



e-ISSN: 2630-631X

Article Type

Research Article

Subject Area

Public Administration

Vol: 8 Issue: 65

Year: 2022 November

Pp: 2288-2296

Arrival

20 October 2022

Published

30 November 2022

Article ID 66478

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.29228/smrj.66478>

How to Cite This

Article

Müftüoğlu, E. O. ve

Gerekan, B. (2022).

"Kamu Enerji

İşletmelerinde Finansal

Performansın TOPSİS

Yöntemiyle

İncelenmesi: 2016-

2020", International

Social Mentality and

Researcher Thinkers

Journal, (Issn:2630-

631X) 8(65): 2288-

2296

Social Mentality And
Researcher Thinkers is
licensed under a

Creative Commons

Attribution-

NonCommercial 4.0

International License.

Kamu Yönetiminin Dönüşümünde Yönetim Bilimi ve Yönetişim Yaklaşımlarının Etkisi

The Effect of Administrative Science and Governance Approaches on the Transformation of Public Administration

Faruk Selahattin Yolcu ¹ Mehmet Seyda Ozan ²

¹ Öğr. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Rektörlük, Kocaeli, Türkiye

² Dr. Öğr. Üyesi., Erciyes Üniversitesi, Halil Bayraktar Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Kayseri, Türkiye

ÖZET

Günümüzde kamu yönetimi, diğer pek çok alanda olduğu gibi hızlı bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Çağın değişen koşullarıyla birlikte ortaya çıkan siyasi ve ekonomik krizler kamusal yönetim süreçlerini sıklıkla hedef haline getirmiş, verimliliğin sağlanamadığı kamu yönetimi unsurları yaşanan krizlerin büyük sebeplerinden biri olarak görülmüştür. Bu doğrultuda genellikle mali kriz dönemlerini takip eden süreçlerde kamu yönetiminin etkililiği ve sürdürülebilirliğine ilişkin çalışmalar yapılmış, bu çalışmalar kamu yönetimine ilişkin sorunların çözümü odağında yeni yaklaşımlar ortaya çıkarmıştır. Çalışmada Klasik Kamu Yönetimi anlayışını etkileyen ve dönüştüren temel iki yaklaşımın etkileri incelenmiştir. İlk olarak sadece kamu yönetimi alanında değil yönetsel tüm alanlarda kullanılabilen üze geliştirilen Yönetim Bilimi yaklaşımı ele alınmıştır. Yaklaşımın teorik temellerine, uygulama alanlarına, kuruluşlara ve kamu yönetimine sağlayabileceği katkılara değinilmiştir. İlerleyen bölümde ise kamu yönetiminde yaşanan paradigma değişimlerinin de yetersiz kaldığı savıyla, Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımının eksikliklerini gidermek üzere tasarlanan ve neoliberal bir yaklaşım niteliği taşıyan Yönetişim yaklaşımı incelenmiştir. Bu yaklaşımın, yönetsel faaliyetlerin yeniden inşasına ilişkin sunduğu ilkeler ve özellikler açıklanmıştır. Vurgulanan bu noktalardan hareketle çalışmada, yönetim bilimi ve yönetişim yaklaşımlarının klasik kamu yönetimini nasıl bir dönüşüme davet ettiğine ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirme sunulmaktadır.

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

ABSTRACT

Today, public administration is going through a rapid transformation process as in many other fields. Political and economic crises that emerged with the changing conditions of the age have often made public administration processes a target, and the elements of public administration where efficiency cannot be achieved have been seen as one of the major causes of the crises. In this direction, studies have been carried out on the effectiveness and sustainability of Public Administration, generally in the processes following the financial crisis periods, and these studies have revealed new approaches focused on solving problems related to public administration. In the study, two main approaches that affect and transform the classical public administration understanding are examined. First of all, the "Management Science" approach, which was developed to be used not only in the field of public administration but also in all administrative fields, was discussed. The theoretical foundations of the approach, its application areas, contributions to organizations and public administration are mentioned. In the following section, the "Governance" approach, which is a neoliberal approach designed to eliminate the deficiencies of the new public administration approach, with the argument that the paradigm shifts in public administration are also insufficient. The principles and features of this approach regarding the reconstruction of managerial activities are explained. Based on these highlighted points, the study presents a comparative analysis of how the management science approach and the governance approach invite a transformation in classical public administration.

Keywords: Management Science, Governance, New Public Management, Transformation in Public Administration

GİRİŞ

Kamu sektörü kuruluşları verimli çalışabilmek için özel kuruluşların iş bilgisinden, idaresinden ve süreç yöneliminden büyük ölçüde yararlanmaktadır. Ancak, bu iki idari uygulama arasında hala önemli farklar bulunmaktadır. Paul H. Appleby'e göre kamu yönetimi üç önemli açıdan özel yönetimden farklıdır: Birincisi siyasi karakter, ikincisi kapsam genişliği, üçüncüsü ise etki ve değerlendirme ve kamuya hesap verme sorumluluğudur (Appleby, 1947: 96). Josia Stamp bir adım daha ileri gitmiş ve bu farklılığın dört yönü olduğunu belirlemiştir; Appleby'inkine benzeyen tek şey, kamuya hesap verme sorumluluğu veya Stamp'ın tanımladığı gibi kamu sorumluluğudur. Diğer üçü ise; tekdüzelik ilkesi, dış mali kontrol ilkesi ve hizmet nedeni ilkesidir (Stamp, 1923: 162).

Herbert Simon, popüler inançlara ve hayal gücüne dayalı farklılıkların çok pratik ve anlaşılması kolay olduğunu belirtmiştir. Kamu yönetiminin bürokratik, özel yönetimin ise iş gibi olduğunu ifade etmiştir. Kamu yönetimi politik, özel yönetim ise apolitiktir. Ve kamu yönetiminin bürokrasi ile karakterize edilirken, özel yönetim bundan muaf olarak değerlendirilmektedir (Akt. Simonsen, 1994: 5-6).



Yönetim Gurusu Peter Drucker, farkı daha kapsamlı bir şekilde özetlemiştir. Her iki yönetim türünü yöneten sezginin birbirinden farklı olduğunu belirtmiştir. Kamu yönetimi hizmet sezgisi üzerinde çalışırken, özel yönetim iş sezgisini takip etmektedir. Ayrıca farklı ihtiyaçlar, değerler ve hedeflerle hizmet etmek için farklı amaçları bulunmaktadır. İkisi de topluma farklı katkılar sağlarken, performans ve sonuçların ölçülme şekli, bir kamu idaresinde özel idareninkinden farklıdır (Drucker, 1980: 105).

