

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE YETKİ DEVRİ

*R. Cengiz DERDİMAN**

*Yusuf UYSAL***

ÖZET

Yetki devri, hem özel hem kamu yönetimlerinde kullanılan önemli bir yönetsel işlemdir. Ancak, Türk Kamu Yönetiminde, yetki devri mekanizması henüz istenilen etkinliğe ve verimliliğe kavuşamamıştır. Bu temel yargılardan yola çıkarak, bu çalışmada, öncelikle yetki devrinin yönetim bilimindeki yeri, faydaları ve önündeki engellerden bahsedilmiştir. Daha sonra Türk Kamu Yönetiminde yetki devri konusu, literatürdeki tartışmalar ve bürokrasideki uygulamalar açılarından incelenmiştir. Ayrıca yetki devrinin içeriği ve hukuki durumuna değinilmiş ve yetki devrinin yetki genişliği, imza devri ve yetki verme gibi kavramlarla ilişkisi ele alınmıştır. Türk Kamu Yönetimi'nde yetki devrinin merkezi yönetim, taşra yönetimi ve yerel yönetimler boyutlarında mevzuat ışığında çeşitli uygulamalarına yer verilmiştir. Son olarak, Türk Kamu Yönetiminde yetki devri ile sorumluluğun da devredilip devredilemeyeceği konusu tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türk Kamu Yönetimi, Yetki Devri, Sorumluluk devri.

ABSTRACT

Delegation in Turkish Public Administration

The delegation, in both the private and public management is an important administrative procedure. But Turkish Public Administration, delegation mechanism has not yet achieved the desired effectiveness and efficiency. Starting from these

* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi rcderdیمان@uludag.edu.tr

** Öğretim Görevlisi, Dumlupınar Üniversitesi Gediz Meslek Yüksekokulu, yusuf.uysal@dpu.edu.tr

basic judgments, in this study, firstly, the location of the delegation in management science, benefits and obstacles are mentioned. Afterwards delegation in Turkish Public Administration, debates in the literature and practices in the bureaucracy was examined. Additionally, content and legal status of delegation was mentioned and its relationship with concepts like decentralisation of delegation, signature transfer and empowering were discussed. Various practices were addressed about delegation in Turkish Public Administration in the dimensions of centralized public administration, provincial administration and local administration considering the regulations. Finally, discussed with devolution whether transfers responsibility or not in Turkish Public Administration.

Key Words: *Turkish Public Administration, Delegation, Transferring Responsibility.*

Giriş

Günümüz özel sektör yönetimi ve yeni kamu yönetimi teknikleri arasında önemli bir yere sahip olan “yetki devri”, gerek kamu yönetimi ve gerekse idare hukuku alanında müstakil çalışmalarda hak ettiği derecede konu olmamış; sadece kamu yönetimi ve idare hukuku gibi çalışmalarda genel hatlarıyla değinilen yüzeysel bir durumda kalmıştır. Yetki devri, hem kamu yönetimi ve hem de idare hukuku ve hattâ buna yönetim bilimini de katarsak bu üç disiplinin ortak konularından birisini teşkil eden multidisipliner içeriğe sahiptir.

Bu çalışmada yetki devri konusu, yukarıda anılan üç disiplinin ortak olduğu multidisipliner içeriği göz önüne alınarak incelenmiştir. Yetki devrinin anlamı, kapsamı, fayda ve sakıncaları üzerinde durulduktan sonra Türk kamu yönetimindeki yeri belirlenmeye çalışılmıştır. Yetki devrinin benzeştiği kurumlardan farkları ele alınarak daha somut şekilde anlaşılması hedeflenmiştir. Kamu yönetimi ve bilhassa idare hukuku açısından tartışma konusu olan “yetki devrinin sorumluluğun devrine etki derecesi”, ayrıca değerlendirilmiştir. Yetki devrinin tüm boyutları, kamu yönetimi ve idare hukuku konusu olarak incelediğinden teorik bilgiler verilmesi hedeflenmiş; bu bilgiler uygulamadan örneklerle desteklenmiştir.

I- Genel Olarak Yetki Devri

A- “Yetki Devri” Kavramı ve Yönetim Bilimindeki Yeri

Yöneticilerin, kendilerine ait yetkilerin bir kısmını yardımcılara veya daha alt kademedeki yöneticilere devretmeleri, tarihte çok eskilerden beri uygulanan yöntemdir. Bir kısım yazarlar (Bozkurt ve diğerleri, 2008), yetki devrinin yönetimde insan ilişkileri okulunun yaklaşımı olduğunu, klâsik yönetim anlayışına dâhil eserlerin çoğunluğunda böyle bir kavramın

“yöneticilerin görevleri” içinde sayılmadığını belirtirler. Hâlbuki örneğin Nizam’ül Mülk’ün “*Siyasetname*”sinde, bir hükümdarın, tebaasından en akıllı, en tecrübeli ve en yetenekli olanlarla daima istişarede bulunması; ayrıca onlara, itimat, ehliyet ve liyakatlerine göre vazifelerinden bir kısmını havale etmesi gerektiği ifade edilmiştir (Adalı,1977).

Wells’e göre yetki devri, idarî karakterde bir veya birkaç anlamlı görev ya da sorumluluğun astlara verilmesidir (Wells,1993). Bir başka tanıma göre yetki devri, belli görevlerin yerine getirilmesi için, yetkinin bir yönetici veya örgütsel birimden bir diğerine verilmesi, aktarılması yahut eriştirilmesidir (Aşkun, 1970). Yetki devrini dar ve geniş anlamda ele alan ve “dar anlamda yetki devri”ni aynı şekilde tanımlayan Onaran ise, yerinden yönetimin gerçekleştirilmesi için başvuru başlıca yöntemin “geniş anlamda yetki devri” olduğuna işaret etmektedir (Onaran,1974).

Yönetimde yetki devri en önemli “zaman yönetim tekniği”dir. Yetkilerini devreden bir yönetici, örgütte geniş bir yönetme zamanına ve imkânına kavuşur. Klâsik yönetim teorisyenleri de yetki devrinin bu yararı üzerinde dururlar (Bozkurt ve diğerleri, 2008). Bunun aksine astların işlerini yapan yönetici, zamanın büyük bölümünü bununla öldüren kişidir (Özer, 2010). Çağdaş yönetim tekniklerine göre yönetici işleri kendisi yapıyorsa yönetiyor sayıl(a)maz. Yöneticilik bir koordinasyon görevidir ve bu da emir vererek işlerin yapılmasını sağlamakla oluşur (Yılmaz ve Aslan, 2002).

Hem klasik hem de modern dönemlerde “yetki devri”, yönetim bilimi ve idare hukukunun önemli konuları arasında değerlendirilmiştir. Örneğin Gulick ve Urwick, “örgütsel ilkeler” arasında, “yetki devrine önem verilmesi” ve “yetki ve sorumluluğun dengelenmesi” ilkesini de saymışlardır (Ergun ve Polatoğlu, 1984). Ayrıca Massie’nin “klasik yönetim düşüncesi”nin dayandığı genel hipotezler arasında ‘yetkinin, organizasyonun en üst kademesinde toplanarak yukarıdan aşağıya doğru devredilmesi’ ilkesi yer almıştır (Parlak, 2011).

Yönetim bilimi açısından yetki devri usûlünde şu aşamalar takip edilmektedir: 1. Yetki devri ihtiyacının ortaya çıkması, 2. Devredilen yetkinin açık bir dayanağının bulunması, 3. Devredilecek işlerin ve yetkilerin ve bunların sınırlarının belirlenmesi –görev ve yükümlülüklerin verilmesi- (Jeuschede, 1994), 4. Devredilecek astın bulunması (yetki verme), 5. Devredilen yetkinin kullanılması, 6. Denetim sisteminin kurulması - izleme, yönlendirme, değerlendirme- (Yetki Devri, 2014).

Yönetim biliminde yetki devri ve bunun hayata geçirilmesi açısından gözetilmesi gereken birçok ilke arasından, şunları zikretmek gerekir (Peker, 1991):

1. Yetki ve sorumluluk dengeli olmalıdır. Asta devredilen yetki ile ilgili olarak astın sorumsuz olması yönetimin yozlaşmasına sebep olacağı

gibi, yetki verilmeden verilen sorumluluk da işin yürütülmesi için yeterli olmayacaktır.

2. Yetki devreden üst, devrettiği bu yetki ile birlikte o yetkiyi gerektiren “görevlerin yerine getirilmesi” ile ilgili sorumluluğu devredemez. Yetki devreden denetim yetkisinin işlevselliği gereği yetki devredilen, yetkiyi devredene karşı denetime açık olmak zorundadır.

3. Yetki karmaşasına sebep olmamak ve iyi işleyen bir örgüt oluşturmak için astların hesap vereceği üst sayısı birden fazla olmamalıdır.

4. Yetki devri teşkilâtın bütünlüğüne zarar vermemelidir (Minzer, 2008).

5. Yetki devrinin idarenin gözetmesi gereken temel ilkelere de aykırı olmaması gerekmektedir.

B- Yetki Devrinin Yönetimdeki Değeri: Yetki Devrinin Faydaları ve Önündeki Engeller

Bir teşkilâta yapılmış başarılı bir yetki devrinin ilk faydası, üst'ün kendi görevlerinden bazılarını astlarına devretmekle fazla görev “yükü” altında bulunmaktan kurtulmuş olmasıdır (Onaran,1974). Yetki devri, yöneticilerin yük altında ezilmelerini önler; alınan kararların örgütün tüm kademelerine dağıtılmasını sağlar. Yetki devrinin amacı, örgütsel etkinliği her kademede en üst seviyeye çıkarmaktır (Başaran,1984). Özellikle rutin işleri devreden yönetici kendisine daha fazla zaman ayırmış olur (Minzer, 2008).

Klasik yönetim anlayışı, yetki devrinin, yöneticinin yükünü azaltıp yönetme faaliyetlerine daha fazla zaman ayırmasını sağlamayı amaçladığını belirtirken; insan ilişkileri okulu, astların böylece morallerinin yükseldiği ve üst kademelere yükselmeye daha yeterli hâle geldikleri gibi faydalar üzerinde de durmaktadır (Bozkurt ve diğerleri, 2008).

