



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences (JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 59
Year: 2022 December
Pp: 1794-1803

Arrival
20 September 2022
Published
31 December 2022

Article ID
66479
Article Serial Number
08

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.66479>

How to Cite This Article
Ozan, M.S. & Yolcu, F.S. (2022).
"Yönetim Bilimine Kamu
Yönetimi, Yeni Kamu Yönetimi
Ve Yönetişim Kavramları
Ekseninde Bir Bakış", Journal of
Social, Humanities and
Administrative Sciences,
8(59):1794-1803



International Journal of Social,
Humanities and Administrative Sciences
is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License.
This journal is an open access, peer-
reviewed international journal.

Yönetim Bilimine Kamu Yönetimi, Yeni Kamu Yönetimi Ve Yönetişim Kavramları Ekseninde Bir Bakış

An Overview Of Administrative Science Within The Scope Of Public Administration, New Public Management And Governance Concepts

Mehmet Seyda OZAN Faruk Selahattin YOLCU

Öğr. Gör. Dr. Erciyes Üniversitesi, Halil Bayraktar Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Kayseri, Türkiye
Öğr. Gör. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye

ÖZET

Günümüzde geleneksel kamu yönetiminin odak noktası merkezi ve yerel düzeydeki devlet kurumlarının işlerliği üzerinedir. Ancak bu noktaya gelinmesinde özellikle Max Weber ve Woodrow Wilson'ın merkezi ve yerel düzeylerdeki resmi makamları siyasetin etkilerinden arındırma maksadıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışmaların önemi büyüktür. Bu çalışma ve çabalar kamu yönetiminin bir bilim ve disiplin olarak ele alınmasını sağlamıştır. Disiplin olarak ele alınan kamu yönetimi bir literatür oluşturmaya başlamış ve bu kapsamda teoriler, yaklaşımlar ve çeşitli araştırmalarla gelişimini sürdürmüştür. Bu evrime rağmen kamu ve özel sektör arasındaki sınırların azalması, artan karşılıklı bağımlılıklar ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi gibi hususlarda kamu yönetiminin tatminkâr bir perspektif sunmayışı geleneksel kamu yönetiminin sorgulanmasına yol açarken yeni kavram ve paradigmalardan da önünü açmıştır. Bu durum yeni düşünce biçimlerinin çekiciliği ve geleneksel kamu yönetiminin büyük karmaşık organizasyonları yönetme pratiğini yalnızca kurallara bağlı ve esnek olmayan şekilde ele almasıyla açıklanmıştır. Bu kapsamda ortaya çıkan ve geleneksel kamu yönetiminden sonra gelen Yeni Kamu Yönetimi (YKY) ve yönetişim gibi kavramlar/yaklaşımlar adeta kamu yönetiminin ortaya koymuş olduğu mirastan yola çıkarak teorik altyapılarını oluşturmuşlardır. Bu çalışmanın amacı kamu yönetimi, YKY ve yönetişim kavramları arasındaki ilişkiyi yönetim bilimi ekseninde incelemektir. Bu kapsamda çalışmada kamu yönetiminden YKY'ye ve yönetişime doğru gerçekleşen paradigma kaymaları hakkında bir perspektif ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Bilimi, Kamu Yönetimi, Yeni Kamu Yönetimi, Yönetişim

ABSTRACT

Today, the focus of traditional public administration is on the functioning of state institutions at the central and local level. However, in reaching this point, the studies carried out by Max Weber and Woodrow Wilson in order to purify the official authorities at the central and local levels from the effects of politics are of great importance. These studies and efforts have enabled public administration to be considered as a science and a discipline. Public administration, which is considered as a discipline, has started to create a literature and has continued its development with theories, approaches and various researches in this context. Despite this evolution, the fact that the public administration does not provide a satisfactory perspective on issues such as the decrease in the boundaries between the public and private sectors, increasing interdependencies and the privatization of public services has led to the questioning of traditional public administration and paved the way for new concepts and paradigms. This is explained by the attractiveness of new ways of thinking and the traditional public administration's handling of the practice of managing large complex organizations only in a prescriptive and inflexible way. Concepts/approaches such as New Public Management (NPM) and governance, which emerged in this context and came after traditional public administration, formed their theoretical infrastructures based on the heritage of public administration. The aim of this study is to examine the relationship between the concepts of public administration, NPM and governance in the axis of management science. In this context, a perspective on the paradigm shifts from public administration to NPM and governance is presented in the study.

Keywords: Administrative Science, Public Administration, New Public Management, Governance

1. GİRİŞ

Hızlı bir değişim süreci geçiren günümüz dünyasında mevcut yönetimler ve yönetsel yaklaşımlar eskimekte, bunun bir sonucu olarak yeni kavram ve paradigmlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda geleneksel kamu yönetimi de bu değişim rüzgarından etkilenmekte ve sorgulanmaktadır. Ancak kamu yönetimini yalnızca geleneksel kalmış bir yönetim tarzı olarak görmekten ziyade sonraki gelişmelerin önünü açmış olan kapsayıcı bir "tez" olarak görmek önem arz etmektedir. Bunun temel nedeni bir disiplin olarak kamu yönetiminin kümülatif bir birikim oluşturmuş olmasıdır. Geleneksel kamu yönetiminden sonra gelen Yeni Kamu Yönetimi (YKY) ve yönetişim gibi kavramlar/yaklaşımlar bu birikimden yola çıkarak teorik altyapılarını oluşturmuşlardır. Bu çalışmanın amacı kamu yönetimi, YKY ve yönetişim kavramları arasındaki ilişkiyi yönetim bilimi ekseninde incelemektir. Bu kapsamda çalışmada kamu yönetiminden YKY'ye ve yönetişime doğru gerçekleşen paradigma kaymaları hakkında bir perspektif ortaya koyulmuştur.

2. YÖNETİM BİLİMİ

Yönetim bilimi bir organizasyonun yapısal görünümünü, personelini ve nihai olarak genel işleyişini inceleyen sosyal bir bilimdir. Yönetim bilimi kavramı yabancı literatürde "administrative science" ve "management science" şeklinde kullanılmaktadır. Buradaki temel ayrım ilk kullanımın kamu yönetimi ile ilişkilendirilmesiyken ikinci kullanımın işletmelerle ilişkilendirilmesidir. Diğer yandan yönetim bilimiyle ilişkili tanımlamalarda yönetim biliminin idare hukukundan ayrı bir niteliğe sahip olduğu vurgusu yapılmıştır. Rivero bu konuda yönetim biliminin konusunu "en iyi örgütlenme usullerinin incelenmesi ve bu kapsamda idarenin iyi biçimde yönetilmesi" olarak tanımlamıştır.

