



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE 2002-2017 YILLARI ARASINDAKİ KAMU YÖNETİMİ
REFORMLARININ DÜNYA UYGULAMASI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

Serkan BAĞÇECİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf PUSTU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ (AMME İDARESİ – GECE) BİLİM DALI**

MART 2019

**TÜRKİYE’DE 2002-2017 YILLARI ARASINDAKİ KAMU YÖNETİMİ
REFORMLARININ DÜNYA UYGULAMASI BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Serkan BAĞÇECİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ (AMME İDARESİ – GECE) BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

MART 2019

Serkan BAĞÇECİ tarafından hazırlanan “Türkiye’de 2002-2017 Yılları Arasındaki Kamu Yönetimi Reformlarının Dünya Uygulaması Bağlamında Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Kamu Yönetimi (Amme İdaresi-Gece) Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doktor Öğretim Üyesi Yusuf PUSTU

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Başkan : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Üye : Doç. Dr. Nazlı YÜCEL BATMAZ

Yerel Yönetimler Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Tez Savunma Tarihi: 01/03/2019

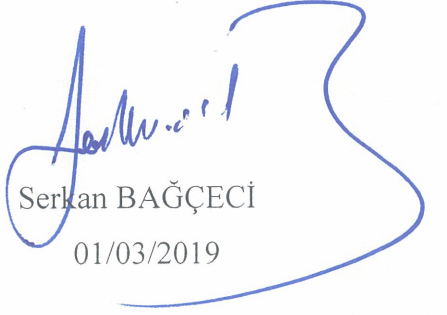
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Serkan BAĞÇECİ
01/03/2019

TÜRKİYE’DE 2002-2017 YILLARI ARASINDAKİ KAMU YÖNETİMİ
REFORMLARININ DÜNYA UYGULAMASI BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Serkan BAĞÇECİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Mart 2019

ÖZET

Kamu yönetiminin siyasetten ayrılıp özel bir alan olarak görülmesi gerektiği ilk kez 1887 yılında Woodrow Wilson tarafından ifade edilmiştir. Ülkemizde ise kamu yönetimi ile ilgili çalışmalara 1950’li yıllarda başlanmıştır. Bu çalışma ile kamu yönetimi alanındaki idari reformların değerlendirilmesi, dünyadaki uygulamaların Türkiye’dekiler ile karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde dünyadaki kamu yönetimi reformlarının nedenlerine ve ulaşılmak istenen amaçlara genel olarak değinilerek; ABD, İngiltere, Almanya, Çin, Hollanda, Avustralya ve Güney Kore’de yapılan reform çalışmaları değerlendirilmiştir. İkinci bölümde Türkiye’de yapılan kamu reformlarının nedenleri ve amaçları açıklanarak, 2002-2017 yılları arasında yapılan çok sayıda kamu yönetimi reformunun içerik analizi yapılmıştır. Son olarak üçüncü bölümde ise, çalışmanın genel değerlendirmesi yapılarak olumlu olumsuz sonuçlara değinilmiş ve ne yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışma süresince ele alınan ülkelerin dünyadaki siyasal değişimler, küreselleşme, rekabet, kendine özgü ekonomik ve sosyal koşullar gibi faktörler uyarınca reform yaptıkları görülmüştür. Türkiye’de ise özellikle 2000 yılı sonrasında yapılan kamu yönetimi reformlarının hayata geçirilmesinde küreselleşme, ticaretin uluslararasılaşması gibi genel koşullar kadar Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlama girişimlerinin de tetikleyici olduğu kaydedilmiştir.

Bilim Kodu : 111610

Anahtar Kelimeler : Kamu Reformları, Yönetişim, Yeni Kamu İşletmeciliği, Yeni Kamu Yönetimi, Türkiye’de Kamu Yönetimi Reformları, Dünyada Kamu Yönetimi Reformları.