Yetki devri, karar almanın ve uygulamanın hızlanmasını sağlar. Ayrıca çalışanların eğitilmesine, yeteneklerinin geliştirilmesine ve onların daha yüksek görevler için hazırlanmalarına imkân verir. Yetki devri ile çalışanların işleri sahiplenmeleri sağlanmış olur (Morgül, 2014) ve kararların kalitesi yükselir. Yetki devri motivasyonu artırır (Şahin,2010; Minzer, 2008). Yetki devri, kararlara alt kademelerin katılmasıyla bu kararların daha fazla benimsenmesini sağlayacak yönetim atmosferi oluşturur.

Lawson, yetki devrinin faydalarını yönetici, çalışan ve organizasyon açısından ayırma tâbi tutar. Yazara göre, başarılı bir yetki devri ile işler, yönetici açısından daha kolay hale gelir; yöneticinin yapmış olduğu işlerin iyileşmesi ve amaca daha fazla uygunluğu sağlanmış olur; yöneticilerin

kendilerinden sonra gelen ve kendisinin yerine geçecek birisi olmadığı için işlerinin kötüleşmesine engel olur; stresi azaltır ve çalışanlar ile daha uyumlu ve daha güvenli ilişkiler geliştirilmesine yardımcı olur. Çalışanlar açısından yetki devri yetenekleri geliştirir, onlara kişisel memnuniyet ve başarı hissi sağlar, onların organizasyon içindeki değerlerini artırır. Organizasyon açısından ise para ve zaman tasarrufu sağlar, verimliliği ve etkinliği artırır ve takım çalışmasını destekler (Lawson,2007).

Kamu yönetiminin, teşkilât ve faaliyetleri bakımından sorunların çözülmesinde etkisiz ve hantal bir yapıda olduğu (Uygun, 2012) müşahade edilmiştir. Yetki devrinin yönetimde hantallığı gidermek için başvurulması gereken yöntemlerden olduğu da söylenebilir. Nitekim mülkiye müfettişlerinin düzenledikleri bir raporda (Tekmen ve Çetinkaya,1997) bu hantallığı giderici çözüm önerileri arasında yetki devrine önemli yer ayrılmıştır.

Bu yararları dolayısıyla yönetimde yetki devrinin, yöneticinin görevleri arasında sayılması adeta bir “gereklilik” olarak görülmelidir. Buna rağmen yöneticilerin bir kısım sebeplerle yetki devri konusunda isteksiz davrandıkları bir gerçektir. Yöneticilerin yönetimde yetkilerini menfaat elde etmek için kullanmaları ve bunun başkalarınca bilinmesini istememeleri ve/veya yetki devriyle kendilerinin emretme gücünün azalacağından endişe etmeleri, astların kendilerine verilecek yetkileri istismar edecekleri düşüncesi; astlarının yeteneklerine güvenilmemesi, devredilecek yetkileri kullanacak astların yetersiz oldukları ve konuları öğrenmelerinin zaman alacağı inancı yetki devrini engelleyen faktörler (Adalı, 1977) olarak dikkat çekmektedir. Kamu yönetiminin merkeziyetçi geleneğinin adeta değişmezliği (Aydın, 2013; Parlak ve Sobacı, 2012), yöneticilerin yetki devrettikleri konularda yapılacak işlerin sorumluluk doğuracağından endişe duymaları, yöneticilerdeki “astlar yerimi alır” korkusu, önceki yöneticileri taklit (Şahin, 2010), yöneticideki her şeye yetişebileceği inancı (Strackbein ve Strackbein, 2002), yöneticinin çağdaş bir yönetici kültürüyle donanmamış olması, yöneticinin kişiliği ve hayat hikâyesi ve yetişmiş yönetici bulma güçlüğü de yetki devrini engelleyen sorunlar olarak zikredilebilir.

Bu anlamda astlara ilişkin sorunlar olarak astların kendilerine güvenmemeleri, eleştirilerden korkup karar al(a)mayışları, devredilen yetkinin açık olmamasının oluşturabileceği tedirginlik, astların gerekli teşvikin olmadığı durumlarda yeni görevler almak istememeleri, yeni işlerle yüklerinin artacağını düşünmeleri gibi faktörler sayılabilir (YDN, 2014).

II- Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri

A- Yetki Devrinin İçeriği ve Hukuksal Durumu

1- Yetki Devrinin Tanımı ve Yetki Devrinde Gözetilecek Hususlar

1970’li yıllardan itibaren dünyada meydana gelmeye başlayan sosyal, ekonomik ve teknolojik değişim ve dönüşüm hareketlerinden kamu yönetimleri ciddi şekilde etkilenmiştir. Özellikle özel sektördeki etkinliğe, verimliliğe, piyasa mekanizmasına, müşteri merkezli hizmet anlayışına, performansa (Bilgiç, 2003) ve yetki devrine (Ateş, 2003) dayanan yönetim anlayışının kamu yönetimine de uygulanması şeklinde özetlenebilecek “yeni kamu yönetimi” anlayışı ile yönetim kavramından daha kapsamlı bir dizi aktörler, süreçler ve merkezî yönetimin diğer aktörlerin katılımıyla, “birlikte” yönetmesi fikrine dayanan “yönetişim” anlayışı (Rhodes, 1996) kamu yönetimini etkileyen başlıca olgular olarak belirmiştir.

Kamu yönetimleri tüm bu süreç ve gelişmelerden etkilenmekle birlikte kendine has bazı özellikleri korumasını da bilmıştır. Örneğin idare hukukunda yetki ile özel kesim yönetimindeki yetkiler farklı anlamlar içerirler. İdare hukukunda “yetki” kamu düzeni ile ilgili olduğundan (D6.D, 1977) yetkisizlik, idarî yargı mercilerince yargılamanın her aşamasında tarafların talebi ile veya doğrudan göz önünde bulundurulur (Derdiman, 2012).

Şu hâlde, kamu yönetiminde, yetkinin dışına çıkılarak yapılan işlemler hukuka aykırı olur ve iptalleri gerekir (Gözübüyük, 1996). Bir işlemin yetki unsuru bakımından sakatlığı, kişi, konu, yer ve zaman bakımından hukuka aykırı olup olmadığı göz önünde bulundurularak değerlendirilir (Derdiman, 2012).

Kamu yönetimi alanında “yetki devri”, kamu yöneticilerinin Anayasa, kanun tüzük yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemlerden kaynaklanan yetkilerinin bir kısmını, sınırlarını yazılı olarak belirlemek kaydıyla aynı örgüt içinde alt kademelere devretmeleri olarak tanımlanabilir (Yetki devri, 2014). Yetki devrinde yöneticilerin yönetme faaliyetlerine ilişkin yetkileri içinde bulunan, karar alma ve bu kararı uygulama yetkileri devre konu olmaktadır. Bu önemli bir kıstastır. Zira aşağıda görüleceği üzere bu kıstas, yetki devrini içeriği ve sonuçları açısından imza yetkisi verme, yetki genişliği ve yetkilendirme gibi kavramlardan ayıran önemli argümanlardan birisidir.

Kamu yönetiminde, kanunların açıkça yetki vermeleri hâlinde, üstlerin astlara yetki devri yapabilmeleri kadar aynı şartlarla anayasal ilkelere uyularak merkezden yönetimin yerinden yönetim kuruluşlarına ya da bir kamu tüzel kişininin diğer bir kamu tüzel kişisine yetki devredebilmesi de

söz konusu olabilir. Kamu hizmetlerinin halka sunulmasında yerel yönetimlerin gittikçe artan rolü, merkezî yönetimler ile yerel yönetimler arasındaki yetki ve görev paylaşımını daha da önemli hâle getirmektedir (Sezer ve Vural, 2010). Meselâ, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı kendi genelgesiyle, Türkiye'nin yargılama yetkisine tabi olan deniz yetki alanlarında 2872 sayılı Çevre Kanunu hükümlerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi ve idarî yaptırım kararı verme yetkisi için Denizcilik Müsteşarlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın yanında İstanbul, Kocaeli, Antalya ve Mersin Büyükşehir Belediyeleriyle, Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanlıklarına yetki devri yapmıştır (Çevre Bakanlığı, 2009). Örneğin 5216 sayılı Büyükşehir Belediyeleri Kanunu da, bünyesindeki büyükşehir ilçe belediyelerine bir kısım yetkilerin devrine imkân veren hükümler getirmiştir. Örneğin, bu Kanunun 7/2. maddesine göre büyükşehir belediyeleri, yolcu ve yük terminalleri, kapalı ve açık otoparklar yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek veya ruhsat vermek gibi (7/1. maddesinin l, s ve t bentlerinde sayılan) yetkilerini ve temizlik hizmetleri ve adres ve numaralandırmaya ilişkin görevlerini belediye meclisi kararı ile ilçe belediyelerine devredebilirler.

Kamu yönetiminde yetki devrinin hukuka uygun olarak yapılabilmesi için şu şartların varlığı gereklidir: 1. Yetki devri kanunla öngörülmüş olmalıdır (bakınız: D6.D, 1977). 2. Yetki devri açıkça veya üstü kapalı olarak (zımnen) yasaklanmamış olmalıdır. 3. Yetki devri yazılı (Zabunoğlu, 2012) ve kısmî olmalıdır. 4. Yetki devrinin sınırları belirli olmalıdır. 5. Yetki devri gizli kalmamalı (Zabunoğlu, 2012:324), (bilhassa) ilgililerine duyurulmalıdır (Gözler ve Kaplan, 2012). 6. Yetki, personele değil makama devredilmelidir.

