

KAMU YÖNETİMİNDE KATILIM VE ÇOĞULCULUK

Hasan Engin ŞENER *

Özet: Katılım ve çoğulculuk, sadece kamu yönetimi disiplininin değil, siyaset biliminin de önemli konuları arasında yer alır. Kamu yönetimi kuramında çok önemli olan nokta şu ki, 1970'ler öncesi kuramlara baktığımızda, her ne kadar siyaset bilimi ve kamu yönetimi kuramları birbirlerini epistemolojik olarak desteklese de, ontolojik olarak ayrı kuramlar olarak geliştiler. Öte yandan, kamu yönetimi kuramları 1970'lerden sonra siyaset bilimi kuramlarıyla birleşmeye başladı ve siyaset bilimindeki çoğulculuğun yansımalarıyla özellikle 1990'lar sonrasında da birleşti. Bu çalışma çoğulculuğa, bunun başlangıçta liberal bir temeli olduğunu ve daha sonra radikalleştiğini göstermek amacıyla, Dahl ile başlamakta ve Habermas ve onun müzakereci demokrasisi ile devam etmektedir. Siyaset biliminde çoğulcu kuramlar "müzakereci demokrasi", "radikal demokrasi", "agonist demokrasi" gibi bazı kavramsallaştırmalarla radikalleşirken, kamu yönetimi de çoğulculuk "postmodern kamu yönetimi", "anti-yönetim" ve "çoğulcu kamu yönetimi" kuramlarıyla radikalleşecektir. Altını çizmek gerekir ki 1970'ler öncesi kuramlar "katılımı", verimlilik gibi "örgüt" amaçlarına (bu nedenle bu makalenin birinci ana bölümünde örgüt kuramlarına referans verilmiştir) ulaşmak için bir araç olarak kullanmışlardır. Bununla birlikte, 1970'lerden sonra, katılıma atfedilen değerler toplumsal hale geldi. 1990'lar sonrasındaki kuramlar, katılımı "kendinde bir değer olarak" gördü, yani, katılım ile ulaşılması düşünülen herhangi bir ortak değer yoktu. Bu makalede, yine de, radikal katılımın "toplumsal bir değer" olarak görülebileceği savunulacaktır.

Anahtar Sözcükler: Çoğulculuk, katılım, postmodernizm, radikal demokrasi, kamu yönetimi.

Katılım ve çoğulculuk, yalnızca siyaset biliminin değil, bir disiplin olarak kamu yönetiminin de en önemli konuları arasında yer alır. 1970 öncesi kuramlara bakıldığında siyaset bilimi ve yönetim kuramları birbirlerini epistemolojik olarak destekleyen ancak ontolojik olarak ayrı kuramlar olarak gelişse de, 1970 sonrasında, ama özellikle 1990'lardan sonra siyaset bilimi ile ontolojik olarak da birleşerek gelişti. Bu nedenle siyaset bilimindeki çoğulculuk akımının günümüzdeki yansımaları ile birlikte sunulması, kamu yönetimi ile ilgili kuramların anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda belirtilmelidir ki, asıl amaç siyaset bilimi kuramlarıyla kamu yönetimi kuramları arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymak ve kamu yönetimi kuramlarının anlaşılmasında siyaset bilimini bir araç olarak kullanmaktır.

* Araş. Gör., ODTÜ, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, sener@metu.edu.tr.
Makale ile ilgili özenli eleştiriler getiren değerli arkadaşım Dr. Örsan Akbulut'a teşekkür ederim.

Makalede, çoğulculuk akımı Dahl ile başlatılacak ve buna Habermas özelinde müzakereci demokrasi ve değer çoğulculuğu anlayışları *eklemlenecektir*. Böyle bir kurgunun nedeni aslında *çoğulcu perspektifin liberal bir çıkış noktası olduğunu tarihsel olarak göstermek* ve daha sonra klasik liberal çoğulculuğun nasıl bir evrim geçirip “radikalleştğini” kamu yönetimi disiplini bağlamında ortaya koymaktır. Siyaset biliminde çoğulculuk “müzakereci demokrasi,” “radikal demokrasi” ve “agonistik demokrasi” gibi kavramsallaştırmalar altında radikalleşirken, kamu yönetimi kuramları da “postmodern kamu yönetimi”, “anti-yönetimcilik” ve “çoğulcu kamu yönetimi” kuramlarıyla radikalleşecektir.

1970 öncesinin üretim süreçlerinde çalışanların işlerini zaman-mekan ilişkisi içinde düzenleyen, yöneticinin görevlerini tek tek sayan yönetim kuramları ile karşılaştırıldığında, kamu yönetiminde postmodern felsefenin egemen olduğu kuramların bu ayrıntı düzeyini reddettikleri görülür. 1970 öncesinin kuramlarında *katılım, verimliliğe ulaşmak için bir araç* olarak görülürken, 1970’lerden sonra katılıma yüklenen önem, geniş düzlemlerde daha da artmaktadır. 1970’lerde *katılım*, yalnızca örgüt düzeyinde değil, toplumsal düzeyde de meşruluğu sağlayan en önemli araçlardan biri olarak görülecekti. Buradaki önemli nokta, katılımın, liberal demokratik ya da toplumsal *değerlere* yönelik olarak kurgulanmış olmasıdır. 1970’lerde verimlilik kavramında yaşanan anlam kayması ya da anlam zenginleşmesi de vurgulanması gereken bir unsurdur. Neoklasik okul temsilcileri, verimliliği, öncekiler gibi sadece ekonomiklik ölçütüne göre tanımlamamaya başlamıştı. Buna göre, örneğin Barnard’a göre verimlilik, örgütün devamlılığı için çalışanların istekliliğinin sürdürülmesi anlamına gelmekteydi. Böylece *emek verimliliğinin artırılması ile bireyin isteklendirilmesi arasında doğrudan bağlantı* kurulmuş oluyordu. 1970’lerde Frederickson ile birlikte verimlilik, ezilen kesimlerin çıkarlarını savunmak anlamında, “toplumsal” adını verebileceğimiz yeni bir anlam da kazanmıştır. *1990’lardan sonra ise artık katılım ve çoğulculuk başlı başına bir amaç olarak varolacaktı*. 1970’lerde toplumsal adalet veya ekonomik verimlilik temaları (*değerleri*) hâlâ varolmasına ve katılımın bu bağlamı gerçekleştireceği varsayımı ortada olmasına karşın, 1990’larda katılım “kendi başına bir değer” olarak sunulmaktadır. Katılımın amaçladığı herhangi bir değer ya da amaç yoktur, bir başka ifade ile, katılımın yöneleceği ortak yarar veya ortak doğrular yoktur. Katılım sonucu ortaya çıkacak her şey tartışmaya açık olduğu gibi, bunun bir durak noktası da yoktur. Bu çıkarsama aslında Postmodern felsefenin bir yansımasıdır.

Postmodern felsefe ile bu makalede anlatılmak istenen, tek bir doğrunun olmadığı, bilimsel olanın bilimsel olmayandan üstün olmadığı, bir başka ifade ile “her şeyin gittiği”dir. Feyerabend (1991), *Yönteme Hayır* adlı eserinde “her şey

¹ Makale içerisinde kullanılacak olan (ve Kant’tan alınan) “kendinde değer” ya da “kendi başına değer” (*value in itself*) kavramı, burada “herhangi bir dolayım olmadan” atfedilen değer anlamına gelmektedir ve araçsallığın reddidir.

gider” görüşünü temellendirir. Feyerabend, bilimsel olanla olmayan arasında bir ayrıma gitmediği için, bu iki bilgi biçimi arasında doğruya yakınlık açısından hiçbir hiyerarşik ölçütü kabul etmez. O’na göre, her şey ama her şey bilimi geliştirebilir, önemli olan, kuramları azaltmak değil, tam tersine onları çoğaltmaktır. Bu, kuramların eleştirilmesini sağlar. Eleştiri, Feyerabend açısından kaçınılmazdır, zira Kuhn gibi, hiçbir kuramın gerçekliği tam olarak açıklayabileceğini savunmaz. Hatta O’na göre, çok güçlü dayanağa sahip bir kurama karşı dahi karşı-tümevarım yoluyla onun tamamen zıttı başka bir kuram üretilebileceğini savunur. Feyerabend’e göre herhangi bir yöntemde veya kuramda direktmek anlamsız olduğu gibi bilimi köreltir ve dogmalaştırır. Bu tarz bir felsefenin, hakikate ve dolayısıyla iktidara karşı tavrı da sorunsallaşacaktır. Hiçbir iktidar odağını kabul etmeyen bu tavır, postmodernizm içindeki radikalliği de gösterir.

Makalede, postmodernizm içindeki radikalizmin katılıma yansımalarının toplumsal bir değer olarak görülmesinin mümkün olabileceği ve dahası bu değere yönelmek gerekliliği savunulmaktadır.

1970 ÖNCESİ: MEŞRUIYET VE VERİMLİLİK BAĞLAMINDA KATILIM

Birinci ana bölümün amacı 1970 öncesi yönetim kuramlarını katılım bağlamında değerlendirmektir. Belirtildiği gibi aslında 1970 öncesinde katılım, örgüt dolaylımlı özgül bir hedefin parçası olarak varlığını sürdürüyordu.