Sayfa Adedi : 145

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Yusuf PUSTU

EVALUATION OF TURKEY'S PUBLIC ADMINISTRATION REFORMS IN 2002-
2017 IN THE CONTEXT OF THE WORLD APPLICATIONS

(M.Sc. Thesis)

Serkan BAĞÇECİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

INSTITUTE FOR GRADUATE EDUCATION

March 2019

ABSTRACT

The first time that public administration had to leave politics and be seen as a special area was first expressed by Woodrow Wilson in 1887. In our country, public administration studies were started in the 1950s. Evaluation of administrative reforms in the public administration This study aimed to compare the applications in the World with the ones in Turkey. In the first part of the study, the reasons of the public administration reforms in the world are discussed in general and the reform studies in USA, UK, Germany, China, Netherlands, Australia and South Korea were evaluated. In the second part the reasons and aims of the reforms in Turkey announced and many content analysis of public administration reforms between the years 2002-2017 were made. Finally, in the third chapter, a general evaluation of the study was made and positive, negative results were mentioned and what was to be done was emphasized. It has been seen that the countries that were taken into consideration during the study have been reformed according to the factors such as political changes in the world, globalization, competition, specific economic and political conditions. In Turkey, the reform of the public administrations specially in the of the post-2000 has been induced by globalization, the internationalization of trade and efforts to adapt to the European Union acquis.

Science Code : 111610

Key Words : Public Reforms, Governance, New Public Management, Public Administration Reforms in Turkey, Public Administration Reforms in the World.

Page Number : 145

Supervisor : Asst, Prof. Yusuf PUSTU

TEŞEKKÜR

TODAİE’de başladığım Yüksek Lisans eğitimimde gerek hocam olarak ve gerekse de tez çalışmam boyunca ilk danışmanım olarak değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, kıymetli tecrübelerinden faydalandığım Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Selim COŞKUN Hocama, TODAİE’nin kapatılıp Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesine devredildikten sonra yaşanan çalkantılı süreçte desteğini esirgemeyen, değerli katkı ve yardımlarıyla çalışma sürecimin son aşamasında yol gösterici olan danışmanım Sayın Doktor Öğretim Üyesi Yusuf PUSTU Hocama, kaynak çevirilerinde katkılarını esirgemeyen değerli dostum Sayın Mehmet BOSTANCIKLIOĞLU’na, bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen çalışma arkadaşlarım Sayın Yüksel AY, Esin KOCAŞ, Alper EVİRGEN’e, manevi desteğiyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan çok değerli Eşim Sayın Öznur BAĞÇECİ ve canım oğlum Ahmet Burak BAĞÇECİ’ye teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

DÜNYADA KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI

1.1. Kamu Yönetimi Reform Çalışmalarının Nedenleri	5
1.2. Bazı Ülkelerde Kamu Yönetimi Reformu Uygulamaları	16
1.2.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	16
1.2.2. Birleşik Krallık	21
1.2.3. Almanya Cumhuriyeti	25
1.2.4. Çin Halk Cumhuriyeti	30
1.2.5. Hollanda.....	35
1.2.6. Avustralya.....	39
1.2.7. Güney Kore.....	42
1.3. Dünyadaki Kamu Yönetimi Reformlarının Değerlendirilmesi ve Ortak Özellikleri	45

2.BÖLÜM**TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI**

2.1. Türkiye’de Kamu Yönetimi Reformlarının Nedenleri.....	49
2.2. Türkiye’de 2002-2017 Yılları Arasında Yapılan Kamu Yönetimi Reformları	56
2.2.1. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı	57
2.2.2. 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu	60
2.2.3. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanunu.....	63
2.2.4. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.....	66
2.2.5. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu.....	68
2.2.6. 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu.....	72
2.2.7. 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu.....	74
2.2.8. 5393 sayılı Belediye Kanunu.....	76
2.2.9. 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun	78
2.2.10. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu	83
2.2.11. 5747 sayılı Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	87
2.2.12. 6085 sayılı Sayıştay Kanunu	89
2.2.13. 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin Ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu	93
2.2.14. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	95

3.BÖLÜM**KAMU YÖNETİMİ REFORMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

3.1. Reformların Genel Olarak Değerlendirilmesi	99
3.2. Türkiye’de ve Dünyada Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarının Karşılaştırılması	110
3.3. Türkiye’de Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarına Dair Eleştiriler ve Öneriler	115
SONUÇ	121
KAYNAKÇA.....	125
ÖZGEÇMİŞ	145

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Kamu Yönetiminde Üç Temel Değer Kümesi.....	9
Çizelge 1.2. Almanya'da Görev ve Sorumlulukların Dağılımı	26
Çizelge 1.3. Devlet İşleri İdare Merkezlerinin Performans Geliştirme Hedef ve Stratejileri	34
Çizelge 2.1. YKY Temel Kavramlarının Hükümet Programlarına Göre Dağılımı	55
Çizelge 2.2. Ülkemizde Büyükşehir Statüsüne Sahip Kentler ve Bunlara İlişkin Siyasal Düzenlemeler	70
Çizelge 2.3. 3030 ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasalarının Karşılaştırılması	71
Çizelge 2.4. BKA'lar Tarafından Gerçekleştirilen Hizmetler	81
Çizelge 2.5. BKA Kurulma Dönemleri.....	82
Çizelge 3.1. Geleneksel Kamu Yönetimi ve YKY Karşılaştırması	101

