

YÖNETİM-SİYASET İLİŞKİSİNDE KAMUDA PERSONEL POLİTİKALARI

*Ali Acar**

ÖZET

Kamu hizmetlerinin etkili ve kaliteli olmasını sağlamak için kamu görevlileri mevzuat çerçevesinde görevlerini yapmalıdırlar. Başarılı ve etkili hizmetin sunulması için personelin devamlılığının sağlanması önemli olmaktadır. Her siyasi yapının değişiminde değişken politikaların uygulanması, yeni politikaların uygulanması ve planlanmasında yeniden başa dönülmesi anlamına gelmektedir. Böylece kamu yönetiminde yetki ve yöneltmede, üst kademe yöneticileri yürüttükleri politikalarda istikrarlı olmaları, kamu hizmetlerinin kaliteli olmasında son derece önemli olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Kamu, Kamu personeli, Kamu hizmeti*

ABSTRACT

In order to provide an efficient and high-quality public services, bureaucrats must fulfill their official duties in accordance with the related laws and regulations while satisfying their political leaders. It is important to maintain some stability in personnel of high ranking offices for providing a consistent and successful public service. If the policies and responsible persons change every time with the turnover of the political power, incoming office holders are to start to planing and implementation of the new policies. Thus, although a political mandate and direction are important in the public administration, the high ranking officials and consistency in the ongoing policies are extremely important for the maintenance of the quality of public services.

Keywords: *Public Personnel, Personnel, Public Services:*

GİRİŞ

Kamu yönetiminde “siyaset”, değerler, politikalar, kararlar, araçlar, yöntemler, yasalar, yürütme ve sorumluluk gibi konular, memurun çalışma evreni olarak görülmektedir. Her ikisi de birbiri üzerine taşmakta ve birçok durumlarda birleş-

* Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Öğretim Üyesi

mektedir. Politikacılar idari görevler icra etmekte, idarecilerle politik sorumluluklar yüklenmektedirler.

Bütün çağdaş toplumlarda, kariyer sisteminden gelen memurların sorumlu olarak iş görebildikleri ve toplumsal değişimin yer aldığı bir siyasal ve yönetsel yapı vardır. Siyasal yapı, güdülen siyasetin çeşitli alanlara ayrılmasını sağlarken, yönetsel yapı çeşitli konulara göre ayrılmış siyaseti uygulamaktan sorumlu olmuştur. Ancak bu ikisi arasındaki sınırın nerede başlayıp nerede bittiği özellikle üst düzey yönetim konularında bulunanlar açısından tam belirgin olarak ortaya konulamamaktadır.¹

1. Siyaset-İdare (Bürokrasi) İlişkisi

Yönetim bilimlerinde genel kabul gören sistem yaklaşımına göre, toplumsal sistem karşılıklı bağımlılığı ve etkililiği olan, sürekli değişen alt sistemlerden oluşmaktadır. Bir alt sistemde görülen değişimler, öteki alt sistemleri etkilemekte dolayısıyla sistemin tümü etkilenmektedir. Bir alt sistemlerde gözlenen değişimler öteki alt sistemleri etkilemekte dolayısıyla sistemin tümü etkilenmektedir. Alt sistemlerde gözlenen değişimlerin kimileri ötekilerden daha hızlıdır.

1.1. Bürokrasi- Siyaset İlişkisi

Hızlı gelişme ve hızlı toplumsal değişim yönetimi etkilemekte, karşılığında yönetimdeki değişimler sistemin öteki parçalarını etkilemektedir. Karşı görüşler olmasına rağmen toplumdaki değişimlerin siyasal sistem yoluyla yönetim sistemine geçtiği kabul edilmektedir.² Bilindiği gibi toplumsal sistem içinde pratik sistemin çevresini siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel sistemler oluşturmaktadır. Bu sistemler içinde bürokratik sistemi en fazla etkileme gücü olan şüphesiz siyasal sistemdir.

Bu durumu göz önüne aldığımızda ortaya çıkan gerçek, büyük örgütlerde yönetim fonksiyonu ile politika tayini fonksiyonlarını birbirinden ayırmanın çok güç olduğudur. Yani bir idare siyaset (yada bürokrasi siyaset olarak ta nitelendirebiliriz) ayrılığını net olarak ifade etmek mümkün değildir.