Yönetim kuramları içinde katılımı kuramsal bir kabul içinde ilk olarak insan ilişkileri yaklaşımında görüyoruz. Bununla birlikte, insan ilişkileri yaklaşımından önce de motivasyonu sağlayıcı öğeler arasında işveren ve işçi arasındaki uyumun önemini vurgulayan klasik ve neoklasik yönetim yazarları da bulunmaktadır. Kardeşçe işbirliği (*brotherly cooperation*) kavramını ortaya koyan Frederick Taylor, örgüt içinde birlik ruhunun (*esprit de corps*) önemini altını çizen Henry Fayol, “bütünleştirici politika” (*integrative politics*) kavramını ortaya atarak çalışanların görüşleri ile yönetimin görüşlerini uyumlaştırmaya çalışan Mary Parker Follet, “doğal örgüt” (*informal organization*) kuramı ile örgüt içindeki biçimsel ilişkiler dışındaki ilişki ağlarının önemini gösteren Chester Barnard buna örnek gösterilebilir. Hemen fark edilebileceği gibi aslında katılım ile amaçlanan, yönetsel süreçlerin meşrulaştırılması ve verilen emrin sıkıntısız bir biçimde yerine getirilmesi olacaktır. Belirtmek gerekir ki, örgüt içi çelişkilerin giderilip oydaşmanın (konsensüs) sağlanması amacı, bilimsel yöneticilik akımı tarafından da ulaşılmaya gereken hedefler arasında yer alır. Aradaki temel fark, bilimsel yöneticilik akımının, maddi koşullar üzerinde odaklanmasıdır.²

² Taylor (1996: 67), bilimin yönetime uygulanması sonucunda ortaya çıkacak üretim artışının ve zaman kazanımının işçinin refahını ve dolayısıyla toplumun zenginliğini artıracaklarını, eğitime ve eğlenceye daha fazla zaman ayrılabilceğini öne sürmekte, örgüt içindeki uyumun topluma da uzanacağını düşünmektedir. Görülüyor ki, Taylor’da en temel güdü, maddi çıkardır.

Frederick Taylor (1992) emek verimliliğinin artırılması bağlamında örgüt içi uyumun önemini ilk fark edenler arasındadır. Bilimsel işletmeciliğin yararlarını sayarken örgüt içi uyumun da sağlanacağını öne süren Taylor'a göre bilimsel işletmeciliğin üstünlükleri daha fazla üretim, daha fazla kâr ve daha fazla ücrettir. Bu üç unsurun bir arada bulunması aynı zamanda örgüt içi çatışmaları da en aza indirecektir. Aslında Taylor'da daha fazla kâr/ücret ile örgüt içi uyum arasında bir doğru orantı söz konusudur. Bilimsel işletmecilik sonucu ortaya çıkacak maddi iyileşme, uyumsuzlukları da azaltacaktır. Taylor işçi ve işveren arasında çatışma olabileceğinin farkındadır, bununla birlikte kardeşçe işbirliğinin bulunmaması durumunda örgüt içi sorunların çözülemeyeceğinin de herkesin farkında olması gerektiğini belirtir. Sonuç olarak Taylor, yönetici-işçi birlikteliğinin gelişim yolunun maddi koşullarda olabileceğini ortaya koyarak konuyu mekanik bir sorun olarak algılar.

Bilimsel işletmeciliğin diğer önemli temsilcisi Fayol (1996), 14 ilkesinden son ikisinde örgüt içinde bireysel girişimin önemine vurgu yaptıktan sonra örgütsel bütünlüğün de altını çizer. Girişim ve *esprit de corps* (birlik/bağlılık ruhu) olarak adlandırdığı bu ilkeler ilk bakışta Taylor'ın eksik bıraktığı "insani" boyutu tamamlamaya çalışır gözükse de, ilkeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işçinin istikamet birliği (*unity of direction*) ilkesi gereği, yöneticinin uyguladığı plan doğrultusunda hareket etmesi beklenir. İşçinin girişimci olması da işçiye bağlı değil, tam tersine yönetici ile doğrudan ilişkilidir; zira Fayol işçilerin aslında sorumluluk almaktan kaçındığını düşünür. Girişimciliğin sınırı otorite ve disiplindir ki işçilerin girişimcilik adına komuta zincirini yıkmaları bir hatadır. Fayol'ün birlik ruhu ilkesi toplumsal düzen ilkesi ile birlikte düşünüldüğünde, kendisinin örgüt içi ve örgüt dışında uyumu savunduğu ve hatta Taylor gibi sendikaların ve işçiler arasındaki bölünmelerin bu uyumu bozduğunu düşünür. Bu parçalanmayı engelleyecek unsurların başında denetim, adil (eşit değil) ücret ve disiplin gelmektedir.

Yönetici-işçi çatışmasını çözmeye çalışan yönetim yazarlarından biri de Mary Parker Follet'tır (194?). Yöneticilerin emirlerinin çalışanların ikna edilmeden verilmesi durumunda yeterli etkiyi doğurmayacağını öne süren Follet, yöneticilere çalışanların fikirlerine değer vermesi önerisinde bulunur. Yöneticiler ve çalışanların çıkarlarının birbirleriyle çatışması durumunda bu sorunlara bütünleştirici bir yaklaşım çerçevesinde çözüm bulunması gerektiğini belirtir. Follet'ta temel kavramsal sınıflandırmalardan birisi de *power-over*³ ve *power-with*'dir *Power-over* karşısındakini ezmeyi amaçlayan baskıya dayalı davranış biçiminin egemen olduğu zorlayıcı gücü ifade ederken, *power-with* işçileri emir almaya ikna etmeye ve işçi ile yönetici arasında işbirliğini kurmaya çalışan

³ *Power-over*, kelime olarak "güç" ve "üzerinde" kelimelerinde oluşturulmuş bir kelime oyunudur. Kastedilen, zorlayıcı veya üstün olmaya çalışan güçtür. *Power-with* ise, "güç" ve "ile" kelimelerinden oluşur. Kastedilen, işbirliğine dayalı güçtür.

döngüsel (circular) davranış biçimini öngörür. Döngüsel davranış, “ya-ya da (either-or)” çözümlerini reddederken, “kazan-kazan (win-win)” politikasını savunur. Döngüsel davranış Follet’in bütünleştirici işbirliğine dayalı güç kavramı ile birlikte anılır. Burada önemli olan örgüt içindeki her düzeyde çalışanın birbirini etkileme fırsatının olmasıdır. Yalnızca yönetici değil, aynı zamanda işçi de yöneticiyi etkileyebiliyorsa, o zaman *power-with* inşa edilebilir demektir. (Follet, 1947: 105).

Barnard’a (1971) gelince doğal örgüt vurgusu, biçimsel yapılanma dışında yönetici-çalışan ilişkisinin varlığına işaret eder. Buna göre, örgüt içinde çalışanlarına sözünü dinletmek isteyen yönetici, doğal örgütü hesaba katmak zorundadır. Biçimsel örgüt kurulduktan sonra, bunun yaşaması için doğal örgütlerin yaratıldığını öne süren Barnard (1971: 115) doğal örgüt ile, örgüt içindeki *kişisel* bağlantılar ve etkileşimler toplamı ile ortaklaşa insan gruplarını kasteder. Barnard’a (1971: 121) göre, bir örgütü veya örgütün nasıl işlediğini ne örgüt çizelgesinden, kurallardan ve düzenlemelerden, ne de personeli izleyerek anlayabilirsiniz. Örgütü anlamak için doğal örgütü anlamak gereklidir. Dahası, biçimsel örgüt ile doğal örgüt birbiriyle sıkı sıkıya ilişkilidir, zira Barnard’a göre eğer biri başarısız olursa diğeri de bütünlüğünü kaybeder. Barnard (1971: 116) doğal örgütlerin üç temel işlevi olduğunu öne sürer. İlk olarak biçimsel örgüt içinde çalışan bireyler arasındaki iletişim araçları olarak iş görür. İkinci olarak, *çalışanların hizmet etme isteğini düzenler ve örgüt içi uyumu korur*. Son olarak, bireyin kendine saygısını ve bütünlüğünü korur. İkinci noktanın özellikle altını çizdim, zira Barnard da Follet gibi çalışanların gönüllü bir şekilde örgütü için hizmet etmesinin yollarını aramaktadır ve katılım aslında örgüt içi uyuma ve çalışanların istekliliğine katkı sağladığı oranda anlam kazanır.

İnsan ilişkileri yaklaşımı ile artık “insan” merkezli kuramlar kendini öne çıkarmıştır. Mayo’nun grup dinamiklerine olan vurgusu, Maslow’un “insan ihtiyaçları piramidi,” McGregor’ın “örgütlerin insani yönü” kavramsallaştırmaları yöneticilerin, emek verimliliğini artırmak için, hesaba katması gereken insan ve grup öğesini sistematik bir biçimde ortaya koymuştur.

Aslında Taylor’ın önermelerini sınamak için yapılan Hawthorne deneyleri tam tersi sonuçlar doğurunca, Mayo yeni bir okulun temellerini atmış olacaktı. İkinci Hawthorne deneyinde (accel-team.com, 2003) normal şartlar altında (Cumartesi dahil haftada 48 saat çalışma, dinlenme molası yok), seçilen kadınlar haftada 2400 parça mal üretiyordu. Çalışma koşullarında yapılacak değişimlerle çıktı arasındaki ilişkiler dikkatle izlendi. 8 hafta boyunca haftada 40 saat çalıştılar. Çıktı arttı. Daha sonra 5 hafta boyunca, sabah ve öğleden sonraları iki adet 5 dakikalık mola verildi. Çıktı yine ve bu sefer daha da arttı. Mola süresi 10 dakikaya çıkarıldı. Çıktı hızlı bir şekilde arttı. Bundan sonra altı defa mola verildi ancak kadınlar çalışma ritimlerinin bozulduğundan şikayet etmeye başladı. Üretim yavaşça düşmüştü. Tekrar iki molaya düşürüldü ve ilkinde şirket

tarafından ücretsiz olarak sıcak öğün verildi. Sonuçta üretim tekrar arttı. Bundan sonra kadınların akşam beş yerine saat dört buçukta iş sonu yapmalarına izin verildi. Üretim yine arttı. Bu süre daha sonra saat dörde indirildi ve üretim aynı kaldı. Nihayetinde, bütün bu *maddi çalışma koşullarındaki ilerlemeler geri alındı*. Üretim sonucu o zamana kadar alınmış en yüksek düzeye geldi: Haftada ortalama 3000 parça.