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. Yönetimde Kültürel Dönüşüm.....	6
Şekil 1.2. Politika, Siyaset ve Yönetim Arasındaki Karşılıklı Bağımlılık.....	6
Şekil 1.3. E-Yönetişim: Kamu Yönetimi Reformunda Yeni Bir Paradigma.....	13
Şekil 1.4. Gelecek Adımlar Yarış Paradigmasının Aşamaları.....	24
Şekil 2.1. Bölgesel Kalkınma Ajansı Kavramsal Yapısı	80
Şekil 2.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu Teşkilat Yapısı	84
Şekil 2.3. Sayıştay Teşkilat Şeması	91
Şekil 2.4. Sayıştay'ın Denetim Alanı.....	92

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AYÇ	Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
BKA	Bölgesel Kalkınma Ajansları
ÇKP	Çin Komünist Partisi
HYK	Hükümetin Yeniden Keşfi
IMF	Uluslararası Para Fonu
KMYK	Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanunu
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
YKY	Yeni Kamu Yönetimi
YKİ	Yeni Kamu İşletmeciliği
YKH	Yeni Kamu Hizmeti
WB	Dünya Bankası

GİRİŞ

Devlet etkinliklerinin yerine getirilmesinde uygulanan yönetim sanatı ve bilimi (Ergun ve Polatoğlu, 1998: 5) olarak tanımlanabilen kamu yönetiminin tarihçesi, insanların birlikte yaşamasına ve toplumu idare edecek yönetim birimleri kurmasına kadar eskiye dayanmaktadır. Ancak bu alanın müstakil bir bilim dalı olarak ele alınması yakın tarihtir. Kamu yönetiminin siyasetten ayrılıp özel bir alan olarak görülmesi gerektiği ilk kez 1887 yılında Woodrow Wilson tarafından ifade edilmiştir. Ülkemizde ise kamu yönetimi ile ilgili çalışmalara 1950'li yıllarda başlanmıştır. Kamu yönetimi, yerel yönetimleri (belediyeler, il özel idareler gibi), kamu iktisadi girişimlerini, ulusal devlet yönetimini ve uluslararası kuruluşları kapsamaktadır (Ergun ve Polatoğlu, 1998: 5-6).

Her ne kadar yakın tarihimizde ayrı bir akademik alan olarak görülse de yerel, bölgesel ve küresel düzeyde yaşanan gelişmelere bağlı olarak kamu yönetimine ilişkin farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Böylelikle Weber'in katı hiyerarşisine göre örgütlenen ve bürokrasi modelini esas alan geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının, ortaya çıkan ihtiyaçlar uyarınca dönüştürülmesi amaçlanmıştır (Ayhan ve Önder, 2017: 19).

"1970'lerin sonundan itibaren öncelikle Batı dünyası olmak üzere dünyanın pek çok ülkesi kapsamlı bir kamu yönetimi reformu ve yeniden yapılanma çağına girdi. Reform dalgası sadece ABD, İngiltere ve diğer Batı Avrupa ülkelerinde değil aynı zamanda kürenin diğer tarafında; Avustralya ve Yeni Zelanda'da ve diğer Batı ülkelerinde gözlemlenmektedir" (Coşkun, 2004:129).

"McCurdy, kamu yönetimini gelenekçi, politika ve programlar dönemi başlıkları altında üç paradigmada ele alırken" (aktaran Keskin, 2013: 83), "Henry ise, yönetim-siyaset ayrımı dönemi, prensipler dönemi, siyaset bilimi dönemi, iş yönetimi dönemi ve tamamen bağımsız bir alan olarak kamu yönetimi dönemi şeklinde beş farklı kategoride incelemiştir" (aktaran: Gültekin, 2012: 26). Denhardt'ın sınıflandırması kamu yönetiminde en çok yer bulan yaklaşımlardan biri olmuştur. Denhardt kamu yönetimi yaklaşımlarını klasik kamu yönetimi anlayışı, yeni kamu yönetimi yaklaşımı, yeni kamu işletmeciliği paradigması ve yeni kamu hizmeti başlıkları altında ele almıştır (aktaran: Gültekin, 2012: 86).

