

PAPER DETAILS

TITLE: STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNDE PAYDAS ANALIZI VE KATILIMCILIK BOYUTU
ÇORUM BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

AUTHORS: Songül DEMİREL DEĞİRMENÇİ,Nazlı TEKİN

PAGES: 160-184

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2751732>

STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNDE PAYDAŞ ANALİZİ VE KATILIMCILIK BOYUTU: ÇORUM BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Songül DEMİREL DEĞİRMENÇİ

Nazlı TEKİN²

Öz

Her insanın yaşadığı ülkenin ve yerel yönetim biriminin kararlarında söz sahibi olabilmesi gerektiği uzun yıllardır kabul gören bir anlayış olmuştur. Bireylerin alınacak kararlara katılımı siyasal ve yönetsel olmak üzere iki biçimdedir. Bugün itibarıyla tüm eksiklerine rağmen en iyi siyasal yönetim biçiminin temsili demokrasi olduğu bilinmektedir. Temsili demokrasinin uygulandığı ülkelerde hükümetler siyasal seçimler sonucunda göreve gelmektedirler. Belirli aralıklarla yapılan seçimlerin iletişim, haberleşme ve ulaşımın kolaylaşması nedeniyle değişimin hızına yetişemediği tartışılmaktadır. Kaldı ki bir siyasal partiye oy vererek karar kılmak, seçilen siyasi partinin her türlü kararını onaylamak anlamına da gelmemektedir. Bu nedenle demokrasiyi geliştirebilmek için, çeşitli yöntemlerle, yönetime katılım arttırılmaya çalışılmaktadır. Tüm paydaşlar, yönetimin aldığı kararlara katılabildikleri takdirde demokrasi ileriye gidebilecektir. Belediyelerin 2019 yılından bu yana aldıkları kararlarda paydaş katılımı sağlamaları yasal bir zorunluluktur. Araştırmanın sorusu mevcut durum itibarıyla Çorum Belediyesi' nin paydaş katılım düzeyini ne derece ölçtüğüdür. Merkezi idare temsili demokrasiyi güçlendirmek adına yönetim kavramına karşılık gelen uygulama yöntemlerini genişletme çabasıdadır. Yerel yönetim birimlerinin bu uygulamanın özünde sağlayacağı katkıya inanması, içselleştirmesi ve tatbik etmesi önem arz etmektedir. Amaca ulaşılması halinde paydaşların bulunduğu yere en yakın ve gündelik yaşamlarını en çok etkileyen konularda fikirleri alınmış olacaktır. Bu çalışma için, basit tesadüfi örneklem yöntemine göre gönüllülük esas alınarak toplam 392 deneye ulaşılmıştır. Belediye çalışanı sayısı olan 2015 kişi için; %9 örneklem hatası ve %5 yanılma payı baz alınmıştır. Bu nedenle iç paydaş olarak belediye personeli (118 kişi), dış paydaş (274 kişi) olarak il merkezinde yaşayan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerine ulaşılmıştır. Önceden hazırlanmış soru formları sorularak yönetime katılım ve yönetimden memnuniyet düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Belediye hizmetleri ve yönetime katılıma dair sorulara iç ve dış paydaşlarca, her bir soruya konu başlıkları çerçevesinde olumlu veya olumsuz olmak üzere çeşitli cevaplar vermişlerdir. İç paydaşların belediyede çalışmaktan daha memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stratejik plan, Katılım, Paydaş, Çorum Belediyesi

STAKEHOLDER ANALYSIS AND DIMENSION OF PARTICIPATION IN THE STRATEGIC PLANNING PROCESS: A CASE OF ÇORUM MUNICIPALITY

Abstract

It is an accepted understanding for many years that every person should have a say in the decisions of the country and local government unit where they live in. The involvement of

¹ Öğr. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi Sungurlu MYO/ Yönetim ve Organizasyon Bölümü, songuldemirel66@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0982-0796.

² Dr., Akdeniz Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Ofisi, nazlitekin78@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8243-1140.



individuals in the decisions to be taken is in two forms as political and administrative. As of today, it is understood that the best form of political administration is representative democracy despite all its shortcomings. In representative democracy, governments accede as a result of political elections. The facilitation of contact, communication and transportation has accelerated the change, on the other hand, the inadequacy of elections made at certain intervals to reflect opinions and thoughts is discussed. Moreover, voting for a political party does not mean approving all kinds of decisions of the elected political party. For this reason, efforts are being made to increase participation in the administration by various methods so that democracy could be improved. If all stakeholders can participate in the decisions taken by the administration, democracy will be able to move forward as well. It is a legal obligation for the municipalities to ensure stakeholder participation in the decisions they have taken since 2019. The question of the research is to what extent orum Municipality measures the level of stakeholder participation as of the current situation. In order to strengthen representative democracy, the central government strives to expand the application methods corresponding to the concept of governance. It is important that local government units believe, internalize and implement the contribution of this application. If the goal is achieved, the opinions of the stakeholders will be sought on the issues that are closest to their location and that affect their daily lives the most. For this study, 392 subjects were reached through volunteering and simple random sampling. Based on volunteerism for 2015 people, which is the number of municipal employees, 9% sample error and 5% margin of error were obtained. For this reason, municipal staff (118 subjects) as internal stakeholders and public, private sector and non-governmental organization representatives living in the city center as external stakeholders (274 subjects) were contacted. It was aimed to determine the participation in administration and management satisfaction levels by asking prefabricated questionnaires. Questions regarding municipal services and participation in the administration were answered positively or negatively by both stakeholders within the framework of subject titles. It was concluded that internal stakeholders were more satisfied with working in municipality.

Keywords: Strategic plan, Participation, Stakeholder, orum Municipality

Giriş

Bireylerin yönetime katılarak yaşadığı toplumda söz sahibi olabilmesi demokrasi adına önemli bir meseledir. Hızla değişen günümüz toplumlarında seçimler aracılığıyla siyasal sisteme tesir edebilmek zorlaşmıştır. Artan nüfus ve yönetimin her geçen gün daha da karmaşıklaşan bir hal alması bu ideale ulaşmanın önündeki diğer engellerdendir. Siyasal seçimlerle yönetme hakkını elde etmek, yönetimin demokratik olduğu anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda iktidar olduğu dönemde de halkın görüş ve düşüncelerini alabilmek için iletişim kurabileceği mekanizmaları oluşturması gerekmektedir. Artan nüfus ile bunun mümkün olmasının zorlaşması halkı temsil ettiği varsayılan kişi ve gruplar üzerinden ulaşmayı zorunlu kılmaktadır. Geleneksel yönetim anlayışında kararlar, hiyerarşinin üst bölgelerine yakın yerlerinde alınırken; modern yönetim anlayışında kararların örgütün tüm personeli ve paydaşların katılımıyla alınması anlayışi öne çıkmaktadır. Paydaşların birlikte yönetimi herkesin alınan kararlara ortak katılımı, yönetilenlerin

en iyi şekilde hizmetlerden yararlanmasını ve bu hizmetlerden memnun olma oranının artmasını sağlamaktadır.