Bu sonuçlar ortaya koyacaktı ki aslında çalışmalara katılan altı kadın bir takım haline gelmiş ve takım ruhu oluşturmuşlardı. Barnard'ın deyiimiyle doğal örgüt, üretim artışında önemli rol oynamıştı.

Maslow yalnızca maddi koşulların insan üzerinde etkili olmadığını göstermek için "ihtiyaçlar piramidi" kuramını ortaya koymadan önce "motivasyon" kuramının "davranışçı"lık ile aynı şey olmadığını belirtir. "Motivasyonlar kuramı davranış kuramı ile eşanlımlı değildir. Motivasyonlar, davranışın sadece bir belirleyici sınıfını oluşturur. Davranış neredeyse her zaman motive edilirken, bu aynı zamanda nerdeyse her zaman biyolojik, kültürel ve durumsal olarak da belirlenir" (Maslow, 1992: 129-130). Dolayısıyla motivasyon, davranıştan daha mikro düzeyde bir çözümleme sunar ve davranışın belirleyicilerinden yalnızca birisidir.

Maslow'un (1992: 131) verdiği "ekmekle dolu ütopya" örneği insanların yalnızca fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesinin yeterli olmayacağını göstermesi açısından önemlidir. Aç olan birisi için ütopya, der Maslow, yiyecek ile dolu bir yerdir. Böyle bir insan bu durumda yalnızca çok fazla yemek olduğu müddetçe mutlu olabilecektir. Bir başka deyişle insanoğlu yaşamı yiyecek ile tanımlama noktasında bulunacaktı ve onun için başka hiçbir şeyin önemi olmayacaktı. Ancak Maslow (1992: 132) burada önemli bir soru sorar: "Fakat eğer ekmek bolluğu varsa ve karnı kronik olarak doyuyorsa, bu insanın arzularına ne olur?" İşte Maslow bu noktada temel savını açıklar. Maslow'a göre insanoğlunda ihtiyaçlar piramidi söz konusudur ve alt tabakada bulunan ihtiyaçlar tatmin olduklarında, bir üst ihtiyaç kategorisi doymayı bekler. İhtiyaçlar piramidi sırasıyla, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve nihayet kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak belirir.

Örgüt bağlamında Maslow'un kuramına bakacak olursak, örgütün en başta çalışanlarının fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekir. Bu sağlandıktan sonra, güvenlik ihtiyacı belirecek ve mutlu bir örgüte ulaşmak için bunların tatmin edilmesi gerekecektir. Dışarıya karşı örgüt içi korumanın varlığı durumunda çalışanlar, kendilerine saygı gösterildiğini anlayacaklardır. Maslow için "iyi toplumun" gereklerinden birisidir bu. Saygınlık kazanan birey, kendine güvenecek ve toplum (örgüt için) için varolan gücünü kullanacaktır. Nihayetinde bir bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı vardır. Bunun için kişinin yapmak istediği

bir işi yapabilmesi gerekir, aksi takdirde memnuniyetsizlik sürebilir. Dolayısıyla insan, sevdiği ve becerebildiği işi yapmalıdır.

Maslow'un kuramı göstermektedir ki, aslında çalışan insanın temel ihtiyaçları yalnız maddi değildir ve basitçe maddi koşulların iyileştirilmesiyle sağlanamaz. Çalışanların kendisine saygınlığını artıracak unsurlardan birisinin katılım olduğunu ortaya koymak bu bağlamda yanlış olmayacaktır.

McGregor'ın (1992) örgütün insani yönüne ilişkin görüşleri, katılım ve çalışanların motivasyonu açısından önem arz eder. Maslow gibi, insanların motivasyon piramidine sahip olduğunu düşünen McGregor, geleneksel görüşü X Kuramı olarak adlandırır ve bunu, motivasyonlar piramidini göz ardı etmekle eleştirir. Geleneksel görüş şu noktada tıkanır kalır: "Neden insanlar daha fazla üretken değildir? İyi ücret veriyoruz, iyi çalışma koşullarımız ve sürekli istihdam var. Yine de insanlar minimum çabalarından daha fazlasını koymakta isteksizler" (McGregor, 1992: 220). Bu tıkanmanın nedeni yöneticilerin sadece fizyolojik ve güvenlik motivasyonunun tatmin edilmesi ile ilgili olmalarıdır. Zaten geleneksel kuramın insanların pasif ve çalışmaya isteksiz olduklarını kabul ederek baştan yanlış bir yolda ilerlediğini düşünen McGregor, Y kuramı olarak adlandırdığı yeni bir kuram öne sürer. Y kuramına göre yönetimin görevi bu noktada örgüt amaçları doğrultusunda insanları motive etmektir. Y kuramı ve katılım arasındaki ilişkiyi Emre şu şekilde ifade eder:

İşgörenlerin onlara anlamlı bir iş, özerklik, sorumluluk verilerek kendilerini daha yararlı ve önemli hissetmelerini sağlamanın önemi üzerinde durulması dikkati çekmektedir. Bütün bu çabalar, daha demokratik, daha katılımcı bir iş ortamı ile işgörenlere yönelik önderlik biçimini, klasik kuramın dar kalıplara sıkışmış yetkeci ve insancılıktan⁴ uzak, işe yönelik önderlik biçimine alması olarak ön sıraya çıkarılmıştır (Emre, 2003: 33).

Görülüyor ki insan ilişkileri temelli açıklamalar, katılımın önemini çalışanlarla daha iyi motive edeceği ve verilen emirlerin meşruiyetini sağlayacağı varsayımı altında vurgular. Katılım bu anlamda "örgüt amaçlarının" gerçekleştirilmesi için temel "araç"lardan biri olacaktır. Bu amaçlardan en önemlisi ise verimlilik. Bilimsel işletmecilik akımından bu yana üzerinde durulan temel kavramlardan biri olan verimlilik, yapılan tanımlara göre katılımın temel meşrulaştırıcısı olarak görülebilir. Belirtildiği gibi, motivasyon ve meşruiyeti sağlayan temel unsur olarak görülen katılım, diğer iki kavramla birlikte verimlilik için de olmazsa olmaz bir unsur haline gelmiştir, zira kendisini işine vermiş çalışanlar kendi ihtiyaçlarının karşılanması durumunda üretimi de artıracaktır. Bilimsel işletmecilik akımı için verimlilik parça başı ücret ile sağlanabileceğinden ve çalışanın salt bu yolla motive olabileceği düşünüldüğünden katılım da yetersiz kal-

⁴ "İnsancılık," hümanizm anlamında kullanıldığında, insan ilişkileri okulu bağlamında bu kavramın ifade edilmesi yanlış olacaktır, zira hümanizm "insanı" kendi başına bir değer (amaçsal) olarak alırken, insan ilişkileri yaklaşımı, insanı, üretkenliğe katkısı (araçsal) *dolayısıyla* değerli görür.

mıştır. İnsan unsurunu dışlayan her tür verimlilik tanımı yönetim kuramcıları tarafından eleştiriye uğramış ve katılım ile verimliliğin aslında birbirinden ayrı düşünülemediği sonucuna ulaşmıştır.

Bu bağlamda verimlilik ve katılımı doğrudan ilişkilendiren Barnard örnek verilebilir. Barnard (1971: 55, 57), verimliliği, işbirliğinde bulunan bireylerin kişisel güdülerinin tatmini ile bağlantılı olduğunu, hayatını sürdürmek isteyen örgütün en başta işbirliğine hazır bireylerden oluşması gerektiğini belirtir. Önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmayı etkililik olarak tanımlayan Barnard için, verimlilik çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda çalışmaya istekli olmasını anlatır. Dolayısıyla amacı gerçekleştirmede isteklilik ya da amacın gerçekleştirilebileceğine dair çalışanların duyduğu inanç, aslında verimliliğin temelini oluşturur. Barnard yine de işbirliği için bireylerin hazır oluşunu yeterli görmez, çünkü bu zaman zaman değişebilir. Bu nedenle çalışanların motivasyonunu sağlayacak tedbirleri yöneticiler örgütün sürekliliği için sağlamak zorundadırlar. Bunun için de yalnızca fiziki koşulların iyileştirilmesi, önceki bölümde tartışıldığı üzere, yeterli olmayacaktır. Gurur, estetik, dini duygular vs. biçimsel örgüt tarafından da tatmin edilmeliydi. Barnard'a göre maddi olmayan teşvik unsurlarından birisi de geniş çaplı katılımdır.

Sonuç olarak katılımın değeri ancak ve ancak verimliliğe katkısı ile doğru orantılı olarak artacaktır. Verimliliği artıramayan bir katılım biçimine değer atfedilmesi söz konusu değildir. Katılım, asıl olan değil araçsal olandır. Bu araçsallık 1970 öncesinde örgüt içi bir yansıma bulmuşken, daha sonra toplumsallaşmıştır. Postmodern felsefenin de etkisiyle, 1990'lardan sonra katılım araç olmaktan çıkıp bizatihi amaç olmuştur.

ÇOĞULCULUK VE KAMU YÖNETİMİ

İlk ana bölümde katılım, verimlilik, motivasyon ve katılım kavramları, yönetim kuramları bağlamında tartışıldı. Bu bölümde çoğulculuk ve çoğulculuğun katılım anlayışı açıklanmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda liberal çoğulculuk anlayışının önemli bir ismi olan Dahl açıklanacak ve daha sonra Habermas ve Mouffe nasıl bir çoğulculuk sorusuna verilen yanıtta tartışılacaktır. Bunu yapmaktaki amaç, katılıma yüklenen "çoğulcu" bağlamı anlamlandırmak ve yönetim kuramlarına yansımalarını değerlendirmektir.