Klasik kamu yönetimi anlayışı, 1850'li yıllarda başlayan ve 20. yüzyılın sonlarına kadar süren dönemde kamu yönetimine hâkim olan bir bakış açısına işaret etmektedir. Bu

yönetim anlayışının fikirsel altyapısının dikkate değer bir bölümü Woodrow Wilson, Max Weber ve Frederick Taylor tarafından oluşturulmuştur. Wilson, siyaset ve yönetim arasındaki dikotomiye bağlı olarak; kamu yönetiminin siyaset biliminden ayrı ele alınması gerektiğinin altını çizmiştir (Demir, 2014: 154). Siyaset-yönetim dikotomisi olarak da isimlendirilen bu anlayışa göre; kamu yöneticileri tarafsız ve siyasetten uzak duran bireylerdir. Yöneticiler, siyasetçiler tarafından kabul edilen politikaları hayata geçiren, politik tarafsızlığını koruyan ve objektif metodlarla işgören kişilerdir (Goodnow 1900 / Gültekin, 2012: 87).

“İdeal tip” modelinin en rasyonel ve etkili örgütlenme şekli olduğu savunulmuştur. Frederick Taylor ise; yönetim faaliyetlerinde bilimsel bir yaklaşım sergileyerek her iş için en iyi ve tek bir yöntemin olabileceğini ifade etmiştir (Demir, 2014: 154).

Geçmişte toplumu yönlendirme konusunda merkezi bir konumu bulunan devletin rolünün modern dünyada değiştiği görülmektedir. Devletin önemli konumu sürse de artık kamu politikalarına tek başına karar veren bir güç değildir. Çünkü toplumsal ve siyasal yaşam farklı görüşlerin ve çıkarların etkileşimi neticesinde şekillenmektedir. Devletin rolü, gündemi oluşturan bir aktör olmaktan çıkarak sorunun tarafı olan kesimleri bir araya getiren ve çözüm üreten bir mekanizma olmaya doğru evrilmiştir (Genç, 2010: 154).

Liberal düşüncenin, kamu yönetimini etkili örgütsel fonksiyonların etkinliğini azaltan bir yaklaşım olarak görmesinin yansıması olan yeni liberal yaklaşımlar, Avrupa'da kamu sınıfını, politik ve idari kurumları etkisi altına almıştır. Bu yaklaşıma yeni kamu yönetimi (YKY) denmiştir (Erençin, 2002: 25).

Yeni kamu yönetimi anlayışında; kamunun rolünü değiştirmeye, kamuyu piyasa yönetimi açısından bir model olarak kabul etmeye, hizmetleri rekabetçi bir ortamda çeşitli şekillerde yürütmeye ve bürokrasi ile mücadelenin yanı sıra hiyerarşik ve aşırı merkezi yönetim anlayışı yerine yetkinin dağıtılmasına önem verilmektedir. Bu yaklaşım ayrıca; hizmetin alıcılarına en yakın mesafeden ve bu kişilerle temas halinde sunulmasını, yönetime yeni aktörlerin eklenmesini, özel sektörün bazı idare anlayışlarının kamuda da uygulanmasını, etkinlik ve verimliliği dikkate alarak sonuç ve performans odaklı olunmasını, kamu kaynaklarının kullanımında ekonomiklik ölçütünün ön planda tutulmasını, hesap verme yükümlüğünü ve müşteriye odağa yerleştiren bir anlayışı öncelemektedir (Al, 2002: 150).

Sunulan yeni kamu yönetimi paradigması, 1980'li yıllarla birlikte kuramsal yapısı ve uygulama araçları ile pragmatik kamu yönetimi anlayışının yarattığı uygun iklime sahip olan İngiltere'de yaygınlık kazanmıştır. Bu yeni anlayış Yeni Zelanda ve Avustralya'da uygulanan başarılı örnekler neticesinde Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütüne üye devletlerle birlikte diğer ülkeler tarafından da uygulanmıştır (Erençin, 2002: 25).

YKY yaklaşımı, ekonomi politikalarına ek olarak politik ve toplumsal alanlardaki kamu politikalarında da değişimi öngörmektedir. Kamu politikalarında toplumsal mutabakatı esas alan bu yaklaşımda kamu yönetiminde mümkün olduğunca çok vatandaşın rol alması amaçlanmaktadır. Kamu yönetiminde meydana gelen dönüşümlerin üzerinde toplumun genelinin rızası olacağı varsayımı ile bu değişimlerin ayağının yere daha sağlam basacağı ve daha sürdürülebilir hale geleceği öngörülmüştür. Ancak KYK yaklaşımı, uygulamada başlı başına bir yaklaşım olarak yer edinmekten ziyade, teorik ve uygulama alanlarında başarı elde eden Yönetişim anlayışına önemli katkılar sunmuştur (Ayhan ve Önder, 2017: 23).