Kamu yönetiminde geleneksel yaklaşımın temsilcisi olan Woodrow Wilson 1887 yılında yazdığı makalesinde bürokrasinin siyasetten ayrılarak aşırı bir bilim dalı olarak incelenmesi gerektiğini savunarak bürokrasi siyaset ayrımını kesin bir şekilde çizmeye çalışmıştır. Daha sonra bu yaklaşımın temsilcilerinden Frank Goodnow, W.Willoughby ve Leonard White da bürokrasi siyaset ayrımını savunmuşlardır.³ Max Weber'de idare-siyaset ikililiğinin varlığını onanmış ve politikacı ile bürokratin rolleri arasında kesin bir çizgi çizmek istemiştir. İdare siyaset ikililiğini benimseyen yazarlar genellikle şu görüşe sahiptir “Siyaset, ülke yönetiminde temel tercihlerle

¹ Ergun, Polatoğlu, Kamu Yönetimine Giriş, s.240

² Ergun-Polatoğlu, a.g.e., s.239

³ Aynı Eser, s.10-111

uğraşır. Büyük sorunlara bulunacak çözüm yollarını saptar. İdare ise, niteliği itibari ile tekniktir. Gayri siyasi planda çalışır.⁴

İdare siyaset ayrılığını benimseyen görüşler ikinci dünya savaşından sonra terk edilmeye başladı. İdare siyaset ayrılığını bir bakıma gündeme getiren Weber'in ideal tip bürokrasisiydi. Ancak yeryüzünde mevcut bürokrasilerin hiçbiri ideal tipe uymamakta ve bürokratlar iki yönden siyasal sürece katılmaktadır. Birinci olarak, bürokratin siyasal bir eğilimi vardır. İkinci olarak ta bürokratik yapı içinde mücadele ve yarışma belirli örgütsel düzeyin üstünde siyasal bir nitelik almaktadır. Bu ikinci tip siyasal süreç özellikle yüksek pozisyonlara terfi ve azil işlemlerinde kendini göstermektedir. Sonuç olarak bürokratları apolitik kişiler saymak olanaksız görülmektedir.⁵

Kamu politikasının saptanması süreci, dikkatlice incelendiğinde idare ve siyasetin iç içe bir görünümde bulunduğu kolayca anlaşılmaktadır. Özellikle yüksek kademelerde karar verilirken, seçeneklerin somut bir biçimde ortaya konmasında, ya da belirsizliğin ortadan kaldırılmasında, yüksek yöneticiler istemeseler de konunun niteliği gereği politik yargılar vermek zorunda kalırlar.⁶ Bu durumlar gösteriyor ki bürokratik otoritenin kullanılış şekli siyasal süreçten soyutlanamaz.⁷

1.2. Bürokrasi Siyaset İlişkisinin Bozulma Sebepleri

Bürokrasi ve siyasetin birbirinden ayrılmaz bir bütün olduğundan, gerek bürokrasi ve gerekse siyaset arasındaki karşılıklı bir etkileşim ve dengenin oluştuğu görülmektedir. Bürokrasi ve siyaset arasındaki bu denge nasıl bozulabiliyor? bürokrasinin siyasallaşması yada frenlenmeyen bürokrasilerin oluşmasına sebep olan etkenler nelerdir ? Bu açılardan incelenmesi yerinde olacaktır.

Çok partili rejimlerde seçim yoluyla gelen siyasiler kendi iktidar ve programlarını gerçekleştirmek için bürokrasi üzerinde denetim kurmak ve destek sağlamak isterler. Bürokrasi siyaset ilişkisinde sorun bu noktada doğmaktadır. Bürokrasi, çeşitli kaynaklardan gelen güçlerin baskısı altında kalabilmektedir. Politik liderler kendi politikalarını oluşturabilmek ve bu çerçevede durumlarını güçlendirmek için bürokrasiyi kullanmak isteyebilirler. Bu ortam içerisinde; ister yansız ister partizan olsun kendilerine çokça saygılı veya edilgen bir memur kitlesi arzu ve isteginde olabilirler.⁸