Benzer bir yönetim bilimi tanımlaması da Marcel Waline'in İdare Hukuku eserinde “kamu idarelerine en iyi işleyişi sağlayan yönetim disiplini” şeklinde kendini göstermiştir. Yönetim biliminin konuları her ne kadar idare hukukunun konuları ile benzerlik gösterse de yönetim bilimi idarenin statüsünden ziyade fiili işleyişine odaklanmaktadır. Bu doğrultuda yönetim biliminin tanımlarını ve nihai olarak genel kapsamını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Tortop vd., 2017: 1-8):

- ✓ Yönetim bilimi, merkez ve yerel makamların kararlarını hazırlayan, yürüten ve personel çalışmalarını değerlendiren bir bilimdir.
- ✓ Yönetim bilimi; yönetsel organların yapılarını, görevlerini ve personel davranışlarını inceleyen, açıklayan ve tanımlayan bir sosyal bilimdir.
- ✓ Yönetim bilimi, en iyi tek yolun olmadığı kesinlik içermeyen bir bilim dalıdır. Bu noktada yönetim bilimciler yalnızca genel önerilerde bulunan uzmanlardır. Bu önerilerde tarafsız, nesnel ve objektif olmaları beklenir.
- ✓ Yönetim bilimi, yönetsel mekanizmalardaki insan-grup faaliyeti ve davranışlarıyla da ilgilendiği için sosyoloji biliminden faydalanır.
- ✓ Yönetim bilimi, tanıtım ve açıklama amacı taşır. Bu kapsamda esas amaç; merkezi idare-taşra örgütleri, yerel yönetimler ve özerk kuruluşların faaliyetlerini tanıtmak ve açıklamaktır.

3. KAMU YÖNETİMİ

Siyasal sistemler işlediği ve siyasi karar vericiler tarafından belirlenen programlara ulaşıldığı sürece, yönetsel faaliyetlerin bir yönü olarak kamu yönetimi hep var olmuştur. Sistematik bir bilim dalı olarak kamu yönetimi daha çok yenidir ve sürekli kendini yenilemektedir. Öyle ki; geçmişten günümüze gelinceye kadar antik Hindistan'da, kutsal kitaplarda, Aristo'nun Siyaset adlı eserinde, Machiavelli'nin Prens adlı eserinde ve çeşitli kaynaklarda kamu yönetiminin nasıl olması gerektiğine ilişkin gözlemler mevcuttur; ancak hiçbiri 18. yüzyılda Almanya ekolüne bağlı hükümet görevleri ile ilgili sistematik bir yönetim biçimi olan kameralizm kadar etkili olmamıştır (Heady, 2006: 61). O dönemde yönetim bilimi karşılığında da kullanılan kameralizm, devlet maliyesi ve yönetimi konusunda izlenen politikaları ifade eden bir terimdir. Aslında kameralizm terimi yaygın anlamda idare hukuku ile ilişkilendirilse de personel, finans veya örgütlenme gibi sorunların ele alınması bakımından idare hukukundan daha geniş bir anlamı ifade etmektedir (Seibel, 2006: 761). Oysa idare hukuku, Almanya'nın aksine monarşik devlet ve merkezi yönetim ile sıkı bağı olan Fransa'da gelişmiştir. Kameral düşünce, yönetim biliminin gelişmesinde belirleyici bir adım olmuşsa da idare hukuku çalışmalarının yaygınlaşması ve liberal düşüncenin büyümesi ile yönetim biliminin gelişimini de engellemiştir (Chevalier, 2006: 744). Ancak günümüzde yönetim bilimi idare hukuku ile yoğun etkileşim içindedir. Kamu yönetimi; en genel anlamda devlet iktidarının uygulanmasıyla ilgili olarak kamu ile devlet ilişkilerinin bağlantısını oluşturan sosyal ilişkiler şeklinde tanımlanabilir. Bu ilişkiler yasal normlar şeklinde düzenlendiğinden devlet yönetiminde yasal ilişkilerin düzenlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda idare hukuku, kamu yönetiminin fonksiyonel amacını gerçekleştirmek ve devletin gücünü belirleyen araç ve teknolojileri sağlamak üzere kamu yönetimi ilişkilerinin yasal açıdan düzenlenmesiyle ilgilenmektedir (Djamilya vd., 2018: 1264). Kamu yönetimi disiplini açısından bakıldığında idare hukuku, örgütün yasal ve hukuki yönünü düzenlemek ve geliştirmek için gerekli olmaktadır.

Kamu yönetimi, siyasi ortamda bulunan bir yönetim sektörü olarak öncelikle siyasi sistemde yetkili karar vericiler tarafından alınan kamu politikası kararlarının yerine getirilmesiyle ilgilidir (Heady, 2006: 62). Bu açıdan kamu yönetimi uzun yıllar siyaset biliminin bir alt dalı olarak düşünülüp ele alınmıştır. Kamu yönetiminin kamuya dönük geniş bir alanı içermesi ve siyasilerin kararları doğrultusunda kamu hizmetlerini gerçekleştirmesi siyaset biliminden bağımsız bir disiplin haline gelmesini güçleştirmiştir. Kamu yönetiminin siyasetten ayrılarak müstakil bir bilim haline gelmesi Woodrow Wilson'un 1887 yılında yazmış olduğu “Kamu Yönetiminin İncelenmesi” adlı makalesi ile başlamıştır (Wilson, 2003: 1). Bu tarihten itibaren dünyada kamu yönetimi disiplinine ilgi artmış ve ayrı bir disiplin olması gerektiği konusunda disiplin daha çok tartışılmaya başlanmıştır.

Kamu yönetimi dediğimiz bu disiplin, uzun yıllar devlet olgusu altında “genel kamu hukuku”, “siyaset bilimi” ve “kamu yönetimi” disiplinlerinin etkisi altında kalarak gelişimini sürdürmüştür. 1980'li yıllardan itibaren ise, bu disiplin piyasa mekanizmaları doğrultusunda “küreselleşme ve özelleştirme” süreçlerinin etkisi altında inceleme nesnesini kamu işletmeciliği disiplinine doğru kaydırmıştır (Güler, 1994: 3-5). Günümüzde kamu yönetiminin gelişiminde işletme disiplininin ağırlığı giderek hissedilmekte; ancak gelecekte küresel ve ulusal düzeydeki konjonktürel gereksinimlere bağlı olarak kamu yönetimi disiplininin nasıl şekilleneceğini söylemek zordur.

Klasik yönetim yaklaşımı altında üç yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Birincisi, F. Taylor'un öncülük yaptığı “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı”, ikincisi H. Fayol'un geliştirdiği “Yönetim İlkeleri Yaklaşımı” ve üçüncüsü ise M. Weber'in sistematik olarak açıkladığı “Bürokrasi Yaklaşımı”dır.

Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Bilimsel yönetim yaklaşımına aynı zamanda “Taylorizm” de denir. Bu yaklaşımın öncüsü Frederick W. Taylor olup, ayrıca Frank B. Gilbreth- Lillian M. Gilbreth, Harry L. Gant gibi araştırmacılar da bilimsel yönetim yaklaşımına önderlik edenler arasında yer almaktadır. Bu anlayışı bilmek için Taylor’un görüşlerini ve yönetime getirdiklerini bilmek gerekmektedir.

