

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Yönetsellik İdeolojisinin Kadına Yönelik Hizmet Sunan Kamu Kurumlarına Yansıyan Etkileri*

Effects of Managerialism Reflected in Public Institutions Serving Women in Turkey

Tuğçe Uğur GÜLER¹ , Derya ŞAŞMAN KAYLI² 

*Tuğçe Uğur Güler'in "Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Sosyal Hizmetlerin Yeniden Yapılandırılmasına Etkisi" adlı tezinden güncellenerek üretilmiştir.

¹Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Hizmet, Manisa, Turkey

²Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Hizmet, Manisa, Türkiye

ORCID: T.U.G. 0000-0002-1114-2894;
D.Ş.K. 0000-0001-7949-2332

Corresponding author:

Tuğçe Uğur GÜLER,
Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Hizmet, Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Manisa, Türkiye

E-mail: tugceugur@gmail.com

Submitted: 24.05.2020

Revision Requested: 01.10.2020

Last Revision Received: 16.10.2020

Accepted: 11.11.2020

Published Online: 15.02.2021

Citation: Guler, T.U., & Sasman Kayli, D. (2021). Yönetsellik ideolojisinin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarına yansıyan etkileri. *Journal of Economy Culture and Society*, 63, 257-278.
<https://doi.org/10.26650/JECS2020-0078>

Öz

Bu çalışmada, yönetsellik ideolojisinin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarının yapısı ve işleyişi üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma, Ege Bölgesi'nde yer alan bir ildeki kadına yönelik hizmet sunan dokuz kamu kurumunda görev yapan yönetici, bürokrat ve personelden oluşan 21 kişi ile gerçekleştirilmiş nitel bir çalışmadır. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak tasarlanmış ve çalışma grubu, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu ve derinlemesine görüşme tekniği uygulanarak toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi çerçevesinde MAXQDA 2018.1 programından yararlanılarak çözümlenmiştir. Analiz sonucunda, belediyelerin ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün yönetsel açıdan nitelikli personel eksikliği yaşadığı ve bütçelerinin yetersiz olduğu saptanmıştır. Ayrıca toplam kalite yönetimi, stratejik plan ve elektronik uygulamalar gibi özel sektöre ait yönetim tekniklerinin kamu kurumlarına uygulanma sürecinde mali nedenler, mevzuat, kurumların işleyiş tarzı ve değişen hedefler nedeniyle bazı sorunlar yaşandığı fakat genel anlamda etkin ve verimli bir hizmet sunumuna neden olduğu, evrak işlerinin büyük ölçüde son bularak işlemlerin planlı olmasını sağladığı tespit edilmiştir. Kurumların bütçe oluşturma süreçlerine kadın-erkek eşitliği bakış açısını entegre etmede sorunlar yaşandığı fakat son dönemde kurumların bütçeleri değişime uğrayarak kadına yönelik kaynakların arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu yönetimi, yönetsellik, kurumsal yenilikler, idari ve mali kapasite, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme

ABSTRACT

This study is aimed at revealing the effects of managerialism ideology on the structure and functioning of public institutions providing services for women. This research is a qualitative study conducted with 21 people including managers, bureaucrats, and personnel working in nine public institutions that provide services to women in a province in the Aegean



region of Turkey. The research was designed as a case study from qualitative research patterns and the study group was determined using the maximum diversity sampling method. The data in the study were collected by applying semi-structured interviewing and in-depth interviewing techniques created by the researchers. The collected data were analyzed using MAXQDA 2018.1 software program within the scope of the content analysis. As a result of the analysis, it was determined that the municipalities and the Provincial Directorate of Family, Labor, and Social Services had experienced a shortage in qualified personnel as well as insufficient budgets. In addition, in the process of applying private sector management techniques such as total quality management, strategic planning, and electronic applications to public institutions, some problems arose related to finances, legislation, the way the institutions operated, and changing goals. However, in general, it provides an effective and efficient service delivery. It was determined that the institutions had problems integrating the perspective of gender equality in their budgeting processes and, recently, the resources for women increased according to the budgetary changes of the institutions.

Keywords: Public administration, managerialism, administrative and financial capacity, gender-sensitive budgeting

EXTENDED ABSTRACT

Managerialism, seen as the necessity for organizational or institutional restructuring, is comprised of rational management practices used in the private sector to increase performance in the public sector, and the practices used to create efficiency and productivity in services such as strategic planning, performance-based budgeting, total quality management, and technological systems. This ideology is based on gaining perspective. As an ideology, managerialism is about professional processes and managerial techniques. Technology is also used to influence new institutional structures and engender cultural change. From this perspective, it is seen as a tool for the realization of a fundamental political understanding, such as the new public administration approach (Newman, 2000).

The purpose of this research is to determine the effects of governance, which has been effective in terms of legal regulations and practices since the 2000s, on the structure and functioning of public institutions providing services to women as well as their administrative and financial capacities. The transformation process occurred in the context of the 1980s and Turkey showed the effects in a concrete way with legal regulations and practices in the 2000s. In this direction, institutional restructuring can be seen in all public institutions and services in general as well as in specialized public institutions that provide services for women (Güler & Yıldırım, 2018).

This study is aimed at determining the effects of managerialism ideology on the structure and functioning of public institutions that provide services for women. The research sought answers to the following questions:

1. What innovations in public institutions providing services for women were brought by managerialism and what effects did these innovations have on these services?
2. What is the status of these institutions' current administrative and financial capabilities?
3. How have the budgets of institutions changed and what are the opinions of decision-makers regarding the gender equality perspective in the budgeting process?

This research is a qualitative study performed with 21 people including managers, bureaucrats, and personnel working in nine public institutions that provide services for women in a province in the Aegean region of Turkey. The research was designed as a case study using qualitative research patterns and the study group was determined according to the maximum diversity sampling method. The data in the study were collected by applying semi-structured interview and in-depth interview techniques created by the researchers. Accordingly, open-ended questions were asked to obtain the participants' socio-demographic information and elicit information regarding the effects of institutional innovations

on services, the adequacy of institutions' administrative and financial capacities, changes in the budget, and participants' opinions about gender-sensitive budgeting. The collected data were analyzed within the scope of content analysis using MAXQDA 2018.1 software program.

As a result, it was determined that the municipalities and the Provincial Directorate of Family, Labor, and Social Services had experienced a qualified personnel shortage and insufficient budgets. In addition, in the process of applying private sector management techniques such as total quality management, strategic planning, and electronic applications to public institutions, some problems arose regarding finances, legislation, the way the institutions operated, and changing goals. In the study, it was found that municipalities and Provincial Directorate of Family, Labor, and Social Services were insufficient in terms of institutionally qualified personnel, physical capacity, and budget. It was determined that the institutions had problems integrating the gender equality perspective in their budgeting processes, but that recently, the resources made available for women increased according to changes in institutions' budgets.

1. Giriş

20. yüzyıl sonlarından itibaren dünyada yaşanan toplumsal, ekonomik ve politik alandaki değişimler, politika oluşturma sürecinde etkili ulus üstü kuruluşların ortaya çıkması, bilim ve teknolojide çıkan yenilikler, insan hakları, nüfus, göç ve kentleşme sorunları gibi konuların değer kazanması, merkeziyetçi ve bürokratik kurumların yerine esnek yapılara doğru yönelmenin dinamizmini oluşturan küreselleşme hareketinin sosyal politika alanına yansımaları, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetleri sunmaya ağırlık veren Keynesyen ekonomik ilkelerin dayandığı refah devletlerinin zaman içinde vatandaşların talep ve isteklerine yanıt vermekte zorlanmasına ve yönetim sistemlerinin tıkanmasına neden olmuş bu sebeple değişime olan ihtiyacı gerektirmiştir. Bu doğrultuda toplumsal sorunlara çözüm üretme noktasında küresel pazarlar, yeni yönetim tekniklerinin geliştirilmesi ve Neo-liberalizmin yükselişi önem kazanmıştır (Buğra, 2016; Gualmini, 2008; Güler, 2006; Okur, 2007).

Gerekli olan değişim sürecini ise ülkelerin politika süreçlerini belirleyen Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) gibi ulus üstü kuruluşların yönetsel ve mali alandaki önerileri belirlemiştir. Bu kuruluşların önerileri 2000'li yıllara kadar aktifken benzer bakış açısını taşıyan Avrupa Birliği (AB) ile günümüzde devam etmektedir. Bu bağlamda Neo-liberal ideoloji ve küreselleşme hareketiyle şekillenen değişim sürecinde kamu kurumlarının örgütlenme ve işleyişinde farklı çalışmalar gündeme gelmiştir. Bunlar; kamu hizmetlerinin vatandaşa daha verimli sunulması, kamu kurumlarının en az kaynak ve maliyet ile kaliteli ve hızlı bir hizmet sunumu, yönetimin performans anlayışı çerçevesinde işleyişi ve denetlenmesini sağlamaya yönelik çalışmalar olup devletin içine girdiği ekonomik ve siyasi krizleri aşmada bir çıkış olarak görülmüştür (Övgün, 2013).

Kamu kurumlarının girişimci ve verimli hale gelebilmesi için ise kalite yönetimi, performans ölçümü ve bütçede birtakım değişiklikler gibi bir dizi denetim ve kontrol teknolojilerine ihtiyaç duyulmaktadır. 1980'lerden itibaren devletlerin yönetim yapıları ve süreçlerinde yeniden yapılanmaya olan vurgu, bu çerçevede yapılan reformların Weberyen bürokrasi modelinden yeni kamu yönetimi ve yönetselliğe doğru bir paradigma değişimini gerektirmiştir. Bu dönemde reform politikaları gündeme gelmiş ve bu doğrultuda özel sektör yönetim tekniklerinin kullanımı da önemli ölçüde artmıştır. Bu sayede özel sektör ile kamu sektörünün fikir ve değerlerini birleştirmenin bir yolu bulunmuştur (Henkel, 1991).