İdare hukukunda, yetkinin temel haklara müdahale niteliği taşıdığı ve bir “görev”in yerine getirilmesinin gereği olduğu gözetilirse mutlaka kanunla verilmesi ve bu yetkinin, görevi yerine getirmeye yetecek oranda olması gerektiği söylenmelidir. İdare hukukunda yetkinin kaynağı yasalar ve diğer düzenleyici işlemler olduğundan yetkinin hangi (makamda bulunan) yönetici tarafından kullanılacağı yasalarda belirtilmelidir (Eryılmaz, 2012). Dolayısıyla “yetki devredebilme yetkisi” de devredilecek yetkilerin belirtilmesi şeklinde aynı statüye tabi olmalıdır. Yetki devri için kanunda buna imkân veren açık bir hüküm aramak yerine, kanunda yetki devrinin yasaklayan bir hükmün bulunmamasını yeterli görmek, kamu hizmet ve faaliyetlerinin kanunla konulması ve bunlar için yapılacak düzenleme yetkilerinin kanuna dayanması ilkesine aykırıdır. Danıştay, yetki devrinin hukuken geçerli olabilmesi için kurumun mevzuatında “açıkça” öngörülmüş bulunması şartına bağlı olduğunu belirtmiştir (örneğin: D12.D, 2014; D5.D, 2007).

Yetki devri “karar alma ve (kararı) uygulama”, daha açık bir ifadeyle “karar alma, emir verme ve emirleri uygulamaya yetkilerini birlikte devretmiş olma” şeklinde görüldüğünden devredilen bir yetki temel haklara sınır getirebilmekte ve idarî bir görevin yerine getirilmesi için kullanılmaktadır. Bu sebeple yetki devrinin “kanunla öngörülmesi hâlinde yapılabilmesinin” dayanağını, Anayasamızın, 13. maddesindeki “temel hakların ancak kanunla sınırlandırılabilirliği” yönündeki hükmü ile 123. maddesinde yer alan “idarenin görevlerinin kanunla düzenlenebileceğine” ilişkin hüküm oluşturmaktadır. Kaldı ki 1961 Anayasasının konu ile ilgili gerekçesinde dile getiriliş tarzıyla söylersek idarenin hem varlık kazanmasında, hem de görev ve yetkilerinin belirlenmesinde yasal idare ilkesi bir kanun hükmünün varlığını zorunlu kılmaktadır (Akbulut, 2013:20). Kanunun yetki vermediği hâllerde yetki devri, “işlemi tesis edecek idareyi”, yasamanın değil; Anayasaya aykırı olarak, “idarenin” belirlenmesi anlamına gelir (Akbulut, 2013:278). Anayasa ve kanun dışındaki diğer işlemlerle tanınan yetkiler de bu metinler kendi üstlerindeki metinlere aykırı olmadıkları sürece geçerlidir.

Yetki devri bir personele değil makama yapılır. Yetki devrinin bir makamdan diğer makama yapıldığı hususu göz önünde bulundurulacak olursa yetki devredilen makamdaki personelin değişmiş olması, devredilmiş olan yetkinin eski sahibine dönmelerini gerektirmez (Derdiman, 2012). Danıştay bir kararında (D5.D, 1989), kamu yöneticisinin değişmesi durumunda devredilmiş yetkinin asıl sahibine dönmeleri gerektiğini belirtmişken, karar düzeltme aşamasında bu kararını yetki devrinin makama yapılacağı ve değişikliğin yetkinin sona erme sebebi olmayacağı yönünde düzeltilmiştir. Yüksek mahkeme bu karar düzeltme aşamasında, yetki devrinin makama yapılmasının, kamu hizmetlerinde süreklilik ilkesinin doğal gereği olduğu sonucuna varmıştır.

Bu nedenle yetki devrinde devredilen yetki, açıkça geri alınmadıkça devreden tarafından kullanılamaz. Ayrıca devredilen yetki, mahiyeti ve doğurduğu hukuksal sonuçlar bakımından devreden üst makamın değil, yetkiyi kullanan hiyerarşik makamın kullandığı yetki etkisi gösterir (Akyılmaz, 2003; Maurer, 2006).

Yetki devrinde yetkinin geri alınması için ayrı bir kanun hükmüne gerek yoktur. Zira idare hukukunda “yetkide paralellik” ilkesi, işlemi yapmaya yetkili olan yerin kanunlarda açık bir başka hüküm bulunmayan durumlarda işlemi değiştirmeye ya da kaldırmaya da yetkili olması anlamına gelir. Yalnız, genel kabul bu yönde olmakla birlikte, “kanunda açık bir başka hükmün bulunmamasını” tâyin ederken yöneticiye verilen “bir işlem yapma” yetkisine ilişkin hükmün anlamı itibarıyla “aksi durumu yasaklamadığında” ikna olmak gereklidir. Meselâ, bir memuru atamak, buna paralel olarak o memurun memurluk sıfatını düşürmek gibi bir yetki vermez. Aksi durum kamu görevlerine girme ve bu görevlerde kalma hakkına açıkça aykırı olur.

2- Yetki Devri Yapılamayacak Konular

Kamu yönetiminde hangi yetkilerin devredilemeyeceği genellikle tartışma konusu olmaktadır. Kanunların açıkça belirttikleri bir makama ya da makamın görevlisine verdikleri yetkiler devre konu olamazlar. Nitekim Danıştay'a göre de: “.....Yetki unsurunun bu temel niteliğinden çıkan ilk sonuç, onu kullanacak kişinin yasa cevaz vermedikçe bunu başkasına devredememesidir. Şayet yasa belli bir konuda idari makamu değil de o kamu hizmetini yürüten kişiyi yetkili kılmuşsa yetkinin doğrudan doğruya bu kişi tarafından kullanılması gerekir... Yetkisiz kişinin yaptığı bir işleme yetkili kişiye sonradan verilen muvafakat (icazet) geçerli olmaz” (D5.D, 1990). Dolayısıyla idarenin yürüttüğü kamu hizmetleri veya diğer idari faaliyetleriyle ilgili olarak, kanunla ya da diğer alt metinlerle alt kademelere devri açıkça yasaklanan yetkiler ile bir makamdaki makam sahibine verilen yetkilerin devri mümkün değildir. Nitekim Danıştay da bir kararında (D6.D, 1977);

“(Yetki), kanun koyucu tarafından kime verilmiş ise, ancak o(nun) bu yetkiyi kullanabil (eçeğini)” belirtmiştir.

Bu doğrultuda örneğin Anayasa ve kanunlarla münhasıran bakan ve müsteşarlara verilen yetkilerin sadece bu kişiler tarafından kullanılması gerektiği, bu yetkilerin astlara devredilemeyeceği hususu da örneğin 2992 Sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkındaki Kanun'un 31. maddesinde belirtilmiştir. Aynı kanunun 1992 yılında değişik 33. maddesine göre bakan, bakanlık müşavirlerini atama yetkisi dışındaki atama yetkilerini ast makamlara devredebilecek ama müşavirlik atama yetkisini bizzat kullanacaktır.

Ayrıca devri yasak olan yetkiler, planlama, personel performansını değerlendirme, denetleme, iş bölümü yapma, örgütlenme, yetki devredebilme ve teşkilâtı temsil yetkileri gibi yetkiler de devredilemezler (Kalabalık, 2011). Bunlar olsa olsa imza yetkisi verilmesine konu olabilirler. Diğer taraftan bir teşkilâtı denetim yetkisi, temsil etme ile ilgili yetkiler ile hesap verebilirlikten kaynaklanan yetkilerin devri mümkün değildir.

Hangi yetkiler devredilirse edilsin, denetim ve temsil yetkilerinin devredilemeyişinin ve yetkilerin tümünün devredilemeyeceğinin sebebini Anayasanın, idarenin bütünlüğünü öngören 123. ve kamu hizmetleri ve kamu görevlilerine ilişkin hükümler koyan 128. maddesine dayandırmak mümkündür. İdarenin bütünlüğünün hiyerarşik denetim ve vesayet denetimi ile sağlanacağı düşünülürse yetki devrinde yetkileri devreden yöneticinin, devrettiği yetkilerin idarenin bütünlüğüne uygun kullanılabilmesi için bu yetkilerin nasıl kullanıldığına “hiyerarşik denetimle” veya kamu tüzel kişisi olan bir kuruluşu “vesayet denetimiyle” denetlemesi kaçınılmazdır. Ayrıca

bir teşkilâtın, devletin diğer kurum ve kuruluşlarıyla ilişkisi ve işbirliği olarak görülebilecek “temsil görev ve yetkileri” de yönetici makamdan ayrılamaz.

Anayasanın 123. maddesi idarenin teşkilât ve görevleri açısından bir bütün olduğunu, 128. maddesi ise genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceğini hüküm altına almaktadır. Dolayısıyla kamu gücü kullanmayı gerektirecek iş ve işlemlerin ve kolluk niteliğinde olan denetimlerin özel hukuk kişilerine devri, bu kişiler kamu görevlisi addedilmeyeceklerinden dolayı Anayasanın 128. maddesine aykırı olduğu gibi, idarenin bütünlüğünü gerekli kılan bir işbirliğini sağlama perspektifini de sağlamayacağından Anayasanın 123. maddesi ile de bağdaşmaz. Nihayet bu gibi durumlarda velev ki yetki devredilmiş olsa bile özel hukuk kişilerinin yürüttükleri kamu hizmet ve faaliyetlerinin, yetki devreden idarî makamın “yakın denetim ve gözetimi” altında olması zorunluluğu, yine “idarenin bütünlüğü ve “kamu hizmetlerinin etkinliği ve sürekliliği” gibi ilkelere dayandırılabilir. Bilhassa özel hukuk kişilerine genel idarî kolluk yetkilerinin devrinde, bunlar üzerinde merkezî idarenin (veya bir kamu tüzel kişisinin) gözetim ve denetim yetkisinin devam etmesi (Dalkılıç, 2013) bir yana bu denetimin ve gözetimin daha etkin olması gerekeceği açıktır. Bunun Anayasal dayanağını da Anayasanın devlete, “toplumu huzur içinde yaşatmak” ve bu konuda engelleri kaldırmak görevini veren 5. maddesinde bulmak mümkündür. Cumhuriyetimizin Anayasanın 2. maddesinde yer alan her bir niteliğinin de devletin bu görevleri üstlenmesine dayanak teşkil ettiği söylenebilir.