Belediyeler birer yerel yönetim birimi olarak, mahallin müşterek ihtiyaçlarını karşılamakla görevlidirler. Bu nedenle yaptıkları faaliyetler nedeniyle merkezi hükümete nazaran halka daha yakındırlar. Bu çalışma, Çorum il ölçeği kullanılarak Çorum Belediyesi'nde iç paydaş olan belediye personeline 2022 Mayıs ayı içerisinde farklı günlerde yapılmıştır. İl merkezinde bulunan ve Çorum Belediye'sinden hizmet alan dış paydaşlar olan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerine (dernek, vakıf, sendika vb.) ise 2022 yılı Mayıs ve Haziran aylarında ulaşılmıştır. Çalışma mayıs ve haziran ayları dahil olmak üzere toplam iki ay sürmüştür. Araştırmaya katılan kişiler önceden yapılandırılmış sorularla (Demirhan, 2019) olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem metoduna göre seçilmiş; birer paydaş olarak belediyenin yönetsel kararlarına katılım düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından bu toplanan verilerin, araştırmaya katılan kişinin özelliklerine göre değişip değişmediği üzerinde evrene yönelik çıkarımlar yapılmıştır.

1. Demokrasî ve Paydaş İlişkisinin Önemi

Katılım siyasal ve yönetsel katılım olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Siyasal katılım, bireylerin siyasal sistem karşısında gösterdikleri tutum ve faaliyetlerdir (Turan vd., 2013: s.244). Katılımın seçimler yoluyla olması asgari bir katılım olmak yanında tek yönlü de bir eylem sürecidir. Bireylerin oy kullanması, devletle karşılıklı bir iletişim sürecinde bulunduğu anlamına gelmemektedir (Aydın, 2019: s. 396). Demokrasiye ulaşma ideali uzun zamandır, insanlığın varmak istediği ortak hedeflerdendir. Geçmişten günümüze gelinceye dek, insanlık farklı yönetim biçimlerini denemiştir. 21. yüzyıla gelindiğinde; demokrasi ile yönetim biçimi herkesçe kabul edilmiş bir yönetim biçimi olarak öne çıkmıştır. Demokrasi kabul gören bir yönetim biçimi olmanın yanında uygulamada her ülke veya kurumda farklı uygulamalarla çeşitlenmiştir. Demokrasinin tam olarak gerçekleştirilebilmesinin koşulu, yönetenlerin ve yönetilenlerin beraberce karar alma süreçlerine katılarak ortak hareket etmeleridir. Ülke yönetimlerinin ve yerel yönetimlerin çoğunda geline nokta; belirli zaman aralıklarıyla seçmenlerin isteği ile değişen bir siyasal sistemin hâkimiyeti bulunmaktadır. Bu zaman aralıkları her ülkede farklılaşmaktadır. İçerisinde yaşadığımız zamandan geleceği görmek mümkün olmadığından, bugün itibarıyla demokrasi ile yönetim anlayışı insanlığın geldiği en üst ve en son düzey olarak kabul edilmektedir. Tüm bunların ötesinde toplumsal değişim; teknoloji, iletişim ve haberleşmenin hızlanması gibi

etkilerle hızlı bir biçimde gerçekleşmektedir. Değişimi zorlayan bu faktörler yanında liberalleşme de geleneksel yönetimin; katılıma önem veren, meşruiyeti sağlamış ve toplumda yaşayan tüm kesimlerin temsil edildiği bir anlayışa yönelmesini zorunlu kılmıştır (Önder ve Güler, 2016: s. 883). Klasik liberal demokrasiler artık toplumun ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Demokrasinin demokratikleştirilmesi ya da derinleştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarının, sivil ağ ve inisiyatifler önemli arz etmektedir (Tekeli, 2004: 1). Seçimlerin düzenli aralıklarla sürdürülmesinin demokrasiye ettiği hizmet kadar yadsınamayacak bir konu da sivil toplumun talep ve beklentilerinin yönetime aktarılabilmesidir. Bu gerçekleştiği takdirde çoğulcu demokrasi gerçekleşmiş ve yönetimde olmayan azınlıklar taleplerini yönetime iletebileceklerdir (Keser ve Hışım, 2016: s. 220). İdeal demokrasiye ulaşılabilmesinin yolu bireyler ile yönetim arasındaki mesafenin azaltılabilmesinden geçmektedir. Bu bireysel başvuru halk toplantıları, halk girişimi, halk vetosu, halk denetimi, referandum ve seçimler olmak üzere çeşitli siyasal katılım biçimleri bulunmaktadır (Aydın, 2019: s. 396). Bireyler bu yollarla yönetimin kararlarına ve uygulama süreçlerine tesir edebilmektedirler (Higgs vd., 2008, s. 594-597).

Değişimin hızlı olması, bireyselliğin yükselmesi ve özgürlüklere verilen değerin artması insanların demokrasiden beklentisini arttırmıştır. Demokrasiyle yönetilen çoğu ülkede siyasal seçim aralıklarının her iki gelişmeyle uyumlu olmaması farklı oluşumlarla yönetime katılımı gerekli hale getirmiştir (Akıncı, 2014: s. 34). Katılımın sağlanabilmesi için merkezi idarede ve yerel yönetimlerde yukarıdan aşağıya doğru tüm personelin eşitliğe, özgürlüğe, çoğulculuğa ve katılıma önem vermeleri gerekmektedir (Yaman, 2017: s. 156). Temsili demokrasilerde, yönetimde bulunma ihtiyacını karşılayan katılım adını yönetişim kavramında bulmaktadır (Özer, 2006: s. 66).

Yönetişim ilk defa 17. Yüzyıl Fransa'sında hükümetle sivil toplum arasında uzlaştırma çabası olarak kullanılmıştır. Kavramın günümüzde tekrar kullanılmaya başlaması 1990'lı yıllara tekabül etmektedir (Tepeli, 2018: ss. 118-119). Kamu yönetimi yazınında yönetişim, dünya genelindeki neoliberal dönüşümle beraber adından sıkça söz ettiren bir kavram olmuştur. Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) uluslararası örgütlerinde politikalarında yer vermesiyle yaygınlaştığı farkedilmektedir (Sobacı, 2007: ss. 220-223). Kavramın tanımı üzerinde bir uzlaşmaya varılamadığı görülmektedir (Tepeli, 2018: ss. 118-119). Yönetişimin aktörü devlet, halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Nitekim Hollanda, İskandinavya, Kuzey İtalya ve Almanya'da vatandaşlarla kurulan işbirlikleri kurumsallaşma yönünde ilerlemektedir (Kaplan, 1991: s. 277).

