



Tülay BAYDAR BİLGİHAN
NVİGM Daire Başkanı

SESSİZ VAROLUŞ

MİA devletin asli fonksiyonlarının bir kişide toplanmış halidir... İşte bu hayal ve ideal bizleri mülki idare amiri olma yolculuğuna sürükleyen şeydir...

Devlet mekanizmasının sağlıklı işleyebilmesinin enstrümanlarından olan kamu yönetiminin aktörlerinden biri, hiç şüphesiz yöneticilerdir. Türk kamu yönetiminin köklü yöneticilik geleneği veya yöneticilik okulu olarak ifade edilebilecek Mülki İdare Amirliği (MİA), toplum kalkınmasının önemli bir katalizörü, toplumsal diyalogun tesisinde hatırı sayılır bir aktör, güvenilir ve tarafsız duruşuyla kimsesizlerin kimsesi, kimi zaman şantiye şefi, kimi zaman devletin şefkatli yüzü, kimi zaman ise toplumsal vicdanın sesi... MİA devletin asli fonksiyonlarının bir kişide toplanmış halidir... İşte bu hayal ve ideal bizleri mülki idare amiri olma yolculuğuna sürükleyen şeydir...

MİA yönettiği alan, sahip olduğu yetki ve sorumluluk boyutuyla diğer kamu yöneticilerinden ayrılmaktadır. Zira bu kadar farklı görev tanımları ve yönetim biriminin bulunduğu başka bir yönetim kademesi veya pozisyonu yoktur. Bu nedenle MİA günün şartlarına uyum sağlamalı, toplumsal farklılıkları ve duyarlılıkları gözetebilmeli, toplumsal yaşama gösterdiği uyum, küresel alanda yaşanan gelişme ve gerçekliklerden de kopmamayı sağlamalıdır.

Kadın yönetici ise bir anne, eş, toplumsal yapıda önemli bir simge veya rol model olmanın yanı sıra sorumlu olduğu yönetim alanı için ekip şefi, koordinatör, yönetimi daha ileriye taşıyacak lider olabildiği ölçüde başarılı olacaktır. Kadın MİA yöneticiliği liderlik ile buluşturma, rol model olma, toplumsal diyaloga katkı sunma hedefi ile kamu yönetimindeki diğer kadın yöneticilerden ayrılmaktadır. Ancak esas olan diğer kadın yö-

neticilerden ayrılmak değil yönetim anlayışı ile diğer yönetici örneklerinden ayrışabilmektir ki bunu yapılan görevle yaratılan katma değer açısından değerlendirmek gerekecektir.

Her başarılı kadın mutlaka güçlü bir aile desteğine ve güvenine ihtiyaç duyar. Güven, insan ilişkilerinin ve insanın hayata karşı duruşunun öz enerjisini oluşturur ve ataerkil toplum yapısında kadın yöneticinin kadın olarak değil yalnız ve salt anlamda "yönetici" olarak varoluş ve duruşuna katkı sunacak en önemli değerdir. Bu yalın duruş, yönetim anlayışına da yansımalıdır. Kadın MİA sadece aile ve sosyal politika odaklı değil altyapı, eğitim, sağlık, ekonomik yatırımlar ve kültürel değişimi sağlayacak çalışmalarla varlık gösterebilmelidir. Ancak en önemlisi, toplumun tüm kesimlerini kucaklayabilecek ve güven verebilecek bir iletişim dili ve buna uygun yönetim araçları uygulayabilmek ve yönetimden beklenen asli fonksiyonların yerine getirilmesini sağlayacak yapıyı tesis edebilmektir.

Kadın MİA yaşadığı çevrede oluşturacağı sinerjiye karşın birtakım negatif etki alanları ile de mücadele edeceklerdir. Dikkat çekici olan, kadın mülki amir olgusu kırsal alanda daha kolay kabul görürken, modernleşmenin önkoşutu olan şehirleşmenin olduğu alanlarda eşiti veya üstü düzeydeki sınıf, statü veya kişilerce kabulünde daha fazla önyargı ile karşılaşmasıdır. Ataerkil toplum yapısı, önyargılar, üst düzey görevleri yapamayacakları yönünde olumsuz düşünceler, erkeklerin gücü ellerinde tutma isteği, kadının hemcinslerine karşı önyargıları kabul etmesi, aile hayatının zarar görmesinden duyulan endişe, kadınların erkek

dünyası tarafından bilinçli olarak sınırlandırılması, bireysel mücadelede karşı cinslerine göre deyim yerindeyse sosyal ilişkileri yönetmede yetersiz kalması "erkek gibi" davranma yöntemini seçmesi, erkeklerin enformel ağlarına giremeyen kadınların yükselmede gerekli görünürlüğü veya desteği sağlayamaması kadın yöneticinin mücadele etmesi gereken alanlardır.

Türk kamu yönetiminde 150 yılı aşkın bir süredir varlığını devam ettiren mülki idare anlayışı; sosyal devlet anlayışının tesisi, BELDES, KÖYDES gibi projeler ile taşra alt yapısının iyileştirilmesi ve yaşam standardının yükseltilmesindeki rolü, KAYYUM'luk gibi görevlendirilmelerle hizmet birimi olarak artan işlevi, kamu yönetiminde artan üst düzey yönetici ihtiyacının karşılanmasına katkı sunması nedeniyle çağın gereklerine uygun olarak geçen zaman içinde dönüşmekte, etkinliği azalıp artmakta ve reforma uğramaktadır. Bu nedenle kadın MİA'nın yaratılışından gelen farklılıkları pozitif anlamda yönetime aktarabileceği ve yönetimin kişisel güç mücadelesine dönüşmesini engelleyecek kontrol mekanizmalarının tesisi ile bir yandan insan kaynağını doğru değerlendirerek ülke kalkınmasına katkı sağlamak, diğer yandan ise, kamu hizmet ve faaliyetlerinin niteliğini artırmak mümkün olacaktır. Sonuç olarak eşit yarışma ve yükselme olanaklarının sunulduğu bir yönetim anlayışının, yaratılacak katma değeri arttıracağı, 1990'lı yıllardan itibaren "sessiz" bir şekilde varlık göstermeye başlayan kadın MİA olgusunun profesyonel yöneticilik anlayışının oluşmasına ve kalkınma hedefine katkı sunacağı aşikârdır.