Yetki devrinde yetki devredilen makamın devraldığı bu yetkiyi kendinden alt bir makama devrinin yasak olduğu hususu (Zabunoğlu, 2012; Derdiman, 2011; Gözler-Kaplan, 2012) idare hukukunda ve kamu yönetiminde benimsenen görüştür. Yine de devredilen bir yetkinin alt makamlara 2. kez ama yetkiyi devralan tarafından devredilmesi yetkiyi devreden ilk makamın uygun görüşü alındıktan sonra mümkün olabilmelidir. Bu görüş iki gerekçeye dayandırılabilir:

1. Aksi yönde bir kanun ya da kanuna dayanan düzenleyici işlem bulunmamaktadır.

2. Yetkiyi devreden makamın “denetim yetkisi”, devredilen yetkinin daha alt makamlara devredilip devredilemeyeceğini denetlemeyi de içerir.

Kendisine yetki devredilen makamın kendi makamına has yetkilerden bir kısmını aslarına devredip devredemeyeceği hususunda da yasal bir açıklık yoktur. Bu durum, hukukun böyle bir yetki devrine cevaz verdiği ama bu tasarrufun da üstlerin (denetleme yetkilerinden kaynaklanan) uygun görüşlerinin alınmasını gerekli kılabileceği şeklinde değerlendirilebilir.

Hukumumuzda yetki devri yapmak isteyen yöneticilerin yetkilerini, kendi makamlarına göre sıralı ilk ast makama devretmek zorunda olduklarına ilişkin bir kural yoktur. Böyle de olsa ilk sıralı ast makam atlanarak daha ast makamlara yetki devredebilmek daha üst makamın denetim yetkisini işlevsiz hâle getireceğinden idarenin bütünlüğü ilkesine aykırı olacaktır. Hiyerarşik kademelerdeki üst makamların devredilen yetkinin yerinde kullanılıp kullanılmadığını denetleme yetkileri ise yetki devreden makamın denetim yetkisini işlevsiz hâle getirebilecektir. Bir idarî kararın sıhhatli ve geçerli olabilmesi için kararı alan irade sahibinin “ehil” olması gerekir (aynı kanaat: Günday, 2002:125). Üst makamlar, ast makamlara göre yetkiyi kullanmaya daha ehildirler. Böyle bir yetki devrinde yetki devreden ile yetki devralan arasında yer alan sıralı makamların devredilen yetkiler üzerinde denetim yapıp yapamayacakları ve devredilen yetkiden doğacak sorumluluğu yüklenip yüklenmeyeceklerinin belirsizliğinden dolayı ciddi sorunlar oluşabilecektir. Yönetim psikolojisi açısından kendisi atlanarak yetki devri yapılan ast makamının moral, motivasyon ve verimliliği olumsuz yönde etkilenebilecektir. Bu gibi sebeplerle, hiyerarşik kademelerin atlanması suretiyle ilk sıralı ast makamın altındaki makamlara yetki devri uygun değildir.

B- Yetki Devrinin Benzer Kavramlarla Mukayesesi

1- Yetki Devri ve Yetki Genişliği

Merkezden yönetimin yumuşatılmış bir şekli olan yetki genişliği, merkeze ait olan karar alma ve bu kararları uygulama yetkisinin merkez adına ve merkez tarafından atanan görevliler tarafından kullanılmasını ifade eder (Derdiman, 2011). Bir başka tanıma göre yetki genişliği, merkezî birimlerin birçok konuda kırtasiyeciliği azaltmak ve hizmetlerin daha hızlı sunulmasını sağlamak için taşradaki temsilciliklerine yetkilerini devrederek onlara geniş yetki ve çalışma alanı sağlamalarıdır (Çevik, 2010). Yönetim bilimi ve idare hukuku açısından yetki genişliğinin en önemli özelliği, belli konularda kendiliğinden karar alma ve uygulamaya imkân vermesidir (Derdiman, 1995). Yetki genişliği Anayasal olarak, 1961 Anayasasının, 115. maddesinde, illerle birlikte belli kamu hizmetlerinin görülmesi amacıyla birden çok ili içine alan çevrede kurulabilecek olan yapılanmaların yetki genişliğine sahip olduğu belirtilmiş ve yetki genişliği ilkesinden yararlanma kapsamı geniş tutulmuşken, 1982 Anayasasında sadece illerin idaresinin yetki genişliği esasına dayanacağı belirtilmiştir (Kalabalık, 1999). Ancak her iki Anayasa da yetki genişliğini bir yönetim esası olarak sadece illerin idaresi için benimsemiştir.

Yetki devri gibi yetki genişliği de “yetkiyi genişletme yollarından” birisidir (Derdiman, 2011:69). Yetki genişliği yetki devriyle merkezin yetki

genişliğine konu olan yetkiyi, genişletilmiş yetkinin sahibinin (valinin) yerine geçerek kullanamayışı (Yılmaz, 2007) bakımından benzerdir. Ancak bu iki kavram ve kurum arasında şu farklar vardır: Yetki genişliğinde ast makamların yetkileri, “yetki devri” yoluyla idarî makamların kararlarıyla genişletilmiş değildir. “Yetki genişliği” bir anayasal kavram olarak illerde valilerce, kanunlarla tanınan yetkilerin kullanımı şeklinde tezahür ederken; Anayasal bir kurum sayılamayacak olan “yetki devri”, bir yetkinin kanunlara dayanılarak üstler tarafından ast makamlara aktarılmasını içerir. Yetki genişliğinde genişletilmiş yetkilere sadece (ilde) vali sahipken yetki devrinde devredilen yetkilerle muhatap alınan bütün ast makamların yetkileri genişletilebilir. Yetki genişliği geniş bir alanı kapsayan ve anayasal ve yasal bir yöntemi gerektiren daha soyut formül niteliğindeki; yetki devri, sınırları, devredeni ve makam olarak devredilene belli ve teşkilâtta her dereceden makam ve mercie yetki aktarımına imkân veren bir formüldür (benzer görüş: Kalabalık, 2011). Alt kademedeki görevlilere karar alma yetkisini veren yetki genişliği doğal bünyesinde esasen takdir yetkisini de barındırmaktadır (Yılmaz, 2007). Yetki devrinde devre konu yetki bağlı yetki de olabilir. Son olarak yetki genişliğinde genişletilmiş yetkiler verildikten sonra idarî bir kararla geri alınamazken; yetki devrinde yetkiyi devreden devrettiği yetkiyi yeni bir (yazılı) irade beyanı ile geri alabilir.

2- Yetki Devri ve İmza Devri

Yetki devri ile imza yetkisi verilmesi konuları bakımından farklıdır (aksi görüş: Zabunoğlu, 2012). Yetki devri, yukarıda değinildiği üzere “karar alma, emir verme ve uygulatma” yetkisinin birlikte devri iken (Derdiman, 2012; D5.D, 2007) imza yetkisi verme, bir işlemi “yetki devreden adına” olmak kaydıyla imzalama gibi bir yetkilendirmeden başka bir şey değildir. İmza yetkisi verilmesinde, “idare adına irade açıklama” yetkisinin devredilmesi değil (aksi görüş: Gözler-Kaplan, 2012:310); imza yetkisi verilen astın, yetkiyi veren “üst makamın adına” (Zabunoğlu, 2012) gerekli işlemlerin yapılmasını sağlaması ve bu işlemleri imzalaması söz konusudur. İmza atmak, doğal olarak o imzaya ilişkin konunun imza aşamasına gelmesini sağlayacak uygulamaları takip etmeyi gerektirir.

Yetki devrinde karar alma yetkisi, yetkiyi devreden makamdan tamamen ayrılmakta ve devredilen makama geçmektedir (Sancaktar, 332). Bundan dolayı yetkiyi devreden makam bu yetkisini kullanmaktan yetkiyi devrettiği makam lehine çekilmiş olur (bakınız: Minzer, 2008) ve kendisi yetki devrine ilişkin işlemi kaldırmadıkça o yetkiyi kullanamaz (aksi görüş: Yıldırım, 2010). Yetkiyi devreden, devrettiği yetkiyi geri almadan kullandığında ortaya, yerine göre hükümsüzlük ya da yetki tecavüzü gibi sebeplerle hukuka aykırılık çıkar (Derdiman, 2011). Buna karşılık imza

yetkisi vermede karar alma yetkisi imza yetkisini devreden makamda kalmakta ve sadece kararın imza ile belgelendirilmesi işlemi ast makama geçmektedir (Günday, 2002; Gözübüyük, 1996; Onaran, 1974). İmza yetkisi verme nihayetinde bir “yetki verme” olduğu için üst, verdiği yetkiyi elinde de tutmuş olur; üst isterse o konuda idarî işlemlerin yerli yerince olup olmadığını takip etme, denetleme ve imzalama yetkisini, geri alma işlemine gerek duymadan da kullanabilir (Onaran, 1974).

Yetki devrinde yetki bir “makama” devredilmiştir. İmza yetkisi verilmesinde, ilişkiler şahsidir ve imza yetkisini veren ya da devralanın değişmesi hâlinde verilmiş imza yetkisi de sona erer (İğdel, 2009). Bu yönden yetki devri makama yapılan soyut; imza yetkisi ise kişilere verildiğinden somut bir nitelik taşır (Sancaktar, 332). Kamu yönetiminin işleyişine istikrar açısından imza yetkisinin de makama yapılması anlayışının benimsenmesinin faydalı olacağı görüşü (Derdiman, 1995) dikkat çekmektedir. Bir kere Anayasanın 123. maddesinde yer alan “idarenin bütünlüğü” ilkesinin en önemli sonuçlarından birisi, her bir idarî görev ya da faaliyetin ayrı bir idarî teşkilâtı gerektirmesi (Derdiman, 2011), bu idarî görevlerin de bu teşkilâta belli bir pozisyonda olan görevliler eliyle yürütülmesidir. Dolayısıyla idarî görev ve faaliyetler idarî pozisyonlara verilmiş olup, görevli kişiler bu pozisyon ve makamlarından doğan yetkileri kullanmaktadırlar; bu makam adıyla hiyerarşik tanım ve mevki bulmaktadırlar. İşte, bu yüzden imza yetkisinin de idarî teşkilât içinde makama veya tanımlanmış pozisyonlara yapılması ya da öyle anlaşılması, idare hukuku ilkelerine daha uygun olacaktır. Kamu yönetimindeki uygulamalardan edinilen tecrübelerle bakılırsa, imza yetkisinin kişilere verildiği gözlenirse de kuruluşlarda sık sık tayinlerin yapılması yetkinin sürekli el değiştirdiği bir karmaşaya sebep olabilmektedir. Bu gibi nedenler de imza yetkisinin makama yapılması fikrini daha haklı çıkarmaktadır.