Bürokrasi, siyasi egemenliği artırmak yada başka bir devlet yönetimi oluşturmak isteyen siyasi elitin aleti de olabilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde siyasi elit, bürokrasi vasıtasıyla potansiyel otorite merkezlerini ellerinde tutmaya ve bunların gelişmesini kontrol etmeye çalışabilmektedir.⁹

⁴ Güven,S., "İdare Siyaset İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Önemi" AİD,C.9, Sayı:1,Mart, 1976, s.51

⁵ Merikoski, "İdarenin Siyasallaşması" (Çev:Cahit Tutum)AİD,C:4,Sayı:4,Aralık,1971,s.170

⁶ Güven,S.,agm.s.52

⁷ Şaylan,G., Türkiye'nin Toplumsal Evrimi ve Kuramsal Model,s.32

⁸ Tutum,C. Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık,AİD,C.9 Sayı:4,Aralık 1976,s.10

⁹ Güven,S. agm.,s.53

İdare siyaset ilişkileri çerçevesinde; (Dimock'un görüşü) idareyi kuvvetle arzu edilse bile siyasete karşı arınmış bir hale getirilmesi mümkün değildir. İdari yapı ile siyasi yapı girift haldedir. Devletin politikasını yürütme işlevi hükümette olduğundan yürütülen politikalar ve eylemler siyasi özellik taşıyabilmektedir. Siyasi yapı içerisinde; siyasal partiler, baskı grupları ve bireyler devlet hizmetleri alanı ile çevresinde güç sahibi olmak üzere sürekli bir etkileşim içindedirler. Hiçbir idareci bu etkileşim alanının dışında kalamamakta ve ortadaki çekişmeye seyirci kalamamaktadır.¹⁰

Siyasetin bürokrasiyi etkilemesinin yanında bürokrasinin de siyaseti etkileme yöntemleri vardır. Üst kademe yöneticileri çeşitli konularda uzman olmaları ve teknik bilgileri taşımaları nedeniyle politik amirlerini ciddi bir şekilde etkileyebilirler. Bu etki özellikle bakanların belli konularda bilgi ve deneyim sahibi olamadığı yada bu konulara ayıracak zamanları bulunmadığı ve yüksek yöneticilerden yardım görmedikleri takdirde, politika saptayamayacakları durumlarda oldukça şiddetli olabilir.¹¹

Bürokrasi-siyaset ilişkisinde dengeyi bozan etkenin siyasi iktidarın kendi programını gerçekleştirmek için bürokrasi üzerinde denetim kurmak ve destek sağlamak istemesi genel olarak birinci derecede yer almaktadır. Siyasi iktidar bu desteği sağlamak için gerekli mevkilere kendi sempatizanlarını ve partilerini yerleştirme yoluna gider bu durum siyasallaşmaya neden olur. Özellikle demokratik rejimlerde iktidar sık sık el değiştirmesi ve her yeni iktidarın aynı uygulamayı yaparak yönetim kademelerini değiştirmesi, idarede siyasallaşmayı da beraberinde getirmektedir. Siyasal sistem açısından gelişmiş ülkelerde sadece üst yönetimin bir kısmı değişirken siyasal sistem açısından gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde en üstten en alta kadar idarede siyasallaşma görülebilmektedir. Siyasetin geçici olmasına karşın devlet hizmetlerini yürüten bürokrasi kalıcıdır ve her iktidar değişimlerinde siyasallaşmanın artması bürokratlarında (kamu görevlilerinin de)değişikliklerine uyumu sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Genellikle bürokrasiler devlet geleneğine göre hizmetlerini sürdürme eğilimindedir. Yeni hükümet ise kendisini iktidara getiren programlarını gerçekleştirmek için bürokrasiyi yardımcı olmaya zorlayabilmektedir. Böyle bir oluşumda önemli olan, memurun her yeni iktidara ve onun programlarına karşı aynı uyum ve istekle hizmet etmesidir. Bu uyumun düzeyinin en belirleyici ögesi kamu görevlilerinin mevzuat çerçevesinde görevini yapmasının yanısıra onların değerleri, normları ve benimsediği öğretisi ile hükümet programları arasındaki benzerlik derecesi olmaktadır. Diğer bir etkende yeni iktidarın liderlerini idareye sürükleme yetenekleri yani önderlik nitelikleridir.¹²

