



Makale Bilgisi

Makale Geliş Tarihi: 02/02/2024

Makale Kabul Tarihi: 15/05/2024

İçişleri Bakanlığı Performans Yönetim Sistemi'nde Mevzuat ve Projeler

Özgür DEMİREZER¹

Öz

Kamuda performans yönetimi; kamu kaynaklarının etkin kullanımı, çalışan verimliliği, kurumsal gelişim, kalkınma ve sosyal refah başta olmak üzere pek çok konuya temas eden, stratejik öneme sahip bir çalışma alanıdır. İçişleri Bakanlığı'nın iç güvenlik, göç, nüfus ve yerel yönetim hizmetleri de dahil olmak üzere ülkenin tamamına yayılan hizmet alanı, Bakanlıkta performans yönetimi konusunu önemli hale getirmektedir. Bu çalışma; kamuda performans yönetimi konusunda gerçekleştirilen uygulama örneklerini incelemek ve bu alanda geleceğe yönelik bir bakış açısı belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında Cumhuriyet'in ilanından bugüne kadar İçişleri Bakanlığı tarafından hayata geçirilen performans yönetim uygulamalarına ilişkin mevzuat ve proje örnekleri incelenmiştir. Literatür taraması yöntemi ile gerçekleştirilen çalışmanın veri kaynakları; kurumsal internet sayfaları, mevzuat bilgi sistemi, dergi, kurum raporları ve kitaplardır. Çalışma, nitel verilerin içerik analizinin yapıldığı bir durum tespit çalışmasıdır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde özellikle son yıllarda Bakanlıkta performans yönetimi ile ilgili mevzuat düzenlemeleri ve dijital tabanlı karar destek sistemlerinin hayata geçirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu sistemlerin yapı, içerik ve sonuçlar bağlamında ayrı ayrı analiz edilmesi gerektiği kanaati

¹ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Teknoloji ve Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, ozgur.demirezer@icisleri.gov.tr, ORCID ID: 0000-0003-1586-0524

oluşturmuştur. Çalışmadan elde edilen sonuçların performans sistemlerinin sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesi konusunda yarar sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İçişleri Bakanlığı, Kamuda Performans Yönetimi, Performans, Performans Yönetimi, Performans Yönetim Sistemi

Legislation and Projects in the Ministry of Interior Performance Management System

Abstract

Performance management in public administration is a strategically important area that touches upon many issues such as effective use of public resources, employee productivity, institutional development, development, and social welfare. The scope of services provided by the Ministry of Interior, including internal security, migration, population, and local government services, makes performance management a significant concern within the Ministry. This study aims to examine examples of performance management practices in public administration and to determine a forward-looking perspective in this field. As part of the research, legislation and project examples related to performance management practices implemented by the Ministry of Interior since the establishment of the Republic have been examined. The data sources for the study, conducted through a literature review method, include institutional websites, legislation information systems, journals, institutional reports, and books. The study is a situation analysis in which qualitative data content analysis is conducted. Upon evaluating the findings, it is concluded that in recent years, legislation on performance management and digital-based decision support systems have been implemented within the Ministry. It is deemed necessary to analyze these systems separately in terms of structure, content, and outcomes. It is anticipated that the results obtained from the study will contribute to the determination of sustainability strategies for performance system.

Keywords: Ministry of Interior, Performance, Performance Indicator, Performance Management, Public Performance Management

Giriş

Kamu yönetiminde performans kavramı; nereye ne kadar hizmet götürüldüğü, bu süreçte kaynakların etkili kullanılıp kullanılmadığı ve götürülen hizmetlerin amacına ulaşım ulaşmadığı hususlarının objektif bir biçimde değerlendirilmesi ile ilişkilendirilmektedir (Karaoğlan, 2020: 429). Bakanlıklar gibi geniş hizmet alanları bulunan kurumlarda performans yönetimi konusu, kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılması, hesap verebilirliğin artırılması, karar alma süreçlerinin iyileştirilmesi, gelecekteki politika ve programların daha etkili bir şekilde tasarlanması ve kamu hizmetlerinin etkili bir şekilde sunulmasına katkıda bulunmaktadır. Bu durum vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik güveninin artması bakımından önem arz etmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı; iç güvenlik, kamu düzeni ve yerel yönetimler başta olmak üzere, aynı anda bir dizi önemli sorumluluğu üstlenerek geniş kitlelere hizmet götüren bir kurumsal yapıya sahiptir (TİAV, 2015). Teşkilat yapısı dahilinde gerçekleştirilen iş ve işlemler, toplumun tüm kesimlerine temas etmektedir. Bu nedenle Bakanlığın performans yönetim süreçleri ayrıntılı bir değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır.

İçişleri Bakanlığı'nda performans yönetiminin yasal dayanakları ile bu kapsamda değerlendirilebilecek faaliyetler ve projeler hakkında detaylı bilgi sunmak amacıyla hazırlanan bu çalışmanın birinci bölümünde performans yönetimine ilişkin kavramsal çerçeve özetlenmiştir. İkinci bölümde Türk Kamu Yönetimi'nde performans konusunun yasal çerçevesi, İçişleri Bakanlığı'nda performans yönetimi uygulamalarının hukuki altyapısı bağlamında ele alınmaktadır. Üçüncü bölüm, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Bakanlık tarafından hayata geçirilen performans yönetimi kapsamında ele alınabilecek uygulamaları ve güncel proje örneklerini içermektedir.

Çalışma verilerine erişim için literatür taraması yoluyla kitaplar, dergiler, mevzuat sistemleri ve kurumsal internet sayfaları taranmış; bu süreçte ulaşılan makaleler, planlar ve programlar, kanunlar, yönetmelikler ve proje metinleri içerik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerin, mevcut uygulamalar çerçevesinde alınması gereken tedbirlere ilişkin bir bakış açısı oluşturması ve geleceğe yönelik kamu performans yönetim stratejilerinin belirlenmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Performans kavramı genel olarak bir işi veya işlevi yerine getirmekle sorumlu olan birimin ortaya koyduğu nihai sonucu ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır (Özer, 2014: 379). Bilgi, nitelik, kabiliyet, yeterlilik ve deneyim ile ilişkilendirilen kavram; Türkçe 'de "takat sınırı, başarı ve yarışma gücü" olarak ifade edilmektedir (MEB, 2002: 2290).

Çalışanların performansının iyileştirilmesi konusunda gerçekleştirilen ilk çalışmalar, 1900'lü yıllara; Frederick Winslow Taylor'un bilimsel yönetim ilkelerini geliştirdiği yıllara dayanmaktadır (Ateş, 2021: 74). Bu dönemde; çalışanların iş saatleri, ürettikleri ürün kalitesi ve miktarı üzerine araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Hawthorne Araştırmaları da bu konuda önem arz eden örnekler arasında yer almaktadır. Bu araştırmalar çerçevesinde 1924 yılında Western Electric fabrikasında çalışanlar arasından deney grupları oluşturularak; çalışanların performans değişiminin gözlenmesi amacıyla ışıklandırma deneyleri gerçekleştirilmiştir (Robbins vd., 2016: 23).