Siyaset Biliminde Çoğulculuk

Klasik çoğulculuk, "kim yönetiyor" sorusuna verilen yanıtlardan birisidir. Buna göre, toplumlar, iyi veya kötü, örgütlenmiş birçok sosyal, etnik veya ekonomik grubu içinde barındırır. Bu grupların birbirleriyle olan siyasal mücadeleleri, hükümetlerin çözüm üretmeleri için baskı yaratır. Bazı özgül yöneltiler (siyasalar) farklı çıkar gruplarının nüfuzunu yansıtır. Bu nedenle her yöneltili bölgesi, farklı siyasi ajan ve güçlerin etkilerini içinde barındırır (Theodoulou, 1995:

5). Bununla birlikte, çoğulculuk kavramını içinde barındıran müzakereci demokrasi anlayışı, çıkar grupları temelinde bir kamusal alan tanımlamaz. Buna karşın, “usul” üzerindeki vurgu, klasik çoğulculuk ve radikal çoğulculuk anlayışları arasında bir bağlantı kurmamızı sağlamaktadır. Bir sonraki bölümde görülecektir ki, bu vurgu kamu yönetimi kuramlarına doğrudan yansıtılmıştır ve yansıtılmaktadır.

Klasik Çoğulculuk ve Dahl

Dahl (1995: 38-45), hükümetlerin politika oluştururken halkın olurlarını alma- sı gerektiğini şu dört gerekçe ile ortaya koymaya çalışır:

1. Onaya (rıza) dayanmayan hükümet, kişisel özgürlükten yoksundur.
2. Onaya dayanmayan hükümet, insanın şeref ve saygınlığını kırabilir.
3. Bir kişi onaya dayanan hükümeti sadece kendi kişisel çıkarı için isteyebilir.
4. Bir kişi onay konusunda direnebilir, çünkü ona göre onaya dayalı bir hükümet daha istikrarlı ve sağlam olabilir.

Böylece ilk olarak, halkın onayının neden gerektiği konusunu çözümlenmiş olur. Bunun yanında Dahl'e göre cevaplaması daha zor olan soru, hükümetin “neden” rızaya dayanması gerektiğinden ziyade, hükümetin bunu “nasıl” sağlayacağıdır. Dahl bu konuda şöyle bir akıl yürütmede bulunur: Birlikte yaşayan insanların her zaman için birbirleriyle aynı fikirde olmasını bekleyemeyiz. İnsanlar karşıt düşüncede olduklarında ya da anlaşmazlığa düştüklerinde, ortaya çıkacak karar “nasıl” herkesin onayını alabilecektir? Ona göre bir yol, anlaşmazlıkları azaltmak olabilir. Ancak böyle bir çözümün ancak “mutlu” ütopyalarda gerçekleştirilebileceğini düşünür. Bu nedenle bir başka çözüm yolu arayan Dahl'e göre çözüm anlaşmazlıkları herkesin onaylayacağı özgül yöneltileri aramaktır. Bununla kastedilen, anlaşmazlıkların herkesin onaylayabileceği “kararlara” dönüştürülmesidir. Herkesin belirli bir temelde onay verdiği bir karar alma mekanizmasını düşünen Dahl, sorunu bir bakıma “karar alma süreci” bağlamında inceleyeceğinin işaretini bize sunar. Dahl için sorun hâlâ bitmemiştir. Bir insan, nasıl olacaktır da, savunmadığı bir görüşe onay verebilecektir. Bu durumda belirli bir kararın alınmasından önce, belirli bir karar alma mekanizmasının onaylanması gereklidir; yani, hangi karar ortaya çıkacak olursa olsun, o sonucun kabul edileceği ya da o sonuca rıza gösterilecek bir “süreç” ya da “mekanizma” kabul edilmelidir. Böylece, çıkan sonuca, bizim görüşümüz aleyhine de olsa onay verilecektir. O zaman sorunun yanıtı “demokrasi” içinde verilecektir.

Müzakereci Çoğulculuk ve Habermas

Klasik çoğulculuk açıklamasından sonra Habermas'ın müzakereci demokrasinin açıklanması, daha önce belirtildiği gibi, liberal çoğulculuk anlayışının ge-

çirdiği evrimi ortaya koymak açısından önem taşır. Habermas ideal konuşma durumunu yaratarak tahrif edilmemiş iletişimin sağlanabileceği görüşündedir. Bu koşulların varlığı durumunda, oydaşma sağlanabilecektir.

Habermas için usul/prosedür, Dahl'de olduğu gibi, önemli bir konumdur. Nasıl ki Dahl'e göre insanlar arasında bir uzlaşma sağlamak mümkün olmadığından, uzlaşmayı sağlayacak sistemin kabul edilmesi önemli ise, Habermas için de herkes tarafından kabul edilmesi gereken bir karar alma süreci olmalıdır. Çünkü "usuller ne sonuçları dikte ettirebilir, ne karşılıklı tartışmada ileri sürülen nedenlerin niteliğini belirleyebilir, ne de katılımcıların başvurdukları akıl yürütmenin niteliği ile mantık çıkarım kurallarını denetleyebilir" (Benhabib, 1999: 108). Bu anlamda Habermas, yeni bir çoğulculuk/plüralizm anlayışı ortaya koyar. Kamusal alan düşüncesi bunun temelinde bulunur. Ancak bu çoğulculuğun önemli bir farkı şudur:

[Klasik] Çoğulculuk yaklaşımının özünde özellikle toplumdaki farklı kesimlerin 'çıkarcı grupları' etrafında örgütlenerek kendi taleplerini çeşitli araçlarla siyasa oluşturalara iletmek ve onları etkileyerek bu taleplerin gerçekleşmesini sağlamak düşüncesi yatmaktadır. Dolayısıyla, en son aşamada siyasa oluşturma sürecinde tam yetkili ve belirleyici olan unsur geleneksel toplumsal işbirliği içerisinde egemen siyasal otorite ve onun denetimindeki bürokratik yapılanmadır. Çıkarcı grupları kendi taleplerini (belki de kendileriyle çelişen taleplere sahip) diğer çıkarcı grupları ile (serbest piyasa anlayışı içinde) rekabet ortamına dayalı bir 'baskı'ya dönüştürerek siyasal otoriteyi yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Bu da doğal olarak taraflar arasında siyasa oluşturma süreci bakımından 'hijerarşik' bir yapılanmayı ortaya çıkarmaktadır (Üstüner, 2003: 50-51).

Aslında Habermasçı kamusal alan düşüncesi, liberal demokrasinin yeniden diriltilmesi olarak da okunabilir. Salam'ın (2004: 75-76) belirttiği gibi "Habermas'ın kuramı, bir anlamda, Pareto, Mosca, Mischels ve en önemlisi Weber gibi gerçekçi eleştiriler tarafından altı kazılan klasik görüşte gömülü olan demokratik inancın kurtarılmasıdır." Kamu yönetimi kuramlarında, Habermasçı iyimserlik ve çerçeve ileride görüleceği gibi Dunleavy ve Fox ve Miller'da hakim konumdur. Dunleavy katılım konusunda doğrudan doğruya Habermas'a atıfta bulunurken, Fox ve Miller, Habermasçı çerçeveyi kendi yorumları ile geliştirmeyi hedefler.

Habermas burjuva kamusal alanın oluşturulması sürecinde 17. yüzyıl İngiliz *cafelerini* ve 18. yüzyıl Fransız salonlarını örnek olarak gösterir. Burjuva entelektüelleri, kendi eserlerini bastırmadan önce tartışmalarını bu salon ve *cafelerde* yapmışlar ve böylece eserlerinin basımına meşruluk kazandırmışlardır. İlk başta sadece sanat alanında yapılan tartışmalar daha sonra siyasi bir boyut kazanmıştır. Bu nedenle Habermas, "burjuva siyasal kamusal alan"ın, "edebi kamusal alan"dan türediğini savlar.

Kamusal alanın ilk örnekleri olan bu yerlerin çok önemli üç özelliği vardı ki bunlar daha sonra Habermas'ın kuramında yer alacak ilkelerden olacaktı (Habermas, 2000: 105-107). İlk olarak, bu salonlara giren her kim olursa olsun, onun "rütbesine, mevkisine" bakılmıyordu. Önemli olan kişinin soyluluk unvanından ziyade, daha iyi argümanların öne sürülebilmesi idi. İkinci olarak, bu kamusal alanlarda daha önce tartışılmayan konular gündeme geliyordu, artık iktidar buralarda eleştirilmeye başlamıştı. Son olarak, ilke olarak kapalı bir konuda değillerdi. Buraya isteyen herkes katılabilirdi. Bununla birlikte, Habermas, "kitlelerin" okumamış olduklarını ve edebiyata para veremeyecek kadar sefalet içinde olduklarını da eklemeyi unutmaz. Bu anlamda, ilke olarak herkese açık olmak, aslında "burjuva"lar için söz konusudur. Akıl sahibi olmanın yanında ekonomik güç sahibi olmak da gerekiyordu burjuva kamusal alanına girmek için.

17. ve 18. yüzyıldaki kamusal alan gibi (ama asla aynısı değil), Habermas kapsayıcı fakat *de facto* dışlayıcı temel bir ilke getirdi: [Kamusal alana] "Konuyla ilgili bir katkı sağlayabilecek herkes dahildir." Başka bir ifadeyle, bu katkıyı sağlayamayacak kişiler dahil olamayacaklardı. Yine de *ilke olarak* "akıl ve dil/lisan sahibi"(olmaları dolayısıyla) her bireyin içerileceği mantıksal olarak çıkarsanabilir. Bununla birlikte, Habermasçı çerçeveyi kamu yönetimine uygulamaya çalışan Fox ve Miller (1995) için yaratılan kamusal alanlara katılımın sayısının herkesi kapsaması zaten ne şarttır ne de gereklidir. Önemli olan, konuya bir katkı sağlayabilecek insanların dahil olmasıdır. Bahsedilmesi gereken diğer bir nokta, kamusal alana girme iradesidir, zira bir kişinin zorla katılımı sağlanamaz. Zaten böyle bir kurguda amaç "zoru" ortadan kaldırmaktır. Söylemin bir parçası olmak için Habermas'a göre irade ve istek şarttır (Meriwether, 2001). Habermas'ın temel kaygısı aslında, katılımı fırsat eşitliğini sağlamaktır. Bu kaygı, kamusal alana girerken de girdikten sonra da geçerlidir. Habermas, konuşmada fırsat eşitliğini sağlamak için üç madde sıralar: (i) Herkes, herhangi bir önermeyi sorunsallaştırabilir. (ii) Herkes, herhangi bir önermeyi söyleme dahil edebilir. (iii) Herkes, davranışlarını, arzularını ve ihtiyaçlarını ifade edebilir (Finalyson, 2000: 327). Habermas'ın ilkelerine eklenmesi gereken son nokta ise, katılanların "iyi niyetli" olmalarıdır. Kant'a göre "kendinde iyi olan" tek şey "iyi niyettir." Kendine nasıl davranılmasını istiyorsan başkalarına da öyle davran ya da, kendi davranışların evrensel kural olabilecekmiş gibi davran sonucunu (Kant, 1964: 89), Habermas tarafından da kabul edilir gözükmektedir.