¹⁰ Eryılmaz,B.,Bürokrasi,s.60

¹¹ Güven,s.agm.,s.54

¹² Güven,s. agm,s.55

2. Yönetimin Siyasallaşması

Bürokrasi ile en yakın ilişkisi olan sistemin siyaset olduğunu belirtmiştik. Bürokrasinin siyaset üzerinde etkisi olması durumunda siyasetin bürokratlaşması siyasetin bürokrasiyi etkilemesi durumunda ise bürokrasinin siyasallaşması yani siyasallaşma söz konusu olmaktadır. Yönetimin siyasallaşması her şeyden önce bir bozulma göstergesi olarak ifade edilebilir. En geniş anlamıyla bürokrasi ile siyaset arasındaki uyumun bozulmasıdır. Siyasallaşma, kamu görevlerine yapılan atamalarda, siyasal nedenlerin birinci derecede rol oynaması ve kamu görevlisinin siyasal faaliyette bulunmasıdır. Merikoski'ye göre ise; bürokrasinin siyasallaşması parti politikasının bürokrasiyi etkilemesi ve siyasi partilerin kendi yararlarını ulusal politikalarının aleyhine ön plana çıkarmasıdır.¹³

Huntington, kurumlaşmamış fakat siyasal sistemleri aşırı boyutlara varmış toplumlarda, hemen her şeyin siyasallaşmış olduğunu ifade etmektedir. Hızla siyasallaşan kuruluşların başında da genellikle kamu yönetim örgütleri gelmektedir. Bu kuruluşlar giderek daha fazla oranlarda kendi alanlarından taşarak genel siyasete karışmaktadır. Hizmetin gerekleri ve kamu yararı endişesi, yerini siyasal nitelikli kayırmalara ve çıkar hesaplarına bırakmaktadır.¹⁴

Bürokrasinin siyasallaşması iş başına gelen hükümetin izlediği kamu personel politikasında somutlaşmaktadır.¹⁵ Özellikle üst düzey yöneticiler her hükümet değişikliğinde yerlerinden edilmekte ve partiye yakın kişiler göreve getirilmektedir.

2.1. Yönetimde Siyasallaşma Açısında Kamu Görevlilerinin Durumu

Kamu görevlilerinin atanmasıyla ilgili geçmişten günümüze çeşitli yöntemler uygulanmış ve bunlar değişik terimlerle ifade edilmiştir. Bazılarını şu şekilde ifade edilebilir.:

Himaye: Favor esasına dayalı keyfi atamalar dönemidir. Geçmişte uygulanan bir sistemdir.

Favoritizm: Kişisel himayeyi ifade etmek için kullanılmakta ve günümüzde de mevcut bulunmaktadır.

Nepotizm: Diğer bir ifade ile kayırcılık genel anlamıyla yönetimde benzer ailevi kayırmaların her türünü ifade etmek için kullanılmıştır.

Bu yöntemlerden günümüzde mevcut olan, ailevi sınırları çok aşan nedenlerle yapılan favoritizmdir. Bu terim İngilizce, Fransızca ve Almanca'da patronaj kelimesi ile ifade edilir ve parti politikası düşüncesi ile yapılan tayin tasarrufları anlamına gelmektedir. Başka bir deyimle dış bir gözlemci tarafından belirli bir mevki için daha ehliyetli ve uygun kabul edilen bir aday yerine parti tarafından kendi yararları açısından daha uygun olduğu kabul edilen bir şahsın tercih edilmesidir.¹⁶

Günümüzde patronajın modernliği ifade edilmektedir. Modern Patronaj siyasi güç toplamak amacıyla kişi ve oy sayısının artırılması için kendi sempatanla-

¹³ Tutum, C. Aqm.s.57

¹⁴ Oktay, Cemil, Yükselen İstemler Karşısında Türkiye Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi, s.206

¹⁵ Çulpan, Refik, Bürokratik Sistemin Yozlaşması, AİD, C.13, sayı:2 Haziran 1980, s.38-39