Performans yönetimi 90'lı yıllarda kurumsal gelişim, kurum içi işleyiş ve müşteri boyutu perspektifinde ele alınmaya başlayan bir yönetim yaklaşımıdır (Kaplan ve Norton, 2015: 23). Çağın gereklilikleri doğrultusunda performans yönetiminin; insan kaynakları yönetimi, veri yönetimi, teknoloji yönetimi ve stratejik yönetim arasında konumlanan bir hibrit yönetim alanına dönüştüğünü söylemek mümkündür. Performans yönetimi günümüzde stratejik yönetimin önemli bir parçası olarak görülmekte; verimliliğin önündeki engellerin kaldırılması, kamu kaynaklarının en ekonomik biçimde kullanılması ve toplum yararının optimize edilmesi için önemli bir yol olarak değerlendirilmektedir (Öztürk, 2020: 272).

Performans yönetimi; çalışanın ve kurumun performansını makul bir denge noktasına ulaştırmayı amaçlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Çelik, 2017: 16). Performans yönetimi; bireysel performans, takım performansı ve kurumsal performans düzeylerinde ele alınması gereken bir konudur (Bilgin, 2020: 205). Bireysel performans yönetimi çalışanların işte elde ettikleri başarıları, tutum ve davranışlarını, kişisel özelliklerini ve kurumsal başarıya katkılarını ölçen, aynı zamanda gelecekteki gelişme potansiyellerini değerlendiren çalışmaları içermektedir (Hatipoğlu, 2020: 4). Takım performans yönetiminde ise karşılıklı olarak birbirine bağlı olarak, faaliyet gösteren bireylerin birlikte ürettiği nihai sonuçlara odaklanılmaktadır (Nijstad, 2018: 4). Kurumsal performans yönetiminde ise temel odak noktaları; kurumların kaynak kullanım kapasitesi, kurumsal hedeflere ulaşma derecesi, üretilen nihai mal ve hizmetlerin miktarı ve hedef kitle beklentilerinin karşılanma düzeyidir (Taner, 2020: 44). Gerek

bireysel gerek takım gerekse kurumsal performans yönetiminde performans göstergelerinin seçimi önem arz eder. İdeal bir performans göstergesinin netlik, süreklilik, karşılaştırılabilirlik, ilgililik ve uygulanabilirlik özelliklerini taşıması gerektiği ifade edilmektedir (Thomas 2006: 28).

Performans yönetim sürecinde bir dizi faaliyetin, belirli aşamalar çerçevesinde uygulanması gerekmektedir. Bu aşamalar temel olarak; planlama, değerlendirme ve geri bildirim faaliyetlerini kapsayan döngüsel süreçlerden oluşmaktadır (Barutçugil, 2015: 131). Performans planlama; performans hedef ve kriterlerinin, göstergelerin, hedef kitlenin ve yönetim birimlerinin kararlaştırıldığı süreç olarak ifade edilebilir. Bu aşamada çalışanın yetenekleri, görevleri ve organizasyonun genel hedefleri dikkate alınarak performans kriterlerine karar verilmelidir. Planlama aşaması gelişim planlarının oluşturulması ve belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli eğitim, gelişim faaliyetleri veya diğer destekleyici önlemlerin belirlenmesini içerir. Performans planlama sürecinde belirlenen hedefler, standartlar ve gelişim planları üzerine ortak bir anlayış geliştirilmesi ve bu konuda görüş birliği sağlanması gerekmektedir.

Performans değerlendirmede amaç; belirlenmiş hedeflerle gerçekleşen performans arasındaki farkı anlamak, gelişim alanlarını belirlemek, terfi, ödül ve ceza kararları almak ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunmaktır (Çelik, 2017: 16-17). Performans değerlendirme; performansın dayandırıldığı kriterler çerçevesinde belirlenen göstergeler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Performans geribildirimi, performans durumunu genel olarak analiz etmeyi ve sonuçlara yönelik önlem almayı içeren bir süreçtir (Uyargil, 2017: 105). Geribildirim, kişilerin iş kapasitelerini anlamaları ve geliştirmeleri için önemli bir aşamadır. Performans değerlendirme sonrası elde edilen sonuçların ilgili taraflara aktarılması, geribildirim sürecinin bir parçasıdır. Geribildirim istenilen etkiyi yaratması için; geribildirim, bilgi sahibi ve alanında uzmanlaşmış kişiler tarafından; objektif, nezaket kuralları çerçevesinde ve gelişime odaklı bir üslup ile yapılmalıdır.

Performans yönetiminin pek çok açıdan yararının olduğuna dair görüşler bulunmaktadır. Çalışanlar hakkında yöneticiye stratejik bilgi sunulması, risklerin önlenmesi, işyeri etkileşimini artırması ve iş kalitesini yükseltmesi performans yönetiminin yararları arasında gösterilmektedir (Barutçugil 2015: 127-128). Kamu kurumlarında gelir gider

dengesinin gözetilmesi, hesap verebilirlik ve şeffaflığın artması ayrıca kaynakların etkin bir biçimde yönetilmesine katkıda bulunması performans yönetiminin sağladığı yararlar arasında yer almaktadır (Taner, 2020: 44). Kamusal alanda performans yönetimi ‐iyi idare hakkı‐ kapsamında da ele alınması gereken bir konudur. İyi idare hakkına konu olan iyi yönetim, idare tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin icrasında, bireyin idare karşısında korunması amacıyla geliştirilen mekanizmalarla ilgilidir (Zeyrek, 2021: 297). İyi idare hakkı, bir yöneticinin etkili, adil ve şeffaf bir şekilde liderlik yapma yeteneğini ifade etmektedir. Bu bakımdan performans yönetimi konusunun yönetim kalitesinin artmasına katkı sağladığını ifade etmek gerekir.

Performans yönetimi sıklıkla eleştiriye maruz kalan bir alandır. Kamusal hizmetlere yönelik ölçüt belirleme sorunu; kurumsal direncin bulunması nedeniyle yaşanan uygulama güçlükleri; girdi, çıktı, hedef ve amaç kavramlarının yarattığı karmaşa; geniş yetki alanının getirdiği kontrolsüzlük ve ölçütlerinin standartlaşmaması alana yönelik temel eleştiriler arasında yer almaktadır (Eren ve Kahraman, 2020: 305). Kamu kesimi için tüm çalışanları kapsayacak bir bireysel performans yönetim sisteminin geliştirilememiş olması ve bu durum neticesinde yaşanan olumsuzluklar, alana yönelik bir başka eleştiri konusudur (Bilgin, 2020: 230). Kamu kurum ve kuruluşlarında performansın hangi kriterler doğrultusunda değerlendirilmesi gerektiği halen tam olarak netlik kazanmamış bir husustur (Karaoğlan, 2020: 421). Bir performans yönetim sisteminin maliyetinin, sağladığı faydadan fazla olması kaynak israfı olarak değerlendirilmektedir (Coşkun, 2007: 2-3). Çalışanların yetkinlik düzeyine duyulan güvensizlik, yöneticilerin otoriter ve mikro yönetim yaklaşımları, değişime karşı direnç ve kuşaklar arasındaki yaklaşım farklılıkları gibi bir dizi faktör, iş hayatında performans odaklı bir anlayışın yaygınlaştırılmasını zorlaştırmaktadır (Hatipoğlu, 2020: 14).