Katılımın diğer bir biçimi yönetsel katılımdır. Yönetsel katılım kamu hizmetlerinin verilme sürecine dâhil olunabilmesi ile ilgili bir süreçtir. Ülkemizde planlama uygulamaları yaklaşık yarım asra yakın bir uygulamadır. 1980 sonrası refah devleti döneminin kalkınma planlaması uygulamasının yerini sektör bazında bölgesel planlar ve kurumsal düzeyde stratejik planlar almıştır. Yerel yönetim birimleri olan il özel idareleri ve belediyelerin yaptıkları faaliyetler, mahalde yaşayanların katılmaları ile etkin olabilecektir (Turan vd., 2013, s. 242-244). Kamu kurumlarında paydaş katılımı için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. 5018 sayılı Kanun, 5216 sayılı Kanun, 5302 sayılı Kanun ve 5393 sayılı Kanun'da bu yönde değişiklikler yapılmıştır. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı paydaş katılımının sağlanması yönünde çalışmalar yapmaktadır. Stratejik plan sürecinde bir yerel yönetim birimi olan belediyelerin 2019 yılından itibaren paydaş katılımı sağlamaları yasal zorunluluk olmuştur. Kamu kurumlarında ve yerel yönetim birimi olan belediyelerde uygulanması zorunluluğu getirilen stratejik planın yapım sürecinde, iç ve dış paydaşların yönetime katılımlarının sağlanması gerekmektedir.

Yönetişim iki anlamıyla karşımıza çıkmaktadır. İlki 21. yüzyılın sonlarında çıkmış olan kavram devletin dış çevresiyle uyumunun çeşitli biçimlerine atıfta bulunmaktadır. İkincisi sosyal sistemlerin koordinasyonunun kavramsal ve teorik bir temsilini ve çoğunlukla devletin bu süreçteki rolünü ifade etmektedir. İkinci tanımdan anlaşılması gereken devletin siyasi aracılık yaparak, hedefler belirleyerek, toplumu ve ekonomiyi yönlendirmesidir. Politik ağların resmi ve gayri resmi koordinasyonuna ve biçimlerine bakmasıdır (Pierre, 2002: s. 3). Yönetişimin muhatabı olan dört aktör bulunmaktadır. Bunlar devlet, özel sektör, halk ve sivil toplum kuruluşlarıdır (Tepeli, 2018: ss. 128-131). Aktörler arasında devletin yönetme iktidarı ve sürekliliğini düşündüğümüzde masada doğal üye durumundadırlar. Sivil toplum örgütleri (Özer, 2008: s. 87) ve özel sektör (Emini, 2013: s. 43) temsilcileri ise alınacak kararlara karşı duyarlılıkları nedeniyle katılmak konusunda istekli olabilecekleri düşünülmektedir. Halkın katılımında ise iletişim kanallarının halka yakınlaştırılması önem arz etmektedir (Tepeli, 2018: s. 130).

Devletin halkı yönetmesi yerine halkla etkileşim halinde oluşturulan çeşitli mekanizmalarla halkın yönetime katılması gerekmektedir. Kamu idarelerinin devletin ilgili kurumlarına verdiği hesap dışında bir de halka hesap vermesi anlayışıyla yönetim kavramı doğmuştur (Ergen, 2012: 321). Yönetişim kavramını içerisinde hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, kalite ve etik, kurallar ve kısıtlamaların, rekabet ve piyasa ekonomisiyle ahenk içerisinde, farklı hizmet sunum tarzlarının olduğu politik ve ekonomik düzen ifade edilmektedir (Doğan, 2016: s. 79).

Yönetişim kavramı katılımcı demokrasiye dayanan çoğulcu bir mekanizma olarak görülmektedir (Kocaoğlu ve Fural, 2018: s. 152). Yönetişim kavramının içerisinde olan paydaşların katılımı toplumun katılımı sayılmakta, yönetme işi toplumun tümü tarafından üstlenilmektedir. Geleneksel anlayışın yerine devletin eylemleri değil tüm aktörlerin eylemleri kullanılmaktadır (Öksüz, 2014: ss. 183-184). Paydaşların yönetime katılabilmeleri için alınan kararları uygulamaya dönüştüren kurumlar olan kamu idareleriyle aralarında iyi bir iletişim süreci olması gerekmektedir. Süreç ne kadar iyi işlerse sonuç o kadar istenilen ölçüde gerçekleşmiş olacaktır (Öksüz, 2014: s. 183).

5018 sayılı Kanun, kamu idarelerine katılımcı bir yöntemle stratejik plan hazırlaması görevi yüklemiştir (Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2003). Kanunda öngörülen kamu kurumları yanında 5393 sayılı Kanun’la (Belediyeler Kanunu, 2005) belediyelere, 5216 sayılı Kanun’la (Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 2004) büyükşehir belediyelerine ve 5302 sayılı Kanun’la (İl Özel İdaresi Kanunu, 2005) il özel idarelerine stratejik plan yapılması sonrasında bu plan doğrultusunda iş ve işlemlerin yapılması yükümlülüğü getirilmiştir. Kamu kurumları iç ve dış paydaşlara stratejik plan hazırlanmasında danışılması gerekmektedir. İç paydaşlar kurum personeli iken dış paydaşlar: kentte yaşayan kişi ve kuruluşlardan oluşmaktadır. Belediyeler için paydaşlara yapılacak inceleme; katılımcılığı sağlayabilmenin en önde gelen aracıdır. Belediyelerin herhangi bir nedenle iletişimde olduğu tarafların stratejik plan üzerine görüş ve düşüncelerine ulaşılmasının iki faydası bulunmaktadır. Birincisi belediye hizmetlerinden yararlananların ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesini sağlamakta; diğer yandan stratejik planın paydaşlarca sahiplenilmesini ve planın başarıya ulaşma ihtimalini güçlendirecektir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

2.Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Günümüzde yönetimde katılımcılığın artırılabilmesi için yapılan çalışmalar önem kazanmaktadır. Yerel yönetim birimlerinden olan belediyeler, iç paydaş ve dış paydaşların yönetime katılmalarını daha iyi bir yönetim düzeyine erişebilmek adına önemsemektedirler. Çorum Belediyesi personeli (iç paydaş), Çorum Belediyesi’nden hizmet alan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları adına temsilcileri (dış paydaş) bu çalışmada alan araştırmasında ulaşılarak görüşülen kişiler olmuşlardır. Araştırmaya katılan kişilerin belediye hizmetlerinden ve Çorum