Örgütsel veya kurumsal yeniden yapılanmanın gerekliliği olarak görülen yönetsellik, kamu sektöründe performansı arttırmak için özel sektörde kullanılan uygulamalar ile bir yönetim kültürünün oluşturulması ve stratejik planlama, performansa dayalı bütçeleme, toplam kalite yönetimi ve teknoloji sistemleri gibi hizmetlerde etkinlik ve verimliliği sağlamak için kullanılan uygulamalarla yönetime rasyonel bir bakış açısı kazandırmaya dayanan bir ideolojidir. Bu sebeple yönetsellik, profesyonel süreçlerle ilgili olup yönetsel teknik ve teknolojiler de yeni kurumsal yapıları ve kültürel değişimi etkilemek için kullanılmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında, yeni kamu yönetimi anlayışı gibi temelde politik bir anlayışın hayata geçirilmesinin aracı olarak görülmektedir. Yönetsellik ayrıca Neo-liberalizmin örgütsel bir kolu olarak görülüp iş dünyasının yönetim modelini uygulayarak kamu sektörü için yeni bir yönetim anlayışı oluşturmaktadır (Newman, 2000; Ward, 2011).

Tarihsel olarak, yönetselliğin yükselişi Thatcherizm, Reaganizm, ve Neo-liberalizm gibi piyasa odaklı reformlarla birlikte olmuştur (Klikauer, 2015). Yönetselliğin temelleri ise esasen Taylor'ın bilimsel yönetim anlayışından gelmektedir. Dolayısıyla, yönetselliğin ilk örnekleri genellikle Neo-Taylorist olarak tanımlanır. Taylorist anlayışa göre en önemli hedef verimliliği sağla-

maktır. Bununla birlikte yıllar içinde Taylorist anlayışın fikirleri, kültürel yaklaşımlar da dâhil olmak üzere yönetim düşüncesindeki gelişmeler doğrultusunda gelişmiştir (Shepersd, 2018).

Taylorizm anlayışında, yönetimde iş performansının bilimsel yöntemler, yasal ve teknik kuralara bağlı kalması sağlanarak hantallığın giderilebileceği ve sistematik iş bölümü, yazılı kuralara dayanan iletişim, teknik veya mesleki yeterliliğe dayalı liyakat sistemi, yöneticiler arasında planlama ve organizasyon sorumluluğunun üstlenilmesi, çalışanlar ve yöneticilerin işbirliğinin sağlanması, çalışanların işin nitelik ve gereklerine uygun alınarak eğitim sürecinin devam ettirilmesi süreciyle örgütlerde verimliliğin sağlanacağı düşüncesi ön plandadır. Bu bakımdan yönetimsellik ideolojisi kurumlarda verimliliği sağlamak amacıyla taylorist anlayışın bilimsel teknik ve yöntemlere dayanan yönetim stratejisini temel almaktadır (Littler, 1978).

Yönetimsellikte birlikte gündeme gelen kamu kurumlarındaki yeniden yapılanma süreci öncelikle kamu kaynaklarının kısıtlanarak israf edilmesinin engellenmesi ve verimli kullanılmasını içeren birtakım uygulamalardan oluşmaktadır. Bu sürecin ikinci adımı ise stratejik planlama dönemine girilmesidir. Yeni kamu yönetimi anlayışı ve Neo-liberalizmle bağlantılı olan yönetimsellik, işletmecilik uygulamalarının (stratejik planlama, toplam kalite yönetimi, e-uygulamalar vb.) kamu sektörünün yetersiz performansını çözeceği iddiasını ortaya çıkarmıştır. Bunun için de örgütsel değişimlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu örgütsel değişimler ise; kurumsal bütünlüğü ve mesleki teknikleri korurken performans odaklı olma, performans için gerekli hedeflerin belirlenmesi, daha düşük maliyetle daha kaliteli hizmet sunma, toplumsal cinsiyete ve performans odaklı bütçeleme süreçleri, kurumsal değişim strateji ve taktiklerin uygulanması ve bunların etkilerinin izlenilmesi için gerekli denetim sürecinden oluşmaktadır (Dixon, Kouzmin ve Koraç-Kakabadse, 1998; Harlow, 2003).

Yönetimselliğe yönelik bazı eleştiriler ve uygulanma sürecinde birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yönetimsellik ideolojisi kapsamında yapılan reformların, kamudaki yöneticileri ve hizmet sağlayıcılarını giderek daha fazla rekabetçi ve performans ölçen bir konuma yerleştirerek özellikle kadına yönelik hizmetlerin sağlanmasında kadınların “müşteri” olarak görülmesine ve onların ihtiyaçları ve özel durumlarını göz ardı eden bir hizmet sunumuna neden olduğu söylenmektedir (Harlow, 2004). Bunun dışında 1990’lı yıllarda görünür hale gelen yönetimsellik sürecinde bazı temel sorunlar bulunmaktadır. Birincisi, değişim için gerekli olan tüm reformlara rağmen yönetimde radikal bir değişimin yaşanmadığıdır. İkinci sorun ise personel ve yöneticiler arasındaki statükonun yönetimselliğin temel ilkelerine karşı dirençli olduğudur (Kirkpatrick ve Ackroyd, 2003, s. 525).

Yönetimselliğe yönelik diğer eleştirilere bakıldığında, teoride örgütsel reformların kurumlarda verimliliği sağladığı söylenmekle birlikte uygulamada böyle olmadığına ilişkin iddialar bulunmaktadır. Ayrıca kurumların, performans göstergelerini dikkate alarak kadınların ihtiyaçlarına değil ne kadar hizmet sunulduğuna yani niceliğe (performansa) odaklandığı bu sebeple hem kurum içinde hem de hizmetlere ilişkin cinsiyet eşitliği bakış açısının sağlanmadığına yönelik iddialar da bulunmaktadır (Reed, 2002, 56-59). Bunun yanında hizmet sunumunda ölçülebilir hedeflerin ön planda olmasının mesleki, sosyal ve etik açıdan sorunlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir (Melo ve Beck, 2014, s. 20-25).

Yönetimsellik çerçevesinde oluşan değişim ve dönüşüm süreci Türkiye’de 1980’li yıllarda ortaya çıkmış ve 2000’li yıllarda yasal düzenlemeler ve uygulamalarla somut bir biçimde etkisini göstermektedir. Bu doğrultuda kurumsal yeniden yapılanma, tüm kamu kurumlarında ve hizmetlerde olduğu gibi kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarında da görülmeye başlamıştır. Bu doğrultuda, kadına yönelik hizmetlerde bütüncül bir bakış açısı oluşturulmuş ve dağılık olan

hizmetler tek bir çatı altında toplanarak kurumsallaşma süreci başlamıştır. Yapılan düzenlemelerle kurumlarda ortaya çıkan idari ve mali yenilikler ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları gibi konular ön plana çıkmıştır (Güler ve Yıldırım, 2018, s. 559-565). Bu bağlamda bir ideoloji olarak yönetselliğin, kamu sektöründe ve sosyal politika bağlamında daha fazla ölçüde karar almayı etkileyen, entelektüel ve sosyal öneme sahip bir konuma yükseldiği görülmektedir. Bu sebeple yönetselliğin kamu kurumlarındaki etkilerinin analizi önemli hale gelmektedir (Doran, 2016).

Hem ulusal hem de uluslararası literatürde yönetselliğin analizinin kuramsal çerçevede ele alındığı ve nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Ayrıca yönetselliğin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarına olan etkilerine yönelik sınırlı kapsam ve sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmayla kurumlardaki karar alıcı, yönetici ve personelin konuya ilişkin görüşleri alınarak konunun kapsamlı ve derinlemesine olarak ele alınarak literatüre katkı sağlaması hedeflenmiştir.

2. Yöntem

Araştırmanın amacı, 2000'li yıllardan itibaren yasal düzenlemeler ve uygulamalar ile etkisini gösteren yönetselliğin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarının yapısı ve işleyişi ile idari ve mali kapasitelerine olan etkilerini tespit etmektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, gözlem ve görüşme gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında bütüncül ve gerçekçi bir şekilde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma türüdür (Berg ve Lune, 2019, 35-41). Araştırma, nitel araştırma desenlerinden olan durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Durum çalışmasının en önemli özelliği olayların derinliği araştırılarak sonuçlar ortaya koymaktır (Yılmaz ve Şimşek, 2016, s. 73).

Araştırmada bir veri tekniği olarak, derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme, açık uçlu soruların sorulması, dinlenmesi, cevapların kaydedilmesi ve ilişkili ek sorularla araştırma konusunun detaylı bir biçimde incelenmesini sağlamaktadır. Araştırmada kamu kurumlarında görev yapan yönetici, bürokrat ve personelden oluşan 21 kişi ile görüşülmüştür. Görüşmelerde, literatür ışığında oluşturulan yarı yapılandırılmış açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formu kullanılmıştır. Bu türden görüşmeler daha önceden belirlenmiş, soruların düzeni, sıklığı ve soruş biçiminin önceden düzenlendiği görüşmelerdir. Katılımcılar görüşmelerde tipik olarak nicel yöntemlerde olduğundan daha ayrıntılı ve daha ayrıntılı yanıt verme fırsatına sahiptir ve böylece araştırma yüzeysellikten çıkmaktadır. Bu görüşmelerde elde edilecek verilerdeki değişkenliğin en aza indirmek hedeflenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 396-399).

Araştırmanın amacı doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yönetselliğin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarına getirdiği yenilikler nelerdir ve bu yeniliklerin hizmetlere ve kurumların işleyişine yönelik etkileri nedir?
2. Kurumların mevcut idari ve mali kapasitelerinin durumu nedir?
3. Kurumların bütçeleri nasıl bir değişime uğradı ve karar alıcıların bütçe sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına yönelik düşünceleri nelerdir?

2.1. Örneklem

Araştırmada, nitel araştırma örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde amaç, görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve çeşitliliği sağlamak yoluyla evrene genelleme yapmak değil, çeşitlilik arz eden durumlar arasında ne tür ortaklıkların ve benzerliklerin var olduğunu bulmaktır (Yıl-

maz ve Şimşek, 2016, s. 119-120). Örneklem, Ege Bölgesi'nde yer alan bir ildeki kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarında çalışan yönetici, bürokrat ve personelden oluşmaktadır. Oluşturulan örneklemde katılımcıların çalıştıkları kurumlar valilik, kaymakamlıklar, büyükşehir belediyesi, ilçe belediyeleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan oluşmaktadır.