Performans yönetimi alanına yöneltelen eleştiriler arasında kamusal hizmetlerde ölçüt belirleme zorlukları, kurumsal direnç, eksik veya etkisiz performans yönetim sistemleri, performansın değerlendirilmesindeki belirsizlik ve maliyet-fayda dengesi gibi konular bulunmaktadır. Kamusal hizmetleri tümüyle içeren, kapsayıcı bir performans yönetim sisteminin tasarımı ve sistemin tasarım sürecinde ihtiyaç duyulan bileşenlerin belirlenmesi, yapısal sorunlar ve metodoloji eksikliği kamuda performans yönetimi konusunda mücadele edilen temel zorluklar arasında değerlendirilebilir.

II. Türk Kamu İdaresinde Performans Yönetimine Yönelik Düzenlemeler

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Türk kamu idaresinde etkinlik ve verimliliği artırmaya yönelik hedeflerin belirlendiği; bu bağlamda çeşitli iktisadi, sosyal ve hukuki

düzenlemelerin hayata geçirildiği bilinmektedir. 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu (1949) illerde planlamaya dayalı çalışmaların çerçevesinin çizildiği ve kamu yönetiminde stratejik yönetim ilkelerinin temellerinin atıldığı yasal metinler arasında yer almaktadır. Kanununun 24, 25 ve 26'ncı maddelerinde ilin ekonomi, eğitim, sağlık, sosyal yardım, kültür ve bayındırlık işleri konusunda idarede birliğin sağlanması, teşkilatın uyumlu çalışması, işlerin gözden geçirilmesi için yılda dört defadan az olmamak üzere idare şube başkanlarının toplanarak idari tedbirlerin planlanacağı hususları yer almaktadır. Tanımlanan çerçeve, performans yönetim unsurları içerisinde yer alan kurumsal etkinlik bakımından önem arz etmektedir. Bununla birlikte 1963-1967 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963) "*İktisadi kalkınma ile geliştirilen kaynakların yurt refahının artırılmasında kullanılarak halkın yeterli bir yaşama seviyesine ulaştırılması*" ilkesini içermektedir. İktisadi kalkınmanın sağladığı kaynakların etkili bir şekilde yönetilmesi ve kullanılması, kurumsal performansın artırılması yoluyla halkın yaşam standartlarının iyileştirilmesine yönelik bir stratejiyi ifade eder.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965), Türkiye'de devlet memurlarının atanması, görevleri, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi ile memurlara verilecek disiplin cezaları, terfiler ve özlük hakları gibi konuları içeren temel bir kanun metnidir. Söz konusu Kanun, Türkiye'nin kamu hizmetlerini etkin bir şekilde yürütebilmesi ve devlet memurlarının liyakat, kariyer ve sicilleri konularındaki idari süreçlerin genel çerçevesini oluşturmaktadır. Bu nedenle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Türk kamu yönetiminde performans yönetiminin insan kaynakları boyutunu temsil eden temel yasal düzenlemeler arasında yer almaktadır.

Türkiye' de 80'li yıllardan itibaren etkisi hissedilen yeni kamu yönetimi anlayışı neticesinde; kurumlarda vatandaş memnuniyeti, şeffaflık, etkililik ve verimlilik kavramları sıkça kullanılmaya başlamış ve bu bağlamda mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (1982) 5'inci maddesi, devletin temel amaç ve görevlerini belirlemektedir. Söz konusu madde ile devletin temel amaç ve görevi, "*...kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak*" şeklinde ifade edilmektedir. Bilindiği üzere devlet, temel amaç ve görevlerini kamu çalışanları eliyle yerine getirir. Bu bağlamda söz konusu anayasal ilke, kamu çalışanlarının ortaya koyduğu iş performansının yönetilmesi için temel dayanak noktası olarak gösterilebilir. Bir başka ifadeyle toplumun refahına ve haklarının korunmasına katkıda bulunacak strateji ve

faaliyetler kamu çalışanlarının performans değerlendirmesinde esas alınacak önemli bir kriterdir.

Kamu çalışanlarının değerlendirilmesinde kişisel özellikler de önem arz etmektedir. Bu bağlamda Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği (1986) yayımlanmıştır. Söz konusu yönetmelik ile devlet memurlarının sicil notlarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Yönetmelik çerçevesinde verilen sicil notu puanı hesaplanırken kişinin dış görünüşünden zeka derecesine, azim ve dürüstlük gibi karakter özelliklerinden kişisel alışkanlıklarına; kılık kıyafetinden zeka ve kavrayış kabiliyetine; azim, dürüstlük, güvenilirlik gibi önemli niteliklere ilişkin değerlendirmelerin esas alındığı görülmektedir. Ayrıca, memurun alkol ve kumar gibi memuriyetle bağdaşmayacak alışkanlıkları sürdürüp sürdürmediği de değerlendirme kapsamındadır. Güvenilir olmama, kişisel menfaatleri ön planda tutma, yalan söyleme, dedikodu yapma gibi kötü huy ve davranışlar da değerlendirmeye tabi tutulur. Yönetmelik Bakanlar Kurulu Kararı ile 2011 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1995) Türkiye’de performans esaslı yönetime geçişi temellendiren önemli belgeler arasında yer almaktadır. Söz konusu planda;

- Altyapı projelerinin mali ve teknik yönden takibe alınacağı ve proje performansının bağımsız kuruluşlar vasıtasıyla denetleneceği;
- KİT’lerde performans ölçümü ve denetim sistemine geçilebilmesi için yasal düzenlemelerin yapılarak performans değerlendirme sisteminin geliştirileceği;
- Denetim birimlerinin işlevlerinin değerlendirileceği ve performans değerlendirmesini içeren denetim sistemine geçiş yapılacağı;
- Yönetici statüsündeki devlet memurlarının üst düzey eğitime tabi tutulacağı; görevde yükselme, atanma ve ücretlerinin performans hedefleri çerçevesinde kararlaştırılacağı;
- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından üretilen projeler için; standartların belirleneceği ve çalışanların performanslarının elde edilen sonuçlar çerçevesinde değerlendirileceği belirtilmektedir.