Belediye'sinin kararlarında yönetime katılma düzeylerini belirlemek ve verilen hizmetlere dair görüşlerini ölçmek bu çalışmanın ana amaçlarıdır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Günümüz kamu yönetiminin geneli ve yerel yönetimlerde dahil olmak üzere katılımcı yönetim anlayışı ön plana çıkmaktadır. Çorum ilindeki yerel yönetim birimi olan belediyenin hizmetini ifa ederken ilişkide bulunduğu; iç paydaşı olan belediye personeli, dış paydaşı olan belediyeden hizmet alan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları olan dış paydaşları bulunmaktadır. Katılımcı yönetim anlayışı ile kentin daha iyi yönetilmesi için yönetime katılmaları beklenen paydaşların kenti beraber yönetmesi önem kazanmıştır. Bu çalışma ile Çorum Belediye'sinin aldığı kararlarda, kendi personelinin ve dış paydaşlarının görüş ve önerilerine ne düzeyde başvurduğunun ölçülmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada kullanılan veriler anket yolu ile elde edilmiştir. Anketin uygulanabilirliği için, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan 10.01.2022 tarih ve 2021/339 sayı ile onay alınmıştır. Etik kurul onayı alınmasının ardından iç paydaşlara anket formu uygulanabilmesi için Çorum Belediyesi'ne başvurulmuş, 12.05.2022 tarih ve E-85904732-000-48305 sayılı yazı ile izin alınmıştır. Bu çalışmada Çorum Belediye personeli için iç paydaşlara ait sorular; halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri dış paydaşlara ait sorular, ayrı ayrı hazırlanarak anket uygulaması yapılmıştır. İç paydaşlarla yüz yüze görüşülerek 118 kişiye anket uygulanmıştır. Dış paydaşlarla 197 kişi yüz yüze ve 77 kişi google form üzerinden kent merkezindeki 274 kişi ve kurum temsilcisiyle anket formu doldurulmuştur. Toplamda 392 kişiye ulaşılmıştır. Anket uygulanan kişilerin belirlenmesinde Olasılıklı Örneklem yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak, ankete katılacak kişiler gönüllülük esasıyla belirlenmiştir.

Veriler, nitel araştırma yöntemine göre hazırlanan soru formu kullanılarak elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken %95 güven düzeyi, %5 hata payı (yanılma payı), 0,05 örneklem hatası oranları kabul edilmiş ve 384 kişi bulunmuştur (Balci, 2005: s. 95). Ancak bu çalışmada iç ve dış paydaş toplam 392 deneğe ulaşılmıştır. Belediyenin toplam 2015 personeli arasından gönüllülük esasına göre; %9 örneklem hatası ve %5 yanılma payı alınarak en az 112 kişi bulunmuş; ancak 118 personele çalışmanın anket formu uygulanmıştır. Çalışma halk, sivil toplum ve özel sektör temsilcilerinin olduğu 274 kişiye uygulanarak toplam sayıya ulaşılmıştır. IBM SPSS

Version 23 (Statistical Package For Social Sciences) Programı kullanılarak sorulara verilen yanıtların analizi iç paydaş ve dış paydaş için ayrı ayrı yapılmıştır.

Bu çalışmanın amacına yönelik örnekleme çerçevesinde Türkiye’deki il belediyelerinden biri olan orum Belediyesi personeli ve halkı uygun bir araştırma alanı olarak seçilmiştir. orum ili coğrafi konumu itibarıyla Karadeniz bölgesinin Orta Karadeniz bölgesinde yer alan, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerini birbirine bağlayan bir konumdadır. Eski medeniyetlerin beşiği olan orum ili yerleşim yeri olarak köklü bir geçmişe sahip kenttir. orum ili Türkiye’nin 81 ili içerisinde 2021 yılındaki verilere göre 526.282 nüfus sayısı ile iller sıralamasında büyüklüğü 42. sıradadır (TİİK, data.tuik.gov.tr). Nüfus sayısının az olması nedeniyle Türkiye’deki 51 il belediyesi statüsünde yer almakta ve yönetilmektedir.

2.3. Araştırmanın leği

Bu çalışmada iç paydaş (Çorum Belediyesi personeli) ve dış paydaş (Çorum Halkı, zel sektör, sivil toplum kuruluşları) için ayrı ayrı anket soruları hazırlanmıştır. İ paydaşlara yöneltilen soruların bulunduğu anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri için 4 soru yer almakta, ikinci bölümde ise kurumun iç işleyişine yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmaya katılan kişiler kendilerini en yakın hissettikleri 5’li likert tipinde “1) Katılmıyorum, 2) Kısmen katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Kısmen katılıyorum, 5) Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiş soruları yanıtlamaları istenmiştir. İç paydaşlar için olan anket formu, birinci bölümde 4 ikinci bölümde 20 olmak üzere toplam 24 sorudan oluşmaktadır. Dış paydaşlar için ise 5’li likert tipinde hazırlanmış 19 tane soru bulunmaktadır.

3. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde orum Belediyesi kurum personelinin oluşturduğu, 118 i paydaşın demografik bulguları, belediye yönetiminden memnuniyeti ile ilgili elde edilen bulgular ve orum ilinde yaşayan 274 dış paydaşın belediyenin kent yönetimi ile ilgili bulguları ele alınmıştır.

3.1. İç Paydaş Demografik Bulgular

Bu çalışmada, 118 i paydaşa sorulan 20 anket sorusunun güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha değeri =0,928 olarak bulunmuştur. Bu değer, i paydaşlardan elde edilen bulguların güvenirlik testi açısından istenilen düzeyde olduğu sonucunu göstermektedir.

Çalışmaya katılan orum belediye personelinin, cinsiyeti, yaşı, kadro türü ve hizmet yılı dağılımı aşağıdaki şekildedir.

Tablo 1. Görüşmeye Katılanların Cinsiyeti

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	35	29,7
Erkek	83	70,3
Toplam	118	100,0

Tablo 1’de anket çalışmasına katılanlar arasında orum Belediyesi personelinin 83 (%70,3) erkek ve 35 (%29,7) kadın olduğu grlmektedir. Ülkemiz genelinde çalışma yaşamında erkek sayısı kadın sayısından fazladır. Belediye personeli arasında da benzer bir cinsiyet dağılımı sonuca yansımuştur.

Tablo 2. Görüşmeye Katılanların Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Yüzde (%)
25 yaş ve altı	1	0,8
26-35 arası	37	31,4
36-45 arası	44	37,3
46-55 arası	28	23,7
56 ve zeri	8	6,8
Toplam	118	100,0

Anket çalışmasına katılan kişilerin yaş grubuna göre dağıtıldığı, Tablo 2’de orum Belediyesi personelinin %37,3 oranı ile en fazla 36-45 yaş grubunda olduğu grlmektedir. orum Belediyesi personelinin anket çalışmasına katılanlar arasında orta yaş grubunun en fazla olduğu ardından 25 yaş altı genç personel oranının %0,8 ile en az olan personel grubu olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Görüşmeye Katılan Kişilerin Kadro Türüne Göre Dağılımı

Kadro Türü	Sayı	Yüzde (%)
657 Memur	61	51,7
Sözleşmeli 49 Md.	21	17,8
Sözleşmeli hizmet alımı	4	3,4
Sürekli işçi	31	26,3
Geçici işçi	1	0,8
Toplam	118	100,0

Tablo 3’te farklı yasal statüleri sahip personelin belediye de çalıştığı görölmektedir. Bu tabloya göre anket çalışmasına katılan kişiler arasında kadrolu memur statüsünde olanların 61 kişi (%51,7) en kalabalık grup olduğu görölmektedir. Ardından sırayla sürekli işçi 31 kişi (%26,3), sözleşmeli 49. Madde 21 kişi (%17,8), sözleşmeli hizmet alımı 4 kişi (%3,4) ve geçici işçi 1 kişi (%0,8) gelmektedir. Ülkemizde yasal mevzuat gereği aynı kurumda çalışılmasına rağmen farklı yasalara tabi personel çalıştırılması Çorum Belediyesi bünyesinde de görölmektedir.