Taylor’dan önce işlerin belli bir standarda göre hızlı ve seri yapılması söz konusu değildi. İşlerin yapılmasında hep önceki deneyimler dikkate alınmaktaydı. Taylor’un işlerin yapılmasına ilişkin çözümlemesi, işi kurucu elemanlarına veya hareketlerine ayırmak ve bu sayede gereksiz hareketleri ortadan kaldırarak işin en iyi şekilde yapılmasını sağlamak olmuştur (Taylor, 1970: 85). İşçilerin işleri kendi keyfi uygulamalarına göre yapması işleri verimsizleştiren bir etkendi. Taylor araçların tasarım ve kullanımında standardizasyonun sağlanmasını isteyerek işlerde verimlilik artışına katkı sağlamıştır. Ayrıca Taylor, işlerde kullanılacak alet ve prosedürlerin deneylerden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğunu göstererek, örneğin kömür küreklerinin en iyi boyut ve biçimde tasarlanması gerektiğini de ileri sürmüştür (Locke, 1982: 15).

Taylor’un öngördüğü iş sistemi, bilimsel yönetim analizine göre şunları içermekteydi (Parker ve Ritson, 2011: 241):

- ✓ Günlük iş: Bireyin tüm işler içinde günlük rutin yapılan işler için ödenen standart günlük ücret karşılığı yaptığı işlerdir.
- ✓ Görev işi: İşin tamamlanması için geçen süreye bakılmaksızın ücret üzerinde mutabık kalınan bir görev setinde uzlaşmaktır. İşçi işini erken tamamlarsa veya işini standart çalışma gününün bitiminden önce yerine getirirse ücreti ödenir ve iş yerinden erken ayrılmasına izin verilir. Ayrıca Taylor, bu çalışma düzenine göre primli bir çalışma sistemi tasarlamıştır.
- ✓ Parça başı iş: Her gün, olası üretkenlik ve ilgili ödeme sınırlamasına bakılmaksızın işçiye her yaptığı iş birimi üzerinden ödenen ücrettir.
- ✓ Farklı parça işi: Bu sisteme göre işçinin belirlenen hedeflere ulaşamadığında işten atılmasını önlemek için minimum hedefi tutturacak düzeyde işin verilmesinden oluşmaktadır.

Bilimsel yönetim yaklaşımının çalışanların motivasyonu ile ilgili temel varsayımı onların ekonomik olarak teşvik edilmesi esasına dayanıyordu. İşlerin çalışanların ekonomik olarak motivasyonu ile birleştiğinde zaman ve hareket çalışmaları, teşvikli ödeme sistemi ve işçilerin fiziksel bakış açısının dikkate alınması, işlerde aşırı uzmanlaşma ile sonuçlanması bekleniyordu. Bu anlayış ile yöneticilere örgütsel verimlilikteki yükselmenin kâr noktasında bir artışa yol açacağı; işçilere ise israfta azalmaya bağlı olarak üretim artışı nedeniyle daha fazla maddi ödül kazanabileceği öğretilmişti. Bu ilkeler ile hem yöneticilerin hem de çalışanların karşılıklı bir yarar sağlaması ve aralarında kalıcı bir uzlaşmaya varılması umulmuştur (Oh, 1972: 1).

Yönetim İlkeleri Yaklaşımı

Özellikle 1930’lı yıllardan itibaren ilgi gören yönetim ilkeleri yaklaşımının başında Henri Fayol, J. D. Mooney-A.C. Reilly ve M. P. Follet gibi düşünürler gelmektedir. Ancak bu düşünürler içinde Henri Fayol yönetime fonksiyonel açıdan getirdiği görüşleriyle diğer düşünürlerden ayrılmakta ve daha ön plana çıkmaktadır. Yönetim ilkeleri yaklaşımına göre, örgütün belirlenen hedeflere ulaşabilmesi önceden konmuş olan kendine özgü, değişmez evrensel ilke ve kurallara bağlıdır. Bunlara uyulması Fayol’a göre örgütün lehinedir ve örgüt bu düzenlemelere mutlaka uymalıdır. H. Fayol’a göre, örgütsel faaliyetler teorik olarak altı gruba ayrılmaktadır (Fayol, 1949: 3):

- ✓ Teknik faaliyetler (üretim, imalat, uyarlamaya ilişkin işler)
- ✓ Ticari faaliyetler (alış, satış ve takas işleri)
- ✓ Finansal faaliyetler (sermayenin üretimi ve yönetimi işleri)
- ✓ Güvenlik faaliyetleri (mülklerin ve kişilerin korunması işleri)
- ✓ Muhasebe faaliyetleri (envanter, bilanço ve istatistik işleri)
- ✓ Yönetim faaliyetleri (planlama (öngörü), örgütlenme, yönetme (kumanda), eşgüdüm ve denetim işleri).

Fayol örgütün faaliyetleri içinde yönetim faaliyetlerine ayrı bir önem vermiştir. Yönetim faaliyetlerinin diğer faaliyetlerden ayrı tutulması ve daha kapsamlı incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Fayol yönetim faaliyetlerini 14 ilke olarak sıralamış ve bu ilkelerden yazmış olduğu “Genel ve Endüstriyel Yönetim” adlı eserinde tek tek bahsetmiştir. Bu ilkeler sırasıyla şunlardır:

(a) *İş Bölümü*: Klasik yönetim ilkeleri yaklaşımının temel ilkesini iş bölümü oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yöneticilere işlerinde maksimum verimi sağlayacak nitelikli işçileri yetiştirmek için karmaşık olan işleri bir dizi basit faaliyete göre ayırmaları öğütlenir. İşler bu ilkeye göre görev, süreç, coğrafi konum ve müşteri türü gibi değişik kriterlere bölünür (Oh, 1972: 2). Bu sayede işlerin daha etkili ve verimli yapılması söz konusudur.

(b) *Yetki ve Sorumluluk*: Yetki, yöneticilerin örgütün amaçlarına ulaşma konusunda çalışanlardan işlerin yapılmasını istemesi hakkıdır (Gürüz ve Gürel, 2006: 136). Sorumluluk ise, işle ilgili faaliyetlerin başarılmaları yükümlülüğüdür (Tunçer, 2018: 173). Fayol yetki ve sorumlulukların görevle dengeli dağıtılması gerektiğini belirtmiştir.

(c) *Komuta Birliği*: Bu ilkeye göre, her çalışanın sadece bir yöneticiden emir alması esastır. Aksi halde, kimin kimden emir alacağı veya kimin kime emir vereceği belli olmaz. Böylesi bir durumda ise, işler uyum içinde gerçekleştirilemez; örgütte karmaşıklık kendiliğinden ortaya çıkar.

