local level in the context of globalization process. *International Human and Nature Sciences (IHANAS): Problems and Solution Seeking Congress*, 85-102.
- Aktepe, E. (2020). *Small entrepreneurs in urban bus public transportation in Ankara: Government failure or market failure?* Ankara: Gazi Press.
- Aktepe, E. (2021a). Küreselleşme ve Kentsel Mekân. E. Aktepe ve E. U. Tohum (der.), *Küreselleşme küreselden yerele sosyal, ekonomik ve kültürel yaklaşımlar* (1. Baskı, s. 217-244). Ankara:Gazi Kitabevi.
- Aktepe, E. (2021b). Kentsel toplu taşıma aktörleri üzerinde yeni bir regülasyon mekanizması: Mesleki Yeterlilik Sistemi. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 30(4), 61-84.
- Aktepe, E. (2022). "Kamu hizmetlerinin sunumu ve kentsel dirençlilik", Aktepe, E. (der.), *Kentsel Kamusal Hizmetler*, (1. Baskı, s. 349-360). İstanbul: Efe Akademi.
- Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (2008). 15 Mayıs 2024 tarihinde <https://europass.europa.eu/tr/europass-araclari/avrupa-yeterlilikler-cercevesi> adresinden erişildi.
- Bilgili, A. (2017). Kentsel gelişmenin, kentsel yaşam kalitesi üzerindeki etkileri: Bursa örneği. Yayınlanmamış doktora tezi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bodur, A. (2019). Kentsel yaşam kalitesi göstergeleri ilk uluslararası standardı: ISO 37120. *Kent Akademisi*, 12(2), 417-419.
- Boztepe, M. (2018). Yeni kamu yönetimi ve geleneksel kamu personel rejimi üzerine etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (3), 191-210.
- Brenner, N. (2004). *New state spaces: Urban governance and the rescaling of statehood*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Castells, M. (1977). *The urban question: A marxist approach*. Edward Arnold, London.
- Cooper, P. (2003). *Governing by contract: Challenges and opportunities for public managers*. Washington, CQ Press.
- Çelebi, H. & Aktepe, E. (2022). Kentsel yaşam kalitesinin sağlanmasında kentsel hizmet standartları ve meslek sınıflandırmalarının rolü, Aktepe, E. (der.), *Kentsel Kamusal Hizmetler*, (1. Baskı, s. 117-150), İstanbul: Efe Akademi.
- ÇSGB, (2024). Türkiye Yeterlilik Çerçevesi. 20 Haziran 2024 <https://www.tyc.gov.tr/sayfa/avrupa-yeterlilikler-cercevesi-i029990b7-a3e3-4b8e-9d03-a6efd65c2822.html> adresinden erişildi.

- Denhardt, R. B. & Denhardt, J. V. (2001). The new public service: Putting democracy first, *National Civic Review*. Winter, 90(4), 391-400.
- Diler, K. İ. (2018). Kamu personel hukukunda liyakat ilkesi [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Europass (2023). Avrupa Yeterlilik Çerçevesi. 20 Haziran 2024 tarihinde <https://europa.eu/europass/tr/europass-araclari/avrupa-yeterlilikler-cercevesi> adresinden erişildi.
- Gözler, K. (2003). *İdare Hukuku*, C.II, Bursa:Ekin Kitabevi.
- Günday, M. (2002). *İdare Hukuku*, Ankara:İmaj Yayınları.
- Hambleton, R., & J. S. Gross. (2007). *Governing cities in a global era*. Basingstoke: Palgrave.
- Harvey, D. (2001). *Spaces of capital: Towards a critical geography*, New York: Routledge.
- International Labour Organization (ILO), (2016). ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88. 20 Haziran 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>. adresinden erişildi.
- International Labour Organization (ILO), (2022). International Standard Classification of Occupations. 20 Mayıs 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/#:~:text=The%20International%20Standard%20Classification%20of,of%20economic%20and%20social%20classifications>. adresinden erişildi.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Kentsel Yaşam Kalitesi, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- Karabulut, E. (1999), Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte değişimin rolü, MPM Aylık Yayın Organı, *Anahtar Gazetesi*, Sayı:122.
- Kurun, İ. (2017). Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının kamu hizmetlerinin sunulmasına etkisi: Belediyeler örneği. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (16), 85-106.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), (2023). Ulusal yeterlilikler. 20 Haziran 2024 tarihinde <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler> adresinden erişildi.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK). (2024). Muafiyet tablosu. 25 Mayıs 2024 tarihinde https://www.myk.gov.tr/images/stories/Muafiyet_Tablosu_204_meslek.pdf adresinden erişildi.
- Özer, M. A. & Erdem, E. (2022). Yeni kamu yönetimi ve yönetim ekseninde yerleşme ve değişen kamu hizmeti anlayışı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 215-230.
- Özgül, C. G. (2020). *Yeni kent paradigması*. Ankara: İdealkent Yayınları.
- Özkal Sayan, İ., & Güneşer Demirci, A. (2018). Kamu personelinin değerlendirilmesinde performans sistemine geçiş sürecinin analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(2), 667-700. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002513