Tablo 4. Görüşmeye Katılan Kişilerin Belediyede Çalışmaktan Memnuniyet Durumu

Memnuniyet Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Memnun	65	55,1
Kısmen Memnun	25	21,2
Memnun Değil	12	10,2
Kararsız	16	13,5
Toplam	118	100,0

Anket çalışmasına katılan kişilerin Çorum Belediyesi’nde çalışmaktan memnun olup olmadıkları sorulmuştur. Memnun olanların oranının çok olduğu görölmektedir. Belediyede çalışmaktan tamamen memnun olanların oranı %55,1 iken kısmen memnun olanların oranı

%21,2'dir. Çalışmaya katılanların %76,3'ünün Çorum Belediyesi'nde çalışmaktan memnun olması, kurumda çalışmaktan memnuniyet oluştuğu sonucunu göstermektedir. %10,2 oranında belediye personeli ise kurumda çalışmaktan memnun olmadığını dile getirmiştir.

Tablo 5. Görüşmeye Katılan Kişilerin Belediyede Çalıştığı Hizmet Yılı

Hizmet yılı	Sayı	Yüzde (%)
1 yıl ve daha az	5	4,2
2-5 yıl arası	18	15,3
6-10 yıl arası	41	34,7
11-15 yıl arası	25	21,2
16-20 yıl arası	6	5,1
21 yıl ve üzeri	23	19,5
Toplam	118	100,0

Anket çalışmasına katılan kişilerin en fazla, 41 kişi (%34,7) 6-10 yıl arası belediye bünyesinde çalışan personelden oluşmaktadır. Görüşmeye katılan kişilerin büyük bir kısmı %80,5 oranı belediyede 6 yıldan daha uzun süredir çalıştığı görülmüştür. Çalışma yılının fazla olması işinde deneyim edindiğini ve kurum kültürünü bildiğini göstermektedir. Personelin çalıştıkları kurumda uzun yıllar çalışıyor olmaları, kurum hakkındaki görüşlerinin doğruluğunu yansıtmaya katkı sağlayacağını söyleyebiliriz.

Tablo 6. 118 İç Paydaşın Belediyede Çalışmaktan ve Yapılan Hizmetlerden Memnuniyetinin Ortalama Bazındaki Dağılımları

Memnuniyet Ölçeği	Ortalama
Çalıştığım yerde, üst yöneticiler için birlikte çalışmak önemlidir.	3,30
Çalıştığım yerde, yapılan işlerde personelin iştirak etmesine özen gösterilmektedir.	3,26
Herhangi bir sıkıntılı durum olduğunda, üst amirimle rahatlıkla iletişime	3,51

geçebilmekte ve ortaya çıkışmış sorunlar st yöneticilerce kolaylıkla zlelebilmektedir.	
st yöneticilere tavsiyelerimi ilettiğimde değeri vermekte ve yapılan tavsiyeleri değeriendirilmektedirler.	3,48
Çalıştığım yerde ekip çalışması değeri bulunmakta ve özendirilmektedir.	3,14
Kurumsal etkinliklerin başarıya ulaşması adına mevcut kadrolar yeterlidir.	3,37
Çalıştığım yerde iş tanımları açık ve kesin bir biçimde belirlenmiştir.	2,81
Çalıştığım yerde iş/görev dağılımı nesnel ölçütler göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.	2,66
Kurumun hedefleri ve politik kararları personel tarafından benimsenmektedir.	3,18
Kurumda tayin ve terfi liyakate dayalı olarak yapılmaktadır.	2,45
Kurumsal manada iyileştirme yapılacağında personele danışılmaktadır.	2,62
Çalıştığım yerde, çalışma performansının artmasını sağlayan imkanlar bulunmaktadır.	3,16
Çalıştığım yerdeki personel, işi öğrenme ve layıkıyla yapabilmek konusunda isteklidirler.	2,90
Çalıştığım yerde başarı ve başarısızlık hallerinde etkili bir ödül/ceza sistemi bulunmaktadır.	1,76
Çalıştığım yerde hizmetler önceliğine göre sıralanmakta ve mali kaynaklar bu doğrultuda kullanılmaktadır.	2,99
Çalıştığım yerde mali kaynaklar şeffaf ve hesap verebilir bir biçimde harcanmaktadır.	3,57
İşyerim, ilin mevcut değeriğini dikkate alarak, bu değeri öne çıkarmaya uğraşmaktadır.	3,82
Çalıştığım yerde fiziki ortam (ışıklandırma, havalandırma, temizlik, aydınlatma vb.) iş verimliliğimi sağlamakta ve arttırmaktadır.	3,37

Çalıştığım yerde sağlık, kaza, gürültü vb. risklerin önlenmesi ve azaltılabilmesi için çalışılmaktadır.	3,56
Çalıştığım yerde, çalışıyor olmaktan memnunum.	4,14

Belediye bünyesinde bulunan personel kurum olarak belediyede çalışmaktan, belediyedeki yönetim şeklinden memnun olup ancak belediyede personelinin başarı ve başarısızlığının yaptırımının olmamasından büyük bir memnuniyetsizlik duyulmaktadır. Başka bir memnuniyetsizlik konusu, göreve atanma ve liyakat konusunda bulunmaktadır.

3.2. İç Paydaş Kurum Kültürü ve Katılıma Dair Bulgular

Çorum Belediye'sindeki personelin kurum kültürünü ölçmek amacıyla, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın yayınladığı "Belediyeler İçin Stratejik Plan Hazırlama Kılavuzunda" yayınlanan katılım, işbirliği, bilginin yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık, stratejik yönetim, ödül ve ceza yöntemi alt başlıklarından oluşan sorular sorulmuştur.

Üst yöneticilere tavsiyelerimi ilettiğimde değer vermekte ve yapılan tavsiyeleri değerlendirmektedirler.

Tablo 7. "Katılım" ile ilgili bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%15,3	%13,5	%10,2	%29,6	%31,4
18	16	12	35	37

Belediye personelinin büyük bir çoğunluğu %61,0 oranı katılım konusunda kendilerinin görüşlerine önem verildiği yönünde kanaat kullanmıştır. %28,8 oranındaki personel ise kendi önerilerine yöneticilerin önem vermediği seçeneğini işaretlemiştir. Çoğunluk katılım konusunda birlikte hareket edildiği belirtilmiştir.