¹⁶ Aktan, C.C. Politik Yozlaşma ve Kleoptakrasi, s.31

rına veya yandaşlarına çıkar sağlamak amacıyla modern siyasal yapı ve personel politikaların dayandığı eşitlik, liyakat ilkelerine aykırı hareket ve davranışta bulunmak anlamına gelmektedir. Kamu yönetiminde parti güdümlü modern patronajın yaygınlaştığı görülebilmektedir. Hızlı gelişmeler ve değişimlerin geleneksel değerleri zayıflatması sonucunda seçmenlerin desteklerinin sağlanması amacıyla değişik çıkar sağlama yöntemleri oluşturulmuştur. Yeni patronaj ilişkileri tamamen modern bürokratik yapıları olan devlet veya özel bankalar, sermaye piyasaları, finans kurumları gibi kurumların içinde oluşan zengin bir politik rant sektörü olarak beliren modern örüntülü bir niteliktedir¹⁷. Mali piyasalar ve ekonomik yapıdaki gelişmeler de patronaj ağına destek veren istemlerdir. Devlet fonlarının kullanımı siyasal iktidarın kullanımına sunulan araçlardandır.

Her alanda iktidar sahipleri ile seçmenler arasında karşılıklı alış-verişe dayanan ilişkiler sistemi gelişmiş veya geliştirilmiştir. Parti güdümlü patronajın yaygınlaşmasının nedenleri arasında başta gelenler şunlardır.¹⁸

1.Devlet faaliyetlerinin artması sonucunda kişilerin veya grupların bürokratik kurumlarla ilişkileri sağlayabilecek araçlara ihtiyacı artmıştır.

2.Kırsal gelişme projelerinde parti rekabetinin oluşması\ oluşturulması kamu yatırım miktarında değişimler meydana getirebilmektedir. Yatırım projelerinin uygulanması yönetimdeki partinin kontrolündedir.

3.İktisadi faaliyetlerin giderek ticarileşmesi ve sosyal ve siyasal mobilizasyonun hızla yayılması, siyasal kültür açısından geleneksel bağlılık boyutunun mübadele ilişkilerine dönüşümüne yol açabilmektedir.

Yönetimde siyasallaşmanın yaygınlaştığı en yoğun uygulamaları şunlardır.

1. Hükümet görevlerine\ kamu görevlerine atama
2. Yükselmelerde kariyer veya liyakat sistemi yerine yandaş\partili atamalar
3. İdare ilişkilerinde ayrıcalıklı işlemlerin yapılması
4. Hizmetleri götürme ve yapmada ayrıcalık yapmak
5. Yatırım, teşvik ve projelerin uygulanmasında
6. İstihdam sağlanmasında
7. Gecekondu ve imar affı çıkarılması
8. Yer ve görev değiştirme
9. Diğer işlerin yapılmasında öncelik tanınması

Yönetimde siyasallaşma kamu idaresindeki atamaların parti bağlamında, parti düşüncesiyle yapılan siyasi atamalardır. Siyasal partilerin iktidara geldiğinde kendi yandaşlarını parti politikaları doğrultusunda devletin belirli kademelerine ataması, politik bir müdahale ile işe alınan memurlardan “kendilerini kayıran”partilere karşı yüklenmiş oldukları borcu yerine getirmeleri beklenir¹⁹.

¹⁷ Kalaycıoğlu;Ersin, “ Türk Siyasal Sisteminde Değişim,Siyaasal Patronaj ve Yozlaşma” Yeni Türkiye,Siyasette Yozlaşma Özel Sayısı II,Yıl:3,Mart-Nisan 1997,s.1124

¹⁸ Güner,A. “Türkiye’de Patronaj İlişkileri” Marmara Üni.İİBF.Der.C.4,Sayı:1-2,1987,s.85

¹⁹ Stahlberg,Krister, “Kamu Yönetimini Politizasyonu ,Sonuçları,Sebepleri ve Kavramları Üzerine Düşünceler”(Çev:Dündar Gültekin),Türk İdare Dergisi,Yıl:61,Sayı:384,2.205-206