Habermas'a göre bu koşullar sağlandığı takdirde, oydaşma / konsensüs sağlanabilecektir ki bu "hakikatin konsensüs teorisi" olarak adlandırılır.

Habermasçı bir çerçeve benimsemelerine karşın, Habermas'ın "oydaşma" sonucunu paylaşmayan Fox ve Miller ussal bir söylem içerisinde nihai bir otoriter karar merciinin bulunmadığını söyler. Miller, bu bağlamda agonistik söylemin temel savını açıklar:

Söylem (...) özneler arası, durumsal ve açık uçludur. Söylemden çıkan herhangi bir uzlaşma da dahil olmak üzere, tüm ifadelerin tartışma götürür olduğunu varsayıyorum. Konsensüs, diğer taraftan, ya kaba bir zorlamayla ya da stratejik bir dışlamayla gerçekleşir. Kamusal söylemde otoriter nihai bir karar yoktur. (...) Bunun yerine çeşitli dinlemeye değer sesler ve yönelimler vardır. (Miller, 2000: 90).

Radikal demokrasinin kuramcılarında Mouffe da benzer şekilde, oydaşmaya dışlama olmadan ve çoğulculuğu yok etmeden ulaşılamayacağını savunur. Mouffe'a göre herhangi bir oydaşma, baskın hegemonyanın ve çıkarların bir yansımasıdır. Miller ve Mouffe'un savunduğu *agonism* modelinde "uzlaşmalar, elbette, mümkündür; bunlar siyasetin ayrılmaz bir parçasıdır; fakat, bunlar sürekli bir zıtlaşmanın geçici molaları olarak görülmelidir (Mouffe, 2000: 102).

Çoğulculuk Bağlamında 1970 Sonrası Kamu Yönetimi Kuramları

Her ne kadar bu ana bölümde bahsedilecek kamu yönetimi kuramlarının çoğu, "çoğulcu" adını taşımasa da katılım bağlamında çoğulculuğu hedefledikleri için ortak bir payda içerisinde değerlendirilebilirler. Bu ana bölümdeki kuramların hepsi geleneksel kamu yönetimi anlayışından ayrı ve yeni oldukları iddiasını taşırlar. Yine bütün kuramların hepsi (sol unsurlar taşıyanları dahi) kapitalizmi (en azından liberal demokrasiyi) olumlar ve yeni bir siyasal sistem önerisi getirmezler. Aşağıdaki tablo bu ana bölümde incelenecek kuramları açıklar. Burada önemli olan nokta, 1990 sonrasında, özellikle postmodern felsefenin egemen olduğu bazı kuramların bu başlık altında sıralanmasıdır.

1970 Sonrası Kamu Yönetimi Kuramları	
1970-1990	1990 sonrası (*)
Yeni Kamu Yönetimi	Söylem Kuramı
Demokratik Yönetim ya da Kamu Seçişi	Karşı-Yönetim (<i>Anti-administration</i>)
Radikal Kamu Yönetimi	Çoğulcu Kamu Yönetimi

(*) Postmodern felsefenin egemen olduğu kuramlar.

1970 Sonrası: Toplum/Piyasa İçin Katılım

1970 sonrasında "yeni" iddiasıyla ortaya çıkan kuramlara bakılacak olursa, yönetim biliminin üç klasik savını reddetmek değilse de sorunsallaştırdıkları görülür. Bunlardan ilki, "en iyi tek yol" iddiasıyla ortaya çıkan evrensel yönetim ilkelerine karşı konumlanıştır. İkinci temel dayanak, yönetim-siyaset ayrımı temelinde oturur ki bu da sorunsallaşan alanların başında gelir. Son olarak bürokrasi, eleştirel süzgeçten geçirilecek üçüncü temel noktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, bu üç ana dayanak sadece "yeni" olduklarını ileri süren kuramlar tarafından eleştirilmemiştir. Hatta söylenebilir ki, bu üç temel nokta zaten Dwight Waldo'nun 1948 yılında basılan *Yönetimsel Devlet* (The Administrative State) adlı doktora tezinde zaten eleştirel bir şekilde ele alınacaktı.

O zaman 1970 sonrası ortaya atılan kuramları yeni yapan nedir diye sorulduğunda, yanıtı refah devletinin ve dolayısıyla kamu yönetiminin içine düştüğü krizler bağlamında ortaya konabilir kanısındayım. Bu kuramlar, kamu yönetiminin içindeki (Waldo'nun deyişiyle) türbülanslı aşmaya çalışan kurtarma girişimleri olarak görülebilirler. Yeni kamu yönetimi refah devletinin içine düşmüş olduğu krizi, sosyal hakkaniyet kavramı etrafında özel sektör-kamu sektörü işbirliğine göz kırparak aşmaya çalışırken, Ostrom'da artık devletin bazı alanlardan çekilmesi gerektiği düşüncesi somutluk kazanır. Dunleavy ise sol ama ortodoks olmayan bir perspektiften yeni bir kuram inşa çabası içindedir. Bu üç kuramın ortak noktası katılıma ve çoğulculuğa yaptıkları kesin vurgudur. Bu vurgu 1990'lar sonrasında artarak devam etti. Üçündeki ortak nokta kamu yönetiminin değer-yüklü oluşu ise de, Ostrom'un aksine, bu değer yönelimi Frederickson ve Dunleavy'de toplumun güçsüz kesimlerine doğrudur.

Dunleavy'ye göre, toplumsal sorunlara cevap vermek, tarafsız kamu yönetimi kavrayışının da reddi anlamına gelmektedir. Dunleavy'nin (1982: 217) radikal kamu yönetimi anlayışına göre, toplumsal sorunlar, kamu yönetiminde yönetsel değişimin sıradan ve kazara oluşmuş yan ürünleri değil, tam tersine bunun bütünsel bir parçasıdır. Dunleavy'ye göre kapitalizmin döngüsel krizleri kaçınılmaz olduğundan, kamu yönetiminde de krizler kaçınılmaz olacaktır. Bu durumda kamu yönetiminin yapması gereken, toplumsal bir konumlanış içerisine girmektir. Bunu yaparken katılım boyutuna özel bir önem atfeden Dunleavy, modelinin güç ilişkilerini en az düzeye indiren ve tahrif edilmiş iletişimi aşmayı hedefleyen eşitlikçi katılım olduğunu ve bunun temellerinin Habermas'ta bulunduğunu söyler.

Toplumsal hakkaniyet kavramı etrafında görüşünü şekillendiren Frederickson ise, bu kavrama yurttaşların ihtiyaçlarına cevap veren, yöneticilerin yurttaşlara karşı sorumlu oldukları bir kamu yönetimi anlayışını da dahil etmektedir. Bu bağlamda toplumsal hakkaniyet, kamu hizmetinin eşit bir şekilde yeniden dağıtımından daha fazla bir anlama sahiptir. Verimlilik kavramını da bu çerçevede içinde yeniden yorumlayan Frederickson'a göre verimlilik yalnızca ekonomiklik ile ilgili bir kavramsallaştırma değildir. Toplumsal verimlilik olarak adlandırdığı bu verimlilik türüne göre, bir şeyin verimli olabilmesi için şu soruya yanıt verilebilmesi gerekir: "Bu hizmet, toplumsal hakkaniyeti artırıyor mu?". Böylece Frederickson'a göre "toplumsal hakkaniyet, kamu yönetiminde verimlilik, üretkenlik ve kullanılan diğer ölçütlerde olduğugibi, etkililik için bir ölçüt olacaktır." (Frederickson, 1980: 36).

Frederickson (1980: 80 vd.), katılımı yerelleşme olarak ortaya koyar ancak bununla sınırlamaz. Yönetsel yerelleşme önerdiği modellerden yalnızca birisidir. İkinci model, komşuluk denetim modelidir. Amaç, yurttaşlar topluluğunu devletin sağladığı hizmetler karşısında duyarlı ve etkin kılmaktır. Üçüncü olarak geçici örgüt yapısını ifade eden matriks örgütlenme modelini ortaya koyar.

Dördüncü model federe edilmiş modeldir ki merkez ve yerel arasındaki görev paylaşımını ifade eder. Son olarak, pazarlık/tartışma modelini benimser ki bu model özel sektör kamu sektörü işbirliğine açılan bir kapıdır. Frederickson aslında Ostrom'un kamu seçişi kuramını yadsımaz ve kitabında bunu olumlar.

Katılımı temel bir değer olarak vurgulayıp kamu seçişi bağlamında kurgulayan Ostrom (1973), Weberyen bürokratik yönetim yerine demokratik yönetimi savunur. Yine de, bu demek değildir ki bürokrasi yok edilecektir. Bürokrasi, bilimsel yöneticilik akımını sert bir biçimde eleştirenler için dahi ortadan kaldırmaktan ziyade yeniden düzenlenmesi istenen bir yönetsel araçtır. Aslında Weber'in bile bürokrasiyi insanı yabancılaştıran ve anlam yitimine yol açan bir araç olarak gördüğü savunulmuştur (Morgan, 1997). Denebilir ki bürokrasi, en azından kuramsal olarak postmodern kamu yönetimi ile tamamıyla dışlanacaktır; ancak bu da sorunsuz değildir.