Bir kamu ve özel idarenin işleyiş biçimleri arasında pek çok benzerlikten söz etmek mümkündür. Benzerliklerin çokluğu sebebiyle, Henry Fayol, M.P. Follet, Lyndall Urwick gibi bazı konu uzmanları ve yazarlar, onları farklı biçimler olarak görmemişlerdir. Fayol, her türlü yönetimin, kamu ya da özel olmasına bakılmaksızın genel bir ilkeye göre işlediğini ifade etmiş; planlama, örgütlenme, komuta etme ve kontrol etme unsurlarının bütün idareler için geçerliliğini savunmuştur (Urwick, 2004: 130-1).

Yukarıdaki argümanlar, diğer yazarlar tarafından önerilen ve vurgulanan diğer birkaç nokta, iki yönetim arasında pek çok benzerlik bulunduğunu açıkça göstermektedir (Dunleavy ve Hood, 1994: 11-12);

- ✓ Planlama, organize etme, koordinasyon ve kontrolün yönetsel yönleri, kamu ve özel yönetim için aynıdır.
- ✓ Hesapların takibi, dosyalama, istatistik ve stoklama gibi muhasebe yönleri aynıdır.
- ✓ Her ikisinin de organizasyon yapısı olarak hiyerarşik bir komuta zinciri veya raporlaması vardır.
- ✓ Her ikisi de diğerinin en iyi uygulamaları ışığında kendi uygulamalarını geliştirmekte ve kullanmaktadır.
- ✓ Her ikisi de aynı insan gücü havuzunu da paylaşmaktadırlar.
- ✓ Ve son olarak, benzer türden personel ve mali sorunları paylaşmaktadırlar.

Kamu yönetimine ilişkin bu tartışmalar doğrultusunda bu çalışmada yönetim bilimi ve yönetim yaklaşımının kamu yönetimini nasıl etkilediği incelenmektedir. Bu bağlamda ilk olarak yönetim bilimi yaklaşımı ve bu yaklaşımın yönetsel anlamda ne gibi unsurlar içerdiği ele alınmış, kamu yönetimine entegre edilmesi doğrultusunda ne gibi faydalar sağlayabileceği ortaya konmuştur. İlerleyen bölümde ise yönetim yaklaşımı ve bu yaklaşımın temel ilkeleri açıklanmıştır. Yönetim yaklaşımının yönetsel süreçlere ve dolayısıyla kamu yönetimine katkı sağlayabileceği noktalar incelenmiştir. Çalışma bu iki yaklaşımın kamu yönetiminde sebep olduğu değişimlerle ilgili bir karşılaştırma sunarak yaşanan dönüşümü ortaya koymaktadır.

YÖNETİM BİLİMİ YAKLAŞIMI

Yönetim, her işletmenin temel bir işlevidir ve bir dizi teori organizasyonun başarılı olmasına yardımcı olmak için yönetim süreçlerinin en iyi şekilde nasıl kullanılabileceğini açıklamaktadır. Yönetim bilimine ilişkin bu bölümde bu yaklaşımın tarihi, tanımlamaları ve temel unsurları açıklanmakta, ayrıca bu stratejiyi uygulamanın sağlayabileceği katkılar ortaya konmaktadır. Son olarak, geçmişte uygulanan farklı yöntemler ve bu yaklaşımı kuruluşlarda uygulayabilmek için atılması gereken adımlar incelenmiştir.

Yönetim Biliminin Kökleri; İkinci Dünya Savaşı sırasında geliştirilen bir sistem olan yöneylem araştırması kavramına dayanmaktadır. Savaştan sonra yöneylem araştırması modeli kurumsal sektörde uygulanmaya başlanmıştır. İşletmeler ve diğer kuruluşlar, analitik araştırmayı karar verme sürecinin bir parçası olarak kullanmaya başladıkça, yönetim bilimi terimi ortaya çıkmıştır. Stafford Beer, yönetim bilimi alanının esasen "yöneylem araştırmasının iş kullanımı" olduğunu ifade etmiştir (Beer, 1984: 14).

Bu ilk aşamada, yönetim bilimi, yönetim sorunlarını çözmek ve yönetim süreçlerini düzene sokmak için farklı bilimsel yöntem ve bulguların uygulanmasıyla ilgilenmiştir. Geniş yaklaşım, sistemin operasyon araştırması, sistem analizi ve uygulamanın bir parçası olarak yönetim-bilgi sistemlerinin incelenmesi anlamını vurgulamıştır. Bu doğrultuda yönetim biliminin tanımı ve kapsamı daha belirgin hale gelmiştir.

Yönetim Biliminin Tanımı ve Temel Kavramları; yönetim bilimi, konuları aydınlatmaya ve yönetsel sorunları çözmeye yardımcı olan modeller ve kavramlar geliştirmek ve uygulamakla ilgilenen bir kavramdır. Yaklaşım esas olarak bir kuruluşun incelenmesinin, kendisini daha iyi yönetebilmesinin ve üretkenliğinin artırabilmesinin yollarını bulmakla ilgilenmektedir.

Taylor ve Fayol;

Her iki düşünür de yönetim biliminin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Her ikisi de personel ve her düzeydeki yönetim sorununun bireysel başarısının anahtarı olduğunu vurgulamıştır. Her ikisi de bu sorulara bilimsel yöntemler uygulamış, Taylor'ın öncelikle operasyonel düzeyde, aşağıdan yukarıya çalıştığı, Fayol'un ise genel müdürden aşağıya doğru çalıştığı, yalnızca çok farklı kariyerlerinin bir yansıması olmuştur. Şu yönlerden birbirinden ayırmışlardır:

- ✓ Taylor, yönetime denetim açısından bakmış ve işletme düzeyinde verimliliği artırmaya çalışmıştır. Teori formüle ederken yukarı doğru hareket etmiş. Öte yandan Fayol, yönetimi üst yönetim seviyesinden aşağıya doğru analiz etmiştir. Bu yönüyle Fayol'un Taylor'dan daha geniş bir vizyona sahip olabileceği düşünülebilir.
- ✓ Taylor felsefesini “Bilimsel Yönetim” olarak adlandırırken, Fayol yaklaşımını “Genel bir yönetim teorisi” olarak tanımlamıştır.
- ✓ Taylor'ın temel amacı; işgücü verimliliğini artırmak ve iş ve araçların standardizasyonu yoluyla her türlü israfı ortadan kaldırmak olmuştur. Fayol ise evrensel bir yönetim teorisi geliştirmeye çalışmış ve yönetim teorisini öğretme ihtiyacına vurgu yapmıştır.
- ✓ Taylor, yönetimin dikkatini gerçeğe odaklamış ve ilkeleri iş süreçlerinde uygulanabilir hale getirmiştir. Ancak Fayol, yöneticilerin işlevine ve yönetim çarkının genel ilkelerine odaklanmıştır.