2.2. Siyasallaşmanın Atamalara Etkileri

Siyasi yöneticiler iş başına geldiklerinde devlet teşkilatı içerisinde yer alan kurum veya kuruluşların yöneticilerini atama yoluyla işbaşına getirmektedirler. Bu bağlamda atama yoluyla işbaşına gelen yöneticiler kendilerini atayan siyasi otoritelerle iç içe olmaktadır.²⁰

Siyasi atamaların henüz tam bir tanımını yapmak mümkün olmamakla beraber Gunnar Herkscher'e göre bu tip atamalar iki grupta mütala edilebilir.

i. İktidara yakın bir şahsın ehil olmadığı yada başka bir adaya oranla daha az ehil olduğu birinci yada ikinci derecede bir mevkie getirilmesi

ii. Yüksek memuriyetlere yapılan atamalar.

Bu bağlamda genel olarak siyasi atamaların sebepleri şöylece sıralanabilir²¹:

a. Parti üyesini yada parti sempatanını mükafatlandırmak.

b. Resmi mesaisi dışında parti faaliyetlerine aktif olarak katılabilecek bir kimsenin böyle bir mevkie getirilme avantajını elde etmek.

c. Parti vasıtasıyla bir mevkie getirilen bir kimsenin duyması gereken şükran borcundan yararlanmak, böylece yalnız bir vatandaş olarak değil aynı zamanda işgal ettiği mevkiin imkanlarını da parti için seferber etmek düşüncesi.

d. Parti çevresinde rahatsız edici olduğu kabul edilen bazı kimselere cazip makamlar teklif etmek suretiyle o çevreden uzaklaştırmak

e. Partiye hizmet eden yada yakınlık duyan kimselere bu tip mevkiiler vermek suretiyle genç, enerjik ve iddialı kimseleri parti saflarına çekmek ve onlardan parti çalışmalarında yararlanmak

2.3. Siyasi Atamaların Sakıncaları

Siyasal nitelikli atamalardaki aşırılığın yönetim kuruluşları açısından doğurduğu sonuçlara gelince bunların çok olumsuz yönde olduğunu belirtmek gerekir. Her şeyden önce, yönetimin yansızlık ilkesi zedelenmektedir. Yönetimde liyakat ölçüleri yara almakta, önemsenmeyen değerler haline gelmektedir. Siyasal iktidarın sık el değiştirmesi ve bu tür atamaların yaygınlaştırılması bir arada olunca, çok hızlı bir yönetici devri olgusu ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin görevlerinin devamlı yer değiştirilmesi, yönetimde düzensizliklere ve kesintilere yol açabilmektedir. Biçimsel bilgi eksikliğine, yöneticilerin ve diğer görevlilerin sık sık değişmesi nedeniyle bilgi iletişim sisteminde bilgi eksikliğine yo açabilmektedir.²² Bütün bu olumsuzlukların bir araya gelmesinin doğurduğu sonuçta kısa soluklu ve temelsiz kamu siyasalları olmaktadır.²³ Kamu yönetiminde personel politikalarının oluşturulmasında, verimliliğin artırılmasında demokrasinin ve eşitliğin yerleştirilmesi temel odak noktası olmaktadır.²⁴ Siyasi otoritenin amaçlarına göre demokrasi "kamu menfaatini ya da

²⁰ Cem.Cemil, "Yönetime Çevresel Yaklaşım" AİD,C:9, Mart,11976, s.22

²¹ Merikoski, İdarenin Siyasallaşması(Çev:C.Tutum)AİD,C.4, Sayı:4,s.170-171

²² Hitt,M.A.,Midlemist,R.D:Mathis,R.L.Management Concepts and Affective Practice,s.141

²³ Oktay,Cemil,Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi,s.206

²⁴ Armstrong, M.,Handbook of Personnel Management Practicc,s.43-44

ortak iyiliği gerçekleştirmeye çalışan rejimdir”²⁵ Bu uygulamanın yasama, yürütme ve yargı organlarında da görülmesi, bürokrasinin süreklilik özelliğinin zedelenmesi, politik istikrarsızlıkların aynı anda ve aynı şiddetle devlet yönetimine de yansması²⁶ çeşitli olumsuzluklara yol açabildiğini göz ardı edilmemelidir.