2.2. Veri Toplanması

Araştırma verisi 2 aylık bir sürede toplanmış olup görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Yapılan görüşmelerde en kısa görüşme 18 dakika, en uzun görüşme ise 46 dakikada tamamlanmıştır. Yapılan derinlemesine görüşmeler sonrasında elde edilen görüşme kayıtları bilgisayar üzerinde deşifre edilmiştir.

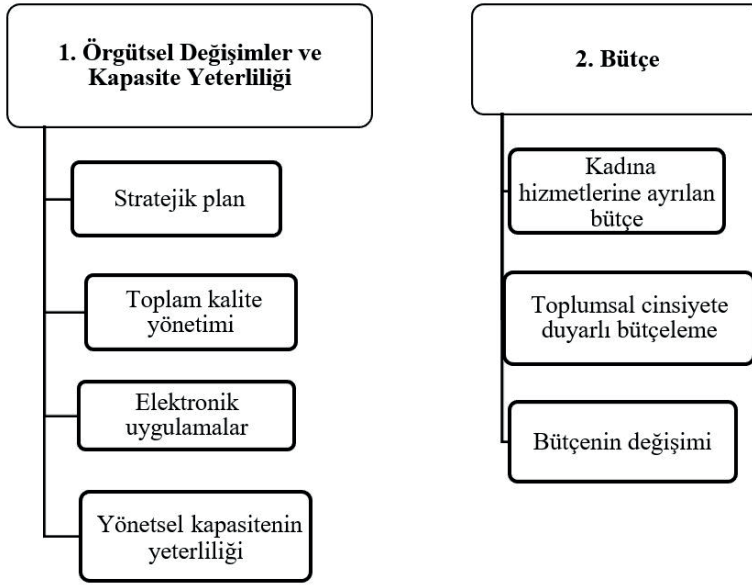
2.3. Veri Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, açık kodlama kurallarına dayanarak birçok metin kelimesini daha az içerik kategorisine sıkıştırmak amacıyla kullanılan bir tekniktir. Büyük miktarlarda veri ile başa çıkmada önemli hale gelmektedir. İçerik analizi ayrıca verilerin sistematik olarak tanımlanması ve bunların öznel bir biçimde yorumlanmasını sağlar. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra ortaya çıkan kavramlara göre verilerin düzenlenmesi ve veriyi açıklayan temaların saptanması gereklidir (Mayring, 2004). Bu çerçevede, tema ve kodlar oluşturulmuştur. Verilerin işlenmesi ve analizinde MAXQDA 2018.1 programı kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların çoğunluğu üniversite mezunudur. Katılımcıların yalnızca 3'ü ön lisans mezunuyken 4'ü ise yüksek lisans mezunudur ve çoğunlukla sosyal bilimler kategorisine giren bölümlerden mezun oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların medeni durumu çoğunlukla evli olmakla birlikte ekonomik durumlarını orta ve yüksek olarak tanımlamışlardır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 40 yaş üstü olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu 5 yıl ve üzeri sürede meslek ve unvanlarında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcılar ağırlıklı olarak erkektir. Ayrıca katılımcıların 13'ü çalıştıkları kurumlardaki çalışma süreleri 5 yıl ve üzeri olup yalnızca 2'si yönetici ve bürokrat dışında olup personel olarak çalışmaktadır. Katılımcıların 13'ü mesleklerinde 5 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Araştırma kapsamında oluşturulan tema ve kodlar ise aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:



Şekil 1. İki Farklı Temanın Kodlar ile İlişkilendirilmesi

Şekil 1'e göre, kurumsal değişimler ve kapasite yeterliliği ile bütçe adlı tema toplamda yedi kodla ilişkilendirilmiştir. Temaların kodları, yönetsellik ideolojisi ile gündeme gelen özel sektör yönetim tekniklerinin kamuya uyarlanması, bütçe oluşturulması süreçlerinde eşitlik anlayışının göz önünde bulundurulması gibi idari ve mali açıdan değişim ve dönüşüm sürecinin kadına yönelik hizmet sunan kamu kurumlarına nasıl yansıdığı ve bu durumun kamu çalışanları açısından nasıl değerlendirildiğinin anlaşılması amacıyla oluşturulmuştur.

3.1. Tema: Örgütsel Değişimler ve Kapasite Yeterliliği

Örgütsel değişimler ve kapasite yeterliliği teması ile yönetsellik anlayışıyla kurumlarda uygulanmaya başlayan ve verimliliği oluşturmayı amaçlayan toplam kalite yönetimi, stratejik plan, elektronik uygulamaların kurumlara nasıl yansıdığına ve kurumların idari kapasitelerinin yeterliliğine ilişkin mevcut durumun öğrenilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede tema; özel sektöre ait yönetim tekniklerinin kamu kurumlarında nasıl uygulandığına ve kurumların idari kapasitelerinin yeterliliğine ilişkin olarak stratejik plan, toplam kalite yönetimi, elektronik uygulamaların idari kapasitenin yeterliliği olmak üzere 4 kodla ilişkilendirilmiştir.

3.1.1. Stratejik Plan

Yönetsellik sonuçlarından biri olan etkin ve verimli hizmet sunumu için özel sektörde uygulanan bazı örgütsel teknik ve işlemler kamu kurumlarına uyarlanmaktadır. Bu sebeple bu kod ile örgütsel bir yenilik olan stratejik planın kurumlarda uygulanması, planların hizmetlerle uyumluluğu ve hizmetlere olan etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcılara sorulan sorulara verilen yanıtlara göre, bazı kurumlarda bağlı bulunduğu bakanlık tarafından ortak bir stratejik planın oluşturulduğu ve kurumların da bu plana uyduğu ifade edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

“Kamu kurumlarının stratejik planları oluyor fakat bu planların daha özenli ve koşullara uygun şekilde yeniden yapılandırılması gereklidir. Ayrıca öncelikle şehirlerin kalkınma ve bölge planları olmalı ve ortaya çıkarılan ihtiyaçlara göre kurumların planları buna göre oluşturulmalıdır. Stratejik planlar genellikle değişen öncelikler ve uygulama sürecinde de kurumlar arası işbirliği ve hiyerarşiden ötürü sorunlar olabiliyor. Bu sebeple kurumsal değişime ihtiyaç duyulmaktadır.” (E18, yönetici)

Stratejik planın uygulanma sürecinde öngörülemeyen durumlar ve kurumlar arası işbirliği ile ilgili birtakım sorunlar yaşandığı, bu sebeple değişikliğe ihtiyaç olduğu belirtilirken diğer yandan bu konuda yaşanan sorunlar şu şekilde dile getirilmiştir:

“Stratejik planımızda oluşturduğumuz hedeflerin bazılarını mali tasarruf kısıtlamaları nedeniyle gerçekleştiriyoruz. Bütçe kısıtlı olduğundan zaruri olanlar dışındakiler yapılmıyor. Ancak hizmetlerde planlanan hedefler beklenenden daha çok kişiye ulaşıyor.” (E7, yönetici)

İfadelere göre stratejik planlarda mali sıkıntıların önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Uygulama sürecinde yaşanan sıkıntılara yönelik çözüm üretildiğini belirten bir diğer katılımcı ise bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

“Stratejik planımız hizmet odaklıdır ve hizmetlere göre oluşturulmaktadır. Bu nedenle hizmetlerle uyumluluğunun oranı yaklaşık olarak %90 ile %100 arasındadır. Eğer sorunlar yaşanırsa mevzuatta buna yönelik çözümler oluşturuluyor ve stratejiler belirleniyor. Daha sonra uygulama sürecinde yeniden sorun olursa mevzuat revize ediliyor.” (E14, bürokrat)

İfadeye göre, plana uyulması amacıyla yasal tedbirler alınıp gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Genel olarak; kamu kurumlarında stratejik planın uygulandığı, hizmetlerle planın uyumlu olduğu fakat uygulanma sürecinde bütçedeki yetersizlikler ve kurumlardaki hiyerarşi düzeni ve kurumlar arası işbirliğinde yaşanan sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu anlamda bu uygulamanın kamu kurumlarında uyarlanmasında henüz etkinlik sağlanmadığı, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gereken noktaların olduğu görülmektedir.

Araştırmada tema kapsamında oluşturulan diğer kod ise toplam kalite yönetimi kodudur.

3.1.2. Toplam Kalite Yönetimi

Yönetisellik çerçevesinde kurumlarda ve hizmet sunumunda etkinlik ve verimliliği sağlamak için yapılan örgütsel yeniliklerden bir diğeri de toplam kalite yönetimi uygulamasıdır. Bu kod ile toplam kalite yönetiminin kurumlarda uygulanabilirliği ve kurumların işleyişine etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Toplam kalite yönetiminin uygulandığı kurumlarda ise bu uygulamanın etkilerini aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

“Kurumumuzda toplam kalite yönetimi uygulaması mevcut ve bu çerçevede memnuniyet ve verimlilik ölçümleri düzenli bir şekilde yapılıyor. Bu sonuçlara göre hizmetler planlanıp iyileştirmeler yapılıyor” (E17, yönetici)

“Performans yönetimi ve toplam kalite yönetimi uygulamız var ve hizmetlerimiz bu çerçevede oluşturulup gerekli iyileştirmeler yapılıyor. Bu uygulamanın örgütsel yapıyı ve hizmetleri geliştirdiğini düşünüyorum.” (K15, bürokrat)

“Toplam kalite yönetimi uygulamız mevcut. Bu uygulama ile iş ve işlemlerimiz planlı ve programlı hale gelerek hem kurumsal işleyişe hem de hizmetlere olumlu anlamda katkı sağlıyor. Verimli bir hizmet sunumu gerçekleştiriliyor.” (E11, bürokrat)

Yukarıdaki ifadelerde görüldüğü üzere toplam kalite yönetimi uygulamasının kurumlarda başarılı bir şekilde uygulandığı ve bu uygulamanın iş ve işlemlerin planlı ve programlı hale gelecek hem kurumsal işleyişe hem de örgütsel yapıya olumlu anlamda katkı sağlayarak hızlı, etkin ve verimli bir hizmet sunumuna neden olduğu görülmektedir.