Türk kamu yönetiminde stratejik yönetim ilkelerinin benimsenmeye başlanması ile birlikte 2000’li yıllardan sonra yapısal bir dönüşüm hareketi geçirildiği görülmektedir. Kamu hizmetlerinde yeniden yapılanmaya yönelik stratejileri 2001-2005 yıllarını kapsayan Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000) açıkça ifade etmektedir. Uzun vadeli stratejilerin yer aldığı söz konusu planda, performans denetimine geçileceği vurgulanmaktadır. Bu kapsamda gösterilebilecek örneklerden biri de 5018 sayılı Kamu Mali

Yönetimi ve Kontrol Kanunu'dur (2003). Söz konusu kanun, kamu hizmetlerinin ekonomik, etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunu hukuki olarak güvence altına alan ve kamusal hizmetlerin performansa dayalı olarak gerçekleşmesini sağlayan önemli bağlayıcı metinler arasında yer almaktadır. Kanun "mali yönetim" vurgusu ile tanınmasına karşın; 5. Madde, meselenin kapsamlı bir perspektifte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Buna göre kamu mali yönetiminde bütünsellik, hesap verilebilirlik, mali politikaların sosyal hedeflerle uyumlu olması, sosyal verimlilik ve sosyal analiz konuları kanunen güvence altına alınmış bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle hesap verilebilirlikte mali politikaların, sosyal politikalarla birlikte değerlendirilmesi gerekliliği yasal bir yükümlülük halini almıştır.

Türkiye'de kamu yönetiminde uygulamadan kaynaklı riskleri yönetmek ve mali riskleri azaltmak amacıyla İç Kontrol ve Ön Malî Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar (2006) yayımlanmıştır. Söz konusu belge, idarenin performans esaslı bir yönetim anlayışı ile liyakati esas alması, bunun için personel performansının değerlendirilmesi, stratejik planında ve performans programında belirlenen amaç ve hedeflerin değerlendirilmesi, ihtiyaç halinde önleyici, tespit edici ve düzeltici kontrol faaliyetinin uygulanması hususlarına yönelik ifadeler içermektedir. Konu ile ilgili olarak İç Kontrol Standartları Tebliği (2007) yılında yayımlanmış olup söz konusu tebliğ, bireysel ve kurumsal performans yönetimine referans sayılabilecek standartlar içermektedir. Tebliğin 3 numaralı standardı; çalışanların kurumsal amaçlara yönelik faaliyetler gerçekleştirmesi, mesleki yeterlilik, liyakat, performans değerlendirmesi, geri bildirim ve mesleki gelişim unsurlarını içermektedir. Tebliğin 5 numaralı standart tablosu ise idarenin stratejik planlama dahilinde izlemesi gereken amaçlara ilişkin maddeler içermektedir. Söz konusu maddede idarenin kurumu bir bütün olarak değerlendirmesi, bunun için objektif ve doğrulanabilir göstergeler belirlemesi ve yöneticilerin bu kapsamda gerekli çalışmalarını gerçekleştirmesi hususlarının vurgulandığı görülmektedir.

Strateji geliştirme birimleri, bir kurum veya organizasyonun uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için stratejik planlama süreçlerini yöneten ve koordine eden birimlerdir. Söz konusu birimler kurumun uzun vadeli başarıya ulaşması için gerekli stratejik yönü belirlemek ve farklı departmanlar arasında koordinasyonu sağlamak açısından önemli görevler üstlenmektedir. Türkiye'de Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2006) yayımlanmıştır. Söz konusu yönetmelik ile strateji geliştirme birimleri idari görevlere ilişkin performans ölçütleri geliştirmek, performans verilerini toplamak, analiz etmek, yorumlamak ve sonuçları üst yöneticiye sunmak üzere yetkilendirilmiştir.

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı (2013) kamu personelinin performansının yönetimine ilişkin önemli ifadeler içermektedir. Söz konusu planın kamuda stratejik yönetim başlığı altında bulunan 378 numaralı politika maddesi; “...kamuda istihdam türleri arasındaki farklılıkların giderilmesi, liyakata dayalı ve objektif işe alma ve terfi sisteminin oluşturulması, kısmi zamanlı çalışma imkanlarının geliştirilmesi, performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, kurumlar arası ve kurumların merkez-taşra örgütleri arasında personel dağılımının dengeli hale getirilmesi, kamu çalışanlarının kariyer planlaması ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine erişiminin artırılarak niteliğinin yükseltilmesi ihtiyacı” ifadesini içermekte olup söz konusu planda bu duruma ilişkin gerekli önlemlerin alınarak verimliliğin yükseltilmesi hedefine yer verilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın yayımladığı 2019-2023 On Birinci Kalkınma Planı (2019) kamu yönetiminde performans temelli çalışmaların geliştirilmesine ilişkin maddeler içermektedir. Planda personel yönetiminde etkinlik ve verimlilik hedefleri doğrultusunda, teşkilat ve yöntemlerin gözden geçirilip daha etkili kamu yönetimi yapısı oluşturulacağı, strateji birimlerinin kapasitesinin artırılacağı, stratejik yönetimle ilgili eğitim programları düzenleneceği ve mevzuatın bütüncül bir anlayışla güncelleneceğine yönelik stratejiler yer almaktadır. Planda ayrıca iç kontrol sistemleri ve iç denetimin etkinliğinin artırılarak, performans denetimleri aracılığıyla hesap verebilirliğin güçlendirileceği vurgulanmaktadır.

III. İçişleri Bakanlığında Performans Yönetimine Yönelik Mevzuat

İçişleri Bakanlığı'nda performansın izlenmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili örnekler, 20. yüzyılın başlarından itibaren gözlemlenmektedir. Örneğin, bekçilerin resmi işlerinin dışında çalıştırılmaması gerektiği ve üç öğretmenin mahkûmların yüzde altmışına temel düzeyde okuma yazma öğrettikleri gerekçesiyle takdir edildikleri, mülkiye müfettişlerinin 28.01.1929 tarihli Emniyeti Umumiye kararlarından anlaşılmalıdır (TİD, 1929). 1930 yılında kayıt altına alınan Belediye Memur ve Müstahdemleri Nizamnamesinde yer alan memurların sicil kayıtlarına ilişkin bölümde memurun tahsil derecesi, aldığı mükâfatlar ve sebepleri, aldığı cezalar ve sebepleri, eserleri, görev dışındaki başarı ve gönüllü hizmet bilgilerinin yer aldığı görülmektedir (TİD, 1930). Aynı yıllarda kaydedilen vilayet inzibat komisyon kararlarında iskân işlerinin süratle yapılması, muhasebe kayıtlarının düzenli olması, yol yapımının ihtiyacı karşılar düzeyde ve sürede yapılması, yol kenarının ağaçlandırılmış olması, emniyet ve asayiş işlerinin üstün gayretle yerine getirilmesi gerekçeleriyle ilave maaş ve takdir ile ödüllendirme

örneklerine rastlanır (TİD, 1933). Bununla birlikte benzer nitelikteki komisyon kararları ile tekit ve uyarıların dikkate alınmaması, işlerin zamanında ve eksiksiz yapılmaması, görev yerinin izinsiz terk edilmesi gerekçelerine dayanılarak ihtar, kıdem indirimi, emekliye ayırma ve para cezaları uygulanmıştır (TİD, 1933). 1963 yılında yayımlanan “İdare Birimlerinde Planlı Çalışma” konulu raporda “1949 yılından itibaren bazı ilçelerde yıllık çalışma programları hazırlandığı, bu programlardan iyi sonuçlar alındığı bu nedenle kaymakamlıklarda bir yıllık çalışma planı hazırlanmasının gerekliliği” vurgulanmaktadır (TİD, 1963). Bu örneklere bakıldığında Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren İçişleri Bakanlığı tarafından çalışanların tayin, terfi, görevden uzaklaştırma ve görev yeri değişikliği işlemlerine esas teşkil etmek üzere izleme ve değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirdiği görülmektedir.