Benzer bir yön olarak her ikisi de istihdam ve çalışanlar arasındaki karşılıklı iş birliğini vurgulamıştır. Bu iki yaklaşımın varsayımlarına ilişkin şöyle bir karşılaştırma yapılabilir;

Tablo 1: Taylor ve Fayol'un Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

	Taylor	Fayol
İnsan yönü	Taylor insan unsurlarını göz ardı eder; insanları, malzemeleri ve yöntemleri geliştirmeye daha fazla vurgu yapar.	Fayol, insan unsuruna gereken saygıyı gösterir. Örneğin İnisiyatif ilkesi, Espirit De' Corps and Equity, insan ilişkilerine olan ihtiyacı kabul eder.
Durum	Bilimsel yönetimin öncüsü kabul edilir.	Yönetim ilkelerinin öncüsü kabul edilir.
Verimlilik ve yönetim	Verimlilik vurgusu yapar.	Genel yönetime vurgu yapar.
Yaklaşım	Yalnızca fabrika gibi iş süreçleri ile sınırlı olduğu için mikro bir yaklaşıma sahiptir.	Makro bir yaklaşıma sahiptir ve yönetimin her alanında geçerli olan genel yönetim ilkelerini tartışır.
İlkelerin kapsamı	Bu ilkeler üretim faaliyetleriyle sınırlıdır.	Bunlar, yönetim işleriyle ilgili her türlü organizasyonda geçerlidir.
Sunuş	Bilimsel Yönetim Modeli	İdari Yönetim Modeli

Fayol'un teorisi, Taylor'ın felsefesinden daha yaygın olarak uygulanabilirken Taylor'ın felsefesi ise modern gelişimin etkisi altında büyük bir değişime uğramıştır. Fayol'un yönetim ilkeleri zamana direnmiş ve hala yönetim teorisinin çekirdeği olarak kabul edilmektedir.

Yönetim bilimi yaklaşımında temel amaç, yönetimle ilgili sorunları çözmek için bilimsel kavram ve yöntemleri kullanmaktır. Bunu, farklı yönetim yaklaşımlarını analiz etmeye, bunları mevcut olasılıklarla karşılaştırmaya ve kuruluşun üretkenliği artırmak için seçebileceği olası sonuçları sunmaya odaklanarak sunmaktadır. Yönetim bilimi temel olarak problemlerin çözümüne yönelik matematiksel bir yaklaşım olsa da uygulanması farklı alanların incelenmesini gerektirir. Yönetim bilimi, yönetim sistemlerinin verimliliğini artırmak için analitik veriler, istatistikler ve yöntemler kullanarak, şu alanlardan araçlar edinmektedir (Rahman, 2012: 97);

- ✓ *Ekonomi*
- ✓ *İşletme*
- ✓ *Psikoloji*
- ✓ *Sosyoloji*
- ✓ *Matematik*

Yönetim biliminin anahtarı, yönetimin mantıksal bir eylem olarak görselleştirilmesidir. Yaklaşım, yönetimi bu mercekte gördüğünden, sürecin semboller, ölçümler ve ilişkiler yardımıyla nicelleştirilebileceği ve tanımlanabileceği anlamına gelmektedir. Yaklaşım, teorisini karar teorisi yaklaşımına ve rasyonel karar verme modellerine dayandırmaktadır. Kuruluşlara, hedeflerini belirleme ve bunlara ulaşmak için yol haritasını belirlemeye yardımcı olan bir model sağlamaktadır. Yönetim bilimi, çerçevesinin temeli olan birkaç genel yönetim varsayımı içermektedir. Bu varsayımlar şöyle ifade edilebilir (White, 2001: 247);

- ✓ *Yönetim, matematiksel araç ve tekniklerle güçlendirilebilen bir problem çözme mekanizmasıdır.*

- ✓ *Yönetimdeki problemler sayısal olarak ölçülebilir ve matematiksel terimlerle tanımlanabilir. Bu, sistem analizi gibi alanları değil, aynı zamanda insan davranışını da içerir.*
- ✓ *Yönetimsel problemler en iyi matematiksel araçlar, simülasyonlar ve modeller aracılığıyla çözülebilir.*

Yönetim Biliminin Dört temel araştırma alanı; yönetim bilimi yaklaşımı, dört temel araştırma alanına dayanmaktadır. Bu dördü, bir organizasyonun yönetim bilimini düzgün bir şekilde uygulamak için atması gereken adımlardır ve sistemi tanımlayan dört temel unsurdur (Godwin, 2017: 80-83);

Birincisi, *bu hedeflere götüren amaç ve politikaları keşfetme, geliştirme, tanımlama ve değerlendirme* ile ilgilidir. Bu, kuruluşun belirlediği hedefleri, koyabileceği hedefleri ve bunlara ulaşmak için kullanabileceği mevcut ve olası yöntem ve süreçleri incelemesini gerektirir. Bu, şirketin ne yapmak istediğini, şirketin ne yaptığını ve şirketin ne yapıyor olabileceğini anlamının ilk adımı ile ilgilidir.

İkinci temel unsur, *kuruluşun bu politikaları benimsemesini sağlamakta* ilgilidir. Seçenekler arasından süreçler ve politikalar seçildikten sonra, yönetim bilimi şirketin bunları uygulamasını zorunlu kılar. Bu, ek politika kararları ve kuruluşun çalışma biçiminde değişiklikler gerektirebilir, ancak kilit nokta, süreçleri ilk aşamada tanımlanan şekilde uygulamaktır.

Politikalar uygulandıktan sonra, yönetim bilimi, politikaların etkinliğini incelemeyi gerektirir. Yönetim bilimi, yalnızca daha iyi kararlar almak ve organizasyon içindeki yönetim prosedürlerini düzene sokmak için araçlar sağlamanın yanı sıra, bu yaklaşımların ve kararların uygulanabilirliğinin izlenmesine de yardımcı olmaktadır.