- Pierre, J. (2011). *The politics of urban governance*. Basingstoke: Palgrave.
- Pierre, J. (2014). Can urban regimes travel in time and space? Urban regime theory, urban governance theory, and comparative urban politics. *Urban Affairs Review*, 50(6), 864–889.
- Sarı, V. İ. & Kindap, A. (2018). Türkiye’de kentsel yaşam kalitesi göstergelerinin analizi. *Sayıştay Dergisi*, (108), 39-72.
- Sezer, Ö. & Vural, T. (2010). Kamu hizmetlerinin sunumunda devletin değişen rolü ve merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında yetki ve görev paylaşımı. *Maliye Dergisi*, (159), 203-219.
- Şahin, Ş. & Aktepe, E. (2021). Yerel yönetimlerde karar alma süreci: Adana kentsel otobüs ulaşım hizmetleri üzerine bir inceleme. *International Journal of Geography and Geography Education*, (44), 296-319.
- Tekeli, İ. & Okyay, T. (1981). *Dolmuşun öyküsü*. Ankara: Çevre ve Mimarlık Bilimleri Derneği.
- Topal, A. K. (2003). “Global kapitalizmde sermaye birikimi için yeni mekânsal ölçekler: Dünya kentleri/ global kentler”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 12(2), 41-61.
- Usta, S. & Bilgiç, E. (2016). Yerel yönetimlerde hizmet sunumu: Kamu özel ortaklığı modeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 249-268.

Hilal Çelebi

Kastamonu Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü’nde 2020 yılında lisans eğitimini tamamlayan yazar, 2024 yılında yine Kastamonu Üniversitesi’nde “Belediye Hizmet Personelinin Ölçme ve Değerlendirme Süreçleri: Mesleki Yeterlilik” başlıklı yüksek lisans tezini başarı ile tamamlamıştır.

The author, who completed undergraduate education in the Department of Political Science and Public Administration at Kastamonu University in 2020, has completed a master’s thesis titled ‘Measurement and Evaluation Processes of Municipal Service Personnel: Professional Competence’ at Kastamonu University in 2024.

E-posta: hilalcelebii55@gmail.com

Eray Aktepe

Kırıkkale Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü’nde 2009 yılında lisans eğitimini tamamlayan yazar, 2011 yılında Milli Eğitim Bakanlığı yurtdışı yüksek lisans bursu ile Amerika Birleşik Devletleri, Texas eyaletinde bulunan Rice University ve University of St. Thomas’da aldığı eğitim sonrası yüksek lisansını (en yüksek genel ortalamaya sahip yüksek lisans öğrenci ödülü olarak) tamamlayıp, 2015 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler Anabilim Dalında başladığı doktora eğitimini,

yine en yüksek genel ortalamaya sahip doktora öğrenci ödülü (4.0) olarak 2019 yılında tamamlamıştır. TÜBİTAK 2219 Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Bursunu kazanan yazar, 2022-2023 yılları arasında ABD'nin Texas eyaletinde bulunan Texas Tech Üniversitesi'nde Post-doktora araştırmacısı olarak alternatif kentsel ulaşım modlarının sürdürülebilirliği üzerine çalışmalar yürütmüştür. Halen akademik görevine Kastamonu Üniversitesi'nde Doçent Dr. olarak devam eden yazarın kentsel yönetim, kentsel kamusal hizmetler, kentsel ulaşım politikaları temel ilgi alanlarıdır.

The author, who completed undergraduate studies in the Department of International Relations at Kırıkkale University in 2009, pursued further education in the United States, Texas, through a scholarship from the Ministry of National Education for a master's degree. Following his education at Rice University and the University of St. Thomas in 2011, he completed his master's degree (earning the highest overall GPA award). Subsequently, in 2015, he commenced his doctoral studies in the Department of Urban Policy Planning and Local Governments at the Middle East Technical University. He completed his Ph.D. with distinction in 2019, receiving the highest overall GPA award (4.0). Recipient of the TÜBİTAK 2219 Overseas Postdoctoral Research Fellowship, the author researched the sustainability of alternative urban transportation modes at Texas Tech University in Texas, USA, between 2022 and 2023 as a postdoctoral researcher. Currently holding the position of Associate Professor at Kastamonu University, Aktepe's primary areas of interest include urban governance, urban public services, and urban transportation policies.

E-posta: eaktepe@kastamonu.edu.tr