Günümüzdeki gelişmeler değerlendirildiğinde İçişleri Bakanlığının performans odaklı yönetim anlayışı benimsediği görülmektedir. Bakanlığın bu konudaki hedeflerinin 2019-2023 stratejik planında açıkça ifade edildiği görülmektedir. Söz konusu planda “Bakanlık Merkez Teşkilatı ile Valilik ve Kaymakamlıkların Kurumsal Kapasitesini Artırmak” amacı altında “*Tüm Bakanlık teşkilatını kapsayıcı kurumsal ve beşerî kaynakları temelli, performans izleme ve değerlendirme sistemi kurulacaktır*” ifadesi yer almıştır (İçişleri Bakanlığı, 2018). Bakanlığın performans yönetimi kapsamında değerlendirilebilecek güncel mevzuat durumuna dair, bağlı kuruluşlardan iç düzenlemeleri dikkat çekicidir (MBS, 2024). Bu kapsamda Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği 2012 yılında yayımlanmıştır. Bahse konu yönetmeliğin amacı “*Emniyet Teşkilatı kadrolarında çalışan personele yönelik kurum içi bireysel performans değerlendirme sisteminin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek*” olarak ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra 2019 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kurulu, Görev ve Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır. Söz konusu yönetmelik çerçevesinde başkanlığın görevi “*...birimlerin amaçlarını etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirme derecesini saptamak, bu maksatla çalışmalarını, çalışma yerlerini, yerleşme durumlarını, kullanılan araç, gereç, silah ve metotları, çalışma esas ve usullerini, yapılan iş ve işlemleri, personelin tutum ve davranışlarının sıfat ve görev gereklerine uygun olup olmadığını ilgili mevzuata göre teftiş etmek*” olarak belirlenmiştir. Teşkilat yapısı içerisindeki uygulamalardan bir diğeri de 2021 yılında yayımlan Sahil Güvenlik Komutanlığı Ödül Yönetmeliğidir. Bu yönetmelik ile personele hangi durum usul ve esaslar çerçevesinde personele takdir, başarı, üstün başarı belgeleri ve para ödülü, bröve, şerit rozet ve madalya ödülleri verileceğini belirlemektedir. Bir diğer örnek 2021 yılında yayımlanan Jandarma Genel Komutanlığı Madalya ve Nakdi Ödül Yönetmeliği'dir. Adı geçen yönetmelik

ile personelin göstermiş olduğu mesleki cesaret ve başarıları nedeniyle, berat, minyatür, madalya, nişan, birlik sembolü vb. ödüllerle taltif edilmesi konusundaki usul ve esasların çerçevesi çizilmektedir.

IV. İçişleri Bakanlığında Performans Yönetimine Yönelik Projeler

İçişleri Bakanlığı'nın 2000'li yıllara doğru performans yönetimi konusunda teknoloji tabanlı karar destek sistemlerini hayata geçirdiği görülmektedir. Bu kapsamda İller İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından 1996 yılında İLEMOD (İl Envanterlerinin ve Kırsal Altyapı Hizmetlerinin Uygulama ve İzlenmesinde Modernizasyon) Projesi hayata geçirilmiştir (SBB, 2024). İLEMOD bu konudaki önemli örnekler arasında gösterilmektedir (İnal, 2006). İllerde yapılacak kamu yatırımlarına esas teşkil etmek üzere toplanan il envanter bilgilerinin elektronik ortama aktarılması ve dijital araçlar yoluyla takibinin sağlanmasını amaçlayan projenin alt yapı çalışmaları 2003 yılına kadar devam etmiştir. Bu dönem sonrası başlatılan kamu yönetiminde dönüşüm girişimleri sonrasında proje güncellemesi gerçekleştirilmiş ve sistemin performans ölçümü ve değerlendirmesi ile stratejik yönetim ilkeleriyle uyumlandırılması için çalışmalar yapılmıştır. Ancak gerek veri yönetim stratejilerinde karşılaşılan hatalar, gerekse altyapı yetersizliğine bağlı olarak projeden istenilen verim elde edilememiştir. Nihayetinde İçişleri Bakanlığı tarafından toplanan 20.09.2011 tarih ve 1346 sayılı Bilişim Koordinasyon Kurulu kararı gereği sistemde güvenli ve verimli veri akışının sağlanmaması ve proje verilerinin güncelliğini yitirmesi gerekçelerine dayanarak İLEMOD projesinin durdurulması kararlaştırılmıştır Göçerler ve diğerleri, 2019: 6).

İçişleri Bakanlığı tarafından hayata geçirilen bir diğer proje Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 2002 yılında Dünya Bankası hibesi ile uygulamaya koyduğu ve kamu yönetiminde yeniden yapılanma girişimlerinin temel unsurları arasında gösterilen Belediyelerde Performans Ölçümü (BEPER) Projesi'dir (Karaoğlan, 2020: 423). Bu bağlamda BEPER projesinin tüm belediyeleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması, veri paylaşımı altyapısı oluşturularak mahalli idarelerin performans kriterlerinin belirlenmesi, veri tabanından elde edilen istatistiksel bilginin raporlanarak yaygınlaştırılması ve halkın yönetime etkin katılımı için ortam sağlanması hedeflenmiştir. Bakanlıkta performans yönetimi konusunda gerçekleştirilen bir başka proje bireysel performansın değerlendirilmesine yöneliktir. MİAPER (Vali ve Kaymakamların Performans Ölçümü Araştırma Projesi) İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM) tarafından yürütülmüş bir projedir. Bir araştırma projesi olan bu çalışma mülki idare amirlerinin performansının değerlendirilebilmesi için performans

kriterlerinin belirlenmesine yönelik faaliyetler içermektedir (AREM, 2006). Proje kapsamında mülki idare amirlerine yönelik performans kriterleri 360 derece değerlendirme tekniği kullanılarak oluşturulmuştur. BEPER ve MİAPER projelerinin güncel durumu ve bu kapsamda elde edilen verilerden ne ölçüde yararlanıldığı konusunda kapsamlı bir çalışma yapılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Günümüzde Bakanlık merkez teşkilatı içerisinde faaliyet gösteren Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü iş birliği ile dijital tabanlı karar destek sistemi projelerinin uygulamaya konduğu görülmektedir (BTGM,2023; SGB,2021, 2022, 2023):