(d) *Disiplin*: Yönetici, disiplin sayesinde konulan kurallar ile gerek çalışanların birbirleriyle gerekse işlerin belli bir düzen ve program içinde yapılmasını sağlar. İşlerin daha ciddi ve daha düzenli yapılması iş yerinde uygulanacak disipline bağlıdır.

(e) *Amaç Birliği*: Çalışanların tek bir amaç etrafında, tek bir yöneticiye bağlı olarak faaliyette bulunmasıdır. Bu sayede çalışanların farklı amaçlara yönelmesi engellenir. Amacı açıkça belirlenmiş bir yönetimin başarıya ulaşması da o kadar kolaylaşmış olur.

(f) *Genel Çıkarların Üstünlüğü*: Bu ilke, çalışanların kişisel davranışlarını özellikle bencillik, hırs, istek ve tembellik gibi nedenlerle kendi çıkarlarını örgütün amaçlarının önüne almasını ve kullanmasını engellemek esasına dayanır (Özer ve Önen, 2019: 10). Örgütte çalışanların örgütün genel çıkarlarına uygun hareket etmesi beklenir. Örgütün başarısı için örgüt çalışanlarına kurumsal strateji ve politikalar anlatılarak bunlara titizlikle uygulamaları istenir.

(g) *Ücretlendirme ve Ödüllendirme*: Ücretlendirmenin iyi ödül sistemine bağlı olarak hakkaniyete uygun yapılması ve çalışanların bu konuda daha çok isteklendirilmesi öngörülür. Çalışanların yaptığı işin karşılığını aldıklarını bilmeleri üretim artışına neden olabileceği gibi, işverene karşı da güven duygusunun artmasına yol açacaktır.

(h) *Merkezleşme ve Merkezkaçlaştırma*: Her türlü kararın örgütün tepe yönetimi tarafından alınması ve astlara bu konuda yetki tanınmaması durumuna merkezleşme; buna karşılık örgütte kendisini ilgilendiren kararlara astların katılması durumuna ise merkezkaçlaştırma veya ademi merkezleşme denir. Fayol'a göre örgütte karar verme yetkisi esas itibarıyla merkezdeki yöneticide olmalı, ancak işlerin daha iyi yapılması söz konusu ise bu durumda astlara sınırlı yetki verilmelidir.

(ı) *Düzen*: Fayol, örgütte hammadde ve insan kaynaklarının bir düzen içinde kullanılmasını ileri sürer. Buna göre, hammadde, alet, araç ve insanlar uygun zaman ve uygun yerde olmalıdırlar (Şimşek ve Çelik, 2019: 128). Bu durum aynı zamanda örgütte israfı önler; işgücünden daha çok yararlanılmasını sağlar.

(i) *Kademeleşme*: Kademeleşme örgütte görev, yetki ve sorumlulukların üst kademedeki yöneticiden başlayarak alt kademedeki çalışana kadar hiyerarşik olarak düzenlenmesini ifade eder. Ast-üst ilişkilerinin önceden belirlenmesi görev ve yetki karışıklığını gidereceği gibi, işlerin daha uyumlu ve verimli yapılmasına neden olur.

(j) *Eşitlik ve Hakkaniyet*: Örgüt içinde belirlenmiş kural ve ilkelerin çalışanlara eşitlik içinde ve hakkaniyete uygun bir şekilde uygulanmasıdır.

(k) *Devamlılık ve Denge*: Çalışanların belli kurallara bağlanması, sürekli çalıştırılmasının sağlanması ve işte süreklilik güvencesinin verilmesidir. İşten keyfi çıkarmalar, işyerinde uzmanlaşma ve güven ilkesini zedelemektedir.

(l) *İnisiyatif*: Çalışanlara belli işleri yapabilmek için inisiyatif tanınmasıdır. Bu sayede çalışanlar kendi bilgi ve tecrübelerini işe yansıtırlar. Çalışanlara inisiyatif verilmesi, işin verimliliğini arttırabileceği gibi, yöneticinin iş yükünü de hafifletecektir.

(m) *Birlik Ruhu*: Birlik ruhu, komuta birliği ilkesiyle yakından ilgilidir. Çalışanların örgüt çıkarları doğrultusunda uyum ve iş birliği içinde hareket etmesinde en büyük rol yine yöneticiye düşer. Yönetici, çalışanları örgütün amaçlarını gerçekleştirecek yönde takım ruhu ile yönlendirmesi gerekir.

Bürokrasi Yaklaşımı

Klasik yönetim düşüncesinin temel dayanak noktalarından birisini Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımı oluşturmaktadır. Weber'e göre bürokrasi, iş bölümünün yapıldığı, hiyerarşinin kurulduğu, resmi ilişkilerin sürdürüldüğü ve gayri şahsiliğin olmadığı bir örgütlenme biçimidir. Bu örgütlenme biçiminde örgütlerin daha etkin ve verimli olmaları söz konusudur. Weber bürokrasisi, kamu veya özel sektör dahil tüm örgütlerde uygulanabilir. Weber'e göre örgütler, bürokratik biçime büründükten sonra bunu terk etmeleri de hiç o kadar kolay değildir. Ayrıca bürokratik örgütlenme, bu örgütlenmeyi kullananlara önemli bir üstünlük ve güç sağlamaktadır. Bu güç, bürokraside daha çok önceden konulmuş resmi ve rasyonel kurallara dayanmaktadır (Weber, 1986: 192-209).

Weber güce değinirken otoriteyi de açıklamıştır. Ona göre otorite, özel bir güç ilişkisidir. Güç, kişinin iradesini karşıdakine kabul ettirmesidir. Gücün kabul edilmesiyle otorite ortaya çıkmaktadır. Weber'e göre otoritenin

meşruluğunu belirleyen üç tip otorite vardır. Bunlar sırasıyla; geleneksel otorite, karizmatik otorite ve yasal otoritedir. Gücün meşruluğu geleneklerden kaynaklanıyorsa geleneksel otorite, kişinin olağanüstü güç ve yeteneklerinden kaynaklanıyorsa karizmatik otorite, şayet bu güç meşruiyetini yasalardan alıyor ise yasal otorite söz konusudur. Weber esas olarak yasal otoriteyi savunmaktadır (Weber, 1986: 80-81). Ancak yasal otoriteyi açıklarken diğer otorite türlerine de değinmeden geçmemiştir.

Weber bürokrasisini “ideal” olarak adlandırmaktadır. Burada “ideal” kavramı; arzulanan, iyi veya üstün anlamına gelmeyip (San, 1971: 24-25), analizlerde kullanılan bir kalıp veya çerçeveyi ifade etmektedir (Eryılmaz, 2019: 266). Weber’in öngördüğü ideal tip bürokrasisinin temel özellikleri şunlardır (Weber, 1986: 192-199):

- ✓ Yasal yetkinin oluşturulması,
- ✓ Hiyerarşinin açıkça belirlenmesi,
- ✓ Kurallara bağlılık ve formel yapılanma,
- ✓ Gayri şahsi ilişkiler,
- ✓ İşte uzmanlaşma,
- ✓ Yazılı belgelere dayanma,
- ✓ Kariyeri esas almadır.