Yetki devrinde, açık bir kanunî dayanağa ihtiyaç duyulurken imza yetkisi, kanunî bir dayanağa gerek kalmadan (aksi görüş: Yaşar, 2013) verilebilmektedir. İmza yetkisi verilmesinde; işlem ve faaliyetleri takip yetkisi yetkiyi alan tarafından “yetkiyi veren makam adına” kullanıldığından, kanunda bir yasaklama olmaması yeterlidir (benzer görüş: Gözler-Kaplan, 2012). Çünkü imza yetkisi verilmesinde verilen yetki, bağımsız karar alma ve emir verme yetkisi değildir. Üst adına imza yetkisini kullanmak yeni bir “görev ve yetki” olmadığından ve bu durumun doğrudan temel hakları sınırlandıran yeni bir etkisi bulunmadığından imza yetkisi verilmesinde kanunî bir dayanak aranmaz.

Yetki devrine dayanak teşkil eden kanun hükmünün aksi bir başka ifadenin olmaması şartıyla imza yetkisi vermekle yetinmeye imkân vereceği düşünülmelidir. Zira adı üzerinde imza yetkisi vermek de “imzalama, iş

takip etme yetkisinin devri” anlamında alınabilir. Sayıştay’ın aksi yönde yorumlanabilecek kararına (SGKK, 2007) katılmak mümkün değildir.

İmza yetkisi verilmesinde yetkiyi devralan kişinin aldığı kararlar, devreden kişi adına alınmış sayılır ve devreden üst’ün kararı gibi işleme tabi tutulur (Gözler ve Kaplan, 2012:314). Yetki devrinde ise kullanılan yetki yukarıda söylendiği gibi devralan makam adına alınmış sayılır ve bu makamın hiyerarşik statüsüne göre işlem görür.

3- Yetki Devri ve Yetki Verme (ya da Yetkilendirme)

Kamu hukukunda yetki vermenin en tipik örneklerinden birisi, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin(TBMM) Bakanlar Kurulu’na Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarma yetkisi vermesidir. Doktrinde konu ile ilgili üç görüş ileri sürülmüştür. Lütfi Duran ve Burhan Kuzu’ya göre, KHK çıkarma yetkisi, yürütme organına verilmiş biraz daha genişletilmiş basit bir düzenleme yetkisidir. Ergun Özbudun tarafından savunulan diğer bir görüşe göre ise KHK çıkarma yetkisi, “yasama yetkisinin devri” niteliğindedir (Arıkan, 2011). Kemal Gözler de Özbudun ile aynı görüşü paylaşarak KHK çıkarma yetkisinin verilmesini yasama yetkisinin devri olarak değerlendirmektedir (Gözler, 2000:28). R. Cengiz Derdiman, Adnan Küçük, Server Tanilli ve Yavuz Atar tarafından savunulan üçüncü görüşe göre ise KHK çıkarma konusunda Bakanlar Kurulu’nun yetkilendirilmesi “yetki devri” değil, “yetki verme” niteliğindedir (Derdiman, 2013:346).

Anayasa Mahkemesi konu ile ilgili olarak, “...TBMM tarafından önemli, zorunlu ve ivedi durumlar dışında ve yasama yetkisinin devri niteliğinde Bakanlar Kurulu’nun yetkilendirilmemesi gerekir. Yasama yetkisinin herhangi bir nedenle ve sınırlı da olsa devri (imkânsızdır)” şeklinde karar vermiştir (AMKD, 1990). Anayasa Mahkemesine göre “...Bu nedenle, Bakanlar Kurulu’na KHK çıkarma yetkisi verilmiş olması Anayasanın 7. Maddesinde öngörülen ‘yasama yetkisinin devredilmezliği’ ilkesini ortadan kaldırmaz” (AMKD, 1992). O hâlde Anayasa Mahkemesi Bakanlar Kurulu’na TBMM tarafından verilen KHK çıkarma yetkisini “yasama yetkisinin devri” olarak değil, “yetki vermek” olarak değerlendirmektedir.

Yetki devrinin önemli bir özelliği, yetkiyi devreden devretmiş olduğu yetki konusunda hiçbir işlem yapamaması ve geri alıncaya kadar devredilen yetkiyi kullanamamasıdır. KHK çıkarma yetkisi verilmesinde ise böyle bir durum yoktur. TBMM, Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi vermiş olduğu bir konuda kendisi de doğrudan kanun çıkarabilir, verdiği yetkiyi geri alabilir hattâ çıkarılmış olan bir KHK’yi değiştirebilir veya kaldırabilir. İşte, yasama organının bir konuda verdiği yetkiye rağmen yetkiyi geri alma yöntemine başvurmak zorunda kalmadan bir işlem

yapabilmesi ortada “yetki devri” olduğuna değil, “bir tür yetki verme” olduğuna işaret etmektedir (Derdiman, 1996; 2013). Ayrıca bu organlara kendi adına siyasî iktidarı kullanma yetkisini kurucu iktidar sıfatıyla Millet vermiş, yetkileri kullanacak organlar ve bu yetkinin kullanılış şekli Anayasada belirtilmiştir. Bu sebeple zaten Millet adına vekâleten kullanılan bir yetkinin yine vekâletle başka birisine veya organa devri mümkün değildir (Derdiman, 1996:141; 2013:346).

4- Yetki Devri ve Vekâlet

Vekâlet, idarî bir teşkilâtta, görevlisi, geçici ya da sürekli olarak boşalmış bir makamın hukuken yetkili kılınan amir tarafından, asıl görevlisi atanana ya da görevine başlayana kadar, geçici olarak “görevlendirme”yle doldurulmasıdır. Vekil, vekâleten görevlendirildiği makamın tüm yetkilerini, o makamın asıl yetkilisiymiş gibi kullanabilir (Derdiman, 2011). Bu vekâlet döneminde, zorunlu olmadıkça idarî teşkilâtın temel politikalarını değiştirmeye kararlar almak yerine rutin işleri görmek daha doğru görünmektedir (aynı kanaat: Fındıklı ve Bilgiç, 2006). “Vekâlet vermek”de en önemli şart, makamda yetki kullanacak asıl görevlinin bulunmamasıdır. Dolayısıyla asıl yetkilinin bulunduğu yerde vekâletten söz edilemeyecektir. Yetki devrinin olabilmesi için asıl yetkilinin görevinde bulunuyor olması şart değildir. Hattâ yetki devri, devredecek makamda asaleten ya da vekâleten bir kimsenin bulunması şartıyla mümkün olur.

III- Yetki Devri ve Sorumluluk Devri İlişkisi

A- Yetki Devrinin Sorumluluk Devrine Etkisi Üzerine Değerlendirmeler

Örgütlerde sorumluluk, bir kimsenin örgütsel işleri ya da ödevleri yapma görevidir (Peker, 1991). “Kimse, kendisine yürütme yetkisi verilmeyen işlerin sonuçlarından sorumlu tutulmamalıdır” (Gerdaneri, 1972:29). Kamu yönetiminde yetki devrinin doğrudan doğruya sorumluluğun da devri anlamına gelip gelmediği tartışılmalıdır.

Bakanlıkların kuruluş ve görev esaslarını düzenleyen 3046 sayılı Kanun’un 38. maddesinde geçen, “*yetki devri, yetki devreden amirin sorumluluğunu kaldırmaz*” hükmü yetki devrinde, devreden sorumluluğunun kalkmayacağını açıkça belirtmiştir. Aynı hüküm, 14.02.1985 Tarih ve 3152 Sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 34. maddesi gibi, Başbakanlık ve bakanlıkların her birinin teşkilât ve görevleri ile ilgili yasal düzenlemelerde zikredilmektedir. Danıştay, 3046 sayılı Kanunun yukarıdaki hükmünü, başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşu niteliğindeki yerinden yönetim

idarelerini de bağlayıcı nitelikte görmüştür (D5.D, 1990a). Bu yönden bakıldığında, bağlı ve ilgili kuruluş sayılamayacak yerel yönetimler gibi kamu tüzel kişilerinin yetki devri ile ilgili olarak ayrı yasal dayanaklar bulunmalıdır (aynı kanaat: Yıldırım, 2010).

Yetki devri ile sorumluluğun devredilmiş olup olmayacağı konusunda farklı görüşler dikkat çekmektedir:

Bazı yazarlar (örneğin: Eryılmaz, 2012), mevzuattaki hükümleri referans alarak yetki devrinin, yetki devreden amirin sorumluluğunu kaldırmayacağını beyan etmiştir. Bazı yazarlar da (örneğin: Aytürk, 2000) yetki devrinin ilkelerinden birini, “sorumluluğun devredilmezliği” ilkesi olarak saymışlardır. Aytürk’e göre yönetici görev ve yetkilerini bir astına devretmiş olsa bile o işin yapılmasından ve sonucundan, üstlerine üçüncü şahıslara ve mahkemelere karşı daima kendisi sorumludur.

Yatkın’a göre (2009) yöneticinin, gerekli gördüğü ya da daha iyi sonuçlar elde edebileceğini düşündüğü için kendisine ait olan bir hakkı veya yetkiyi geçici olarak astına devretmesi olarak tanımlanabilecek “yetki devri” kavramı, yetkiyi devreden üst’ün sorumluluğunu ortadan kaldırmayan bir uygulamadır. Çetin ve Gürcan da (2001) yetki devreden yöneticinin devrettiği yetkilerin sorumluluğundan kurtulamayacağını belirtmektedirler (benzer görüş: Peker, 1991; Gerdaneri, 1972).