Bunların yanı sıra toplam kalite yönetiminin uygulama sürecinde bazı olumsuz yanları olduğunu ifade eden katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Toplam kalite yönetimi belgemiz var fakat bakanlığımızın tüm taşra teşkilatlarıyla bütünleşik bir sistem oluşturma gibi bir çalışması var ve devam ediyor. Biz de ona ekleneceğiz. Toplam kalite yönetim tamamen etkili değil fakat bir plan oluşturulması, iş ve işlemlerin derli toplu hale getirilmesi ve personelin bu konularda farkındalık kazanması açısından faydalı olduğunu düşünüyorum. (E1, bürokrat)

“Toplam kalite yönetimi uygulamamız var. Bu uygulamanın etkinliği evrak üzerinden denetleniyor ve her ay kurumlar arası toplantılar yapılarak mevcut durum takip ediliyor. Bu uygulama ile hızlı ve verimli hizmet sunumunun sağlandığını düşünüyorum. Ancak bu uygulamanın kurumsal açıdan uyuşmayan ve sistemi tıkayan yanları da bulunmakta.” (E3, yönetici)

“Bu uygulama mevcut. Bununla ilgili TSE standart belgemiz de var. Bu konuda başarılı olsak da bunun için belirli bir bütçe gerekiyor. Şu anda bu bütçe sağlanamıyor çünkü mali tasarruf tedbirleri çıktı ve şu an için bir duraksama dönemi yaşıyoruz. Bu uygulamada genellikle belirlenmiş hedef ve programlar, sosyal faaliyetler yürütülüyor.” (K2, bürokrat)

Yukarıda aynı kamu kurumunda görev yapan yönetici ve bürokratların ifadelerine göre, toplam kalite yönetiminin uyuşmayan bazı yönlerinin olduğu ve mali sıkıntılar nedeniyle uygulamanın etkin olamadığı ifade edilmiştir. Genel olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün bütçe konusunda sıkıntı yaşamaması sebebiyle bu uygulamada duraksama yaşadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple bütçe konusunda gerekli önlemler alınması gerektiği görülmektedir. Diğer kamu kurumlarında ise uygulamanın başarılı bir şekilde yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

Tema kapsamında oluşturulan diğer kod ise elektronik uygulamalar kodudur.

3.1.3. Elektronik Uygulamalar

Yönetsellik sonucunda getirilen diğer bir yenilik ise kırtasiyeciliği azaltmak ve hızlı bir hizmet sunumu gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan elektronik uygulamalardır. Bu sebeple kurumlarda özellikle kadına yönelik hizmetlere ilişkin elektronik uygulamaların varlığı ve bu uygulamanın etkilerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların bu konudaki sorulara verdiği yanıtlara göre kadın hizmetlerine yönelik özel bir elektronik uygulama olmadığı, yalnızca sosyal yardım sunan vakıf ve kurumların kendi aralarında özel bir uygulama olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların sistemlerin eksik yönlerine ilişkin ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

“Sosyal yardımlaşma müdürlüğü ve sosyal yardımlaşma vakıfları arasında ortak bir veri tabanı bulunuyor. Bunun dışında bildiğim kadıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, il sağlık müdürlüğü ve emniyet müdürlüğü ortak veri tabanı kullanıyor. Fakat bazı uygulamaların revize edilmesi gerekiyor. Sosyal yardım alanında ise verilere hızlı erişmek önemli bu sebeple Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun geliştirilmesi gerekiyor çünkü verilere zamanında ulaşamıyoruz. Bu durum da hizmet sunumunun yavaşlamasına sebep oluyor.” (E17, yönetici)

“Emniyet Genel Müdürlüğü, Nüfus Müdürlüğü ile ortak sistem kullanıyoruz. Emniyet giriş ve çıkışlarını alıyor. Askeriyeden askerlik bilgilerini alıyor. Nüfustan kişisel bilgilerini alıyor. Sağlık Bakanlığı'ndan bilgi alıyor. Sistemlerde ara sıra sıkıntılar çıkıyor. Veri akışında sorunlar olabiliyor.” (E14, yönetici)

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü sosyal yardım vakıflarına veri bilgisi vermiyor. Bu durum sosyal yardım bilgi sistemi için de geçerlidir. Bunun sebebi ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. Bu da hizmetlerin aksamasına neden olmakta ve bakanlık bu sorunlara oldukça geç yanıt veriyor. Belediyeler arasında ise e-belediye sistemi var. Yeni bir sistem olma-

sına rağmen güzel işliyor fakat uygulamada birlik sağlanmıyor. Ayrıca herhangi bir sorunda Türkiye Belediyeler Birliği ve Ege Belediyeler Birliği'nin dönüşleri hızlı oluyor.” (E7, yönetici)

İfadelere göre, hızlı hizmet sunumunda yaşanan en büyük problemlerden birisi ise Kişisel Verileri Koruma Kanunu olup bu sebeple verilere zamanında ulaşamayıp hizmetlerin aksamasına neden olduğu görülmektedir. Bu nedenle kanunun revize edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca uygulamalarda kurumlar arası birliğin sağlanmayışı ve veri akışındaki bazı aksaklıklar sorun olarak görülmektedir. Görüş belirten diğer katılımcıların ifadeleri ise aşağıdaki şekildedir:

“İçişleri Bakanlığı bünyesindeki tüm kuruluşların ortak e-içişleri veri tabanı var ve resmi yazışmalar burada gerçekleşmektedir. Elektronik uygulamalar ile evrak işleri önemli ölçüde azaldı ve veriler hızlı şekilde alınıp hizmet sunulabiliyor. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü ile sosyal yardımlaşma vakfına bağlı sistemleri var. Ara sıra aksaklıklar yaşıyor fakat iyileştirmelerin gerçekleşmesi için gerekli çalışmalar yapılıyor.” (E5, yönetici)

“Kurumumuzda her şey elektronik sistemlere tabidir. Uygulama ve faaliyetlerimizi buradan yürütüyoruz. Evrak hantallığı büyük ölçüde bitti. Ortak veri tabanımız mevcut ve bu sistemdeki verileri genel müdürlüklere ve bakanlığımızla aylık olarak paylaşıyoruz.” (E6, personel)

İfadelere göre, elektronik uygulama ve veri tabanlarının kırtasiyeciliği azalttığı, hizmetlerin hızlandırdığı belirtilmektedir. Fakat veri akışında bazı aksaklıkların yaşanması ve belediyeler arasında ortak veri tabanının kullanılmasında birlik sağlanamaması hizmet sunumunu yavaşlatan etmenlerden biridir. Bu konuda iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

Tema kapsamında oluşturulan diğer kod yönetsel kapasitenin yeterliliği kodudur.

3.1.4. Yönetsel Kapasitenin Yeterliliği

Kurumların etkin, verimli ve yeterli bir hizmet sunumu gerçekleştirmek için idari kapasite-
lerinin yeterli olması gerekmektedir. Bu nedenle kurumların kendi alanlarındaki mevcut idari kapasitelerinin yeterliliği tespit edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların bu konudaki sorulara verdiği yanıtlara göre, kurumların idari kapasitelerinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. İdari kapasitenin yetersizliğinde öne çıkan konu ise personel yetersizliği ve niteliğidir. Bu konuda katılımcılar yaşanan sıkıntıları aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

“Kurumumuzda çalışan personelin sayısı ve niteliği açısından sorunlar var ve bunun tüm Türkiye’deki kurumlarda da yaşandığını düşünüyorum. Personellerin eğitimi, sosyal sorunlara ve durumlara bakış açıları, bu sorunlara yönelik çözüm önerisi geliştirme becerilerini kurumun şu anki mevzuat yapıyla değerlendirildiğinde ciddi bir problem yaşanmaktadır.” (E1, bürokrat)

“Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü üzerinden konuşmak gerekirse bu kurum henüz kuruluş aşamasında ve personellerinin niteliği ve sayısı açısından kapasiteleri yetersizdir. Kadına yönelik hizmetleri sunan kurumların personelleri bana göre özel olarak seçilmeli, var olan personeller ise eğitim programlarından geçerek nitelik kazandırılmalı ve nitelikli personel alımı gerçekleşmelidir.” (E10, bürokrat)

Kurumların idari kapasitelerine bakıldığında, hem personel sayısı hem de personel niteliği açısından sıkıntı yaşandığı belirtilmektedir. Var olan nitelikli personel eksikliği ve alt yapıları tamamlanmayan kurumların kadına yönelik sunulan hizmetlerin yetersizliğine ve var olan hizmetlerin de verimlilikten uzak kalacağı tehlikesi taşıdığı görülmektedir. Bu konudaki diğer ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Henüz yeni kurulan bir belediye olduğumuzdan altyapımız istenilen seviyede değil fakat personelimizin yeterli olduğunu düşünüyorum. Personelimiz düzenli olarak hizmet içi eğitime tabi tutuluyor ve bu durumun da kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünüyorum.” (E7, yönetici)

Yukarıdaki ifadede, ilçe belediyelerin yeni kurulmalarından dolayı alt yapılarının yetersiz ve hizmetlerin de sınırlı olduğu fakat personel sayısının yeterli olduğu belirtilmektedir. Bu konuda diğer katılımcıların düşünceleri aşağıdaki gibidir:

“Kurumumuzda personelimiz yeterli fakat kurumsal açıdan işleyiş, personellerin duyarlı olmaları konularında sıkıntılarımız var. Bana göre personellerin daha fazla alanda olması gerekir ve kurumsal bilginin yanı sıra saha deneyimi de olmalıdır.” (E9, yönetici)

“Ben örgütsel ve fiziki açıdan yeterli olmadığımızı düşünüyorum. Çünkü belediye dışında resmi olmayan ayrı bir yere ve psiko-sosyal ve hukuki danışmanlık açısından hem avukat hem de sosyal hizmet uzmanlarına ihtiyacımız var. Ayrıca bize ek olarak birkaç psikoloğun da bulunması gerekir. Bu şekilde verimlilik sağlanabilir.” (K19, personel)

Yukarıdaki ifadelerde kurumların idari kapasite boyutunda donanımlı personel ve mekânsal açıdan eksiklik yaşandığı belirtilmektedir. Özellikle belediyeler ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün yeni kurulmasından dolayı yaşanan sıkıntılara yönelik idari tedbirler alınmalı ve nitelikli personel eksikliği giderilmelidir. Aksi takdirde yönetsellik bağlamında yapılan idari reformlar amacına ulaşmayıp verimlilik, etkinlik gibi ilkelerin yalnızca teoride kalmasına ve kadına yönelik hizmetlerin sınırlı olmasına neden olacaktır.