Ayrıca Weber, bürokraside memuriyet ve memurların sahip olması gereken özelliklere de değinmektedir. Bu özellikler ise şunlardır (Weber, 1986: 194-199):

- ✓ Memurlar kişisel olarak özgürdürler. Yasalardan kaynaklanan görevlerini gayri şahsi yapmakla yükümlüdürler.
- ✓ Memuriyet bir meslek olup, memurlar bu meslekte belli bir iş güvencesine sahiptirler.
- ✓ Memurlar önceden belirlenen hiyerarşik düzene göre örgütlenmişlerdir.
- ✓ Memurlar mesleki ehliyete ve yeterlilik düzeyine göre işe alınırlar.
- ✓ Memurlar serbest bir sözleşmeye göre atanırlar.
- ✓ Memurların aylık maaşı ve genelde emeklilik hakkı söz konusudur.
- ✓ Memurların görevlerinde kariyer sistemi esastır.
- ✓ Memurlar işle ilgili kullandıkları araç ve gereçleri kendi malına geçiremezler.
- ✓ Memurlar çalıştıkları işlerde sosyal itibar kazanmak isterler.
- ✓ Memurlar görevin yerine getirilmesinden dolayı bir disiplin ve denetime tabidirler.

Günümüzde Weber bürokrasisinin kamu yönetiminin teorik yönüne büyük katkıları olduğu bir gerçektir. Ancak Weber’in bürokrasisi; diğer klasik yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi örgütü kapalı bir yapı olarak görmesi, insan davranışlarını dışlaması, kurallara gereğinden fazla önem vermesi, çalışanları örgütün bir parçası olarak sayması, otoriteyi gereğinden fazla önemsemesi ve tüm yetkiyi yöneticiye aktarması gibi olumsuzlukları kendi içinde barındırmaktadır. Bunun giderilmesi için aşırı kuralcılık sona erdirilmeli, esnek örgütlenmeye ve çalışanları yönetime katan uygulamalara ağırlık verilmeli, örgütün formel yönü kadar informal yönü de önemsenmeli, örgütün çevresiyle olan ilişkileri daha çok dikkate alınmalı, kamu kurumlarının halka ve rekabete açılma ortamı geliştirilmeli, özellikle bilimsel ve teknolojik alandaki yenilikler yakından takip edilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılarak kamu hizmetlerinin vatandaşlara daha hızlı, kaliteli ve verimli sunulabilmesinin yol ve yöntemleri geliştirilmelidir.

4. YENİ KAMU YÖNETİMİ (YKY)

21. yüzyılda hızlı değişim ivme kazanmakta ve bu değişime ayak uydurmak adeta bir zorunluluk haline gelmektedir. Her alanda gerçekleşen bu hızlı değişim, dönüşüm sürecini de beraberinde getirmektedir. Bu değişim ile birlikte devlet-vatandaş ilişkisindeki rollerin yeniden tanımlanması kamu yönetimini radikal değişiklikler yapmaya zorlamıştır (Katsamunska, 2012: 78-81). Bu kapsamda klasik (geleneksel) kamu yönetimi yerine YKY ve modern-yeni yaklaşımlar benimsenmeye başlanmıştır. Bu dönüşümün temel argümanı “idare etmek yerine paydaşlarla yönetmek (from administration to management)” anlayışı olmuştur (Gray ve Jenkins, 1995: 75-79). Çok yönlü etkileşim ve yönetimi temel alan bu anlayış kamu yönetiminde yeni yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır.

19. yüzyılın sonlarına doğru gelişen refah devleti anlayışı ile devletlerin sorumluluk alanlarında artış yaşanmıştır. Bu kapsamda refah devleti ne yapmayacağından ziyade “ne yapmalıyım” anlayışıyla müdahale edici bir role bürünmüştür (Van Kersbergen vd., 2014: 884-886). Ancak devletlerin bu denli büyümesinin toplumsal düzlemdeki yansımaları hoşnutsuzluk olmuştur. Devletlerin büyümesi verimsizlikle, kırtasiyecilikle ve hantallıkla ilişkilendirilmiştir. Bu ilişkilendirme devlet-vatandaş ilişkisini de zedelemiştir. Bu duruma paralel olarak 1970’lerin sonunda İngiltere ve ABD’de köklü reformlar yapılmıştır. Muhafazakar iktidarlarca gerçekleştirilen bu reformlarla refah devletinin sonu gelmiş ve Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışının temelleri atılmıştır. Bu reformların yorumlanması kapsamındaki çalışmalarda bulunan araştırmacılar YKY’nin teorik altyapısını oluşturmaya öncülük etmişlerdir (King, 1987: 116-153). Bu kapsamda YKY’nin vuku bulduğu gerçekleştirilen reformlar ve bu reformlara

yönelik çalışmalarla mümkün olmuştur. Bu noktada 1992 senesinde Osborne ve Gaebler tarafından kaleme alınan “Kamu Yönetiminin Yeniden İcadı” isimli eserin payı büyüktür (Osborne ve Gaebler, 1992: 1-3).

1980’li yılların başıyla birlikte Klasik (Geleneksel) Kamu Yönetiminden YKY anlayışına doğru bir geçiş söz konusu olmuştur. Bu dönüşüm ile devletin asli (klasik) fonksiyonlarına çekilmesi ve yönetsel süreçlerde etkinlik, verimlilik gibi kavramlara odaklanması hedeflenmiştir (Kaboolian, 1998: 189-193). Ayrıca vatandaşların yönetsel süreçlere katılma olanaklarının artırılması da temel hedefler arasında yer almıştır.