Son olarak, dördüncü unsur, *etkisiz bulunmaları durumunda politikalarda değişiklik başlatmakla* ilgilidir. Süreçler amaçlandığı gibi çalışmıyorsa ve kuruluş öngörülen sonuçlara ulaşamıyorsa, yönetim bilimi, başarısız olan kısımları bulmak için bir çerçeve sağlamaktadır. Analitik yaklaşım sadece işlerin nasıl olabileceğini ölçmekle kalmamakta, aynı zamanda belirli sonuçlara neden ulaşamadığını belirlemeye de yardımcı olabilmektedir. Bu, hareket halindeyken değişiklik yapılmasına ve odağın hedeflere ulaşılmasını garanti edecek süreçlere kaydırılmasına yardımcı olacaktır.

Yönetim Biliminin Kuruluşlara Katkıları; yönetim bilimi yaklaşımını uygulamanın faydaları söz konusu olduğunda, kuruluşlara birtakım avantajlar sağlanması beklenmektedir. Yönetim bilimi, *organizasyonun genel verimliliğini artırabilmekte ve karar vermeyi daha kolay ve daha tanımlı hale getirebilmektedir.* Yaklaşımın geniş avantajı, halihazırda kullanılmakta olan süreçlerin etkinliğini belirlemek ve değerlendirmek için kullanılacak ölçüler tasarlama yeteneğidir. Yönetim bilimi mevcut duruma bakmakta ve onu diğer olasılıklarla karşılaştırarak ölçülebilir tahminler oluşturmaktadır.

Süreçlerin ve karar vermenin analiz edilmesi, kuruluşun sorunlu alanların yanı sıra halihazırda verimli şekilde çalışmakta olan sistemleri belirlemesine yardımcı olabilmektedir. Bunların belirlenmesi, kuruluşun hedeflerine ulaşması açısından en iyi sonuçları sağlayan süreçleri ve karar verme yaklaşımlarını kullanmasını garanti edecektir. Ayrıca, yönetim bilimi yaklaşımı, herhangi bir işletmenin aşağıdaki temel alanlarında daha spesifik olarak yardımcı olabilmektedir (Parker ve Ritson, 2005: 180-3);

- ✓ *Planlama:* Yönetim bilimi yaklaşımı, belirli süreçlerin sonuçlarını belirlediği ve tahmin ettiği için planlamada kullanılmaktadır. Yaklaşım, kuruluşun gerçekleştirmek istediği hedeflerin yanı sıra mevcut ve gelecekteki modellere dayalı olarak kuruluşun gelecekteki ihtiyaçlarını anlamayı kolaylaştırmaktadır.
- ✓ *Organize Etme:* Özel olarak tanımlanmış süreçlere ve görevlere verimli bir şekilde odaklanan sistemler oluşturmasının yanı sıra kaynakları doğru yerlere yönlendirmeyi kolaylaştırmaktadır.
- ✓ *Operasyonları yönetme ve kontrol etme:* Yaklaşım yönetime odaklandığından, kuruluşun liderlik etme şeklini geliştirilmektedir. Bireysel yöneticilerin organizasyonun en önemli yönlerine odaklanmasına ve karar verme becerilerini geliştirmesine yardımcı olmaktadır.

Yönetim Bilimi yaklaşımı temel iş alanlarındaki *verimlilik, üretkenlik ve endüstriyel barışta artış sağlayacak ve kuruluşun ürün ve hizmetlerini uzmanlaştırma yeteneğini geliştirmektedir.* Verimlilik, süreçler düzenlendiğinden ve organizasyonun farklı bölümleri verimliliklerini en üst düzeye çıkaran alanlara odaklandığından, planlama, organizasyon ve liderlikteki verimlilikten kaynaklanmaktadır. Ayrıca, kuruluşun zaman kaybı ve verimsiz işgücü konusunda endişelenmesi gerekmediğinden daha yüksek üretkenlik ücretlerin de artmasına neden olabilmektedir. Ücretler arttıkça, çalışan motivasyonunun artması muhtemeldir, bu da güçlendirilmiş bir üretkenlik sistemi yaratmaktadır.

Endüstriyel barış açısından, yönetim bilimi, yönetim ve emek arasında daha iyi iş birliğini zorunlu kılmaktadır. Geliştirilmiş süreçler, işyerinde bir netlik ortamı yaratır, konumlarını ve çalışanın sağlık ve güvenliğini bilmek açısından işgücüne daha fazla güven sağlar. Yönetim ve emek arasındaki ilişkiler uyumlu,

güven ve saygı üzerine kuruluysa, endüstriyel anlaşmazlıkların ortaya çıkması daha az olasıdır. Çalışan motivasyonu ve üretkenliği, yukarıda da bahsedildiği gibi, daha güvenli bir çalışma ortamı aracılığıyla da artırılır. Yaklaşım, ürün ve hizmet üretmenin en verimli ve en güvenli yollarını tanımlar. Bunun çalışma koşulları üzerinde anlamlı bir etkisi olabilir ve böylece endüstriyel barışı daha da artırabilmektedir.

Uzmanlaşma, kuruluşun güçlü ve zayıf yönlerinin daha iyi anlaşılması yoluyla geliştirilmektedir. Yönetim bilimi, çalışan, zayıf alanları fark eden ve kuruluşun tüketici tabanının gelecekteki olanaklarını ve ihtiyaçlarını gerçekleştiren süreçleri belirlemeye yardımcı olmaktadır. Çerçeve kaynakların mevcudiyetini ve bunların doğru kullanımını fark edebildiğinden, yaklaşım kaynakların kullanımını kolaylaştırmaktadır.

Yukarıda gösterildiği gibi, yönetim bilimi, çalışma şeklini geliştirerek ve aynı zamanda farklı paydaşlar arasında daha iyi ilişkileri garanti ederek kuruluş için fayda sağlamaktadır. Geliştirilmiş verimlilik ile üretkenlik artacak ve daha yüksek kârlar için bir olasılık yaratacaktır.

Yönetim Bilimi Uygulama Alanları; yönetim bilimi, endüstrilere çeşitli şekillerde çözümler sunmuş ve daha derin kavrayışlar tanımlamıştır. Aşağıdaki örnekler, yönetim biliminin anlamlı bir şekilde nasıl uygulanabileceğinin en iyi örnekleri arasındadır:

Havayolu endüstrisi, havayolları için zamanlama sistemleri oluşturmak için yönetim bilimini kullanmıştır. Bu, mürettebatın en verimli şekilde döndürülmesini garanti etmenin yanı sıra, uçakların daha verimli kullanılmasını sağlamak için bir sistem yaratmıştır.