Yönetsellikle birlikte kurumların bütçelerinde de birtakım değişiklikler yaşanmaktadır. Son dönemlerde bu değişimlerin yaşanmasının zeminini oluşturan yasal düzenlemelerle kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılarak, hesap verilebilir ve saydam bir bütçe oluşturulması ve bütçe sürecine kadın-erkek eşitliği bakış açısının kazandırılması gündeme gelmiştir. Bu doğrultuda bu değişimlerin neler olduğunu görebilmek amacıyla oluşturulan diğer tema bütçe temasıdır.

3.2. Tema: Bütçe

Bütçe teması ile kurumların bütçe ve kaynaklarındaki yaşanan değişimlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede tema, kadın hizmetlerine ayrılan bütçe, toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme ve bütçenin farklılaşması olmak üzere 3 kodla ilişkilendirilmiştir. Verilerin ayrıntılı olarak değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan ilk kod kadına ayrılan bütçe kodudur.

3.2.1. Kadın Hizmetlerine Ayrılan Bütçe

Oluşturulan bu kod ile kurumlarda kadın hizmetlerine yönelik ayrı bir bütçenin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, katılımcıların hepsi kadın hizmetlerine ayrılan özel bir bütçenin olmadığını belirtmiştir. Bu konuya ilişkin katılımcıların düşünceleri aşağıdaki gibidir:

“Kadınlara ayrı bir bütçe yapılmasındansa var olan kaynakları kadın—erkek demeden toplumun tüm kesimine eşit dağıtarak etkin bir biçimde kullanılmasını teşvik ediyor ve buna dikkat ediyoruz.” (E11, bürokrat)

“Bütçemizde kadına ayrılan bir ödenek veya ayrı bir bütçe söz konusu değil. Kurumumuzda teşvik usulü kadınlara ayrılan bir kaynak bulunmakta ve bizim bütçemiz prim usulü oluşturuluyor yani aylık primlerin ve sağlık sigortasının bağlanmasıyla ilgilidir. Kadın-erkek olarak ayrılmasından ziyade hane halkına sunulmuş bütçemiz var.” (K16, yönetici)

Yukarıdaki ifadelerde kadın hizmetlerine ayrılan özel bir bütçe olmadığı ve mali kaynakların toplumun tüm katmanlarına eşit bir şekilde ayırmaya dikkat ettikleri belirtilmiştir.

Bu konuda görüş belirten diğer katılımcıların ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

“Tasarruf tedbirleri nedeniyle belediyelere aktarılan kaynaklar oldukça azaldı ve bütçemiz yetersiz fakat başkanımız kadın konusunda oldukça hassas ve sosyal yardımlara dikkat ediyor.” (K4, yönetici)

“Kadına ayrı bir bütçe yok fakat bütçemizde kadınlara ayrılan kaynak var. Biz bu kaynaklarla kadın lokallerini açtık bu hizmet pozitif ayrımcılığın bir göstergesi fakat bu binalara büyük paralar harcandı. Yine de mali kaynak oldukça sınırlı ve belediyelerin tümü bu konuda sorun yaşıyor.” (E9, yönetici)

“Yeni yasal düzenlemeler sonrası sosyal yardımlara aktarılan paylar merkezi yönetimde daha fazla belediyelerde ise daha az bu sebeple bütçemiz kısıtlı ve kaynaklarımız yetersiz. Dolayısıyla biz de projeler vasıtasıyla fon bulup hizmetleri sunmaya çalışıyoruz.” (E7, yönetici)

Yukarıdaki yanıtlara göre, belediyelerde mali kaynağın yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Yönetimsellik çerçevesinde kamu alanında yapılan tasarruflarla etkin ve verimli hizmet sunumu amaçlanmaktadır. Fakat belediyelerin son dönemde yetki ve sorumlulukları artarken kaynakların az olması hem kadına yönelik hizmetlerin sınırlı olması tehlikesini taşımaktadır. Ayrıca sunulan hizmetlerin etkin ve verimliliği tartışmalıdır. Son olarak, kadın alanına ilişkin kaynak ayrılmasında devlet kurumlarının yanında vakıf ve derneklerin de bu konuyu üstlendiklerini katılımcı aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

“Bilindiği gibi Avrupa Birliği adaylık sürecindeyiz. Bu süreçte birçok AB projesi gerçekleşti. Fakat artık yalnızca AB projeleri yapılmıyor. Devlet diğer paydaşlarla birlikte proje üretiyor. Vakıf ve dernekler bu alanda çok fazla aktif. Örneğin Sabancı Vakfı yıllardır hem kadın hem de çocuk alanında hibe veriyor. En son Avrupa’dan ve diğer ülkelerden gelen mülteci kadın ve çocuklarının Türkçe öğrenmesine ilişkin bir proje gerçekleştirdik. Kaynak oluşturmak isteniyorsa iyi projeler üretmek gerekir. Fakat bunun için kurum kültürünün değişmesi lazım ve bununla alakalı ciddi çalışmalar yapılıyor. Avrupa Birliği ile ilişkilerde IPA 3 denilen fon arttırmaya ilişkin görüşmeler yapılıyor.” (E18, yönetici)

İfadeye göre, projeler yoluyla kaynak bulunabildiği, kadın alanına yönelik kaynak ayrılmasında ise devlet kurumları yanında vakıf ve derneklerin de bu konuyu üstlendiklerini ifade edilmektedir. Bu nedenle, özellikle belediyelerin dernek ve vakıflarla işbirliği içinde olup projeler yoluyla kaynak oluşturmaları sağlanmalıdır.

Tema çerçevesinde oluşturulan diğer kod toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kodudur.

3.2.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Kurumlardaki değişimin bütçe sürecine yansımalarıyla birlikte bütçede kadın-erkek eşitliği bakımından oluşturulması gündeme gelmiştir. Bu çerçevede kod ile hem kurumlarda bu bütçelemenin varlığının hem de yöneticilerin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin var olan toplumsal problemlere çözümünde fayda sağlayıp sağlamayacağına yönelik düşüncelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin görüşler aşağıdaki şekildedir:

“Bu bütçelemin kesinlikle yapılması gerektiğini düşünüyorum ancak şu an projeler yoluyla kadına yönelik destekler sağlanıyor. Ayrıca Türkiye’deki kamu kurumlarının bu bütçelemeye hem eğitim hem de nitelik anlamında hazır olmadığını düşünüyorum” (K21, yönetici)

“Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, elbette sorunlara katkıda bulunabilir. Direkt kişilere aynı ya da nakdi yardım olarak değil kadınlara iş olanağı yaratılması, psiko-sosyal desteklerin çoğaltılması ve bazı mekânsal düzenlemelerin yapılması sağlanarak faydalı olacağını düşünüyorum. Örneğin kadınların ihtiyaç duyacağı sosyal alanların artırılması, kadınların sıklıkla gittiği yerlerde ve camilerden tutun çay bahçelerine kadar olan yerlerde emzirme ve bez değiştirme odalarının olması ve kadınların kamusal alanda daha fazla görünür kılınması için her türlü önlemin alınması gereklidir. Böyle bir görünürlük artarsa ve kaynaklar bu şekilde kullanılabilirse yararlı olacağını düşünüyorum.” (K19, personel)

“Toplumsal sorunlara çözüm üretme noktasında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme katkı sağlayacağını düşünüyorum fakat kurumların bu bütçeleme amacını ve niteliğini öğrenmesi ve bütçelerini buna göre yapılandırmaları gerekiyor. Bu bütçeleme bizde mevcut değil ancak 5 yıl önce bu uygulamayı proje olarak sunmuştuk ve buna yönelik bir eğitim programı oluşturarak belediyeleri hazır hale getirmeye çalıştık fakat projenin sonuçlanması uzun sürdü ve uygun sivil toplum kuruluşu kalmadı. Bu konunun uygulanabilmesi için yasalar çerçevesinde ele alınması, kurumların stratejik planlarına bu bütçelemeyi dâhil etmesi ve belediyelerin kendi içinde buna uygun yapıları oluşturması gerekir.” (E18, yönetici)

“Belediye olarak tek bir bütçemiz var ve bu bütçeden kadınlara kaynak aktarılıyor. Toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçeleme yapılmıyor. Ancak bu bütçeleme daha fazla kadına ulaşmış ve çeşitli hizmet sunulmasına yardımcı olacağını düşünüyorum” (K12, yönetici)

Katılımcıların toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sosyal sorunlara çözüm üretmesiyle ilgili sorulara verdikleri ifadelerle göre, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sosyal sorunlara çözüm üretebileceğine, daha fazla kadına ulaşmak ve çeşitli hizmet sunmak açısından faydalı olabileceği fakat bu bütçeleme sosyal yardım niteliğinde olmayıp mekânsal düzenlemelerle faydalı olacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu bütçeleme için kurumların gerekli altyapısı oluşturmadığı, personelin eğitilmesi gerektiği ve kurumların bütçelerini yeniden yapılandırması gerektiği ifade edilmiştir. Bu nedenle bu bütçeleme için gerekli iyileştirmeler ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme toplumsal sorunlara çözüm üretmeyeceğini düşünen katılımcılar da bulunmaktadır:

“Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme doğru bir uygulama olacağını düşünmüyorum. Çünkü problemlere çözüm üretmez bütçe toplumdaki her kesime eşit ve adil dağıtılması gereklidir. Toplumda sosyal adalet bu şekilde sağlanır. Kadınlara yönelik sorunların ise yasal mevzuatla giderileceğini düşünüyorum” (E11, bürokrat)

“Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme Türk aile yapısına uygun olmadığını ve bu yapıya zarar verecek bir uygulama olacağını düşünüyorum” (E7, yönetici)

İfadelerde, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme doğru bir düşünce olmadığı, aile yapısını bozacağı ve sorunlara çözüm üretemeyeceğini belirtilmektedir. Görüldüğü üzere bütçeleme oluşturulması için yalnızca kurumsal değişiklikler ve düzenlemeler yetmemekte kamuda çalışanların da bu konuda çeşitli eğitim programlarıyla bilgilendirilmesi gerekmektedir. Tema oluşturulan diğer kod ise bütçenin değişimi kodudur.