- Kamu yatırımlarını takibe almak amacı ile 2017 yılında İl Yatırım ve Takip Sistemi (İLYAS) Projesi uygulamaya konulmuştur. Proje kapsamında hayata geçirilen İLYAS veri tabanı; yatırımların durumu, ilerleme seviyeleri ve harcama tutarları gibi bilgileri tek ekrandan izleme olanağı yaratmaktadır. Sistem ayrıca yatırım verilerini analiz ederek gelecekteki kamu yatırım projeksiyonları hakkında detaylı ve anlamlı bilgiler edinme imkanı sunmaktadır.
- Bakanlığın dijital veri tabanı temelli bir başka projesi, İçişleri Veri Merkezi (İVME) Projesidir. Projenin genel amacı Bakanlık için dijital tabanlı bir veri havuzu sistemi oluşturulması ve sistem sayesinde ortak veri dilinin oluşturularak Bakanlık verilerinin tek merkezde takibe alınmasını sağlamaktır. Değerlendirilmeye konu diğer bir proje de İçişleri Bakanlığı Dijital Memnuniyet Anket Sistemi (International Voice Response: IVR) Projesi'dir. Projenin amacı İçişleri Bakanlığı hizmetlerinin vatandaş taleplerini ne düzeyde karşıladığını tespit etmektir. Türkçe, İngilizce ve Arapça dillerinde otomatik arama yöntemiyle uygulanan anket verileri sesi yazıya, yazıyı sese dönüştürebilen bir teknoloji sayesinde alınmaktadır.
- Uygulamada olan bir başka proje de İzleme ve Değerlendirme Sistemi (İZDES) Projesi'dir. Projenin amacı bürokrasinin azaltılarak iş ve işlemlerde verimliliği artırmak olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında Bakanlık bünyesinde faaliyet gösteren il ve ilçe teşkilatlarının fiziki ve personel ihtiyaçlarının tespit edilerek kurumsal kapasite düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmektedir.
- Bakanlık tarafından uygulamaya konulan güncel projelerden bir diğeri de İçişleri Bakanlığı Performans Değerlendirme ve İzleme Sistemi (PERDİS) Projesi'dir. Projenin amacı kalkınma plan ve programları çerçevesinde Bakanlık tarafından 2018 yılında

hayata geçirilen proje ve faaliyetlerin etkinliğini ve verimliliğini ölçmek ve ortaya çıkan performans düzeyini raporlayarak kaydedilen gelişmeleri takibe almaktır. Proje kapsamında Bakanlık birimleri tarafından yürütülen faaliyetlerin etkin ve verimli şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek amacıyla PERDİS veri tabanı geliştirilmiştir. Söz konusu sistemde 81 il valiliği, 922 ilçe kaymakamlığı ve 490 taşra biriminin kurumsal performans izlemesi ve değerlendirmesi yapılmaktadır.

İçişleri Bakanlığı'nın uygulamaya koyduğu dijital tabanlı bu projeler, kamu yönetiminin verimliliğini artırmayı amaçlayan önemli teknolojik yatırımlardır. İLYAS projesi, kamu yatırımlarını izleme ve değerlendirme sürecini merkezi bir veri tabanı üzerinden yöneterek yatırım verilerini analiz etme imkanı sunmaktadır. Benzer şekilde, İVME Projesi, Bakanlık için bir veri havuzu oluşturarak verilerin merkezi bir yerden takip edilmesini sağlamakta ve veri dilinin standardizasyonunu desteklemektedir. Ayrıca, İçişleri Bakanlığı Dijital Memnuniyet Anket Sistemi (IVR) Projesi, vatandaş memnuniyetini ölçmek için kullanılan yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır. Bu projelerin uygulanmasıyla birlikte, İZDES Projesi gibi performansın izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik adımlar da atılmıştır. PERDİS Projesi ise Bakanlık tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin etkinliğini ve verimliliğini ölçmek için bir araç olarak hizmet vermektedir. Bu projeler, Bakanlık bünyesindeki kurumsal kapasitenin artırılmasına ve performans yönetiminin daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamaktadır. Söz konusu karar destek sistemleri doğrudan performans verisini analiz etmenin yanı sıra memnuniyet düzeylerinin, kurumsal kapasitenin ve yatırım durumlarının analiz edildiği önemli birer veri merkezi olma özelliği taşımaktadır. Ancak, bu projelerin başarısı, uygulamanın sürdürülebilirliği ve sonuçlarının etkili bir şekilde değerlendirilmesiyle ölçülebilir. Yapılan bu çalışmada söz konusu projelerin teknik altyapı, içerik ve sonuçlarına ilişkin veri elde edilememiş; projelere dair açıklamalar genel amaç ve kapsam ile sınırlı tutulmuştur.

V. Sonuç ve Değerlendirme

Performans yönetimi; bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasını desteklemek, çalışanların performanslarını değerlendirmek, geliştirmek ve ödüllendirmek amacıyla kullanılan bir yönetim sürecidir. Kamu yönetiminde performans konusunun; kariyer, liyakat, kaynak verimliliği ve toplumsal kalkınma gibi pek çok alana temas ettiği görülmektedir.

Türk kamu yönetiminin güncel durumu kamu kurumlarının etkinlik, verimlilik, şeffaflık ve hizmet kalitesini artırmayı hedefleyen ve bu doğrultuda yasal düzenlemelerin gerçekleştiği bir sürece işaret etmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de kamuda performans yönetiminin giderek

daha fazla önem kazandığını ifade etmek gerekir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra hazırlanan plan, program ve diğer ilgili metinlerde konunun önemle vurgulandığı ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun kurumsal performans yönetimine geçişte önemli bir boşluğu doldurduğu değerlendirilmektedir.