Ostrom'a (1973: 27) göre eleştireceği Wilson'ın "iyi yönetimin tek bir kuralı tüm hükümetler için aynıdır" önermesinin iki anlamı vardır. Taylorist tek yol anlayışında olduğu gibi, bu, kamu yönetimi kuramlarının tüm siyasal rejimlere uygulanabilir olduğunu gösterir. İkinci olarak, tüm ideolojilerin üstünde bir öncülenden hareket edildiğini gösterir. Wilson için tek bir güç merkezi olması gereklidir, çünkü bölündüğü yerde, sorumsuzluk artacaktır. Dolayısıyla Wilson'ın katı hiyerarşiye dayalı tek merkezli iyi yönetim anlayışı, Ostrom'a göre, "bir demokratik hükümet *kuramı* olabilir, ancak *demokratik hükümetin* bir kuramı olamaz" (Ostrom, 1973: 27, özgün vurgu). Ostrom için demokratik hükümet tek merkezli değil, çok merkezlidir. Yerel ve özerk yönetim vurgusunun temeli buradan kaynaklanır. Bireye dayalı özerk yönetim şu ilkelere dayanır (Ostrom, 1973: 88-89): İlk olarak, bireylerin hükümetin koşullarını değiştirme ve yeniden koyma hakkı vardır. Ancak ikinci ilke bunun anayasal sınırlar içinde yapılması gerektiğini belirtir. Üçüncü olarak, hükümetlerden beklenen de anayasa ile bağlı olmalarıdır. Dördüncü olarak, anayasal sınırlama kamu çalışanları için de geçerli olacaktır. Beşinci olarak, kamu görevlileri seçmenlerin doğrudan veya dolaylı seçimiyle olacaktır. Altıncı olarak, seçilmiş meclisler önemli kararların alınmasında anahtar kurumlar olacaktır. Yedinci olarak, hükümet içinde potansiyel veto olanaklarına dayalı bir denge kurulacaktır. Sekizinci olarak, hükümet ile yasal ve siyasal ile güçlü bir ilişki olacaktır. Dokuzuncu olarak, hükümet içi anlaşmazlıklarda ve kamu hizmetlerinin sağlanmasında yargıya bağlı olunacaktır.

Görülüyor ki verimlilik ve katılım hedeflenen amaçlar bağlamında anlam kazanan bir kavramdır. 1970 öncesinde hedef daha çok örgüt içi çıkarlar üzerine kurulu iken, 1970'lerde yaşanan sosyoekonomik kriz verimliliğin hedefinin toplumsal bir boyuta taşınmasına neden oldu.⁵ Verimlilik artık toplumsal bir proje-

⁵ Çözümleme düzeyindeki genişleme yönetim kuramlarında gözlenen bir durumdur. Birey, grup, örgüt ve nihayet çevre (toplum), yönetim kuramlarında ele alınan çözümleme düzeyleri olmuştur. (Daft, 1983: 22-23)

nin etrafında tanımlanıyordu. Liberal kanat için verimlilik serbest piyasanın iyi işlemesi için gerekli bir koşul iken, sol ya da sosyal demokrat bir proje için toplumsal hakkaniyeti ifade ediyordu. 1990'lardan sonra ise, postmodernizmin de etkisiyle, verimlilik reddedilecek kavramlar arasına girecek, katılım da kendi başına bir değer olarak ortaya çıkacaktı.

1990 Sonrası: Katılım İçin Katılım

1990'lardaki kuramların yeniliği, daha önce sorunsallaştırılan alanların artık reddedilmesi üzerine kuruluyordu. Öyle ki, bürokrasi dışında yeni mekanizmalar arandı ve öncekiler reddedildi. Bu konuda ne kadar başarılı oldukları tartışma konusu olsa da, Postmodern olarak adlandırılabilir kuramlarda artık hakikat yerini geçici doğrulara ya da daha doğru bir ifadeyle "söylemsel olarak oluşturulmuş geçici iletişimsel doğrulara" bırakacaktı.

Fox ve Miller'in üzerine bina edecekleri yapı postmodernizmin dışlanmadığı, ancak Habermas gibi birtakım modern düşünürlerin de yadsınmadığı bir temeli işaret eder. Tartışmaya dayalı veya Habermas'ın değimiyle kamusal alan düşüncesine dayalı bir yapıdır. Fox ve Miller'a göre, iki çeşit kategori vardır ve bunların ikisi de savundukları "söylem kuramına" uymamaktadır. İlki, seçkinlerin baskın olduğu, başka kimsenin konuşurulmadığı, konuşsa da seçkinlerin ya da uzmanların manipülasyonuna maruz kalınan "few-talk"tur. İkincisi ise herkesin konuşabildiği, hiçbir sınırlamanın olmadığı, anarşist bir ifade özgürlüğünün bulunduğu "many-talk" tur. Önerilen ise, ne sadece uzmanların ne de herkesin katıldığı, bunun yerine dileyenlerin ve bu konuda konuşmak isteyenlerin katıldığı "some-talk"tur (Fox ve Miller, 1995: 12). Fox ve Miller'a (1995: 39) göre, seçim sandığı ya da oy hakkı artık fazla bir şey ifade etmemektedir. Adeta katılımı sağlayacak "özne" ölmüş olduğundan, bu noktada demokrasinin tanımındaki "halkın halk tarafından yönetimi" önermesi iddia edilemez bir hal almıştır. O zaman öyle bir tartışma ortamı yaratılmalı ki, manipülasyon engellensin, öze katkı önem kazansın kısacası tartışma tahrif edilmesin. Özgür konuşma hakkı bir tartışma için yeterli değildir Fox ve Miller'a göre. Aynı zamanda eşit fırsat da gereklidir (Fox ve Miller, 1995: 116). Ancak bunlar da yeterli değildir tahrifatın önlenmesi için. Anlaşılabilir iddialar, doğru önerme içeriği ve samimiyet gibi bazı önkoşullar gereklidir. Fox ve Miller bunları dört ana kategoriye ayırmıştır. 1. Samimiyet, 2. Durumla İlgili Amaç, 3. Dikkat, 4. Özsel Katkı. Bu kategorilerin Habermas'ın ilkeleri ile benzerlik taşıdığı görülecektir.

Farmer'ın ortaya attığı kurama gelince, temelcilik karşıtı bir konumlanış içinde olduğu görülür. Fox ve Miller'ın en azından savundukları bir kurumsallaşma biçimi vardır, ancak Farmer'da bu görülmemektedir. Radikal açıklık veya çoğulculuk, kamu yönetimi kuramını ve düşüncesini bir enerjiye çevirmek için anti-yönetim yaklaşımının temel amaçları arasında yer alır (Farmer, 2001). Farmer (1997: 12) anti-yönetimi, hiyerarşiye köktenci bir karşı çıkış olarak ta-

nımlar. Farmer'a göre (1997: 17) "anti-yönetim, yönetsel-bürokratik gücü ve ussal-hiyerarşik Weberci görünümü yadsımaya yönelmiş yönetim olarak anlaşılabilir bir slogandır." Postmodern bilim felsefesinin temel anlayışını bulabileceğimiz anti-yönetim anlayışında, kuramların çoğulculuğu bir sorun değil, tam tersine düşüncenin enerjiye dönmesi için olumlu bir durumdur. Anarşizmi, agonistik çok kültürlülüğü ve farklılığı savunarak Farmer, radikal demokrasi kuramına yaklaşır. Bu bağlamda çoğulculuk düşüncesi açısından, Fox ve Miller'ı Habermas'a, Farmer'ı Mouffe'a yakın bulmak mümkün gözükmektedir. Bununla birlikte her birinin hedefi aslında aynıdır: *Kamu yönetiminde bir enerji alanının yaratılması*. Fox ve Miller'a göre bu alan, tahrif edilmemiş söylemin toplumsal olarak inşa edildiği bir alandır. Farmer (2001: 475) için ise, karşıt söylemlerin birbiriyle yüzleştiği, bir başka ifade ile, fizikte olduğu gibi madde-nin (yönetim) karşı madde (anti-yönetim) ile çarpıştığı, bir alandır. Asıl önemli olan Feyerabend'de olduğu gibi, daha çok (eleştirel) düşüncedir.

Son olarak Spicer, değer çoğulculuğunu önemseyen çoğulcu kamu yönetiminin bahseder ve bunun Farmer'ın düşüncelerini yadsımadığını savlar. Buna göre monist (tekçi) kamu yönetimi yerine pluralist (çoğulcu) kamu yönetiminin kurumsallaşması gereklidir. Bunun yolu anayasalcı bir çizgide ilerlemekten geçer.

Spicer (2001: 509) iki temel varsayımdan yola çıkar. Berlin'den hareketle, insan değerlerinin çoğulluğunu ve bunların birbiriyle uyum içinde olmak zorunda olmadığını öne sürer. İkinci olarak bu çoğul değerlerin birbiriyle üstünlük ilişkisi içinde olamayacağını, bunların birbirleriyle ölçülebilir olmadığını savlar. Dolayısıyla değer çatışmaları kaçınılmazdır ve bunlar sadece kişisel değil, kişiler arası, gruplar arası ve kültürler arası olabilir. Bunun anlamı, değer çatışması yalnızca ahlaki bir sorun değil, aynı zamanda siyasal bir sorundur. Spicer, birbiriyle uzlaşması mümkün olmayan değer çatışmalarını siyasetin içinde görür ve bunların eşit olduğunu alt-üst ilişkisi içinde bulunmadığının altını çizer. Bunun bir anlamı da, "akıl" bu tarz sorunlardaki yetersizliğidir. Ussallık bu anlamda geleneksel tekçiliğin merkezinde yer alır ve değer çoğulculuğunu kabul ederek aslında biz Batı değerlerinin çoğunu başta ussallık ve bilimsellik olmak üzere reddediyoruz demektir. Böyle bir reddiyenin bütünsel bir uyumu da alt üst ettiği ortaya konmalıdır.