3.2.3. Bütçenin Değişimi

Bu kod ile yönetimsel kurumların bütçesine olan değişimleri tespit etmek amaçlanmıştır. Görüş bildiren katılımcıların çoğunluğu, kadına yönelik hizmet alanlarının artması ve hizmetlerin çeşitlenmesiyle beraber bütçenin de arttığı yönünde yanıtlar vermiştir. Bu çerçevede bütçenin artmasına yönelik katılımcıların düşünceleri aşağıdaki gibidir:

“Sağlık, eğitim, spor, sosyo-kültürel faaliyetler gibi alanlara ayrılan kaynaklar giderek artıyor. Fakat daha fazla ayrılması gerektiğini düşünüyorum. Her kamu kurumunun ayrı bir kaynağı var fakat bütüncül bir kaynak olmadığı için bir sorun teşkil etmekte” (E10, bürokrat)

“Şehirler geliştikçe insanların ihtiyaç ve talepleri de giderek artıyor dolayısıyla bunlara uygun hizmet üretmek için gerekli olan kaynaklar da çoğaldı. Fakat özellikle yerel yönetimlerin bütçe dışı proje üretmek gibi gelir getirici imkânlar oluşturması gereklidir. Biz kamu kurumları olarak devletin gelir getiremeyiz sadece harcama yapabiliriz. Belediyelerin özerk kurumlar olarak buna daha fazla dikkat etmesi gerekir.” (E18, yönetici)

“Sosyal yardımlaşma alanındaki bütçede kadına ayrılan yardım kalemleri geçmişe göre oldukça arttı. Örneğin gebelik, çocuk ve sosyal destek yardımları önceden nadirdi şimdi çoğaldı ve yapılmayan yeni destekler ortaya çıktı. Genel anlamda bütçede bir iyileşme söz konusu, bazı zamanlar kaynaklar kısıtlı olsa da hizmet alanları çeşitlendi.” (K16, yönetici)

“Bütçenin önceki yıllara göre iyileşerek arttığını düşünüyorum. Dezavantajlı gruplar üzerinden konuşursak engelli anneleri bakımlarından ötürü maaş alabiliyor. Kadınlara sosyal ve psikolojik ve ekonomik destek veriliyor.” (K12, yönetici)

Katılımcıların ifadelerine göre, bütçenin geçmişten bugüne iyileşerek arttığı, kısıtlı imkânlarla rağmen kadına yönelik hizmetlerin çeşitlendiği ve sosyal destek, gebelik gibi yardımlarla har-cama kalemleri arttığı belirtilmiş fakat kaynakların bütüncül bir anlayıştan uzak olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle kadına yönelik hizmetlerin etkin ve verimliliğini sağlamak amacıyla mali kaynaklarda bazı iyileştirmeler yapılarak bütçe dışı kaynak oluşturma imkânlarından yararlanılmalıdır. Bu konuda görüş belirten diğer katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Son 15 yıldır bütçemiz değişime uğradı. Somut imkânlar oluştu. Önceden oldukça dar kapsamda imkânlar vardı. Fakat şimdi kadına yönelik hizmet sunan daha fazla kamu kurumu ortaya çıktı. Ve hizmetler bu imkânlarla çeşitlendi.” (E11, bürokrat)

Bütçede kadına yönelik ayrılan kaynaklar arttı çünkü son yıllarda yeni belediye kanunlarında sosyal hizmetler sunmak gibi yasal zorunluluklarımız oluştu bu sebeple kadına yönelik yeni hizmet alanlarımız gelişti.” (K4, yönetici)

Giderek daha fazla ve olumlu anlamda kadınların en çok yararlandığı sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere kaynak ayrılmakta ve dolayısıyla kadınlara da ayrılan paylar artmıştır.” (E5, bürokrat)

Yukarıdaki ifadelerde, benzer şekilde hizmet alanlarının artmasıyla birlikte hizmetlerin çeşitlendiği ve bu yüzden de bütçenin arttığı belirtilmiştir. Son olarak, aşağıdaki bölümde bulgular, yapılan benzer çalışmalarla kıyaslanıp yorumlanarak analiz edilmiştir.

4. Tartışma

Yönetsellik ideolojisi ile birlikte kurumlarda idari ve mali etkinliği ile verimli hizmet sunumunu sağlamak amacıyla özel sektördeki yönetim tekniklerinin kamu kurumlarına yansıtılması gündeme gelmiştir. Bu bağlamda kamu kurumlarında bu yönetim teknikleri uygulanarak kurumsal dönüşüm süreci başlamıştır (Dallas, 2001; O'Reilly ve Reed, 2010; Terry, 1998). Araştırmada uzun vadedeki yapılacak işlerin planlanması ve bunlardan maksimum düzeyde verim alınabilmesi amacıyla uygulamaya konulan stratejik planların görüşme yapılan kamu kurumlarında ne ölçüde uygulandığı, stratejik planlar ile hizmetlerin uyumluluğu, hizmetlerin hızlı ve ulaşılabilir olması için uygulamaya konulan elektronik uygulamaların kadın alanına yönelik hizmetlerdeki varlığı ve kurumda etkinliği sağlamak amacıyla uygulanan toplam kalite yönetimi uygulamasının etkinliği ile bu uygulamalarda yaşanan sıkıntılar tespit edilmiştir.

Hizmetler ve stratejik planlarının uyumluluğuna bakıldığında, kurumlarda hizmetlerle stratejik planlar arasında %80 ile %100 oranında bir uyum olduğunu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra uygulamada mali sıkıntılar, değişen ihtiyaç ve öncelikler nedeniyle bazı sorunlar yaşandığı görülmektedir. Bu duruma örnek olarak; ilçe belediyelerinin henüz yeni kurulması sebebiyle ilk stratejik planda zorlandığı ve revize etmek durumunda kaldıkları belirtilmiştir. Yapılan benzer bir çalışmada ise, katılımcıların pek çok eksikliğe rağmen stratejik plan sürecini olumlu değerlendirdiği sonucu ortaya çıkmıştır (Aydın ve Aksoy, 2007, s. 302-215). Stratejik planlama sürecinin bazı eksik yanlarına rağmen kurumların stratejik planı başarılı bir şekilde uyguladığı görülmektedir. Fakat yapılan diğer bir çalışmada ise stratejik planlamanın işlevsiz olduğunu ve örgüt-

sel performansa önemli bir katkı sağlayamadığını göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır (Meier, O'Toole ve Goerdel, 2006, s. 32). Kurumlarda etkinlik ve verimliliği sağlamak, kaynak israfını önlemek, hizmet kalitesini arttırmak ve kurumun sürekli olarak performansını iyileştirmek amacıyla yapılan işlemleri ifade eden toplam kalite yönetimi uygulamasının (Morgan ve Murgatroyd, 1994, s. 30), tüm kurumlarda uygulandığı tespit edilmiştir. Fakat Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nde mali tasarruflar nedeniyle bu uygulamada bir duraksama dönemi yaşandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulamanın tam anlamıyla etkin olmadığı, kurumsal anlamda sistemi tıkayan noktalarının da olduğu belirtilmektedir. Bu durum uygulamanın etkisinin örgütsel olarak çeşitli nedenlerle değişebileceğini göstermektedir.

Toplam kalite yönetimi uygulamasının ise hizmet kalitesini, evrakların işleyişi ve personel farkındalığı arttırdığı, hizmetlerin daha verimli ve hızlı sunulduğu, hizmetleri geliştirmede fayda sağladığını belirtilmiştir. Ayrıca bu uygulamaya ilişkin evrak üzerinden bir denetim sisteminin olması da toplam kalite yönetiminin etkin bir şekilde uygulanmasına dikkat edildiğini göstermektedir. Genel olarak, toplam kalite yönetiminin hedefleri gerçekleştirilmedi ve kaynakları verimli kullanma üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Yapılan benzer çalışmaların bulgularına göre, toplam kalite yönetiminin kurumların performansında iyileşme sağladığı görülmüştür (Montes ve Jover 2004; Sayeda, Rajendran ve Lokachari, 2010; Westphall, Gulati ve Shorthell, 1997). Bu anlamda benzer çalışmaların bulguları ile yapılan araştırmanın bulguları örtüşmekte, toplam kalite yönetimi uygulamasının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü haricindeki kamu kurumlarında başarılı bir şekilde uygulandığı ve kurumların işleyişine ve hizmetlerini önemli etkileri bulunmaktadır.