Çalıştığım yerde, üst yöneticiler için birlikte çalışmak önemlidir.

Tablo 8. “İşbirliği” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%18,6	%14,4	%9,3	%33,1	%24,6
22	17	11	39	29

Çalıştığım yerde ekip çalışması değerli bulunmakta ve özendirilmektedir.

Tablo 9. “Ekip çalışması” ile ilgili bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%23,7	%9,3	%18,7	%25,4	%22,9
28	11	22	30	27

Çalıştığım yerde, yapılan işlerde personelin iştirak etmesine özen gösterilmektedir.

Tablo 10. “Personelin katılımı” ile ilgili bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%19,5	%9,3	%16,1	%35,6	%19,5
23	11	19	42	23

İş birliği (%57,7) ve ekip çalışması (%48,3) sorularında, yöneticilerin personel ile birlikte ekip çalışmasına öncem verdiği ve birlikte çalıştıkları cevabı öne çıkmaktadır. Bu işbirliği hakkındaki bulgular bize Belediye personelinin yöneticileriyle iş birliği içerisinde görevlerini yerine getirdiklerini göstermektedir. Personel katılımı ile ilgili soruda %55,1 ile önem verildiği görülebilmektedir.

Çalıştığım yerde hizmetler önceliğine göre sıralanmakta ve mali kaynaklar bu doğrultuda kullanılmaktadır.

Tablo 11. “Bilginin yayılımı” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%11,9	%6,8	%26,2	%22,0	%33,1
14	8	31	26	39

Belediyede mali kaynakların şeffaf ve hesap verilebilir şekilde kullanıldığına personelin %55,1 oranı katılmakta iken; kararsız olan personel (%26,2) dörtte bir oranında çıkmıştır.

Çalıştığım yerde, çalışma performansımın artmasını sağlayan imkanlar bulunmaktadır.

Tablo 12. “ğrenme” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%22,9	%11,0	%12,7	%33,9	%19,5
27	13	15	40	23

Çalıştığım yerdeki personel, işi öğrenme ve layıkıyla yapabilmek konusunda isteklidirler.

Tablo 13. “Personel Motivasyonu” ile ilgili bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%27,1	%11,9	%16,9	%31,4	%12,7
32	14	20	37	15

Herhangi bir sıkıntılı durum olduğunda, üst amirimle rahatlıkla iletişime geçebilmekte ve ortaya çıkmış sorunlar üst yöneticilerce kolaylıkla çözülebilmektedir.

Tablo 14. “Kurum İçi İletişim” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%14,4	%12,7	%13,6	%25,4	%33,9
17	15	16	30	40

Kurumsal manada iyileştirme yapılacağına personele danışılmaktadır.

Tablo 15. “Paydaşlarla İlişkiler” hakkındaki bulgular:

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%33,1	%12,7	%20,3	%26,3	%7,6
39	15	24	31	9

Çorum ilini tehdit eden alanlar belediye tarafından tespit edilmiş olup, yeteri kadar tedbir alınmıştır.

Tablo 16. “Tehdit edici alanlarla ilgili alınan tedbirler” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%6,8	%11,0	%16	%30,5	%38,1
8	13	16	36	45

Belediyenin paydaşlarla ilişkilerde iç paydaşlardan kurumsal anlamda yapılacak iyileştirmeler için personelin görüşüne 54 kişi (%45,8) başvurulmadığını, 24 kişi (%20,3) ise kararsız olduğunu işaretlemiştir. Belediyenin Çorum ilinin değerlerini ön plan çıkardığı görüşüne 81 kişi (%68,6) katılmaktadır. Belediyenin ilin tanıtım ve değerlerine önem verdiğini düşünenler büyük bir çoğunluktur.

Kurumun hedefleri ve politik kararları personel tarafından benimsenmektedir.

Tablo 17. “Değişime Açıklık” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%16,9	%11,0	%23,7	%33,1	%15,3
20	13	28	39	18

Bu soruya verilen kısmen katılıyorum ve katılıyorum için verilen yanıtlar 57 kişiyle %48,3 olmuştur. Kurumun değişime açık olduğuna dair kurum personelinin yarısından fazlası değişime kapalı olduğu cevabını vermişlerdir.

Kurumsal etkinliklerin başarıya ulaşması adına mevcut kadrolar yeterlidir.

Tablo 18. “Stratejik Yönetim” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%19,5	%10,2	%14,4	%25,4	%30,5
23	12	17	30	36

Görüşmeye katılan kişiler, kurumun mevcut kadrosuyla stratejik yönetim planının yapılması, yürürlüğe koyulması ve sonuçlandırılması konusunda verdikleri yanıtlarla herhangi bir sorun yaşamayacağını ifade etmişlerdir. 66 kişi ile %55,9 oranı bu yönde olumlu cevap vermiştir.

Çalıştığım yerde iş tanımları açık ve kesin bir biçimde belirlenmiştir.

Tablo 19. “İş Tanımları” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%32,2	%12,7	%13,6	%24,6	%16,9
38	15	16	29	20

Çalıştığım yerde iş/görev dağılımı nesnel ölçütler göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.

Tablo 20. “İş ve Görev Dağılımındaki Nesnellik” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%36,4	%12,7	%14,4	%21,2	%15,3
43	15	17	25	18

Görüşmeye katılan kişiler kurumda iş tanımlarının belirsiz olduğunu, yine bu verilen yanıtla tutarlı bir biçimde iş/görev dağılımlarının da gerçekçi bir biçimde olmadığı yönünde düşüncelerini belirtmişlerdir. Verilen cevaplar Çorum Belediyesi’nde kurumsallaşma yolunda eksikleri olduğunu düşündürmektedir.

Çalıştığım yerde hizmetler önceliğine göre sıralanmakta ve mali kaynaklar bu doğrultuda kullanılmaktadır.

Tablo 21. “Hizmetlerin Önceliğı” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%22	%10,2	%27,1	%28,0	%12,7
26	12	32	33	15

Belediye personelinin stratejik yönetim yönünden özellikle personelin görev, iş tanımlarının objektif olması ilkesini belediyenin yerine getirmediğini düşünenlerin oranı fazladır.

Çalıştığım yerde tayin ve terfi liyakate dayalı olarak yapılmaktadır.

Tablo 22. “Ödöl ve Ceza Sistemi” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%41,5	%14,4	%10,2	%24,6	%9,3
49	17	12	29	11

Çalıştığım yerde başarı ve başarısızlık hallerinde etkili bir ödül/ceza sistemi bulunmaktadır.