Spicer'a (2001: 514) göre "tekçi değer kavrayışını kabul ettiğimizde, sorunlar sadece araç olabilir, tüm çözümler de teknolojik yöntemlerle olabilir." Böyle bir dünya mekanik bir dünyadır ve Berlin'in ifade ettiği gibi, Spicer'a göre, bu dünyada insanın içsel yaşamı artık konuşmaz olur.

Bu tarz düşünme şekli aslında nihai çözümlerin de reddini ifade eder. Değer çokluğunu göz ardı edip tek bir amaç doğrultusunda uyumu hedefleyen düşünce

biçimleri ancak “kuramdaki saçmalıklar” veya “uygulamanın barbar sonuçları” olabilir (Berlin’den aktaran, Spicer, 2001: 514-515).

Tekçi kamu yönetimi yapısını benimsemek aslında siyasetin de ussallaşması ve araçsallaşması, dolayısıyla siyasetin de işlevsizleşmesi anlamına gelecektir Spicer’a göre. Böyle tekçi kamu yönetimi yapılanmasında kamu yönetiminin görevi de araçsal, teknik ve apolitik olacaktır. Taylor (en iyi tek yol) ve Gulick (amacın teklifi) bu tarz düşünme tarzına sahip olarak, bilim aracılığıyla uyumu hedeflemiş yönetim yazarlarıdır.

Tekçi kamu yönetimi anlayışı sadece klasiklerde değil, onlara karşı görüşler üreten Simon’da (kararların ussallığı) ve hatta çağdaş kamu yönetimi yazarlarında dahi vardır. Örneğin “hükümetin yeninden icadı” dahi tekçi anlayışın bir yansımasıdır Spicer’a göre, çünkü onlar için yine “tek ve net misyon” söz konusudur.

Spicer’in kurguladığı kamu yönetimi yapısında tek bir değer merkezinde politikalar üretilmesi eleştirilmektedir, çünkü bu durumda diğer değerler baskı altına alınacaktır. Örneğin eşitliği temel alanlar özgürlüğü, ekonomik gelişmeyi temel alanlar toplumsal adaleti göz ardı edeceklerdir. Bu kuramsal temelden yola çıkan Spicer, daha sonra klasik olarak çoğulculuk adı altına savunulan çoklu veto olanaklarına sahip anayasal sistemi çözüm olarak sunmaktadır. Gerek Frederickson’ın yeni kamu yönetimine gerek Ostrom’um demokratik yönetime bakıldığında bu çözüm önerisinin temel olarak alındığının altını çizmek yerinde olacaktır. Yine aynı şekilde, anayasal bir çerçevenin kurulması, çoğulculuğun klasik anlayışından günümüzdeki modellere kadar devam eden usulcülüğün (prosedüralizm) devamı olarak görülebilir.

SONUÇ YERİNE: TOPLUMSAL BİR DEĞER OLARAK KATILIM

Klasik çoğulcu paradigmadan müzakereci ve radikal çoğulculuğa yönelişi, kamu yönetimi kuramlarını da aynı doğrultuda etkilemiş gözükmektedir. Bunun kamu yönetimi kuramındaki yansımalarına bakacak olursak, tüketici olmayacak biçimde, aşağıdaki maddeler sayılabilir:

- 1.Kamu yönetimi sorunlarını, sadece kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkilendirmez.
- 2.Tek bir otorite tanımlamaz, “siyasa kararları oluşturma sürecinde ‘aktörler’ arasındaki hiyerarşi ilişkisini (...) tamamıyla ortadan kaldırmayı” (Üstüner, 2003: 51) hedefler.
- 3.Yıkılmış kamusal alanı yeninden inşaaya çalışır, çözümü öznelararası bir konumlanış içerisinde, toplum merkezli olarak kurgular ve teknokratik aklı yadsır.

4. Katılımı, başlı başına bir değer olarak görür. Her türlü eleştiri meşru olduğundan, düşünce/ifade/katılım özgürlüğünün korunması için gerekli çerçevenin varlığını savunur.

5. Kapitalist sistemi yadsımaz.

1990'lar sonrasında artık kurum önerileri yerini çerçeve önerilerine bırakmıştır. Her ne kadar Fox ve Miller forum tarzı kurumsallaşmalardan bahsetse de aslında küçük çaplı kamusal alanların çerçevesini belirtmektedir. Spicer da anayasalcılığı savunurken aslında bir çerçeve önermektedir. O zaman şu sav ileri sürülebilir: *Postmodern dönemin çoğulcu kamu yönetimi kuramları çerçeve kuramlar olup, herhangi bir değere yönelik reform önerisinde veya değer tercihinde bulunmamaktadırlar.*

Çoğulcu yaklaşım klasik olarak öne sürülen uzlaşma biçimlerini reddeder. Follet üç temel uzlaşma biçimi olabileceğini söylerken son bir uzlaşma biçimini gözden kaçırmıştı. Follet'in (194?) bahsettiği ilk uzlaşma biçimi *egemenlik* (baskı kurma anlamında). Bunda tek yönlü olarak bir egemenlik / üstünlük ilişkisi vardır. İkincisi *uzlaşmadır* (ödün verme anlamında). Burada her iki taraf da karşılıklı ödümler verir. Ancak sorun çözülmüş değil, yalnızca bastırılmış ya da ertelenmiştir. Follet'in önerdiği son yöntem, *bütünleşme* (kazan-kazan politikası anlamında). Burada her iki kesimin de istediği olacaktır. Follet'in göremediği dördüncü bir "uzlaşma" biçimi çoğulcu yaklaşım tarafından savunulur. Bu yaklaşım herkesin her istediğinin olması gibi bir önermede bulunmaz. Tam tersine böyle bir bütünleşmenin imkansız olduğunu savunur. Bu durum, kanımca, klasik uzlaşma biçimlerine, yeni bir kavramın dahil edilmesini imler: *Agonizm*.

Aslında Postmodern kuramların temel eksikliği de burada yatmaktadır. Herhangi bir "değer" ön plana alınmadığından, katılım başlı başına bir değer olarak tanındığından, toplumsal eşitliği savunan görüşler sadece diğerlerinden birisidir ve ancak diğerleri kadar önemlidir. Frederickson ve Dunleavy devletin, toplumsal olarak güçsüz olan lehine tavır takınmasının bir değer olarak benimsemesi gerektiğini söylerken, aslında çoğulcu paradigmanın görmezden geldiği önemli bir unsur yansıtmış oluyordular.

Demokrasinin "düzeltici mekanizmalarının" önemi bu noktada açığa çıkar ki buna haklar bildirgesi, anayasalcılık vs. de girer, ancak, Mansbridge (Benhabib, 1999: 20) haklı olarak bunların yeterli olmadığını belirtir: "Her zorlayıcı harekette kayba uğrayanların kendi fikirlerini ve stratejilerini yeniden gözden geçirebilecekleri, hangi yolla savaşı sürdürebilecekleri veya sürdürüp sürdüremeyeceklerine daha korunaklı bir alanda karar verip güçlerini toplayabilecekleri gayri resmi ve müzakereye dayalı özel direniş odaklarını geliştirmek ve üstün tutmak" gereklidir. Sadece anayasal sınırları bir çerçeve olarak ortaya koyan görüşlerin noksan bıraktığı nokta, her anayasanın da aslında yansıttığı iktidar ilişkileridir: "Böylece bir anayasa, siyasete sınırlar getirirken, aynı zamanda de-

mokraziye sınırlar getirir, toplumdaki egemen iktidar gruplarıyla bağdaşacak ve onları meşrulaştıracak şekillerde tesis eder” (Wolin, 1999: 56).

Katılımın başlı başına değer olması düşüncesi tahrif edilmemiş bir kamusal alanın varlığı durumunda anlam kazanır. Ancak “zorlama ve dayatmanın olmadığı, hiyerarşiden veya tahakküm ilişkilerinden ya da gözetlemelerden arınmış, bağlamından yoksun, soyut kimliklerle girilen ve simetrik bir mütekabiliyete dayalı siyaset alanı yoktur olmamıştır” (Kömeçoğlu, 2003: 12). Aslında kamusal alanın çöküşü bizatihi Habermas tarafından ortaya koyulan unsurlardan bir tanesidir. Habermas’a göre, burjuva kamusal alanı bugün gerileme içindedir. Bir zamanlar ayrı olan devlet-toplumda devletin ekonomiye müdahalesi söz konusu değildi. Habermas’ın yeniden feodalleşme olarak adlandırdığı “müdahalecilik” ile birlikte bu ayırım ortadan kalktı. "Bu iki alan arasında ve aynı zamanda bu iki alanın birlikte oluşturdukları sahada, 'kamusal' ile 'özel' arasındaki ayırmadan kopan, yeniden-siyasallaşmış bir toplumsal alan meydana" (Habermas, 2000: 256-257) geldi.

Bir zamanlar ekonomik işleve sahip olan aile giderek çalışma alanından ayrılıyor ve özel alana ait bir konumlanışa giriyordu, bunun yanında çalışma alanı da giderek kamusallaşıyordu. Çalışma alanı dışındaki boş vakitlerde de değişimler yaşandı. Boş vakitler, ussal tartışma alanları olmak yerine, politik olmayan, ussal eleştiriden uzak zamanlar haline geldi. Basın, manipülatif bir özellik kazandı ve eskiden yürüttüğü kamusal alan işlevini yerine getirmemeye başladı. Burjuva kamusal alanı tehlike altında idi. Habermas’a (1975) göre böyle bir yönelim meşruiyeti engelleyecek ve meşruiyet krizine yol açacaktı.