Şu anda kuruluşlar tarafından kullanılan *bir dizi bilgi sistemi, yönetim biliminin bir sonucudur.* Yaklaşım, doğru bilgi sistemi stratejilerini belirlemek ve anlamak için kullanılmıştır.

Kamu idareleri, su rezervuarlarından su akışını belirlemek için yönetim bilimini de kullanmıştır. Süreç, akışı yönetmenin en verimli yollarını ve uygun maliyetli yollarını tanımlar.

Örneklerin gösterdiği gibi, yönetim biliminden yararlanmanın farklı yolları bulunmaktadır. Çerçevenin uygulanması, kuruluşların farklı yönetim sorunlarını çözerek maliyet, üretim ve hizmet düzeyi gibi alanlarda gelişmiş verimlilik yaratmalarına yardımcı olmaktadır.

Yönetim bilimi uygulamasının 6 Aşaması; yönetim bilimini işletmede uygulama açısından, en iyi şekilde yararlanmanın altı adımlı bir formülü bulunmaktadır. Adımlar, iş operasyonlarını kolaylaştırmaya ve kuruluş için süreç tabanlı bir ortam oluşturmaya yardımcı olacaktır (Parker ve Ritson, 2005: 186-7):

- ✓ *Mevcut iş süreçlerinin belirlenmesi;* kuruluş, öncelikle halihazırda yürürlükte olan farklı yönetim süreçlerini tanımlamalıdır. Her bir süreci tanımlayarak, bireysel yönetim operasyonunun güçlü ve zayıf yönlerini fark etmek de mümkündür. Örneğin, tüm yönetim ekiplerinin belirlenmesinin iş gücü üzerindeki olumlu etkisini ortaya çıkarmasıdır. Süreçler belirlendikçe, yönetim kalıplarını değiştirmek veya küçük değişiklikler gerektiren belirli yönleri fark etmek kolaylaşmaktadır.
- ✓ *Bireysel süreçlerin analiz edilmesi;* etkili çalışan yönetim süreçlerinin yanı sıra sorunlu alanları da belirlediğinde, süreci değiştirmek için yönetim bilimini unsuru olan analitik yaklaşımı uygulayarak, hangi süreçlerin ölçeklendirme, uygulama veya ayarlama gerektirdiği ortaya konmaktadır. Bu adım, yönetim biliminin anahtar parçasıdır; teşhis ve çözümün belirlenmesi ile ilgilidir. Bazı durumlarda, gelecekteki sorunları önleyen sistemler oluşturmaya yardımcı olmaktadır.
- ✓ *İş süreçleri yeniden tasarlanması;* yapılan analizle birlikte, doğru sonuçlara ulaşmak için doğru süreci belirlemeye odaklanılmalıdır. Yönetim bilimi, bir dizi çözüm ve tahmin sunma eğilimindedir; bu, kuruluşun ihtiyaçları için en etkili süreçleri belirlemesi gerektiği anlamına gelmektedir.
- ✓ *Süreçleri iyileştirmek için doğru kaynakların belirlenmesi;* süreçleri ve yönetim sorunlarının çözümlerini belirledikten sonra, kuruluşun doğru kaynaklara sahip olduğundan emin olmanız gerekmektedir. Süreçlerin yeniden tasarlanması, para veya emek açısından ek kaynaklar gerektirebilmektedir. Yeni kurulan süreçlerin planlandığı gibi çalışmasını garanti etmek için uygun miktarda ve türde kaynakların belirlendiğinden emin olun.
- ✓ *Belirlenen süreçlerin uygulanması;* beşinci adım, yukarıdaki süreçlerin uygulanması ile ilgilidir. Bu adımda, insanların değişiklikleri, bunların arkasındaki mantığı ve ayrıca yeni süreçleri anlamaları için topluluk çapında bir katılım ve uygun bilgilerin mevcut olduğundan emin olunması gerekmektedir.
- ✓ *Yeni süreçlerin etkinliğinin gözden geçirilmesi ve analiz edilmesi;* son olarak, uygulanan süreçler sürekli analiz ve inceleme gerektirmektedir. Yönetim bilimi, cevaplar ve tahminler sağlayacaktır, ancak diğer yönetim yaklaşımları gibi, her şeyi düzeltmek için sihirli bir hap değildir. Bu nedenle, veri toplamaya ve yerinde süreçlerin etkinliğini analiz etmeye devam edilmesi gerekmektedir. Yalnızca kuruluşun amaçlanan

şekilde çalıştığını garanti etmekte ve kuruluşa siz ilerledikçe yaklaşımı daha iyi ayarlama şansı vermektedir.

YÖNETİŞİM YAKLAŞIMI

1990'ların başlarından itibaren yönetim teorisinin ortaya çıkışı, kamu yönetimindeki ve daha geniş anlamda, siyaset biliminin politika oluşturma çalışmasına yönelik olan bölümü için temel gelişmelerden biri olmuştur. 1999 yılına gelindiğinde George Fredrickson şu cesur iddiayı ortaya koymuştur: “Kamu yönetimi istikrarlı bir şekilde iş birliği, ağ oluşturma, yönetim ve kurum oluşturma ve sürdürme teorilerine doğru ilerlemektedir. Hem pratikte hem de teoride kamu yönetimi, devletin ayrıştırılmasıyla ilgili göz korkutucu sorunlarla başa çıkmak için kendisini yeniden konumlandırmaktadır. Kısacası, yeniden konumlandırılmış bir kamu yönetimi, parçalanmış ve eklemlememiş devlet çalışmasının siyaset bilimine yansıyan tezahürüdür.” (Fredrickson, 1999: 702). Siyaset bilimi ve kamu yönetiminden tüm yönetim araştırmacıları, Fredrickson'un öne sürdüğü gibi, amaçlarının ayrı bir devlet çalışması yapmak olduğu veya olması gerektiği fikrini kabul etmeye istekli olmasa bile çoğu, yeni yönetim bağlamındaki değişimler nedeniyle yönetim hakkında düşünceler ortaya koymaya başlamıştır. Değişen yönetim koşullarının ve pratiklerinin farkına varılmasıyla birlikte kamu yönetimi ve siyasete bakış açısı da değişmiştir.