Kamu yönetimindeki reformlar hakkında yapılan tartışmaları sunmadan önce reform ve kamu reformu kavramları üzerinde durmak kavramsal bir zemin oluşturacaktır. Reform kavramı akademik camia, politikacılar, yöneticiler ve personel arasında değiştirme, modernleştirme, geliştirme, dönüştürme, yeniden inşa etme gibi kavram ve terimlerle ifade edilmektedir. Guys Peters iyileştirme yaklaşımını üst yönetimin / elitlerin idareyi ve toplumu zorlaması ile oluşan yukarıdan aşağıya, toplumdan gelen baskıyla toplumsal, kültürel ve siyasal gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan aşağıdan yukarıya ve çevresel koşullara bağlı olan modeller olmak üzere üç kategoride ele almıştır (Temizel, 2010: 119-121).

Yönetişel reform politikaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin siyasal gündemlerini oluşturmaktadır. İdari sistemlerinde bazı eksiklikler yaşayan gelişmekte olan ülkeler, reform hareketleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Uluslararası güçlerin çoğu zaman yerel farklılıkları/koşulları gözlememesi ve reformları kendi çıkarlarına göre yönlendirmeleri/kullanmaları nedeniyle reformlar başarılı olamamaktadır (Temizel, 2010: 118).

Bu çalışma ile kamu yönetimi alanındaki idari reformların değerlendirilip, dünyadaki uygulamaların Türkiye'dekiler ile karşılaştırılmasını sağlamak, daha önceki çalışmalardan farklı olarak daha çok ülke ve reform uygulamasına değinmek, yapılan reformların nedenlerini, ortak yönlerini ve farklılıklarını bir arada göstermek, reformlara dair eleştiri ve önerileri sıralayarak yeni reform çalışmalarına ve reformlara ilişkin iyileştirmelere katkı sunmak amaçlanmıştır. Bu tez çalışmasında yoğunluk olarak nitel araştırma yöntemleri kullanılmakla beraber yer yer nicel araştırma yöntemlerinden de yararlanılmıştır. Reform kavramının ucu açık bir kavram olması ve farklı ülkelerin politik sistemlerinde değişik anlamlar taşıması (Temizel, 2010:119) konunun dağılmasına yol açabileceğinden zaman ve alan sınırlamasına gidilmiş, reform uygulamaları bakımından öncü ve takipçi olarak ön plana çıkan ve farklı kıtalardan sınırlı sayıda ülke ele alınmış, ele alınan ülke örnekleriyle ilgili olarak Türkçe kaynak yetersizliği söz konusu olduğundan, daha çok yabancı kaynaklara çeviri yoluyla başvurulmuştur.

Yakın Dönemde Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarının değerlendirilmesi, pek çok reformun ve çok sayıda örnek ülkenin aynı çalışmada yer alıyor olması, reformların nedenlerini ve uygulama sonuçlarını detaylı olarak incelemiş olması tezin önemini artırmıştır. Politik, ekonomik, sosyal ve idari alanlarda yapılan reformların ele aldığı sorunlar ve sorunlara ilişkin getirilen çözümler incelenerek (Huerta Melchor, 2008: 11-12) yapılacak yeni çalışmalara yönelik, ilgili alana katkı sunmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde dünyada ki kamu yönetimi reformlarının nedenlerine ve ulaşılmak istenen amaçlara genel olarak değinilerek; ABD, İngiltere, Almanya, Çin, Hollanda, Avustralya ve Güney Kore'de yapılan reform çalışmaları değerlendirilmiştir. İkinci bölümde Türkiye'de yapılan kamu reformlarının nedenleri ve amaçları açıklanarak, 2002-2017 yılları arasında yapılan çok sayıda kamu yönetimi reformunun içerik analizi yapılmıştır. Son olarak üçüncü bölümde ise, çalışmanın genel değerlendirmesi yapılarak olumlu olumsuz sonuçlara değinilmiş ve ne yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