O zaman katılımı “değersiz” olarak mı kurgulamak gerekecektir? Kanımca cevap “hayır”dır. Katılmanın aslında toplumsal bir değeri olduğunu ifade eden Eroğul (1999: 275), savını devletin üç temel işlevi bağlamında açıklar. Devletin birinci işlevi toplumun ortak çıkarına hizmet etmek ise, katılım her şeyden önce ezilen sınıflar için büyük bir değer taşır çünkü devleti kamu hizmetine zorlamanın en temel yolu budur. Devletin ikinci işlevi, egemen sınıfa hizmet etmek ise, o zaman egemen sınıfların bunu sürdürebilmeleri için toplumsal refahı sağlamaları gerekecektir. Üçüncü olarak devletin bir işlevi de kendini korumak ve yüceltmek olduğundan bürokratikleşme yoluyla bunu sürdürmeye çalışır. Ancak Eroğul, devletin bu işlevini yerine getirirken toplumu ezme tehlikesi var olduğundan katılım bunun önlenmesi açısından önem arz eder. Bu durumda katılımın toplumsal değerini Eroğul (1999: 277), şu şekilde açıklar: “Egemen sınıfların devlete katılımı, yöneticilerden hesap sorulmasını kolaylaştırır. Devlet, bir yönüyle egemen sınıfların ‘kâhyası’ olarak görülürse, kâhyanın işlerinin denetlenmesi, hem çiftlik hesaplarının düzenli olarak görülmesi, hem de azgınlaşıp işçileri aşırı ölçüde ezmesinin önlenmesi bakımından yarar getirir. Başka bir deyişle, böyle bir katılım demokrasi için güçlü bir destektir.”

Katılımın kendi başına bir değer olarak görülmesinin altında, bazı güdülerin başat olduğu Habermas'tan yola çıkılarak da öne sürülebilir. Habermas'a göre işleyen bir demokrasi için katılım şarttır. Katılım, insanın kendi kaderini belirlemesine yöneliktir ve demokrasi bu bağlamda değer kazanır. "Siyasal katılımın sonuç olduğu kadar kendisinin de koşullayıcı nitelikte olduğunu görmek; başka faktörlerle birleştiğinde dengeyi garanti eden bir faktör değil, insanların zor ve belirsiz bir süreç olan *kendilerini özgürleştirme sürecinde bir işlev* olduğunu görmek- yalnız bu bile, demokrasiyi oyunun kurallarına, siyasal katılımı da bunların uygulanmasını indirgemeyi öner" (Habermas, 1984: 39, vurgular benim).

Tüm bu tartışmalardan sonra savımı şu şekilde ortaya koymak doğru olacaktır: *Salt katılım, kendi başına bir değer ortaya çıkarmaz.* Habermas özelinde katılıma yüklenen temel değer, görülüyor ki aslında özgürleşmedir. *Katılımın, salt katılım olması dolayısıyla toplumsal bir kazanç sağlayacağını da ortaya koymak kanımca doğru olmaz. Bununla birlikte, toplumsal mücadele alanında ezilen kesimlerin hakkını aramalarının önündeki engelleri kaldırdığı ve baskın hegemonik projelere karşı çıkabilmelerini kolaylaştırdığı ölçüde, toplumsal bir kazanım olarak ele alınabilir.* Böyle bir katılım, toplumsal bir değer olarak ön plana çıkabilecektir. Aksi takdirde, baskın hegemonik projenin eleştirilmesine izin verilmeyen göstermelik ve güdümlü bir katılımın toplumsal sonuçlar doğurabilmesi mümkün değildir. Yeni Sağ'ın toplumun muhalif kesimlerinin gücünü kırıp (Şener, 2003) daha sonra, sözde bir katılım özgürlüğü tanıdığı bir ortamdan toplumsal bir yarar beklemek mümkün olamaz. *Postmodernizm içindeki radikalizmi işte "bu bağlamda" olumlu olarak değerlendirmek mümkündür, çünkü bu radikalizm "kapitalizm içinde bile kalsa", baskın hegemonik projelere karşı hegemonik projeler geliştirebilmesine olanak verir* (Laclau ve Mouffe, 1985).

KAYNAKÇA

- Barnard, C. (1971), *The Functions of the Executive*, 12th printing, Harvard University Press, USA.
- Benhabib, S. (1999), "Müzakereci Bir Demokratik Meşruiyet Modeline Doğru," *Demokrasi ve Farklılık*, Benhabib, Seyla (Ed.), WALD, İstanbul.
- Daft, R. (1983), *Organization Theory and Design*, West Publishing Co., Minnesota.
- Dahl, R. (1995), "With the consent of all", *Public Policy: The Essential Reading*, Theodoulou, S. and Cahn, M. (Eds.), Prentice Hall, New Jersey.
- Dunleavy, P. (1982), "Is there a radical approach to public administration", *Public Administration*, Vol. 60.
- Emre, C. (2003), *Yönetim Bilimi Yazıları*, İmaj, Ankara,
- Eroğul, C. (1999), *Devlet Yönetimine Katılma Hakkı*, 2. Baskı, İmge, Ankara.

- Farmer, D. J. (1997), "Derrida, Deconstruction, and Public Administration", *American Behavioral Scientist*, Vol. 41 Issue 1.
- Farmer, D. J. (2001), "Mapping Anti-Administration: Introduction to the Symposium", *Administrative Theory & Praxis*, Vol. 23, No. 4.
- Feyerabend, P. (1991), *Yönteme Hayır*, Ayrıntı, İstanbul.
- Finalyson, J. G. (2000), "Modernity and Morality in Habermas's Discourse Ethics", *Inquiry*, No. 43.
- Frederickson, H. G. (1980), *New Public Administration*, The University of Alabama, USA.
- Fayol, H. (1996), "General Principles of Management", *Classics of Organization Theory*, Shafrits, Jay M. and Ott, J. Steven (Eds.), 4th Edition, Harcourt Brace & Company, USA.
- Follet, M. P. (194?), *Dynamic Administration*, Metcalf, Henry C. and Urwick, L. (Eds.), Harper and Brothers Publishers, New York and London.
- Fox, C. and Miller, H. T. (1995), *Postmodern Public Administration: Towards Discourse*, Sage, London.
- Habermas, J. (1975), *Legitimation Crisis*, London, Heinemann.
- Habermas, J. (1984), "Siyasal katılım Kendi Başına Bir Değer mi?", (Çev. Tanıl Bora) *Toplum ve Bilim*, 27.
- Habermas, J. (2000), *Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü*, 3. Baskı, (Çev. Tanıl Bora ve Mithat Sancar), İletişim, İstanbul.
- Kant, I. (1964), *Groundwork of the Metaphysics of Moral*, Translated by H. J. Paton, Harper & Row, New York.
- Kelso, W. (1995), "Three Types of Pluralism", *Public Policy Theories, Models, and Concepts: An Anthology*, McCool, Daniel (Ed.), Prentice Hall, New Jersey.
- Kömeçoğlu, U. (2003), "Kamusal Alan Kavramlaştırmasında Bazı Teorik Sorunlar", *Sivil Toplum*, Yıl 1, Sayı 2.
- Laclau, E. and Mouffe, C. (1985), *Hegemony & Socialist Strategy: Towards A Radical Democratic Politics*, London, Verso.
- Lindblom, C. E. (1980), *The Policy-Making Process*, Second Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Maslow, A. H. (1992), "A Theory of Human Motivation", *Classics of Public Administration*, (Shafritz Jay M., Hyde, Albert C. (Eds.), 3rd ed., Brooks/Cole Pub. Co., California.
- Meriwether, N. (2001), "Discourse ethics and the problem of oppression", *Telos*, No 119.
- McGregor, D. M. (1992), "The Human Side of Enterprise", *Classics of Public Administration*, Shafritz Jay M., Hyde, Albert C. (Eds.), 3rd ed., Brooks/Cole Pub. Co., California.
- McLennan, G. (1993), "The Evolution of Pluralist Theory", *The Policy Process: a Reader*, Hill, M. (Ed.), Harvester Wheatsheaf, New York.

- Miller, H. T. (2000), "Rational Discourse, Memetics, and the Autonomous Liberal Humanist Subject", *Administrative Theory & Praxis*, Vol. 22, No.1.
- Morgan, G. (1997), *Images of Organization*, 2nd edition, Sage, USA.
- Mouffe, C. (2000), *The Democratic Paradox*, London, Verso.
- Ostrom, V. (1973), *The Intellectual Crisis in American Public Administration*, The University of Alabama Press, Alabama.
- Salam, Reihan (2004), "Habermas vs. Weber on Democracy", *Critical Review*, Vol. 15, Nos: 1-2.
- Spicer, M. (2001), "Value Pluralism and Its Implications for American Public Administration", *Administrative Theory & Practice*, Vo. 23, No. 4.
- Şener, H. E. (2003) "Yeni Sağın Yerellik Söylemindeki Değişimi Anlamlandırmak," *Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi*, Yıl 4, Sayı 16. .
- Taylor, F. (1992), "Principles of Scientific Management", *Classics of Public Administration*, Shafritz Jay M., Hyde, Albert C. (Eds.), 3rd ed., Brooks/Cole Pub. Co., California.
- Taylor, F. (1996), "The Principles of Scientific Management", *Classics of Organization Theory Shafrits*, Jay M. and Ott, J. Steven (Eds.), 4th Edition, Harcourt Brace & Company, USA.
- Theodoulou S. (1995), "The Contemporary Language of Public Policy", *Public Policy: The Essential Reading*, Theodoulou, S. and Cahn, M. (Eds.), Prentice Hall, New Jersey.
- Üstüner, Y. (2003), "Siyasa Oluşturma Sürecinde Ağ Yönetişimi Kuramı", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 36, Sayı 3.
- Waldo, D. (1948), *The Administrative State*, Ronald Press Company, New York.
- Wolin, S. (1999) "Elle Tutulamaz Demokrasi", *Demokrasi ve Farklılık*, Benhabib, Seyla (Ed.), WALD, İstanbul.
- http://www.accel-team.com/motivation/hawthorne_02.html (erişim: 21.11.2003)