1980’li yılların sonunda özellikle Anglo-Sakson coğrafyasında ve gelişmiş ülkelerde kamu yönetiminde benimsenen yaklaşım YKY olmuştur. YKY anlayışı aşağıdaki farklı kullanımlar ile de ifade edilmiştir (Chandler vd., 2002: 1053-1060):

- ✓ İşletmecilik Yaklaşımı (Managerialism)
- ✓ Yeni Kamu İşletmeciliği
- ✓ Piyasa Tabanlı Kamu Yönetimi

Bu yaklaşımı savunanların vurguladığı husus “from administration to management (kuralcı yönetimden etkin işletmeci yönetime geçiş)” şeklinde olmuştur. Onlara göre yönetim (administration); kurallara sıkı sıkıya bağlı prosedürlerin yoğun olduğu bir idari süreçken, etkin işletmeci yönetim (management) esnek, sistematik, sonuç odaklı ve efektif bir yönetimdir (Hughes, 2012: 1-7). Bu kapsamda Klasik (Geleneksel) Kamu Yönetiminden YKY’ye geçişin temel nedenleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Eryılmaz, 2018: 103-106):

- ✓ Kamu yönetimine yönelik yoğun eleştirilerde bulunulması
- ✓ Yeni Sağ düşüncesinde ve ekonomik alanda meydana değişiklikler
- ✓ Özel sektör gelişmeleri

1930’lı yıllardan sonra gelişmiş ülkelerde gündeme gelen ve uygulanan Keynesyen ekonomi modeli devletleri daha müdahaleci kılmış ve refah devletini ortaya çıkarmıştır (Hall, 1989: 63). Buna karşın 1970’li yılların ortasında meydana gelen petrol krizinin ekonomiler üzerinde olumsuz etkileri gerçekleşmiş ve gelinen noktada refah devleti sorgulanmaya başlamıştır. 1970’lerin sonunda İngiltere ve ABD’de Yeni Sağ olarak adlandırılan partilerin ve liderlerin iktidarlığı söz konusu olmuştur. Bu kapsamda İngiltere’de Margaret Thatcher ve ABD’de Ronald Reagan devletin küçültülmesine ve yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalarda bulunmuşlardır. Bu liderler devletin faaliyet alanları ile kamu yönetiminin yapısal işlevine yönelik çalışmalar yaparak Yeni Sağ politikalarını hayata geçirmişlerdir (Ferlie, 2017: 1-2). Bu politikalarla birlikte kamusal işleyişte köklü bir değişim süreci başlamış ve refah devleti ortadan kaldırılmıştır.

Yeni Sağ hareketi kamu yönetiminde değişimi ve YKY’nin ortaya çıkmasına tetikleyen bir düşünce arka planıdır. İngiltere’de Thatcher ve ABD’de Reagan iktidarlardı Yeni Sağ ile sembolleşen hükümetler olmuşlardır. Dolayısıyla bu liderler hem Yeni Sağ hem de YKY anlayışının öncüleri arasında kabul edilmektedirler. YKY anlayışının ortaya çıkışı Yeni Sağ ile gerçekleşmiştir (Hood, 1995: 100-107). Yeni Sağ öncesindeki bir fikrin, ideolojinin veya bilimsel bir çalışmanın ürünü değildir. Bu açıdan bakıldığında Yeni Sağ ile YKY anlayışı arasında güçlü bir bağın bulunduğunu söylemek mümkündür.

Kamu yönetiminde yaşanan bu değişimin önemli nedenlerinden biri de özel sektörde meydana gelen hızlı değişim ve gelişimdir. Özel sektörün benimsemiş olduğu yönetsel stratejiler pratikte de pozitif bir ivme yakalamış ve bu durum kamu yönetiminin özel sektör ilke ve yaklaşımlarından faydalanması gerektiğini gündeme getirmiştir. Bu kapsamda İşletmecilik Yaklaşımı (Managerialism) YKY reformlarına yön vermiş ve geleneksel olanı değiştirmiştir (Terry, 1998: 195-198). Âdem-i merkezîyetçilik (desantralizasyon), Serbestleşme (deregülasyon) ve yetkilendirmeye (delegasyon) vurgu yapan İşletmecilik Yaklaşımının (Managerialism) temel ilkeleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Ward, 2011: 205-215):

- ✓ “Management” daima “Administration”dan üstündür.
- ✓ Özel sektör kamu sektöründen üstündür.
- ✓ Etkin ve işletmeci yönetim sosyo-ekonomik sorunları çözüme adına tek yoldur.
- ✓ Yönetim sistematik ve evrenseldir bu kapsamda kamu kesimine de uygulanabilir.

YKY anlayışının unsurları ve temel özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Kalimullah vd., 2012: 3-21):

- ✓ Yeni, etkin, verimli ve etkileşimci bir yönetim anlayışı
- ✓ Devletlerin faaliyet alanlarının küçültülmesi
- ✓ Performans yönetimi kapsamında performans ölçümünün yapılması
- ✓ Kamu yönetiminin halka karşı sorumluluğunun olması
- ✓ Piyasaya yönelimin gerçekleşmesi

- ✓ Kamu-özel ortaklıkları yoluyla iş birliklerinin artırılması
- ✓ İdarecilere geniş yönetsel yetkinin verilmesi
- ✓ Sistematik performans ölçümü
- ✓ Süreç ve prosedürden ziyade sonuçlara odaklanması
- ✓ Kaynak kullanımında etkinlik ve disiplin
- ✓ Kamusal rekabetin artırılması
- ✓ Büyük yapıli örgütlerden optimal (en uygun) yapıli örgütlere geçiş

Klasik (geleneksel) kamu yönetimi kamusal mal ve hizmetlerin üretiminde devlete kürek çekme işlevi yüklerken YKY devlete yalnızca dümene hâkim olma işlevi yüklemektedir. Ayrıca YKY devletin topluma sunmak zorunda olduğu kamusal hizmetler ile toplumsal sorunların çözümü hususlarında tek yanlı hareket etmemektedir. Bu kapsamda YKY; kamu-özel sektör ve sivil toplum örgütleri arasındaki iş birliğinin artırılmasını ön görmektedir. YKY'nin devlete yüklemiş olduğu roller aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Frederickson, 1996: 263-270):

- ✓ Devletin işlevlerinden biri işletmeler arası rekabeti geliştirmektir.
- ✓ Devlet sistematiik analizler yapabilme adına kendi kurumlarını performans ölçümlerine tabi tutarak girdi-çıkıtı değerlendirmeleri yapmalıdır.
- ✓ Kamu kurumlarını katı kural ve prosedürlerden ziyade kendi misyon ve hedefleri yönlendirmelidir.
- ✓ Kamu kurumları çevresine duyarlı olmalı ve vatandaşları birer "müşteri" olarak görmelidir.
- ✓ Kamu kurumları proaktif bir anlayışla problemler ortaya çıkmadan önce önlem almalıdır.
- ✓ Kamu kurumları sadece harcama yapmamalı, gelir de elde etmelidir.
- ✓ Kamu kurumları desantralizasyona önem vermelidir.

YKY anlayışı 1980 yılından itibaren yönetsel ve sosyo-ekonomik yapıda değişime gidilmesi kapsamında klasik (geleneksel) kamu yönetimine bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. YKY'nin eleştirii aldığı temel nokta kamu hizmetlerinin işleyişinde piyasa mekanizmaları ile hareket etmesi ve bu kapsamda klasik (geleneksel) kamu yönetiminin bir ilkesi olan kamu yararının göz ardı edilebileceği endişesidir. Diğer yandan; sorumluluk, tarafsızlık, etik problemler, devletin sosyal yönünün ihmali ve vatandaşları salt bir müşteri olarak görme hususları da YKY'ye yöneltilen eleştiriler arasındadır (Mathiasen, 1999: 90-11). Her ne kadar bu anlayışa yönelik bazı eleştiriler olsa da günümüz kamu yönetiminde YKY ve yönetim yaklaşımını benimsenmektedir. Bu kapsamda klasik (geleneksel) kamu yönetimi anlayışı geçerliliğini kaybetmiş ve yerini YKY'ye bırakmıştır.