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Siyasi otoritenin personel politikalarında yansız ve güçlü bir personel politikası izlemesi siyaset-idare ilişkisi açısından önemli olmaktadır. Siyasi atamalar sonucu devamlı değiştirilen kadroların kendi alanlarında yetenek ve bilgi birikimine sahip olması için belirli süreçlerin aşılması gerekir. Yetenek ve bilgi birikimine sahip elemanlarında siyasallaşma döngüsü içerisinde değerlendirilmeyerek, hizmetin etkin ve kaliteli sunulmasında sürecinde bu elemanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanma yoluna gidilmesi daha rasyonel görülmektedir.

Siyasetin geçici olmasına karşın devlet hizmetlerini yürüten bürokrasi kalıcıdır ve her iktidar değişimlerinde siyasallaşmanın artması bürokratlarında (kamu görevlilerinin de) değişikliklerine uyumu sorununu ortaya çıkarmaktadır. Değişen ve gelişen siyasi durumlara göre idarenin yeni oluşumlara girmesi bazen idarenin yaptığı hizmetlerde etkililiği azaltabilmektedir. İdare- Siyaset ilişkisinde temel unsur, kamu görevlilerine (idareci veya diğer personel) değer ve tutumları farklı görevlilere kurum (örgüt) kültürü ile bütünleştirerek hizmetlerde verimliliğin ve kalitenin artırılması olmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akgüner, T. Kamu Personel Yönetimi, Der Yay., İst., 1998
 Aktan, C. . Politik Yozlaşma ve Kleptakrasi, 1980-11990 Türkiye deneyimi, Afa yay. İst. 1992
 Armstrong, M. , Handbook of Personnel Management Practice, Great Britain, 1984
 Cem. Cemil, “Yönetim Çevresel Yaklaşım”, AİD, C:9, Mart, 1976
 Çulpan, Refik, Bürokratik Sistemin Yozlaşması, AİD, C. 13, sayı:2 Haziran 1980
 Hitt, M. A. , Midlemist, R. D:Mathis, R. L. Management Concepts and Affective Practice, West Publish. Co. 1989
 Eryılmaz, B. , Bürokrasi, İmir, 1993
 Gilmer, J. H. Memur ve Siyaset, Yönetim Bağlılık, AİD (Çev:Visalettin Pekiner) AİD
 Güner, A. “Türkiye’de Patronaj İlişkileri” Marmara Üni. İİBF. Der. C. 4, Sayı:1-2, 1987
 Güven, S. , “İdare Siyaset İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Önemi” AİD, C. 9, Sayı:1, Mart, 1976

²⁵ Özbudun, E., “Demokrasi Nedir? Ne değildir? Egevizyon, Yıl:4, Sayı:14, Ekim 1996, s.12

²⁶ Savaş, V., Anayasal İktisat, s.9

- Kalaycıoğlu, Ersin, “ Türk Siyasal Sisteminde Değişim, Siyasal Patronaj ve Yozlaşma” Yeni Türkiye, Siyasette Yozlaşma Özel Sayısı II, Yıl:3, Mart-Nisan 1997
- Kılçbay, M. A. “El Kirliyse Yıkanır, Ya Toplum Kirliyse?”Türkiye Günlüğü, Eylül- Ekim, 1994
- Merikoski, “İdarenin Siyasallaşması” (Çev:Cahit Tutum)AİD, C:4, Sayı:4, Aralık, 1971
- Okday, Cemil, Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi, İst. 1983
- Özbudun, E. , “Demokrasi Nedir? Ne değildir?Egevizyon, Yıl:4, Sayı:14, Ekim 1996
- Polatoğlu, E. Kamu Yönetimine Giriş, TODAİE, 1992
- Savaş, V. Anayasal İktisat, Beta, İst. 1989
- Stahlberg, Krister, “Kamu Yönetimini Politizasyonu , Sonuçları, Sebepleri ve Kavramları Üzerine Düşünceler”(Çev:Dündar Gültekin), Türk İdare Dergisi, Yıl:61, Sayı:384,
- Şaylan, , G. , Türkiye'nin Toplumsal Evrimi ve Kuramsal Model,
- Tutum, C. Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık, AİD, C. 9 Sayı:4, Aralık 1976
- 1982 Anayasası, Kayı Mat. Ank. 1983