Yönetişim, tek bir faaliyet değil, bir sistem ve süreçtir ve bu nedenle iyi bir yönetim stratejisinin başarılı bir şekilde uygulanması, stratejik planlama, risk yönetimi ve performans yönetimini içeren sistematik bir yaklaşım gerektirmektedir. Örgüt kültürü gibi, başarılı bir organizasyonun benzersiz özelliklerinin temel bir bileşenidir. Yönetişim, varlıkların yönlendirildiği ve kontrol edildiği sistemdir. Bir kurumun üst düzey yöneticilerinin karar verme, hesap verebilirlik kontrol ile ilgili oluşturduğu yapı ve süreçlerle ilgilidir. Yönetişim, bir kuruluşun hedeflerinin nasıl belirlendiğini ve elde edildiğini, risklerin nasıl izlendiğini ve ele alındığını, performansın nasıl optimize edildiğini etkilemektedir.

Merriam-Webster (2022), yönetişimi bir devleti veya kuruluşu yönetme eylemi veya biçimi olarak tanımlamıştır ve yönetmek fiilini, bir devletin, kuruluşun veya yetkili kişilerin politikalarını, eylemlerini ve işlerini yürütmek olarak değerlendirmiştir.

Yönetişim, kuruluşların yönlendirildiği, kontrol edildiği ve sorumlu tutulduğu süreçleri kapsamaktadır. Bir kuruluşta uygulanan yetki, hesap verebilirlik, liderlik, yönlendirme ve kontrolü içermektedir. Kuruluşlar istedikleri ve benimsedikleri hedeflerine, iyi yönetim ilkeleri ve uygulamalarını tüm kuruluşa entegre ederek çok daha kısa sürelerde ulaşabilmektedir bu nedenle yönetim tüm idari süreçler için oldukça önem taşımaktadır.

Yönetişim unsurlarının kuruluşlara entegre edilmesi süreçlerini hızlandırmak için izlenmesi gereken yol bir dizi ilkenin yöneticiler ve çalışanlar tarafından benimsenmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda yönetişimin ana ilkeleri veya özelliklerini şöyle sıralamak mümkündür (Goodin, 1998: 39-43):

- ✓ *Katılım*; iyi yönetişimin “katılımcı” doğası, yönetsel kurulların ve genel olarak kuruluşların daha adil ve çeşitli olmasını gerektirir. Güçlü, iyi oluşturulmuş kurullar, çeşitli becerilere, yeteneklere, yeteneklere, deneyimlere ve bakış açılarına sahip kişilerin görüşlerini içerir ve bunlara değer verir. Yönetsel kurullar, tüm üyelerinin yönetim kurulu toplantılarına katılmasını beklemeli ve iyi kurumsal yönetim uygulamalarına bağlılık, yönetim kurulu başkanlarının toplantıları tüm yönetim kurulu üyelerinin bakış açılarını ortaya çıkaracak şekilde kolaylaştırmasını talep etmelidir.
- ✓ *Konsensüs Odaklı Olmak*; kuruluş içerisinde gerçekleştirilen toplantılar, tartışmalara ev sahipliği yapmak için uygun bir alan oluşturmaktadır. Kuruluşun farklı kesimlerinden seçilen temsilciler farklı bakış açılarıyla bir araya geldiğinden, bu tartışmalardan bazılarının kuruluş için oldukça önemli kararlar alınmasıyla sonuçlanır. İyi yönetim, bu tartışmalardan anlaşma sağlanması anlamına gelir. Uzlaşma odaklı karar verme, farklı grupların farklı ihtiyaçlarını ve bakış açılarını dikkate almalıdır. Toplulukların ve şirketlerin çıkarlarına en iyi şekilde hizmet edecek geniş bir fikir birliği sağlanması odağı korunmalıdır.
- ✓ *Hesap Verebilirlik*; hesap verebilirlik, iş ve toplumsal yaşamın diğer birçok alanında olduğu gibi, yönetişimin önemli bir özelliğidir. Yönetim kurulları, hissedarları, paydaşları, satıcıları, çalışanları ve genel kamuoyu dahil olmak üzere kararlarından etkilenen gruplara ve bireylere karşı sorumludur. Şeffaflık ve hukukun üstünlüğü, hesap verebilirlik ile birlikte var olur; şeffaflık, iyi yönetişimin temel değerlerinden biridir ve hesap verebilirliği hem yönlendirir hem de kanıtlar.
- ✓ *Şeffaflık*; iyi kurumsal yönetim, kayıtların ve süreçlerin şeffaf olmasını, hissedarlar ve paydaşlar için erişilebilir olmasını gerektirir. Mali kayıtlar şişirilmemeli veya abartılı olmamalıdır. Raporlama, hissedarlara ve paydaşlara, bulguları anlamalarını ve yorumlamalarını sağlayacak şekilde

sunulmalıdır. Şeffaflık, paydaşların önemli kurumsal temaslar hakkında bilgilendirilmesi ve gerektiğinde soruları kimin yanıtlayabileceği ve raporları açıklayabileceğinin söylenmesi gerektiği anlamına gelir. Kurumlar, okuyucuların sorunları tam olarak görebilmesi için raporlarında yeterli bilgiyi sağlamalıdır.

- ✓ *Duyarlılık*; çoğu zaman, kurumsal dünyanın odak noktası ani krizler ve tartışmalar olabilir. Yönetişim uygulayan kuruluşlar, genellikle hissedarlar ve paydaşlarla hızlı ve dürüst iletişime öncelik verebildikleri için, beklenmeyen durumlara zamanında yanıt verilmesi çok önemlidir.
- ✓ *Etkinlik ve Verimlilik*; planlayıcılar ve gözetmenler olarak yönetim kurulu yöneticileri görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütmekten sorumludur. Birçok kurum görev ve sorumluluklarını yerine getirirken çevresel etkiyi de göz önünde bulundurur. Örneğin, iyi yönetim dürtüsünü dijital dönüşüm için bir itici güç olarak kullanan bir kuruluş, manuel kâğıt süreçlerinden daha çevre dostu yazılım çözümlerine geçebilir.
- ✓ *Eşitlik ve Kapsayıcılık*; her yönetim kurulu yöneticisi, yönetim kurulu masasında eşit bir yere sahiptir. Her yönetici, tartışmaları geliştirmek ve genişletmek için deneyimlerini ve görüşlerini kullanmalıdır. Yönetim kurulu üyelerinin her biri görüşlerinin diğer yöneticiler kadar değerli olduğunu hissedebilmelidir. Bu ahlak, kuruluşun operasyonlarını destekleyen çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürüyle tüm organizasyona entegre edilmelidir. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık, iyi yönetişimin temel unsurlarıdır.
- ✓ *Hukukun Üstünlüğü*; hukukun üstünlüğü, yönetsel kurulların iş birliklerinde ve karar alma süreçlerinde adil ve tarafsız olması gerektiği anlamına gelir. Belirli koşullar, kurulların dışarıdan, üçüncü taraf uzmanlardan danışmanlık veya rehberlik istemesini gerektirebilir. İster kendi kararlarını ister üçüncü şahıslarla birlikte çalışıyor olsun, iyi kurumsal yönetim, kurulların etik, dürüst ve en üst düzeyde bütünlük içinde hareket etmelerini gerektirir.
- ✓ *Stratejik Vizyon*; yönetim kurulu yöneticilerinin birincil sorumluluklarından biri, kuruluşun misyon, vizyon ve değer açıklamalarını içeren *stratejik planlamadır*. Stratejik planlama, kurulların şirketin nereye gittiğini ve oraya nasıl ulaşacağını anlamalarını sağlar.