Bursalıoğlu ise konuya farklı bir yorum getirmiştir. Ona göre, yönetim sistemlerinde kaçınılmaz olan yetki aktarmanın bazı koşulları bulunmaktadır. Öncelikle seferberlik veya sıkıyönetim gibi durumun kritik olduğu zamanlarda yetki, aktarılması şöyle dursun, üst makam ve mercilerde toplanır. İkincisi, aktarılacak yetkinin nasıl kullanılacağına ait politikanın saptanması gerekir. Üçüncü olarak da yönetim metinlerinde aksi belirtilmedikçe sorumluluk aktarılamaz (Bursalıoğlu, 1992).

Onaran (1974) daha farklı bir bakışla yetki devrinde devredilen yetkilerden dolayı astların sorumlu tutulmamasının söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Ona göre “bir yönetici görev ve yetkilerinden bir kısmını astlarına devrettiği için artık o kısımdan sorumlu tutulamaz” görüşü de yanlıştır. Üst, astlarına yetki devretmekle sorumluluktan kaçınmaz. Yetki devreden yönetici, astlarına yetki devri yaptıktan sonra bu görevlerin astlar tarafından gereği gibi yerine getirilmesinden kendi üstlerine karşı sorumludur. Astlar da üstlendikleri bu görevlerin yapılmasından ve yetkilerin kullanılmasından kendi üstlerine karşı sorumludurlar.

Genel olarak yetki devrinin devreden sorumluluğunu kaldırmadığı yönündeki bu fikirlerin aksine yetki devriyle sorumluluğun karar alma yetkisini kullanan kişiye geçeceğine ilişkin ama içerikte birbirinden biraz daha farklı fikirlere de rastlanmaktadır:

Öncelikle; “Genel İdari Usul Kanun Tasarısı” (GİUKT, 2006; 2014) taslağında yetki devrinde devredilen yetkilere dayanılarak yapılan işlemler nedeniyle doğacak sorumluluğun, yetkinin devredildiği makama ait olacağı, ancak yetkiyi devreden makamın denetim yetki ve sorumluluğunun devam edeceği belirtilmiştir. Bu metin henüz kanunlaşmamıştır.

Derdiman, (1995) yetki devrinde karar alma yetkisi ve sorumluluğun yetki devredilen kişiye geçeceği yönünde düşünce beyan etmektedir. Yazar, yukarıda değinilen 3046 sayılı kanuna göre yetki devrinin, devreden sorumluluğunu kaldırmayacağından, “tam bir yetki devri” sayılamayacağını belirterek (Derdiman, 2011) kusursuz bir yetki devrinin, sorumluluğun yetkiyi devralana geçmesini öngören devir olduğunu da ihsas ettirmiş olmaktadır. Bu noktada Derdiman ile benzer düşüncüyü paylaşan Gözler ve Kaplan’a göre (2012), yetki devrinde karar alma yetkisi yetki devredilen makama geçtiğinden devredilen yetkiyle alınacak karardan doğacak sorumluluk da yetki devredilen makama ait olacaktır (ayrıca bakınız: Jeusche, 1994; Minzer, 2008; SGK, 2007). Gözler ve Kaplan (2012), kanunlarda yer alan, yetki devrinde yetkiyi devreden amirin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağına dair hükmün, yetki devri kurumunun özüne aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Hukumumuzda yetki devrinin tanımını, şeklini, sınırlarını ve sonuçlarıyla bu boyuttaki diğer hususları tam açıklığa kavuşturucu bir yasa hükmüne veya hukuk kuralına rastlanılmamaktadır (Derdiman,1995). Bu bakımdan hukuk düzeninde devralınan yetkilerin kullanılmasında belirsizlik doğmakta ve kargaşa yaşanmaktadır. Değişik bir anlatımla 3046 sayılı yasa ve diğer yasalarda belirtilmiş olan “yetki devrinin, yetkiyi devreden amirin sorumluluğunu kaldırmayacağı” hükmünde idarî, cezaî veya hukukî (malî) anlamda “sorumluluğun” hangisinden bahsedildiğinin açıklığa kavuşturulması bir zorunluluktur (Ak, 2010).

Örneğin Sami Selçuk, zikredilen maddedeki sorumluluk kavramı ile disiplin ve tazminat gibi hukukî sorumlulukların kastedildiğini ve bu madde hükmünün genel bir karine olarak alınmayıp yetkiyi devreden sorumluluğunun her bir (münferit) olayda ayrı ayrı incelenmesi ve ispat edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Selçuk, cezaların şahsiliği ilkesi gereğince, devredilen yetkinin kötüye kullanılması durumunda cezaî sorumluluğun yetkiyi devredene değil, bizzat yetkiyi kullanana ait olacağını da belirtmiştir. Bu anlamda yetkiyi kullanan görevli Anayasanın 40/3. maddesi ve 129/5. maddesine göre rücu merciidir (Ak, 2010; Saran ve Tekmen, 1995). Buradan da anlaşılacağı üzere yetki devrinde kişisel olarak hukukî ve cezaî sorumluluğun, esasen ve bunların doğal nitelikleri gereği yetkiyi devralan makamda kaldığı söylenebilir (Derdiman, 2011).

Buna karşılık kamu yönetiminde, astların üstlerine ve dışarıda da yönetimin halka veya onun temsilcisi olan hâkim otoriteye hesap verebilirliği (Laurence, 2006) için;

1. Teşkilâtın temsili ve belirlenen hedeflerine uygun yönetilmesi anlamında idarî sorumluluk,

2. Üstlerin hiyerarşik denetim yetkilerine ilişkin sorumlulukları,

3. Daha çok Anayasa Hukuku ile ilgili de olsa, “fonksiyonel idare” kapsamında görülebilecek olan Bakanlar Kurulunun, Başbakanın ya da her bir bakanın idarenin iş ve işlemlerinden TBMM’ye karşı hesap vermelerini gerektiren siyasal sorumlulukları,

Yetkiyi devredenden ayrılamaz.

Sayıştay bir kararında, idarî sorumluluğun devredenden ayrılamayacağına, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrolü Kanununa göre harcama sorumluluğunun devredilen yetkiyi kullananda olacağına dikkat çekmiştir (SGKK, 2007).

B- Yetki Devrinin Sorumluluğun Devrine Etkisi Konusunda Varılan Sonuç

Yukarıdaki tartışmalara bakılırsa tam bir yetki devrinin, yetki ile beraber sorumluluğun da devredenden ayrılarak yetki devredilene geçtiği durumda ortaya çıkacağı söylenebilir. Hem idare hukuku ve hem de kamu yönetimi açısından, yetkiyi devralanın devraldığı karar alma yetkisini kullanmaktan sorumlu olması, hem yetkiyi kullanma sorumluluğunu üstlenmesinin bir gereği hem de “karar alma iradesine müdahale edemeyen üst’ün, alınan kararın sorumluluğunu üstlenemeyeceği” söyleyişi ile açıklanmalıdır. Yetkiyi devreden tarafından “kullanılmayan bir yetki sebebiyle (yetki devredenin) sorumluluğu hakkaniyete uygun düşmemektedir.” (Yıldırım, 2010: 212) Dolayısıyla yetki devrinde cezaî ve şahsî sorumluluğun devralanda olması gerektiği düşünülmelidir. Ancak denetim ve temsil yetkisinin kapsamı itibarıyla bakılacak olursa yetkinin kullanılmasından doğabilecek sonuçlar bakımından yönetme, temsil ve denetleme yetkisi kapsamına giren idarî sorumluluğun devam edeceği ve yetki devredenden ayrılmayacağı aşikârdır.

Hâl böyle olmakla birlikte hukukumuzda yer alan ve yukarıda zikredilen hükümler de nazara alınarak şu somut yargılara varılabilir (bakınız: Derdiman, 2012):

1. 3046 sayılı bakanlıkların kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin genel nitelikli Kanunun 38. maddesi hükmü ve başbakanlık ve bakanlıkların kuruluşlarına ilişkin diğer yasal düzenlemelerin aynı yöndeki hükümleri çerçevesinde yetki devrinin, devredenin sorumluluğunu kaldırmayacağı

söylenbilir. Yetki devrinde kullanılan karar alma ve emir verme yetkilerinden, üst makamların da sorumlu olabilmeleri için, bu kararlardan ve verilen emirlerden önceden haberdar olmalarına rağmen devrettikleri yetkiyi geri almamış ve alınan kararı da tasvip eder şekilde davranmış ya da karara katılmış olmaları gereklidir. Bu şartların zuhuru hâlinde, yetkiyi devreden yetkiyi devralanın eylemine ve dolayısıyla sorumluluğuna ceza hukuku, disiplin hukuku ve borçlar hukuku prensipleri çerçevesinde iştirak ettiği düşünülmelidir. Dolayısıyla yetkiyi devreden buradaki sorumluluğu, denetim yetkisiyle ilgili sorumluluk değil; devredilen yetkinin kullanımından, kararlara iştirak sebebiyle astla birlikte cezaî, hukukî ve disiplin yönünden sorumluluktur. Bu şartların dışında üstten ayrılamayacak sorumluluk denetim yetkisini kullanmakla ilgili olan sorumluluktur.

2. Yukarıdaki izahat kapsamında da kalınmak kaydıyla, 3046 sayılı Kanunun ve diğer düzenlemelerin açık hükümleri göz önünde bulundurulduğunda, yetki devri ile sorumluluğunda da devri;

a) Özel bir kanunda, “sorumluluğun devredilip devredilmediği” açıkça belirtilmeden, sadece yetkinin devredileceğine ilişkin hükümler yetinilmesi hâlinde (aynı kanaat: Çağlayan, 2013) veya,

b) Özel bir kanunda “yetki devriyle birlikte sorumluluğun da devredilmiş olacağına” ilişkin açık bir hükmün varlığı hâlinde,

Kabul edilebilir (Derdiman, 2012).