Yönetsellikle gündeme gelen diğer bir kurumsal yenilik ise hızlı ve ulaşılabilir hizmet sunumunu sağlamak ve kırtasiyeciliği azaltmak amacıyla oluşturulan elektronik uygulamalardır. Kadının hizmetlerine yönelik uygulamaların yalnızca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nce kullanıldığı ve sistemin çok iyi işlediği tespit edilmiştir. Bu durum, verilere zamanında ulaşılarak hizmet kalitesini de arttıracaklarını göstermektedir. Belediyelerde ise henüz yeni uygulamaya geçilen fakat çok iyi işleyen bir e-belediye sisteminin olduğu tespit edilmiştir. Bu sistemin katılımcı, şeffaf, hesap verilebilir bir belediye anlaşımlarının oluşturulmaya çalışıldığı sonucuna ulaşılabilmektedir (Henden, 2004; Şahin, 2007). Çalışma bulguları, belediyeler arasında ortak bir veri tabanı kullandıklarını göstermektedir. Yapılan bir çalışmada ilçe belediyelerinin büyük çoğunluğunun da e-belediye sistemine geçiş yaptığı görülmüştür (Aydın ve Kiracı, 2004, s. 34-35). Bu sebeple bulgular, çalışmayla benzerlik göstermektedir. Fakat diğer bir çalışmada e-belediye sisteminin Türkiye genelinde yeterince uygulanmadığı görülmüştür (Arslan 2012; Acılar 2012). Ayrıca yerel yönetimlerdeki elektronik hizmetlerin de kalitesinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Mecek, 2017; Jaeger ve Thompson, 2003). Araştırmada veri tabanını kullanmada belediyeler arasında birlik sağlanamaması ve buna yönelik bir bütüncül, kapsamlı bir kanunun olmaması nedeniyle sorun olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan bir çalışmada, E-belediye uygulamalarındaki sorunlardan birinin her belediyenin uygulamalarını tek başına yapması ve koordinasyonu sağlamaya yönelik projelere yeteri kadar önem verilmemesi sorunun çözümünü güçleştirdiği belirtilmiştir. Bu nedenle Pektaş (2011) ve Çakır'ın (2015) çalışmasının bulguları araştırma ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada sosyal yardımlaşma vakıfları arasında ortak bir veri tabanı olduğu belirtilmiştir. Türkiye İş Kurumu'nda ise herhangi bir veri tabanı kullanılmadığı, verilerin Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alındığı tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada elektronik uygulamaların genel anlamda kırtasiyeciliği azaltarak hizmetleri hızlandırdığı ortaya çıkmıştır (Gascó, 2003; Çarıkçı,

2010). Araştırmada katılımcıların ifadelerinden elektronik uygulamaların evrak işlerini büyük ölçüde sona erdirdiği ve hızlı bir hizmet sunumuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda bulguların yapılan benzer çalışmaların bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

Elektronik uygulamaların birtakım problemlerin de yaşandığı görülmektedir. En büyük sorun olarak, Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nu sebebiyle gerekli durumlarda kadına ilişkin bilgilerin alınamayıp hizmet sunumunda yavaşlığa neden olduğu belirtilmiştir. Yapılan çalışmalarda da elektronik uygulama ve veri tabanlarının kişisel verilerin korunması ve kimlik doğrulama konusunda yasal düzenlemelerin olmaması, elektronik işlemler ve hizmetler ile ilgili hukuki altyapının eksik olması, erişim yetkilendirmelerinin yetersizliği ve teknik desteğin yeterince sağlanamaması bu uygulamalarda karşılaşılan sorunlar olarak ortaya çıkmıştır (Naralan, 2008; Umur ve Külcü, 2014). Bu durum, kanunun revize edilerek altyapının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Kurumlarda kadına yönelik hizmetleri yerine getirebilmesi amacıyla idari ve mali kapasitelerinin yeterliliği önemli hale gelmektedir. Buna göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün henüz kuruluş aşamasında olması sebebiyle yeterli ve güçlü bir bütçesinin olmadığı, nitelikli personel sayısının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Belediyelerin de yeni kurulmasından dolayı alt yapılarının tamamlanamayıp, idari ve mali kapasitelerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Yerel yönetimlerin durumu literatür ışığında değerlendirildiğinde, yeni kurulan büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyelerinin hizmet sunum kapasitelerinin azalıp maliyetlerin attığı sonucu ortaya çıkmıştır (Arıkboğa, 2013; Çalcalı 2014; Genç, 2014; Gürbüz ve Şahin, 2014; Mengi ve Dağlı 2017; Özer, 2013). Araştırma bulgularının literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan bir araştırmada bu sonuçların yerel yönetimlerde mali krizlere neden olacağı ortaya çıkmıştır (Walsh, 1988). Araştırmanın bulguları belediyelerdeki mali kapasite ve bütçe yetersizliğinin hizmetlerin sınırlı olmasına ve mali krizlere neden olduğu ortaya çıkmıştır bu bakımdan benzer çalışmanın bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonu sağlayan valilik ve kaymakamlıklarla birlikte Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun idari ve mali kapasitelerinin yeterli olduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin katılımcıların düşünceleri bu bütçelemenin gereksiz olduğu ve Türkiye'deki kurumların bu bütçelemeye hem kurumsal kültür hem de eğitim bakımından hazır olmadığına yöneliktir. Ayrıca hiçbir kurumda bu bütçelemeye yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durum kurumlarda cinsiyet eşitliği kavramının gelişmediğini ve yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Yapılan bir çalışmaya göre ABD'de kamu yöneticilerinin bu bütçelemeye yönelik bilgilerinin olmadığı dolayısıyla herhangi bir çalışma yürütmedikleri ortaya çıkmıştır (Marks ve Bartle, 2005, s. 265). Araştırmanın bulguları ile karşılaştırıldığında yöneticilerin cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik yeterli bilgisi olmadığı görülmüş ve bu sebeple ABD'de yapılan çalışmanın bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bunların dışında cinsiyete duyarlı bütçelemenin daha fazla kadına ulaşabilmek ve farklı hizmet sunmaya katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Bütçenin yönetimsellik ideolojisi çerçevesindeki değişimi, 2005 yılı sonrasında gerçekleşmektedir. Bu değişim; sosyal yardımlara ilişkin gebelik ve destek yardımları gibi sosyo- ekonomik desteklerle artarak farklılaşmaktadır. Belediyelerin ise yeni kanunlar ve yasal düzenlemeler sonrasında sosyal hizmete ilişkin sorumlulukların artmasıyla birlikte hizmet alanlarının genişlemesine neden olmuş böylece kadınlara ayrılan kaynaklar ve bütçenin geçmişe göre arttığı ifade edilmiştir. Fakat bu durum yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Ayrıca yeni yasal düzenlemeler sonucunda merkezi yönetimden belediyelere aktarılan payların azaldığı belirtilmiştir. Mullins ve Pagano'nun (2005) ABD'de yaptığı çalışmanın bulgularında benzer şekilde belediyelerde bütçenin

1980'lerden 2000'lere kadar artış sağlandığı görülmüş fakat sosyal hizmetlerde merkezi yönetimden yerel yönetimlere aktarılan pay yıllar içinde azaldığı görülmüştür.

5. Sonuç

Yönetimsellik ideolojisiyle birlikte kurumlarda etkinliğin sağlanması ve kadına yönelik hizmetlerin verimli bir şekilde sunulması için kurumlarda ve bütçelerinde birtakım değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Tüm bunların gerçekleşebilmesi için ise kurumların idari ve mali kapasitelerinin yeterli olması gerekmektedir. Yapılan çalışmada belediyelerin ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün kurumsal anlamda nitelikli personel, fiziki kapasite ve bütçe anlamında yetersiz olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra yeni yasal düzenlemeler sonucu merkezden yerel yönetimlere aktarılan payların azaldığı ve kadınlara yönelik hizmet sunumunda merkezi yönetimin ağırlıklı olarak söz sahibi olduğu görülmektedir. Ayrıca belediyelerde kadına yönelik hizmetlerin sınırlı ve yalnızca sosyal yardım niteliğindeki hizmetlerden öteye gidemediği tespit edilmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü haricindeki diğer kamu kurumları ise hem idari hem de mali kapasite açısından yeterli durumdadır. Kadınlara doğrudan hizmet sunan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün kuruluş aşamasında olması, nitelikli personel varlığının olmaması ve tasarruf tedbirleri gibi nedenlerle idari ve mali kapasitelerinin sınırlı olduğu saptanmıştır. Bu durumun hem yeterli sayıda kadına ulaşılamaması hem de var olan hizmetlerin verimliliğinin azalması bakımından risk faktörü olarak görülebilmektedir. Özel yönetim tekniklerinin ise genel olarak hizmetlere ve kurum yapısına olumlu anlamda katkı sağlayarak, etkin ve verimli bir hizmet sunumuna neden olduğu, işlemlerin planlı ve programlı olmasını sağladığı fakat mevzuat, mali tasarruf tedbirleri gibi nedenlerle sorunlar yaşandığı görülmektedir. Elektronik uygulamaların ise kamu kurumlarını büyük ölçüde kırtasiyecilikten kurtardığı, işleri ve hizmetlerin sunumunu hızlandırdığı tespit edilmiştir. Fakat Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve sosyal yardımlaşma vakıflarındaki bütünsellikten uzak görünen mevzuatları nedeniyle verilere hızlı ulaşılabildiği doğrudan hizmet sunumunda sorun oluşturduğu ve doğru kişilere hangi hizmetlerin sağlanacağı konusunda sıkıntılar yaşandığı saptanmıştır.

Kadınlara ayrılan bütçe konusunda ise görüşülen tüm kamu kurumlarında ayrı bir bütçe veya toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçenin olmadığı fakat bütçeden kadınlara aktarılan payın özellikle de kadınların en fazla yararlandığı sağlık, eğitim, sosyal hizmetler gibi alanlara ayrılan payın ve hizmetlerin son dönemde arttığı, gebelik desteği gibi yeni sosyal destek yardımlarının ortaya çıktığı fakat belediyelere merkezi yönetimden ayrılan bütçenin azaldığı ve var olan bütçenin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, merkezi yönetim dâhilindeki kamu kurumlarındaki duruma bakıldığında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü haricindeki tüm kurumlarda mali kapasite ve bütçenin yeterli olduğu görülmektedir. Bütçe sürecinde kadın-erkek eşitliğinin göz önünde bulundurularak hedeflerin ve hizmetlerin bu bakış açısına göre planlanmasını içeren toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin toplumsal sorunlara çözüm üretebileceği konusunda kamu yöneticilerin; hizmetlerin çeşitlenmesi ve daha fazla sayıda kadına ulaşılması açısından faydalı olacağı, kısmen çözüm üretebileceği ya da eğitim, mevzuat gibi nedenlerle buna hazır olmadığı, görülmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin kamu kurumlarında henüz yapılmadığı ve buna yönelik girişimlerin de başarısız olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonuçları dikkate alınarak şu öneriler geliştirilebilir:

- Yerel yönetimlerin idari ve mali kapasiteleri güçlendirilmeli, bütçe dışı kaynak oluşturmak için gerekli önlemler alınmalı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği halinde olunmalıdır.