5. YÖNETİŞİM

Dünyadaki hızlı değişim süreci yönetimlerin meşruiyet araçlarını sürekli olarak yenilemesini gerektirmektedir. Bu gereklilik kurumları daha karmaşık taleplerle karşı karşıya bırakmakta ve yeni yönetsel arayışlara itmektedir (Yüksel, 2000: 149). Bu farkındalığa sahip olmayan ve harekete geçmeyen kurumlar sürdürülebilirliklerini sağlama noktasında zorluklar yaşamaktadır. Yaşanılan bu hızlı değişim mesafelerin önemini azaltmış ve ilişki ağlarını ön plana çıkarmıştır. Bu ağların sayısının artmasıyla birlikte ağdaş kavramı da ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda birçok farklı ağ içerisinde yer alan bireyler tek bir kimlikten ziyade çok kimlikli bir hale bürünmüştür (Tekeli, 1996: 50). Gelişen bu ağların bir sonucu olarak yönetim kavramı; toplumsal ve siyasal sistemin içindeki bütün aktörleri ortak bir çaba etrafında buluşturan yapı ya da düzendir (Bozkurt vd., 1998:274). Yönetişim birbiriyle sıkı ilişkisi bulunan konumların ve birbiriyle çatışabilen aktörlerinin ortak bir düzlemde koordineli bir yapı oluşumu olarak da ifade edilmektedir (Cope vd., 1997:447). Çünkü yönetim toplumsal yapıdaki bütün aktörleri bir ortak veya paydaş olarak görmektedir. Bu kapsamda yönetim birçok aktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir süreçtir (Tekeli, 1996:52-53).

Yönetim kavramı ile de sıklıkla karıştırılabilen yönetim, yönetim kavramının aksine hiyerarşik ve bürokratik bir yapıyı vurgulamaz. Yönetişimin vurgu noktası yönetsel süreçlerde rol alan aktörlerin ve kurumların kendi aralarındaki etkileşimi, koordinasyonu ve iş birliğidir (Yüksel, 2000: 145). Yönetişimin kapsamı formel bir ağ görünümü olan kamu yönetiminden çok daha fazlasıdır. Bu kapsamda yönetim kavramı; kamu yönetimi, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı aktörleri kapsamına alan kompleks bir sistem, ilişki ve etkileşim ağıdır.

Hem YKY'de hem de yönetişimde kurumlar için ağ ilişkilerinin önemlidir. Bu kapsamda her iki yaklaşımın çokça ortak yönü bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Frederickson vd., 2018:218):

- ✓ Her iki yaklaşım da yönetimleri ve yönetsel süreçleri iyileştirmeyi amaçlar.
- ✓ Her iki yaklaşımda da sorumluluk kavramı önemlidir.
- ✓ Her iki yaklaşımda da yönetimlerin toplumla kopuk ve yönetsel süreçlerin verimlilikten uzak olduğu varsayımından hareketle çözüm önerileri ortaya koymaktadır.
- ✓ Her iki yaklaşımda da rekabet edebilirlik etkinliği sağlamanın anahtarı olarak görülmektedir.

Gerek YKY gerekse yönetim arasındaki bu benzerlikler literatürde yönetim kavramının YKY kapsamında düşünülmesine yol açmıştır. Bunda kamu yönetimindeki yönetim uygulamalarının YKY yaklaşımı kapsamında şekillenmesinin payı büyüktür. Diğer bir etken YKY teorisi üzerinden gerçekleştirilen tartışmaların yönetim kavramını tetiklemesidir. Ancak iki kavram arasında bazı farklılıklar da söz konusudur. Bunları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Peters-Pierre, 1998: 225):

- ✓ Yönetim demokrasi merkezli yapıların merkezi bir unsuru olarak görülürken YKY’de bu durum şart değildir. Diğer yandan yönetim süreçlerle, YKY ise çıktılarla daha çok çıktılarla ilgilidir.
- ✓ Yönetim siyasal düzleme yakın bir kavramdır. YKY ise örgütsel bir teoridir.
- ✓ Yönetim; kamusal kaynakları, siyasal denetimi, aktörler arası etkileşimi ve yönetsel kapasiteyi artırıcı stratejilerin korunması ve geliştirilmesiyle ilgilenmektedir. Bu durum YKY’de kamu sektörü dönüşümüne odaklı olduğu için daha sınırlıdır.
- ✓ Yönetim, yönetsel yapılar ile toplum ilişkisini tanımlayan ve açıklayan bir süreçken YKY “yönetsel işleyiş nasıl olmalı?” sorusuna cevap bulmaya çalışan bir yaklaşımdır.
- ✓ Yönetim kavramı kamu yönetiminin sorgulanmasıyla birlikte gündeme gelmiştir. Buna karşın anlamı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bunda çıkar gruplarının ve aktörlerin süreci etkileme çabasının payı büyüktür. YKY bu noktada daha net bir anlama sahiptir.

6. SONUÇ

Buraya kadar ifade edilenlerden de anlaşılacağı üzere yönetim bilimi içerisinde kamu yönetimi çok yönlü bir kavramdır. Bir disiplin olarak kamu yönetiminin aşağıdaki geniş kapsamı içerdiğini söylemek mümkündür:

- ✓ Yönetim teorileri
- ✓ Kamu sektörü kuruluşları
- ✓ Hizmet sunumu için organizasyonel ve kurumsal düzenlemeler
- ✓ Bürokratlar-siyasetçiler ile halk arasındaki ilişkiler
- ✓ Hesap verebilirlik ve kontrol mekanizmaları
- ✓ Vatandaşların bilgi edinme ve erişim hakları
- ✓ Politika oluşturma ve uygulama
- ✓ Kamu finansmanı ve bütçeleme
- ✓ Kamu sektörü performans ölçümü ve değerlendirmesi
- ✓ Kamu sektörü kuruluşlarında yönetim ve liderlik
- ✓ Kamu sektöründe insan kaynakları yönetimi ve çalışma ilişkileri
- ✓ Kamu görevlileri için mesleki gelişim, eğitim ve öğretim
- ✓ Ulusal ve uluslararası karşılaştırmalı çalışmalar

Tüm bu geniş kapsam ise kamu yönetiminin beraberinde gelen YKY ve yönetim kavramlarına önemli bir altyapı sağlamıştır. YKY ve yönetim kavramlarının farklılıkları olsa da her iki kavramın da kamu yönetimindeki sorunlara çözüm önerileri getirdiği ve aynı hedefleri paylaştığını söylemek mümkündür. Yönetim kapsamındaki yönetim, etkileşimin yüksek olduğu interaktif bir süreçtir. Çünkü gerek kamu sektörü gerekse özel sektör tek başına sorun çözme noktasında yeterince kaynak kapasitesine ve bilgiye sahip değildir. Diğer yandan kamu yönetiminin kapsayıcı paradigmasının YKY’yi, YKY’nin ise yönetimi doğurduğu iddia edilebileceği gibi, YKY ve yönetimin de farklı alt kavramlar oluşturabileceği ön görülmektedir. Bu kapsamda ilgili alt kavramların savunucuları, bunların yeni birer paradigma olduklarını iddia edebilmektedir. Sonuç olarak günümüzde bu ardılığı yönetim akabinde takip eden kavramlar ve paradigmlar olacaktır. Buradan çıkarılacak sonuç tüm bu yaklaşım ve paradigmların birbirine sıkı bir tez, anti-tez ve sentez ilişkisiyle bağlı olduğudur.