Kanunlarda ya da kanunlara dayanılarak çıkarılan düzenleyici işlemlerde yetki devriyle birlikte sorumluluğun yetki devredilene geçeceğine açıkça yer verilmişse devreden, devredilen yetkinin kullanılmasından dolayı sorumlu olmayacaktır. Örneğin, Orman Kanununa dayanılarak hazırlanan Damga Yönetmeliğinin 9. maddesi, açıkça belli bir konuda yetkinin sorumluluğuyla birlikte devrini öngörmektedir (Akyılmaz ve diğerleri, 2009).

3. Yetki devrine imkân bulunan hâllerde, yöneticiler tüm yetkilerini alt hiyerarşik kademelere devredemezler. Aksi durum devir işlemini sakatlar (Çağlayan, 2013).

4. Sorumluluk, yetki devredilen astın, devredilen yetkileri reddetmemek yükümlülüğünü de içerir.

5. Yetki devrinde, yetkiyi devreden yöneticinin denetim ve temsil yetkilerinden kaynaklanan sorumlulukları kalkmaz. Bir idarî teşkilâtta üst yöneticinin hiyerarşik denetim yetkisi teşkilâtın iç bütünlüğünü sağlamak amacına yöneliktir. Hiyerarşik denetim, teşkilâtın içinde yer alan kademelerin iş ve işlemlerini denetlemek yetkisini de kapsayan ve bu yönü ile Anayasanın 123. Maddesindeki “idarenin bütünlüğü”nü sağlayan araçlardan birisidir. Bu denetimler, idarenin halka ve diğer kurum ve

kuruluşlara karşı kanunlarda yer alan görevlerini yapmasını ve kamu hizmetlerini kesintisiz ve daha etkin görülmesini sağlar.

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununa göre Büyükşehir Belediyelerinin bir kısım görevlerinin büyükşehir ilçe belediyelerine devri hâlinde devredilen yetkinin ayrı bir kamu tüzel kişisine geçmesi münasebetiyle kullanılan yetkinin sorumluluğunun devralan belediyede kalacağı açıktır. Bu yetkinin yerli yerince kullanılıp kullanılmamasına ilişkin olarak kanunlarda öngörülen usûllerle yapılan vesayet denetimi de idarenin bütünlüğü gereği yetki devreden sorumluluğunda olacaktır.

Sonuç

Kamu yönetiminde ve idare hukukunda yetki devri, üzerinde müstakil çalışmalar yapılamamış denecek kadar az işlenmiş bir konudur. Hâlbuki çağdaş yönetimde etkinlik, yöneticilerin ağır yüklerden kurtulmaları ve yönetme faaliyetlerine daha fazla zaman ayırmalarıyla mümkün olabilecektir. Bunun için de yetki devri yönetimde etkinliği sağlayacak en önemli araçlardandır. Çünkü yetki devri, kamu yönetiminde üst makamların yetkilerinin sınırları belirli bir kısmını, kanunda açıkça yazılı olmak kaydıyla, astlarına devretmeleri anlamına gelmektedir.

Yetki devrinin faydalı olması, yöneticilerin buna bir “gereklilik” seviyesinde başvurmalarını gerektirmelidir. Yetki devri, astların motive olmasında, alınan kararların teşkilâtta daha fazla benimsenmesinde, yöneticilerin planlama, denetleme ve teşkilâtı temsil gibi görevlerine daha fazla vakit ayırabilmelerinde ve astların üst makamların işlem ve faaliyetlerini daha çabuk öğrenmelerinde çok önemli ve olumlu bir rol oynayacaktır.

Bu faydalara rağmen gereğinden fazla merkeziyetçi geleneğin zor değişebilirliği, üstlerin yetkilerini bırakmak istememeleri gibi birçok etken üstlerin yönetimde yetki devrinden kaçınmalarına neden olmaktadır.

Yetki devri, fonksiyon ve içerik itibarıyla yetki genişliği, imza yetkisi verme, yetkilendirme ve vekâlet verme ve benzerlerinden kendine özgü bir kısım özellikleri itibarıyla ayrılır. Yetki devri, “karar alma, emir verme ve uygulatma yetkisinin birlikte devri” olup, somut olarak üstler tarafından yapılan ve devredilen yetkilerin devralınmadığı sürece ast tarafından kullanımına imkân veren bir işlemdir.

“Yetki genişliği” astların yetkilerinin genişletilmesi yollarından birisi olup, merkezden yönetimin taşra teşkilâtının başındaki valinin, merkeze danışmadan merkeze ait yetkiyi merkezmiş gibi kullanması şeklinde tanımlanabilir. Merkezden yönetim bu yetkinin kullanılmasından evvel haberdar olduğunda müdahale edebilmek ve kararı hiyerarşik denetime

tâbi tutarak değiştirmek gibi yetkileri kullanabilir. Yetki genişliğinde “genişletilmiş yetkiler” (sadece) valilere kanunla verilir.

“İmza yetkisi verilmesi”nde verilen yetki, üst adına sadece imza ve imza ile ilgili hususları görev sınırları içinde üst adına takip etme yetkisidir. Yetki veren bu yetkiyi devralmaya gerek görmeden doğrudan kullanabileceği gibi istediğinde müdahaleyle de yetinebilir.

“Yetki verme” de durum imza yetkisi vermeye büyük ölçüde benzer. Zira bir konuda astların yetkilendirilmeleri bir tür “yetki vermek” şeklinde olmuşsa, bu yetkinin yetki veren üst tarafından da her zaman kullanılması mümkün olmaktadır. Örneğin, TBMM’nin Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi vermesi Anayasa Mahkemesinin birçok kararında da belirtildiği gibi, bir “yetki verme” olarak düşünölmelidir.

“Vekâlet verme” ise bir makam ya da göreve asıl görevlisi atanana kadar o görevi geçici olarak atanan ya da görevlendiren görevlinin yürütmesi hâlidir. Bu durumda vekilin yetki kullanması yetki devrine değil; asıl görevlinin yokluğu şartına bağlıdır.

Yetki devrinde sorumluluğun yetki devredilene geçmesi genel hukuk kuralıdır. Buna karşılık kanunlarda sorumluluğun devredenden ayrılmayacağına dair hükümler, üstün de sorumluluğunun devam edeceğini gösterir. Yetki devredeninin denetimden ve temsilden kaynaklanan sorumlulukları devre konu olamaz. Ayrıca üstlerin idarî denetimine karşı hesap verme anlamındaki idarî sorumluluk ve Bakanlar Kurulu, Başbakan veya her bir bakanca TBMM’nin siyasal denetimine karşı hesap verme sorumluluğu da devredilmesi mümkün olmayan sorumluluktur. Yetkiyi devralanın sorumluluğu ise her hâlde devredilen yetkinin kullanımından doğacak disiplin sorumluluğu, hesap ve harcama sorumluluğu, hukukî ve cezaî sorumluluk olabilecektir. Devredilen yetkilerin kullanılmasından üstlerin astlarla birlikte sorumlulukları, devredilen yetki gereği alınan kararı tasvip etmeleri gibi yöntemlerle eyleme ve işleme katılmaları hâlinde söz konusu olabilecektir. Bunun dışındaki hâllerde üstlerin sorumluluğu temsil ve denetim yetkilerinden kaynaklanan sorumluluk olacaktır.

Kamu yönetiminde yetki devrinin yerli yerince kullanılması için devreden tarafından teşkilâta ve muhatap olabilecek mercilere duyurulması ve belli, objektif kriterlere oturtularak düzenlenmesi “planlı, düzenli ve güven veren idare” ilkelerinin de bir gereği olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

I- KİTAPLAR

- Ak A. (2010). Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar, *Başbakanlık Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Akbulut, Emre (2013). Türk İdare Hukukunda Kanuni İdare İlkesi, (1. b) İstanbul: Beta Yayınları.
- Akyılmaz, B.(2003). *İdare Hukuku*, Konya, nakleden: Aydın Bölge İdare Mahkemesinin 19.12.2007 tarihli, Aydın 1. İdare Mahkemesinin 06/11/2007 gün ve E:2007/992 sayılı kararına yapılan itirazı ret kararı.
- Akyılmaz, B-Sezginer, M.-Kaya, C. (2009). *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Arıkan, C. (2011). *Türk Anayasa Hukukunda Yasama Yetkisinin Devredilmezliği*. (1. b). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ateş, H. (2003). Post Bürokratik Kamu Yönetimi. Asım Balcı ve diğerleri (der). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*(303-333),Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Aydın, A. H. (2013). *Türk Kamu Yönetimi*. Güncelleştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Başaran, İ. E.(1984). *Yönetime Giriş*. (1.b) Ankara: Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Bilgiç, V.(2003). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı. Asım Balcı ve diğerleri(der.). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar* (25-39). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Bozkurt, Ö-Ergun, T.-Sezen, S. (2008). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, (2.b), Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.
- Çağlayan, R. (2013). *İdare Hukuku Dersleri* (1.b). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Çevik, H. H. (2010). *Kamu Yönetimi*. (1 b)Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Derdiman, R. C. (2011). *İdare Hukuku* (4 b). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Derdiman, R. C. (2012).*İdari Yargının Genel Esasları*. (2 b). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Derdiman, R. C. (2013). *Anayasa Hukuku*. (3 b) Bursa: Alfa Aktüel Kitabevi.
- Ergun, T. ve Polatoğlu A. (1984) *Kamu Yönetimine Giriş*. (2 b). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz, B.(2012). *Kamu Yönetimi*.(5 b).Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Fındıklı R.&Bilgiç, V. K. (2006). *İdare Hukuku*, Gözden geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Anadolu Yayıncılık.
- Gerdaneri, H. (1972). *İl Genel Yönetimi ve İçişleri Bakanlığı Merkez örgütünde Yetki Devri*. Ankara: *İç İşleri Bakanlığı İç Dizayn Yayınları*.
- Gözler, K. (2000). *Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukuki Rejimi*. (1.b). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları
- Gözler, K. ve Kaplan, G.(2012). *İdare Hukuku Dersleri* (12 b).Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözübüyük, Ş. (1996). *Yönetsel Yargı* (10 b). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Günday, M. (2002). *İdare Hukuku* (5 b). Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Jeuschede, G. (1994). *Grundlagen der Führung: Führungsprozess, Führungskreis, Führungsfunktion, Führungskonzeptionen - Management by Objectives- Management by Exception-Management by Delegation-Führen nach dem Regelkreismodell, Führungsstil*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kalabalık, H. (2011). *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları*. (1b). Konya: Seyram Yayınları.
- Laurence, E.L. (2006) *Public Manegement: Old And New* (1 b). New York: Routledge.
- Maurer, H. (2006). *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 16. Überarbeitete und ergänzte Auflage, München: Verlag C. H. Beck.
- Minzer B. (2008): *Die Delegation von Aufgaben von der Gemeindebehörde an die Gemeindeverwaltung aus betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Sicht*. Zürich: Master Thesis am Institut für Verwaltungs-Management, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur.
- Ökmen, M. ve Parlak, B. (2013). *Kuram ve Uygulamada Yerel Yönetimler* (3 b). Ankara: Orion Kitabevi.
- Parlak, B. (2011). *Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri*.(1 b)İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Parlak, B.&Sobacı, M. Z. (2012). *Ulusal ve Küresel Perspektifte Kamu Yönetimi Teori ve Pratik*. Gözden Geçirilmiş ve Geliştirilmiş 4. Baskı. Bursa: MKM Yayınları.
- Sancaktar, O. (2012). *İdare Hukuku*. (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. b). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Strackbein R.&Strackbein, D.(2002). *Ergebnisorientiert delegieren, Engagement fordern, Selbstverantwortung fördern*. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH.