İyi kurumsal yönetim, eylem planları, bütçeler, işletme planları, analiz, raporlama ve çok daha fazlasını içeren sağlam bir planlama süreci gerektirir. Stratejik plan, yönetim kurulu üyelerini kararlarından ve hedeflerini izlemekten sorumlu tutar. Stratejik planlama aynı zamanda risk yönetimini ve şirketin itibarını korumayı da içerir ve bu nedenle, kuruluşların benimsedikleri yönetişim ilkelerinin çoğunu uygulamaya koymaları için bir fırsat sunmaktadır.

KLASİK KAMU YÖNETİMİNİN DÖNÜŞÜMÜ

Kamu yönetimi için geleneksel veya klasik model, Fransız Devrimi'ne ve siyasi iktidar tarafından tanımlanan politikaları uygulamanın kamu yönetimine bırakıldığı, kuvvetler ayrılığı teorisine kadar uzanmaktadır. Bu model, ekonomik ve sosyal hayata müdahale etmek istemeyen, devlet ile vatandaş arasındaki ilişkilerin idare hukuku ile düzenlendiği liberal bir devletin karakteristiğini yansıtmıştır. Ancak refah devletinin inşası, sadece çalışan sayısındaki ve teknik kalitedeki artış nedeniyle değil, aynı zamanda devletin işlevlerinin artması nedeniyle bu modeli atipik hale getirmiştir. Bu gelişmeler sonrasında siyaset bürokrasi için kolay bir av haline gelmiş ve pratikte siyaset ile yönetim arasındaki fark fiilen ortadan kalkmıştır. 1970'lerin sonundaki mali kriz, geleneksel yönetim modeline alternatif önlemlerin benimsenmesini gerektirmiş ve bunun klasik yönetim anlayışları yerine yönetim bilimi unsurlarını da içeren Yeni Kamu Yönetimi modeline geçişi hızlandırmıştır (Hood, 1995: 98).

1970'lerin sonlarında devletin mali krizi, kamu yönetiminin aşırı ağırlığına ve aynı zamanda görünürdeki verimsiz yönetimine bağlanmıştır. İlk önlemler, temel olarak vatandaşların bu şekilde hizmetlere daha ucuza erişebileceği varsayımıyla kamu şirketlerinin özelleştirilmesinden oluşmuştur. Bu özelleştirilmiş faaliyetler, fiyatlandırmada rekabet ve şeffaflık sağlayacak şekilde düzenlenmedikçe, istenilen sonuca ulaşamayacağı görülmüştür.

Kamu yönetiminde bir devrimi temsil eden; maliyet muhasebesinden performans değerlendirmesine, sonuçlara vurgudan formalitelerin zararına, büyük birimlerin parçalanmasına kadar uzanan işletme yönetimi teknik ve modellerinin tanıtılmasından oluşan ikinci fikir grubu, yönetim bilimi araçlarının kamu yönetimine entegresini zorunlu kılmıştır.

İş ilişkileri açısından kamusal iş sözleşmeleri yerini şirketlerle aynı veya benzer olan bireysel iş sözleşmesine bırakmıştır.

Pratik açıdan, Yeni Kamu Yönetimi üç baskın evrede düzenlenmiştir:

smartofjournal.com / editorsmartjournal@gmail.com / Open Access Refereed / E-Journal / Refereed / Indexed

- ✓ *Maliyet önceliği*; piyasa mekanizmalarının benimsenmesi, kullanıcı ücretlerini, dış kaynak kullanımını veya bunların eşdeğerlerini içerir.
- ✓ *Hiyerarşik yapılardan vazgeçilerek acentelik modellerinin benimsenmesi*; acente, finansmanı sağlanan, ancak idari vesayeti olmayan, devlete hizmet sunan ve sonuçlarına göre değerlendirilen bir yürütme birimi olarak tanımlanır.
- ✓ *Performans göstergeleri*; yasal formalitelere değil sonuçlara odaklanarak yönetimin yürütülmesidir.

Çoğu OECD ülkesinde, bu reformlar klasik paradigmanın yerini alan yeni bir paradigmayı somutlaştırmıştır. Ancak, değişiklikler o döneme göre radikal görülmüş bazı Güney Avrupa ülkelerinde hızlı bir dönüşüm yaşanmamıştır (Common, 1998: 442).

Yönetim Bilimi ile evrilen yeni kamu yönetimi modelinin kamu hizmetlerine fayda sağladığı, harcamaları rasyonelleştirmeye ve çalışan sayısını azaltmaya yardımcı olduğu bilinmektedir. Yeni paradigmanın benimsenmesiyle sağlanan gelişmelere rağmen, doksanlı yılların ortalarında kamu yönetiminde bir kriz daha yaşanmış ve pek çok kişinin bunun yeni yönetim modelinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını sormasına neden olmuştur. Aslında, hükümetler kamu hizmetlerinin işleyişine ilişkin sorumluluğu azalttıkça, yönetimlerinin kontrol edilmesinin zorlaştığı; bunun yanında özerklik ve rekabetin doğal olarak koordinasyonu azalttığı görülmüştür. Bu doğrultuda, yeni kamu yönetimi paradigmasına geçiş ile sonuçlanan kamu yönetimini tekrar değiştirmeyi ve düzenlemeyi gerektiren bir dizi adım atılmıştır (Peters, 2008: 122–3). Yönetişim yaklaşımı ile devam eden bu değişimler, yurttaş katılımı, farklı aktörler tarafından alınan kararlar, kamu ve özel arasındaki ortaklıklar gibi yeni kamu yönetiminin yetersiz kaldığı noktalarda meydana gelen sorunların üstesinden gelme girişimini temsil etmektedir

Uluslararası mali krizler kamu yönetimine dair yaklaşımların değişimine veya yeniden tasarlanmasına öncülük eden en başat faktör olmuştur. Yönetim bilimi ve yönetişim yaklaşımlarının, klasik kamu yönetimini nasıl bir dönüşüm sürecine mecbur kıldığı şöyle gösterilebilir;

Tablo 2: Kamu Yönetimi Yaklaşımlarının Dönüşümü.