Tablo 23. “Etkin dl ve Ceza Sistemi” hakkındaki bulgular

Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
%65,3	%9,3	%14,4	%5,9	%5,1
77	11	17	7	6

Belediye personeli olarak iç paydaşların belediye içerisinde ödül ve ceza sistemi hakkında en fazla olumsuz düşünenlerin oranı tüm ilkeler arasında buradadır. Atama ve yükselme ölçütlerinin gerçekçi olduğunu düşünenler %33,9 oranında iken; gerçekçi olmadığını düşünenler %55,9 oranındadır. Ayrıca personelin başarı ve başarısızlığını değerlendirme noktasında belediyenin yeterli olmadığı yönünde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Yeterli olmadığı yönde yanıt verenlerin oranı %74,6’dır. Bu oran çok fazla memnuniyetsizlik olduğunu göstermektedir.

3.3. Dış Paydaşın Hizmete ve Katılıma Dair Bulgular

orum Belediyesi’nde yaşayan dış paydaşlardan halk kitlesine daha çok ulaşılmıştır. 274 dış paydaşa sorulan 19 sorunun güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha değer = 0,942 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ulaşılan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları adına görüşmeye katılan kişilerin, temsilci olmaları noktasında elde edilen bulguların güvenirlik testi açısından istenilen düzeyde olduğu sonucunu grlmektedir. orum il merkezinde yaşayan halktan 226 kişiye (%82,5), özel sektör temsilcisi 42 kişiye (%15,3) ve sivil toplum kuruluşu temsilcisi 6 kişiye (%2,2) Çorum Belediyesi’nin etkileşimde bulunduğu dış paydaş olmaları nedeniyle ulaşılmıştır. Ulaşılan toplam 274 dış paydaşa 5’li likert tipinde önceden yapılandırılmış anket sorularını yanıtlamaları istenmiştir.

Tablo 24. Dış Paydaşların(274 adet) Belediye Hizmetlerinden Memnuniyetlerinin Ortalama Bazında Dağılımı

Memnuniyet leği	Ortalama
orum Belediyesi'nin hizmetleri ile vatandaşların öncelikleri örtüşmektedir.	2,62
orum Belediyesi'nin sağlıklı, ekolojik ve yaşanabilir kent oluşturabilme konusundaki faaliyetleri ihtiyacı karşılayacak seviyededir.	2,71
Ulaşım altyapısı için belediye tarafından yapılan yol, kaldırım vb. faaliyetleri ihtiyacı karşılayacak seviyededir.	2,82
Belediye yeşil alanı koruma ve ağaçlandırma çalışmaları ihtiyacı karşılayacak seviyededir.	3,47
orum ilini tehdit eden alanlar belediye tarafından tespit edilmiş olup, yeteri kadar tedbir alınmıştır.	2,67
orum Belediyesi kent için var olan fırsatları değerlendirebilmek konusunda başarılıdır.	2,71
orum Belediyesi vatandaşların yaşam kalitesini artırabilmek için yaptığı faaliyetler ihtiyacı karşılayabilmek seviyededir.	2,72
Vatandaşların görüş, öneri ve şikâyetleri etkin bir biçimde belediye içerisinde değerlendirilmekte ve nemslenmektedir.	2,51
Kentin doğal afetlere hazırlıklı olması yönünde belediye tarafından atılan adımlar ihtiyacı karşılayabilecek seviyededir.	2,49
Belediyenin internet sitesi üzerinden verdiği hizmetler yeterli seviyededir.	2,78
Belediyenin web sitesi belediyenin kurumsal kimliğini yeteri kadar yansıtabilmektedir.	2,81

Belediyenin yaptığı projeler, kentin sosyo-ekonomik yapısı ile uygunluk arz etmektedir.	2,84
Belediyenin dezavantajlı gruplara yönelik verdiği hizmetler ihtiyacı karşılamaktadır.	2,88
Çalıştığım kurum ile Çorum Belediyesi arasındaki iletişim etkin bir biçimde kurulabilmektedir.	2,74
Çorum Belediyesi'nin katılımcılığı sağlama konusunda yürüttüğü anket, yoklama, araştırma vb. faaliyetler ihtiyacı karşılayabilecek seviyededir.	2,47
Çalıştığım yer tarafından yapılan talep, öneri ve şikâyetler Çorum Belediyesi tarafından dikkate alınıp çözüme kavuşturulmaktadır.	2,62
Çorum Belediyesi yönetsel açıdan şeffaf ve hesap verebilir bir anlayışa sahiptir.	2,47
Çorum Belediyesi kentin tanınmışlığının artması için yeterli seviyede katkı yapmaktadır.	2,93
Çorum Belediyesi'nin göç, çevre, işsizlik vb. kent sorunlarına yaptığı katkı yeterli seviyededir.	2,10

Dış paydaşlara yöneltilen sorularda belediye çalışmalarının en iyi olduğu konuların başında, yeşil alanı koruma ve ağaçlandırma gelmektedir. Daha sonra ilk üç sırada şehrin tanınırlığına katkısı, dezavantajlı gruplara verdiği hizmetler ve yapılan projelerin sosyo-ekonomik yapıyla uyum içerisinde olduğuna verilen olumlu cevaplar olmuşlardır. Belediye hizmetlerinin yetersiz olduğu düşünülen konuların başında göç, çevre, işsizlik ve kent sorunlarıdır. Ardından kentin doğal afetlere karşı yaptığı hazırlık, yönetsel olarak şeffaf ve hesap verebilir olduğu ve vatandaşların görüş, öneri ve şikâyetlerinin değerlendirilerek geri dönüş sağlandığı sorularına verilen cevapların diğer hizmetler yanında düşük çıktığı görülmektedir.

Sonuç

Stratejik planlama ülkemizde kurumlar için geçmişi çok eski olmayan bir uygulamadır. Bu nedenle belediyelerde stratejik planın hazırlanması ve uygulaması sürecinde çeşitli geri dönüş mekanizmalarıyla katılımı sağlamak noktasında deneyimlerini biriktirmemişlerdir. İlerleyen yıllarda hem bu deneyimin kazanılacağı hem de hızlı ve kolay katılım sağlanan mekanizmaların kurulacağı gözükmemektedir. Daha da önemlisi temsili demokrasinin ruhen de başarıya ulaşabilmesi için siyasal katılıma duyulan ihtiyacın yönetim kademeleri tarafından anlaşılması gerekliliği zaruridir.