- Kişisel Veri Kanunu'nun ve sorun yaşanan diğer mevzuatların revize edilmesi gerekli olup Veri tabanlarında ve veri akışındaki sorunlara yönelik gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Bütçe süreçlerine kadın-erkek eşitliği bakış açısının yansıtılması ve bunun için gerekli eğitim programlarının düzenlenmeli, kurumlardaki yeniliklerin geliştirilmesi gerekli ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sürecinde yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları gibi diğer paydaşlar ile işbirliği içinde olunmalıdır.
- Kurumlarda daha fazla kadın yönetici ve nitelikli personelin yer alması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Stratejik planların verimli olması amacıyla her ilçede öncelikle ihtiyaç ve sorunların tespitine yönelik bölgesel eylem planlarının oluşturulması gereklidir.
- Sosyal yardım alanında gerekli iyileştirmelerin yapılıp bütünsel bir mevzuatın oluşturulması gereklidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Acılar, A. (2012). Küçük şehir belediyelerinde web sitesi ve e-belediye kullanımı: Bilecik Belediyesi örneği. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 125–142.
- Arikboğa, E. (2008). Türkiye’de belediyelerin büyüklüğü ve kentin büyüklüğü sorunu: reform ve uygulama analizi. F. N. Genç, Y. Abdullah, H. Özgür (Ed.), *Dönüşen Kentler, Değişen Yerel Yönetimler kitabı* içinde (s. 299–327). Ankara: Özgür Kitabevi.
- Arslan, A. (2012). Türk belediyelerinde e-devlet hizmeti uygulamaları. *Journal of Internet Applications and Management*, 3(2), 5–26.
- Aydın, Devrim M. ve Aksoy S. (2007). Kamu kesiminde stratejik planlama ve çalışanlara yansması: Hacettepe Üniversitesi örneği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 293–322.
- Aydın, İsmail S. ve Kiracı A. (2004). “Belediyelerin hizmet sunumunda e-belediyeçilik kriterleri: Kocaeli İli ve bazı ilçelerinden bir örnek”. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 2(1), 32–43.
- Buğra, A. (2016). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye’de sosyal politika* (9.bs). İletişim Yayınları.
- Çalcalı, Ö. (2014). 6360 Sayılı Kanun’un Türkiye’de yerel yönetimler sistemine getireceği değişiklikler. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 23(4), 49–68.
- Çakır, C. (2015). E-belediye: sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(1), 1–15.
- Çarıkçı, O. (2010). Türkiye’de e-devlet uygulamaları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 95–122.
- Dallas, L. L. (2001). The new managerialism and diversity on corporate boards of directors. *Tulane Law Review*, 76, 1363-1395. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.313425>
- Dixon, J., Kouzmin A. & Koraç-Kakabadse N. (1998). Managerialism-something old, something borrowed, little new. *International Journal of Public Sector Management*, 11(2-3), 164–187. <https://doi.org/10.1108/09513559810216483>
- Doran, C. (2016). Managerialism: an ideology and its evolution. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 1, 81-97. http://www.issbs.si/press/ISSN/2232-5697/5_81-97.pdf
- Dunleavy, P., & Hood C. (1994). From old public administration to new public management. *Public Money & Management*, 14(3), 9–16. <https://doi.org/10.1080/09540969409387823>
- Gascó, M. (2003). New technologies and institutional change in public administration. *Social Science Computer Review*, 21(1), 6–14. <https://doi.org/10.1177%2F0894439302238967>
- Genç, F. N. (2014). 6360 Sayılı Kanun ve Aydın’a etkileri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 1–29.
- Gualmini, E. (2007). Restructuring weberian bureaucracy: comparing managerial reforms in Europe and the United States. *Public Administration*, 86(1), 75–94. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00691.x>
- Güler, B. A. (2006). Sosyal devlet ve yerelleşme. *Memleket Siyaset Yönetim*, 2, 29–43.
- Güler, U. T. ve Yıldırım Ş. (2018). Aileye yönelik politika ve hizmetlerin kamuya yansması. Asuman Altay (Ed.), *Aile Araştırmaları kitabı* içinde (s.555–576). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Gürbüz, M., Yıldırım U. ve Belli A. (2014). Büyükşehir Belediye Kanunu’nun Kahramanmaraş İli ölçeğinde analizi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 102–135.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3.bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harlow, E. (2003). New managerialism, social service departments and social work practice today. *Practice*, 15(2), 29–44. <https://doi.org/10.1080/09503150308416917>
- Harlow, E. (2004). Why don’t women want to be social workers anymore? new managerialism, postfeminism and the shortage of social workers in social services departments in England and Wales. *European Journal of Social Work*, 7(2), 167–179. <https://doi.org/10.1080/1369145042000237436>
- Henden, H. B. ve Henden R. (2005). Yerel yönetimlerin hizmet sunumlarındaki değişim ve e-belediyeçilik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 48–66.
- Henkel, M. (1991). The new evaluati state. *Public Administration*, 69(1), 121–136. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2003.08.001>

- Jaeger, P., & Thompson K. (2003). E-government around the world: lessons, challenges, and future directions. *Government Information Quarterly*, 20(4), 389–394. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00785.x>
- Kirkpatrick, I., & Ackroyd, S. (2003). Transforming the professional archetype? the new managerialism in UK social services. *Public Management Review*, 5(4), 511–531. <https://doi.org/10.1080/1471903032000178563>
- Klikauer, T. (2015). What is managerialism?. *Critical Sociology*, 41(7–8), 1103–1119. <https://doi.org/10.1177/2F0896920513501351>
- Littler, C. R. (1978). Understanding taylorism. *British Journal of Sociology*, 29(2), 185–202. <https://doi.org/10.2307/589888>
- Berg, B. L., & Lune, H., (2004). *Qualitative research methods for the social sciences* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Marks, R., John M., & Bartle R. (2005). Integrating gender into government budgets: a new perspective. *Public Administration Review*, 65(3), 259–272. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2005.00452.x>
- Mayring, P. (2004). Qualitative Content Analysis. U. Flick, V. Kardoff & E. Steinke (Eds.) *A Companion to Qualitative Research*. (pp. 159–176). London, UK: Sage.
- Meccek, M. (2017). E-devlet ve e-belediye: kavramsal çerçeve ve Türkiye’de belediye web sitelerine yönelik yapılan çalışmaların incelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22, 1815–1851.
- Meier, K., O’Toole L., & Goerdel H. (2006). Management activity and program performance: gender as management capital. *Public Administration Review*, 66(1), 24–36. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00553.x>
- Melo, S., & Beck M. (2014). Managerialism: a historical overview. In *Quality Management and Managerialism in Healthcare* (pp. 1–31). London, UK: Palgrave Macmillan.
- Mengi, A. ve Dağlı Z. (2017). 6360 Sayılı Yasa’nın getirdiği genişletilmiş büyükşehir modelinin belediyelerin hizmet sunum performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1–21.
- Montes, L., & Verdú J. (2004). Total quality management, institutional isomorphism and performance: the case of financial services. *The Service Industries Journal*, 24(5), 103–119. <https://doi.org/10.1080/0264206042000276865>
- Morgan, C., & Murgatroyd S. (1994). *Total quality management in the public sector: an international perspective*. Philadelphia, USA: Open University Press.
- Mullins, D., & Pagano M. (2005). Local budgeting and finance: 25 years of developments. *Public Budgeting Finance*, 25(4), 3–45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5850.2005.00002.x>
- Naralan, A. (2008). Türkiye’de e-devlet güçlükleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 12(37), 27–40.
- Newman, J. (2000). Beyond the new public management? modernizing public services. J. Clare, S. Gewirtz & E. McLaughlin (Eds.), *New Managerialism, New Welfare* (pp. 45–61). London, UK: Sage Publication: 45–61.
- Okur, Y. (2007). *Türkiye’de kamu denetimi; değişim süreci ve performans denetimi (1.bs)* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Övgün, B. (2013). *Türkiye’de kamu yönetiminin dönüşümü*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Özer, M. A. (2013). Yerel yönetimler reformunda reform: 6360 Sayılı Kanun’un düşündürdükleri. *Yerel Politikalar*, 3, 97–126.
- Pektaş, E. K. (2011). Belediye hizmetlerinde bilgi-iletişim teknolojilerinin kullanımı ve e-belediye uygulamalarındaki son gelişmeler: bir literatür taraması. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 13(1), 65–88.
- Reed, M. I. (2002). New managerialism, professional power and organisational governance in UK universities: a review and assessment. *Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance* (pp. 163–185). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Sayeda, B., Rajendran C., & Lokachari S. P. (2010). An empirical study of total quality management in engineering educational institutions of India. *Benchmarking: An International Journal*, 17(5), 728–767. <https://doi.org/10.1108/14635771011076461>
- Shepherd, S. (2018). Managerialism: an ideal type. *Studies in Higher Education*, 43(9), 1668–1678. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1281239>
- Şahin, A. (2007). Türkiye’de e-belediye uygulamaları ve Konya örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 161–189.
- Terry, L. D. (1998). Administrative leadership, neo-managerialism, and the public management movement. *Public Administration Review*, 58(3), 194–200. <https://doi.org/10.2307/976559>

- Umut, G. ve Külçü, Ö. (2014). Elektronik belge yönetimi uygulamalarında karşılaşılan sorunların analizi ve çözüm önerileri: Kalkınma Bakanlığı örneği. *Bilgi Dünyası*, 15(1), 102–124.
- Walsh, K. (1988) *Fiscal Crisis and Stress: Origins and Implications*. R. Paddison & S. J. Bailey (Eds), Local government finance: International perspectives (pp. 30–51). London: Routledge.
- Ward, S., C. (2011). Commentary: the machinations of managerialism: New public management and the diminishing power of professional. *Journal of Cultural Economy*, 4(2), 205–215. <https://doi.org/10.1080/17530350.2011.563072>
- Westphal, J., Gulati, R., & Shorthell, S. (1997). Customization or conformity? an institutional and network perspective on the content and consequences of tqm adoption. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 366–394. <https://doi.org/10.2307/2393924>
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (10.bs)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.