	Klasik Yönetim Yaklaşımı	Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı	Yönetişim Yaklaşımı
Yönetimsel Model	Liberal Model	Neoliberal Model	Çoğul ve Koordinasyon Durumu
Örgütsel yapı	Hiyerarşikleştirme, merkezileştirme ve kontrol	Kuruluşların ademi merkeziyetçiliği ve yönetim özerkliği	Ağ yönetimi
İnsan kaynakları yönetimi	İdare Hukukuna Dayalı Ömür boyu sözleşmeler	İş Kanunu'na benzer bireysel iş sözleşmesi. Bütçeye bağlı olarak organizasyonel sorumluluğun işe alınması ve seçimi	Anlaşmalı yönetim
Memurların atanması	Siyasi güven	Liyakate dayalı	Liderlik becerilerine dayalı seçim
Yönetim sorumluluğu	Kural ve prosedürlere uyum için	Sonuç alma	Diğer aktörlerle paylaşma

İncelenen bu yaklaşımlarda dönüşümlerin ilk safhasının yönetsel modelin geliştirilmesi ile gerçekleştiği görülmektedir. Benimsenen liberal yaklaşımlardan uzaklaşılarak önce neo-liberal, sonrasında ise yönetişim modeline geçiş öngörülmüştür. Bu anlamda örgütsel yapının özgürleştirilmesi ve insan kaynakları yönetiminde oldukça etkileşimli bir sürecin inşa edilmesi gereği ortaya konmuştur. Kamu kuruluşlarında personel seçme aşamalarının liyakat ve liderlik vasıfları odağında ilerlemesi gereği ortaya konmuştur. Dönemsel olarak krizlerin sorumluları arasında görülen kamusal yönetim kuruluşları, bu yaklaşımların benimsenmesiyle sorumluluğun iç ve dış paydaşlarla bölüştüğü daha sürdürülebilir bir konum kazanabilmektedir. İncelenen yaklaşımlara ait bu araçlar kamu yönetimini istenilen veya hedeflenen noktalara taşıyabilmek, yönetsel verimliliği arttırabilmek gibi birçok açıdan oldukça önem arz etmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Klasik kamu yönetimi yaklaşımıyla özdeşleşen katı bürokratik yönetsel anlayışlar küresel çapta yaşanan değişim ve dönüşümler sonrasında oldukça yetersiz kalmış, dönemsel aralıklarla reform süreçlerine ihtiyaç duyulmuştur. Devlet ve hükümet sistemleri, politikalarını verimli bir şekilde hayata geçirebilmek, sunulması gereken kamusal hizmetleri verimlilik ve etkililik esasına bağlı kalarak gerçekleştirebilmek amacıyla kamuya ilişkin bu iş süreçlerinin iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapmak durumunda kalmıştır. Kamu yönetimine ilişkin meydana gelen bu tür beklentiler, benimsenen yönetsel yaklaşımlardan uzaklaşılması, maliyetlerin düşürülmesi yoluyla sürdürülebilirliğin sağlanması, özel sektör uygulamalarının kamu yönetimi unsurlarına entegre edilmesi gibi pek çok değişimi beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda çalışmada incelenen yönetim bilimi ve yönetişim yaklaşımları, kamu yönetimine ilişkin bu değişim ihtiyaçları için kullanılacak yöntemler olarak benimsenmeye başlanmıştır. Bu yaklaşımların içerdiği unsurlar, özellikler ve ilkeler yönetsel

kamu kuruluşlarına entegre edilmeye çalışılmıştır. Değişim hızının neredeyse her alanda ivme kazandığı günümüz toplumlarının mevcut ve farklılaşan beklentilerinin karşılanabilmesi, ancak kamu yönetimi alanının da aynı oranda dönüşüme ve gelişen yönetsel yaklaşımlara entegrasyonu ile mümkün olmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Appleby, P. H. (1947). Toward better public administration. *Public Administration Review*, 7(2), 93-99.
2. Beer, S. (1984). The viable system model: Its provenance, development, methodology and pathology. *Journal of the operational research society*, 35(1), 7-25.
3. Common, R. K. (1998). Convergence and transfer: a review of the globalisation of new public management. *International Journal of Public Sector Management*. Nov 1. 440-450
4. Drucker, P. F. (1980). The deadly sins in public administration. *Public administration review*, 40(2), 103-106.
5. Dunleavy, P., & Hood, C. (1994). From old public administration to new public management. *Public money & management*, 14(3), 9-16.
6. Goodin, R. E. (Ed.). (1998). *The theory of institutional design*. Cambridge University Press.
7. Hood, C. (1995). The “new public management” in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, organizations and society*, 20(2-3), 93-109.
8. Parker, L. D., & Ritson, P. A. (2005). Revisiting Fayol: anticipating contemporary management. *British Journal of Management*, 16(3), 175-194.
9. Rahman, M. H. (2012). Henry Fayol and Frederick Winslow Taylor’s contribution to management thought: An overview. *ABC Journal of Advanced Research*, 1(2), 94-103.
10. Simonsen, J. (1994). Herbert A. Simon: Administrative Behavior. How organizations can be understood in terms of decision processes. *Computer Science*, Roskilde University, 1-12.
11. Stamp, J. C. (1923). The contrast between the administration of business and public affairs. *Public Administration*, 1(3), 158-171.
12. Urwick, L. (2004). The function of administration with special reference to the work of Henri Fayol. In *The Early Sociology of Management and Organizations* (pp. 125-140). Routledge.
13. Webster, G. O. (2022). Merriam Webster Dictionary. Erişim tarihi:14.09.2021 <https://www.merriam-webster.com/dictionary/management>
14. White, L. (2001). ‘Effective governance’ through complexity thinking and management science. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 18(3), 241-257.