Türkiye'de faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarının performans yönetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için yasal mevzuat bir "temel" niteliği taşımaktadır. Kamuda performans yönetimi süreçlerini düzenleyen ve güçlendiren bu temel, kamu çalışanlarının yeteneklerini geliştirmek, sosyal adaleti sağlamak ve kamu hizmetlerinin kalitesini artırmak bakımından hayati öneme sahiptir. Söz konusu yasal çerçeve kurumsal performansın artırılması için karar alma süreçlerini güçlendirmekte ve idari politikaların temellendirilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte uygulamada birliğin sağlanması bakımından; performans değerlendirmeye ilişkin standartların, yaptırımların, kontrol mekanizmalarının neler olduğuna dair kapsayıcı bir yasal metne ihtiyaç bulunduğunu vurgulamak gerekmektedir. Bu bağlamda kurumların ülke politikaları çerçevesinde hareket edip etmedikleri, etkili denetim ve izleme mekanizmalarının bulunup bulunmadığı, performans değerlendirmede kullanılan kriterlerin ve değerlendirme yöntemlerinin netliğini ve tutarlılığı konuları da araştırma gerektiren alanlar olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte çalışan performansının artırılmasına yönelik stratejiler halihazırdaki mevzuatta bulunmasına karşın, personel performansının değerlendirilmesi konusunda güncel, eşit ve kapsayıcı bir düzenleme yapılmamış olması da önemli bir hukuki boşluğun varlığını ortaya koymaktadır. Söz konusu düzenlemelerin yapılması ve eksikliklerin giderilmesiyle, kamuda performans yönetimi sürecinin daha adil, güvenilir ve etkili hale getirilmesi mümkündür. Bu bağlamda mevcut mevzuatın gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması kamu yönetiminde gerek kurumsal gerekse bireysel performansın artırılması bakımından kritik bir öneme sahiptir.

İçişleri Bakanlığı'nın görev alanı nüfus, emniyet, jandarma, sahil güvenlik ve göç konularını kapsamakta ve buna bağlı olarak iç güvenlik, sınır kontrolü ve vatandaşların hak ve özgürlüklerinin korunması gibi kritik konulara temas etmektedir. Bu bağlamda üretilen performans verisinin analitik bir değerlendirmesini yapmak oldukça önemlidir. Ülke geneline yayılan, kapsamlı çalışma alanı nedeniyle Bakanlık'ta dijital karar destek sistemlerine olan ihtiyacın her geçen gün arttığını ifade etmek gerekir.

İçişleri Bakanlığında performans yönetimi konusunun Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak günümüze kadar uzandığı görülmektedir. Güncel gelişmelere bakıldığında İçişleri

Bakanlığı'nın performans yönetimine yönelik girişimlerin yasal ve teknolojik düzenlemeler ile desteklediği görülmektedir. Yapılan mevzuat incelemeleri neticesinde Bakanlıkta bireysel performans değerlendirmesi konusunda güvenlik teşkilatına yönelik özel düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir. Bakanlığın bağlı kuruluşları arasında yer alan Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından yayımlanan yönetmelikleri sahadaki uygulama örnekleri arasında değerlendirmek gerekmektedir. Bu kuruluşlar tarafından uygulamaya konulan bireysel performans analiz raporu, performans ölçme ve değerlendirme standart belgeleri vb. belgelerin incelenmesi örnek uygulamaların açığa çıkarılması bakımından önem arz etmektedir. Öte yandan bireysel performans değerlendirme konusunda tüm Bakanlık teşkilatını kapsayan bir uygulamanın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bireysel performans değerlendirmesinin teşkilatın tam olarak hangi birimlerini kapsadığına dair bir çalışmanın yapılması gerektiği kanaati oluşmuştur.

Çalışma kapsamında İçişleri Bakanlığı'nın performans yönetimi konusuna temas eden teknoloji tabanlı güncel projeleri incelenmiş; bu projeler sonucu PERDİS, İVME, İLYAS, IVR ve İZDES dijital karar destek sistemlerinin hayata geçirildiği anlaşılmıştır. Söz konusu projelerin halen devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu sistemler; kurumsal verilerin standardizasyonu, kamu yatırımlarının izlenmesi, vatandaş geri bildirimlerinin alınması, kurumsal performans verilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli veri merkezi olma özelliği taşımaktadır. Sistemlerin, sürdürülebilirliklerinin sağlanması halinde gelecekte kamu kurumlarının etkinliğini artırmada ve veriye dayalı karar alma süreçlerinde kritik bir rol üstlenecekleri yadsınamazdır. Söz konusu sistemlerin sürdürülebilirlik analizlerinin yapılması ve sistemlerin geliştirilerek iyi uygulama örneği olarak incelenmesi önem arz etmektedir. Bilindiği üzere performans değerlendirmesinde performans göstergelerinin sayısı, kapsamlılığı ve kalitesi, performansın başarılı bir şekilde yönetilebilmesi bakımından kilit öneme sahip unsurlardır. Bu bağlamda performans puanlarının çalışanlar, yöneticiler ve vatandaşlar üzerindeki etkilerinin araştırılması yararlı olacaktır. Dolayısıyla özellikle PERDİS tarafından üretilen kurumsal değerlendirme sonuçları bir başka çalışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bakanlığın kapsamlı görev tanımı çerçevesinde kurumların performansını hangi göstergelerle, nasıl ve hangi yöntemleri kullanarak ölçtüğünün de ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda sistemler içerisinde bulunan performans kriterleri, ölçüm araçları ve yöntemlerin de bir başka araştırma konusu olarak karşımıza çıktığını belirtmek yararlı olacaktır. Gerçekleştirilecek çalışmaların kurumsal

faaliyetlerinin etkisinin ve katma değerini daha iyi anlaşılmasına, idari politikalara ilişkin karar alma süreçlerinde güvenilir bir temel oluşmasına ve en önemlisi kamu kurumlarının etkinlik, verimlilik ve hesap verebilirliğinin objektif biçimde değerlendirilmesine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Kaynakça

AREM. (2006). Vali ve Kaymakamların Bireysel Performans Ölçümü Araştırma Projesi (MİAPER) *Performans Değerlendirme Üst Yönetim İçin Özet Rapor*. Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM).

Ateş, H. (2021). *Dünden Bugüne Kamu Yönetimi Düşünürleri*. Ankara: Savaş Yayınevi.

Barutçugil, İ. (2015). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.

Bilgin, K. U. (2020). Kamusal Bir Sorumluluk Olarak Kamu Personeli Performans Yönetimi. Editör V. Eren, Editör P. T. Eroğlu, *Kamuda Performans Yönetimi Kavram Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963). T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı. Erişim tarihi: 10 Ocak 2023, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Kalkinma_Plani_Birinci_Bes_Yillik_1963-1967.pdf.

BTGM. (2023), Performans Değerlendirme ve İzleme Sistemi (PERDİS). İçişleri Bakanlığı Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü (BTGM). Erişim tarihi: 09 Kasım 2023, <https://www.icisleri.gov.tr/bilgiteknolojileri/performans-degerlendirme-sistemi-projesiperdis>.

Coşkun, A. (2007). *Stratejik Performans Yönetimi ve Performans Karnesi*. İstanbul: Literatür Yayınları.

Çelik, M. (2017). *Örnek Uygulamalı Performans Yönetimi*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

Devlet Memurları Kanunu. (1965). *Resmi Gazete* (12056, 23 Temmuz 1965).

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği. (1986). *Resmi Gazete* (19255, 18.Ekim 1986).

Eren, V. ve Kahraman, Ö. F. (2020). Kamuda Performans Yönetiminin Eleştirisi. Editör V. Eren, Editör H. T. Eroğlu, *Kamuda Performans Yönetimi Kavram, Kuram ve Uygulama* (s. 301-326). Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti.