KAYNAKÇA

1. Bozkurt, Ö., Ergun, T., & Sezen, S. (1998). Kamu Yönetimi Sözlüğü. Turkey Middle East Public Management Institution, Ankara, Turkey.
2. Chandler, J. & Barry, J. & Clark, H. (2002), “Stressing Academe: The Wear and Tear of the New Public Management, Human Relations, 55(9), ss. 1051-1069.
3. Chevalier, J. (2006), “Changing European States, Changing Public Administration: Public Administration in Statist France”, Comparative Public Administration: The Essential Readings Research in Public Policy Analysis and Management, Volume 15, ss.741-758.
4. Cope, S., Leishman, F., & Starie, P. (1997). Globalization, New Public Management and the Enabling State: Futures of Police Management. International Journal of Public Sector Management.

5. Djamilya, O. & Duman Kussainov & Akif Suleimanov & Ainur Kussainov & Rysgul Abilsheyeva (2018), "Problems of Administrative Law in the System of Public Administration", *International Journal of Law and Management*, Vol.60, No.6, ss. 1255-1271.
6. Eryılmaz, B. (2018), *Kamu Yönetimi-Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar-*, 11. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
7. Eryılmaz, B. (2019), *Kamu Yönetimi-Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar-*, 12. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
8. Fayol, H. (1949), *General and Industrial Management*, Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd, London.
9. Ferlie, E. (2017), *The New Public Management and Public Management Studies*, In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
10. Frederickson, H. G. (1996), "Comparing the Reinventing Government Movement with the New Public Administration", *Public Administration Review*, ss. 263-270.
11. Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C. W., & Licari, M. J. (2018). *The public administration theory primer*. Routledge.
12. Gray, A., & Jenkins, B. (1995). "From Public Administration to Public Management: Reassessing A Revolution?", *Public Administration*, 73(1), ss. 75-99.
13. Güler, B. A. (1994), "Nesnesini Arayan Disiplin: Kamu Yönetimi", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 4, ss.3-19.
14. Gürüz, D. & Gürel, E. (2006), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınları, Ankara.
15. Hall, P. A. (Ed.) (1989), *The Political Power of Economic Ideas: Keynesianism Across Nations*, Princeton University Press.
16. Heady, F. (2006), "Comparasion in the Study of Public Administration", *Comparative Public Administration: The Essential Readings Research in Public Policy Analysis and Management*, Volume 15, ss.61-127.
17. Hood, C. (1995), "The 'New Public Management' in the 1980s: Variations on a Theme", *Accounting, Organizations and Society*, 20(2-3), ss. 93-109.
18. Hughes, O. E. (2012), *Public Management and Administration: An Introduction*, Macmillan International Higher Education.
19. Kaboolian, L. (1998), "The New Public Management: Challenging the Boundaries of the Management vs. Administration Debate", *Public Administration Review*, 58(3), ss. 189-193.
20. Kalimullah, N. & Alam, K. & Nour, M (2012), *New Public Management: Emergence and Principles*, Bup Journal, 1(1), ss. 1-22.
21. Katsamunskaya, P. (2012), "Classical and Modern Approaches to Public Administration", *Economic Alternatives*, 1, ss. 74-81.
22. King, D. S. (1987), *New Right: Politics, Markets and Citizenship*, Macmillan International Higher Education.
23. Locke, E. A. (1982), "The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation", *Academy of Management Review*, Vol. 7, No.1, ss.14-24.
24. Mathiasen, D. G. (1999), "The New Public Management and Its Critics", *International Public Management Journal*, 2(1), ss. 90-111.
25. Oh, T. K. (1972), "Human Motivation in Management Theory – History and Trends", *Industrial Management*, October, ss.1-5.
26. Osborne, D., & Gaebler, T. (1992), *Reinventing Government: The Five Strategies for Reinventing Government*, New York: Penguin.
27. Özer, M. A. & Önen, S. M. (2019), *200 Soruda Yönetim - Kamu Yönetimi*, 3. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
28. Parker, L. D.. & Philip Ritson (2011), "Accounting's Latent Classicism: Revisiting Classical Management Origins", *Abacus-A Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, Vol.47, Issue 2, pp.234-265.

29. Peters, B. G., & Pierre, J. (1998). Governance without government? Rethinking public administration. *Journal of public administration research and theory*, 8(2), 223-243.
30. San, C. (1971), "Max Weber'de Hukukun ve Meşru Otoritenin Sosyolojik Analizi", Ankara İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları, No:47.
31. Seibel, W. (2006), "Changing European States, Changing Public Administration: Administrative Science as Reform: German Public Administration", *Comparative Public Administration: The Essential Readings Research in Public Policy Analysis and Management*, Volume 15, ss..759-776.
32. Şimşek, M. Ş. & Çelik, A., (2019), *Yönetim ve Organizasyon*, 21. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
33. Taylor, F. W. (1970), *The Principles of Scientific Management*. In H. F. Merrill (Ed.), *Classics in Management*. New York: American Management Association, (Originally published, 1912).
34. Tekeli, İ., & Şaylan, G. (1974). Rüşvet Kuramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 7(3), 92-113.
35. Terry, L. D. (1998), "Administrative Leadership, Neo-managerialism, and the Public Management Movement", *Public Administration Review*, ss.194-200.
36. Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2017). *Yönetim bilimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
37. Tunçer, P. (2018), *Yönetim ve Organizasyon*, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
38. Ward, S. C. (2011), "Commentary: The Machinations of Managerialism: New Public Management and the Diminishing Power of Professionals". *Journal of Cultural Economy*, 4(2), ss. 205-215.
39. Weber, M. (1986), *Sosyoloji Yazıları* (Çev. Taha Parla), Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
40. Wilson, W. (2003). *The Study of Public Administration. Communication Researchers and Policy-making*, 61.
41. Yüksel, M. (2000). Yönetişim kavramı üzerine. *Ankara Barosu Dergisi*, 58(3), 145-159.