- Şahin, Y. (2010). *Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi*, (2 b). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Ulvi Saran& Mustafa Tekmen (1995). *Yetki Devri*. Mülkiye Müfettişlerinin 1994-1995 Kış Dönemi İnceleme Araştırma Raporu, Ankara, 1995, s. 20, nakleden: Akın Ak, *Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar*. Başbakanlık Uzmanlık Tezi, 2010.Ankara, s 94
- Wells, R. G.(1993). *Yetki Devri* (1 b). İstanbul: Rota Yayınevi.
- Yıldırım, T. (2010). *İdari Yargı*. (2.b). İstanbul: Beta Yayınları.
- Zabunoğlu, Y. (2012). *İdare Hukuku*, (1.b). Cilt 1, Ankara: Yetkin Yayınları

II- SÜRELİ YAYINLAR

- Aşkun, İ. C. (1970). Yönetimde Yetki Göçerimi. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, 6(1), 67-99
- Aytürk, N.(2000). Yönetimde Yetki Devri ve İmza Yetkileri. *Amme İdaresi Dergisi*,33(1), 79-110
- Bursalıoğlu, Z.(1992). Görev-Yetki-Sorumluluk Üzerine. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1),5-8
- Çetin C.ve Gürcan, G.(2001) “Yetki Devri ve Personelin Güçlendirilmesi İlişkisi Kamu ve Özel Sektörde Bir Uygulama”. *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*. İstanbul: 24-26 Mayıs 2001.
- Dalkılıç, E. E. (2013): İdarenin Denetim Yetkisinin Özel Kişilere Devrine Anayasa Mahkemesi'nin Yaklaşımı. *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/ 2, 105-123.
- Derdiman, R. C.(1995). Kamu Yönetiminde Yetki Genişliği. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(4), 65-80
- Derdiman, R.C.(1996). Türk Kamu Yönetimi ve Hukukunda Kanun Hükmünde Kararname (1982 Anayasası'nın 91. Maddesinin Değerlendirilmesi). *AÜ. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 51(1),135-164
- Güzelsarı, S.(2004). Kamu Yöntemi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları, *A.Ü.SBF-GETA Tartışma Metinleri*, 66
- İğdeler, S.(2009).Yönetim Sorumluluğu Açısından Belediyelerde Yetki ve Sorumluluk. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464),199-225
- Kalabalık, H. (1999). Türkiye’de Alan (Taşra) Yönetimi, İçinde Bulunduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Türk İdare Dergisi*, 1999, (425), 61-103, nakleden: Yılmaz, D. (2007). Yetki Genişliği Üzerine Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2007, 11(1-2), 1245-1254, s. 1252

- Koçdemir M. (2013). Kamusal Hesap Verebilirlik: Kavramsal Çerçeve. *Mali Klavuz Dergisi*, 59
- Anaran, O. (1974). Yetki Göçerimi (Yetki Devri). *Amme İdaresi Dergisi*, 7, 3-21
- Özer, M.A.(2010). Verimli Örgüt Yönetimi İçin Zaman yönetimi. *Çimento İşveren*,1(24) 16-35
- Peker, Ö.(1991). Yetkinin Göçerilmesi ve Kullanımı. *Amme İdaresi Dergisi*, C 24(1),39-53
- Rhodes, R.A.W, (1996) The New Governance: Governing Without Government. *Political Studies*, XLIV, 652-667
- Sezer, Ö. ve Vural, T. (2010). Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Devletin Değişen Rolü ve Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Yetki ve Görev paylaşımı. *Maliye Dergisi*, 59, 203-219
- Yatkın, A. (2009). Kamu Yönetiminde Bireysel Performans ve Örgütsel Verimlilik Aracı Olarak Personel Güçlendirme. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3, 128-141
- Yıldız, C.Y. (2011). Türkiye'nin Yönetim Yapısında Yetki paylaşımı, *İdarecinin Sesi*, 145(2), 30-35
- Yılmaz, D. (2007). Yetki Genişliği Üzerine Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2007, 11(1-2), 1245-1254
- Yılmaz, A. Ve Aslan S. (2002) Örgütsel Zaman Yönetimi. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46

III- DİĞER KAYNAKLAR

- Adalı S. (1977). Meslekte Muvaffakiyetin Sınırları. Ankara Üniversitesi İşletme Fakültesinde Yapılan Konuşma, Ankara.
- AMKD. (1990). *Anayasa Mahkemesi Karar Dergisi*. E.1988/62, K.1990/3, Karar Tarihi: 06.02.1990, Sayı 26
- AMKD. (1992). *Anayasa Mahkemesi Karar Dergisi*. Cilt 1, E.1990/22, K.1992/6, Karar Tarihi: 05.0.21992, Sayı 29,
- Çevre Bakanlığı. (2009). *Yetki Devri Genelgesi*. Ankara: Çevre Yönetim Genel Müdürlüğü.
- Danıştay 6 Dairesinin 8.3.1977 gün ve E.1976/5366, k.1977/1112 sayılı kararı, DD. Sayı 28-29, s.406 ve devamı.
- D5.D. (1989). Danıştay 5. Dairesinin 13.12.1989 tarihli ve 1989/2266 sayılı kararı, nakleden: Çağlayan, R. (2011). *İdarî Yargılama Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 314.

- D5.D. (1990). Danıştay 5. Dairesinin 13.12.1989 gün ve E.89/2735,K.89/2286 Sayılı Kararı: Danıştay dergisi, Sayı 78-79, s 266,1990, nakleden: Şeref Gözübüyük, *Yönetmelik Yargı*, Turhan Kitabevi, Ankara, 1996, s 183
- D5.D. (1990a). Danıştay 5. Dairesinin, esas: 1990/21333 sayılı kararı, Danıştay Dergisi sayı: 84-85, s. 320, nakleden: Yıldırım, T. (2010). *İdari Yargı*. (2.b). İstanbul: Beta Yayınları.
- D5.D. (2007). Danıştay 5. Dairesinin, 21.09.2007 tarihli ve esas: 2005/3947, karar: 2007/4793 sayılı kararı, <http://www.idarehukuku.net/ictihat/yetki-devri-ancak-yasanin-acik-izin-vermesi-halinde-ve-yine-acikca-izin-verdigi-konularla-sinirli-olarak-yapilabilir.html>, 27.04.2014
- D6.D. (1977). DA.6D.8.3.1977 gün ve E.1976/5366, k.1977/1112 sayılı kararı, DD. Sayı 28-29, s.406 ve devamı, nakleden: Günday, M.(2002). *İdare Hukuku* (5 b). Ankara: İmaj Yayıncılık, s. 129.
- D12.D. (2014). Danıştay 12. Dairesinin 2003/4620 E., 2006/4153 Kararı, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/> 30.01.2014.
- GİUKT (2006). Genel İdari Usul Kanun Tasarısı. http://www.bilgiedinmehakki.org/tr/index.php?option=com_content&task=view&id=14, 28.04.2014
- GİUKT (2014). Genel İdari Usul Kanun Tasarısı. <http://www.idarehukuku.net/mevzuat/Genel-Idar-Usul-Kanunu-Tasarisi.html>, 27.06.2014.
- Lawson, K.(2007). How to Delegate Effectively, Series of Articles to Cultivate Truly Outstanding Leaders
- Maliye Bakanlığı (2004). Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği, Sıra No: 8, R. G. Tarihi: 20.02.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25379
- Morgül, T. (2014), Delegasyon- Yetki Devri-, http://www.academia.edu/6089956/Delegasyon-Yetki_Devri,22.04.2014
- SGKK (2007). *Sayıştay Genel Kurulu Kararı*, karar tarihi: 14.06.2007, karar sayısı: 5189/1, Sayıştay Dergisi, sayı: 66-67 http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der_6667m9.pdf, 30.04.2007
- Tekmen, M. ve Çetinkaya, A. (1997). *Teftiş Kurulu Raporu*. Ankara: İçişleri Bakanlığı.
- Uygun O. (2012). Yeni Anayasa da Yerel ve Bölgesel Yönetim İçin öneriler, *TESEV Yayınları*, İstanbul

Yetki Devri (2014).

<http://www.igb.gov.tr/CalismaGoster.aspx?ID=1&DetailID=1>,
01.04.2014

YDN (2014). Yetki ve Yetki Devri Nedir, <http://enm.blogcu.com/yetki-ve-yetki-devri-nedir/9359791>, 21.04.2014