Göçerler, A., Yılmaz, M., Bademci, Ö., Arslan, A. (2019). *İl Planlama Ve Koordinasyon Müdürlüğü İş ve İşlemleri Teftiş Rehberi*: T.C. İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı. Erişim adresi https://www.google.com/search?q=toplanan+20.09.2011+tarih+ve+1346+say%C4%B1%C4%B1+bili%C5%9Fim+koordinasyon+kurulu&oq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAECMYJxjqAjlJCAAQIxgnGOoCMgkIARAJGcCY6gIyCQgCECMYJxjqAjlJCAMQIxgnGOoCMgkI

BBAjGCcY6gIyCQgFECMYJxjqAjJICAYQIxnGOoCMgkIBxAjGCcY6gLSAQk1MzM0ajBqMTWoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Hatipoğlu, Z. (2020). Performans Yönetimi, Amaçlara Göre Yönetim Yaklaşımı ve OKR Sistemi. *International Journal of Arts and Social Studies*, 1-16. Erişim tarihi: 10 Ocak 2024, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asstudies/issue/56593/776676>.

İçişleri Bakanlığı. (2018). *İçişleri Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar. (2006). *Hazine ve Maliye Bakanlığı (01.01.2006)*.

İl İdaresi Kanunu. (1949). *Resmi Gazete (7236, 18 Haziran 1949)*.

İnal, N. (2006). *İnternet Ortamında Tematik Harita Sunumu*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.

Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2015). *Balanced Scorecard Şirket Stratejisini Eyleme Dönüştürmek*. (1. bs.). İstanbul: Agora Kitaplığı.

Karaoğlu, B. (2020). Belediyelerde Performans Yönetimi Uygulamaları ve Performans Ölçümü. Editör Veysel Eren, Editör T. Eroğlu, *Kamuda Performans Yönetimi Kavram, Kuram ve Uygulama* (s. 419-440). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği. (2007). *Resmî Gazete (Sayı: 26738)*. Maliye Bakanlığı. Erişim tarihi: 5 Kasım 2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=11799&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=>.

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. (2003). Kanun numarası: 5018. *Resmî Gazete (Sayı: 25326)*. Erişim tarihi: 07 Aralık 2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5018&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Mevzuat Bilgi Sistemi (2024) Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/#kurumKurulusVeUniversiteYonetmelikleri>

MEB. (2002). *Örnekleriyle Türkçe Sözlük*. (s. 2290). Millî Eğitim Bakanlığı (MEB).

Nijstad, B. A. (2018). *Grup Performansı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018. (2013). *Türkiye Büyük Millet Meclisi Kararı (1041, 02.07.2013)*.

On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 (2019). *Türkiye Büyük Millet Meclisi Kararı (1225, 18.07.2019)*.

Özer, M. A. (2014). *Yönetim Sözlüğü*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Öztürk, N. K. (2020). Kamuda Performans Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar. Editör V. Eren, Editör H. T. Eroğlu, *Kamuda Performans Yönetimi Kavram, Kuram ve Uygulama* (s. 271-300). Ankara: Nobel Akademik Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Robbins, S. P., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2016). *Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

SGB. (2021). *İçişleri Bakanlığı 2021 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Erişim tarihi: 10 Ekim 2023, https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/strateji/raporlar/faaliyet_raporlari/2021-YILI-IDARE-FAALIYET-RAPORU.pdf.

SGB. (2022). İçişleri Bakanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu. Ankara: İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Erişim tarihi: 11 Ekim 2023, https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/strateji/raporlar/faaliyet_raporlari/2022_YILI_IDARE_FAALIYET_RAPORU.pdf.

SGB. (2023). PERDİS Genel Değerlendirme Raporu. Ankara: Strateji Geliştirme Başkanlığı.

Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. *T.C. Resmî Gazete* (2006). Erişim tarihi: 02 Aralık 2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20069972.pdf>.

Taner, A. (2020). Kamuda Performans Yönetimi ve Hesap Verebilirlik. V. Eren, & T. Eroğlu içinde, *Kamuda Performans Yönetimi Kavram, Kuram ve Uygulama* (s. 45-46). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti

Thomas, P. G. (2006). The Disappointing Record of Performance Measurement/Management PMM. *Performance Measurement, Reporting, Obstacles and Accountability: Recent Trends and Future Directions* (s. 51). ANU Press. Erişim tarihi: 10 Ekim 2023, <https://www.jstor.org/stable/j.ctt2jbjwj>.

TİAV. (2015). *T.C. Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Tarihi (1920-2014)*. Ankara: TİAV (Türk İdari Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi).

TİD. (1929). Emniyet Umumiye. *Türk İdare Dergisi (TİD)*. Erişim adresi [http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar\(2\)/1928-1950/1929/K%C3%A2nunsani/Yil-2- Sayi-10- 1929 .pdf](http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar(2)/1928-1950/1929/K%C3%A2nunsani/Yil-2- Sayi-10- 1929 .pdf)

TİD. (1930). Belediye Memur ve Müstahdemleri Nizamnamesi. *Türk İdare Dergisi (TİD)*. Erişim adresi [http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar\(2\)/1928-1950/1930/Tesrinievvel/Yil3_Sayi31_1930_.pdf](http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar(2)/1928-1950/1930/Tesrinievvel/Yil3_Sayi31_1930_.pdf)

TİD. (1933). Vilayetlerin İnzibat Komisyon Kararları. *Türk İdare Dergisi (TİD)*, Erişim adresi [http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar\(2\)/1928-1950/1933/Yil6_Sayi64_1933_.pdf](http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar(2)/1928-1950/1933/Yil6_Sayi64_1933_.pdf)

TİD. (1963). İdare Birimlerinde Planlı Çalışma. *Türk İdare Dergisi (TİD)*. Erişim adresi [http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar\(2\)/1951-1975/1963/Yil34_282_1963_.pdf](http://www.tid.gov.tr/kurumlar/tid.gov.tr/tum-sayilar(2)/1951-1975/1963/Yil34_282_1963_.pdf)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). Kanun numarası: 2709. *Resmî Gazete* (Sayı: 17863). Erişim tarihi: 08 Ocak 2024, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Uyargil, C. (2017). *Performans Yönetim Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2021-2025 (2000). *TBMM Kararı* (697, 27 Haziran 2000)

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000. (1995). *T.B.M.M Kararı* (374, 18 Temmuz 1995).

Zeyrek, İ. (2021). Birey-İdare İlişkisi Bağlamında İyi İdare Hakkı ve Türk Pozitif Hukukundaki Görünümü. *TBB Dergisi*, 295-329. Erişim tarihi: 10 Ocak 2024, <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/515736/birey-idare-iliskisi-baglaminda-iyi-idare-hakki-ve-turk-pozitif-hukukundaki-gorunumu>.