İç paydaş olan Çorum Belediyesi personeline yönelttiğimiz sorulardan, ilin sahip olduğu değerlerin belediyece ön plana çıkarılmasını ölçen soruya 81 kişi (%68,6) olumlu yönde cevap vermişlerdir. En olumsuz yanıtlarını ise etkin bir ödül/yaptırım sistemi olup olmadığının ölçüldüğü soruya vermişlerdir. Ödül/yaptırım sistemini 88 kişi %74,6 oranıyla olumsuz şekilde yanıtlamışlardır. İç paydaş olan personelin iş birliği, ekip çalışması, katılım, bilginin yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, değişime açıklık, stratejik plan için personel kadronun yeterliliği ve mali kaynakların öncelikle harcanması konularında görüşmeye katılan kişilerin çoğunluğu %50'nin üzerinde olumlu kanaatlerini “kısmen katılıyorum” ve “katılıyorum” biçiminde işaretleyerek ifade etmişlerdir. Çorum Belediyesi'nin dış paydaşları olan halk, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına sorulan sorularda belediyenin en başarılı bulunan hizmeti, yeşil alanı koruma ve ağaçlandırma hizmetleridir. Göç, çevre, işsizlik ve kent sorunlarına karşı hizmetleri ise yetersiz bulunmuştur. İç paydaş ve dış paydaş memnuniyet ölçeğinde belediye personeli belediyede çalışmak ve hizmetlerinden yönetim anlayışından dış paydaşlara göre daha memnun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Genellikle belediye personeline kurum kültürü olduğu ve bu kurumda çalışmaktan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yerel yönetim birimlerinin paydaşlarıyla beraber karar almaları, birbirlerinin isteklerine katılımcı iyi yönetim anlayışı çerçevesinde farkındalık oluşturmaları yolunda önemlidir. Katılımcılığın yoğunluğu çeşitli araçlar kullanarak, demokrasinin gelişebilmesi ve daha da ilerleyebilmesi için yaygınlaştırılmalıdır.

Kaynakça

- Akıncı, S. (2014). Siyasal Katılım Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı:7. 33-47.
- Aydın, A. (2019). Siyasal Katılım Araçları Üzerinden Merkezi ve Yerel Düzeydeki Katılımın İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 10(2). 395-403.

Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. 5. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021, Ekim). *Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi*

2019.http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/2nABM+Belediyeler_Icin_Stratejik_Planlama_Rehberi.pdf.

Demirhan, H. (2019). Stratejik Planlama Sürecinde Paydaş Analizi ve Katılımcılık Boyutu: Mardin Büyükşehir Belediyesi Örneği. *III. Uluslararası Ekonomi, Siyaset ve Yönetim Sempozyumu (10-12 Ekim 2019, Diyarbakır)*.
https://www.researchgate.net/publication/337915172_STRATEJIK_PLANLAMA_SUR_ECINDE_PAYDAS_ANALIZI_VE_KATILIMCILIK_BOYUTU_MARDIN_BUYUKS_EHIR_BELEDIYESI_ORNEGI.

Doğan, K. C. (2016). Postmodern Kamu Yönetimi, Yerel Yönetimler Ve Katılım: Yerel Yönetişim Odaklı Bir Yaklaşım. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(2). 73-99.

Ergen, Z. (2012). Yönetimden Yönetişime: Katılımcı Bütçeleme Modeli. *Maliye Dergisi*. Sayı: 163. 316-334.

Emini, F. T. (2013). Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Belirleme Sürecindeki Rolü: TÜSİAD örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı: 36, 43-56.

Higgs, G., Berry, R., Kidner, D., Langford, M. (2008). Using It Approaches To Promote Public Participation İn Renewable Energy Planning: Prospects And Challenges. *Land Use Policy*. 25(4), 596-607.

Kaplan, A. (1991). Kent Planlamasına Katılım-Olanaklar Ve Sınırlar, (Çev. Brigit Wehri-Schindler). "Partizipation an der Stadtplanung-Möglichkeiten und Grenzen". Dokumente und Informationen zur Schweizerischen Orts-und Regional Landesplanung, Nr. 74 (January 1984), pp. 8-14), *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 46(3-4), 277-289.

Keser, H., Hışır, S. (2016), Demokrasilerde Sivil Toplumun Rolü. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7(2). 201-224.

Kocaoğlu, M., Medine F. (2018). Yerel Yönetimlerde Yönetişim Uygulamaları: Serik Belediyesi Örneği. *International Journal of Social Sciences*, Sayı: 6 AGP Sempozyumu Özel Sayı. 150-166.

Öksüz, B. (2014). Yönetişim Sürecinde Kurumsal İletişimin Rolü ve Önemi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2(4). 181-210.

- Önder, Ö., Güler, E. (2016). Türkiye’de Yerel Demokrasi Açısından Kent Konseyleri Üzerine Bir Araştırma: Kütahya kent konseyi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1). 881-902.
- Özer, M. H. (2008). Günümüz itibariyle sivil toplum kuruluşlarının iktisadi ve sosyal fonksiyonlar, *Electronic Journal of Social Sciences*. Vol.7. 86-97.
- Pierre, J. (2002). *Debating Governance; Authority, Steering And Democracy*, Newyork: Oxford University Press.
- Resmi Gazete (2005, 13 Temmuz). *Belediyeler Kanunu*. (Sayı: 25531). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050713-6.htm>.
- Resmi Gazete. (2004, 23 Temmuz). *Büyükşehir Belediyesi Kanunu*. (Sayı: 25874). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040723.htm#1>.
- Resmi Gazete. (2005, 04 Mart). *İl özel idaresi kanunu* (Sayı: 25745). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304-1.htm>.
- Resmi Gazete. (2003, 24 Aralık). *Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu* (Sayı: 25326). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031224.htm#1>.
- Sobacı, M. Z. (2007). Yönetişim Kavramı Ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 5 (7), 220-235.
- Tekeli, İ. (2004). Katılımcı Demokrasi, Sivil Ağlar Ve Sivil Toplum Kuruluşları. *İstanbul: Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları Sempozyumu, 18-19 Haziran 2004*. (2021, 12 Aralık) tarihinde https://stk.bilgi.edu.tr/media/cd/01/doc/okuma_02-2.pdf.
- Tepeli, Ö. D. (2018). Yönetişim, STK’ lar ve ötesi, Mehmet Akif Özer ve Ufuk Ayhan (Edt.), *Kamu Yönetimi Tartışmaları İçerisinde* (ss. 117-154). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Turan, M., Güler, S., Güler. M. (2013). Belediye Yönetimine Katılım Bakımından Stratejik Planların Değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 241-267.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021, 18 Kasım). *Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi* 2019. http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/2nABM+Belediyeler_Icin_Stratejik_Planlama_Rehberi.pdf.



Makale Gönderim Tarihi/Received Date: 04.11.2022

www.toplumvekultur.com

Makale Kabul Tarihi/Accepted Date: 18.12.2022

Araştırma / Research

Yıl/Year: 2022, Sayı/Issue: 10, Sayfa/Page: 160-184

<https://doi.org/10.48131/jscs.1199544>

Tùrkiye İstatistik Kurumu (2021, 12 Ağustos). *Nùfus ve Demografi*.

<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=il%20n%C3%BCfuslar%C4%B1&dil=1>.

Yaman, F. T. (2017). Katılımcı Demokrasi: Kapsam Ve Unsurlar, *Trakya İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi E-Dergisi*. 6(2). 136-160.