1. DÜNYADA KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI

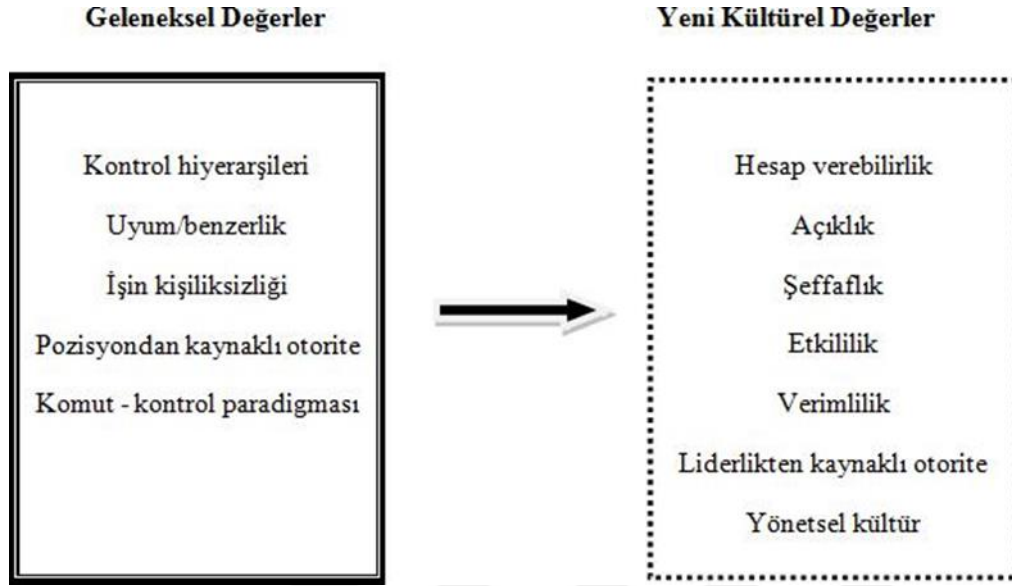
1.1. Kamu Yönetimi Reform Çalışmalarının Nedenleri

Siyaset politika oluşturmayı, statükoyu dönüştürmeyi veya değiştirmeyi amaçlayan değişim odaklı bir etkinlik olarak tanımlanır. Değişim ve reform kavramları genellikle birbirinin yerine kullanılsa da bu iki kavram her zaman birbirini tam olarak karşılamayabilmektedir. Reform, değişimin sadece bir yoludur ve problem çözmeye özel bir yaklaşım gerektirmektedir. Reformlar politik, ekonomik, sosyal ve idari alanlarda olabilmekte, sorunlar ve çözümlerle ilgili fikirler içerebilmektedir. Reformların uygulanmasıyla ortaya çıkan değişimin veya etkilerin yönetilmesi, reform sürecinin en önemli unsurlarından biridir. Reformun nasıl yönetileceği ve reform sürecinin ürettiği değişimin nasıl idare edileceği bu bağlamda dikkate alınması gereken iki temel sorudur (Huerta Melchor, 2008: 9-10).

Reformları gündeme getiren en temel unsurlardan biri de değişimdir. Dış çevre hızla değişirken, ülkelerde bu değişime uyum sağlamaya artan oranda ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte ülkeler küresel, uluslararası, ulusal ve yerel düzeydeki kamu ve özel sektör temsilcilerinin karmaşık bir etkileşimi ile kısıtlanmaktadır. Sürekli etkileşim ve kaynaklara bağımlılık, ulusal hükümetleri kendi kendini organize eden ve birbirine bağlı olan politika ağlarının bir parçası haline getirmiştir. Vatandaşların memnuniyetsizliği, hükümete olan güvenin azalması ve politika oluşturmada halkın katılımı yönetimdeki değişimi tetikleyici güç olarak görülür. Değişimi etkili bir şekilde yönetebilme yeteneği, büyük oranda kamuoyunun reform gündemine dâhil edilmesi ya da dışlanmasıyla belirlenmektedir (Huerta Melchor, 2008: 11-12).

Yenilik yapma düşüncesi hükümetlerde veya idari birimlerde köklü bir hal almıştır. Vatandaşların karar alma sürecine dahil olması bir öncelik haline gelmiştir. Vatandaşlık oryantasyonu, kurumsal bir yönelimin üstesinden gelmek demektir. Karşı karşıya kalınan sorunların artık geleneksel yöntemlerle çözülememesi değişimi zorunlu kılmıştır (Cook ve Tönurist, yıl: 6).

Kamu Yönetimi kuramcıları bazı kavramlar üzerinde sıkça durmuşlardır. Bunlar minimal devlet, yetkilerin yerele devri, kamu personel rejimi reformu, demokratik katılım ve devlet vatandaş ilişkileri gibi evrensel nitelik kazanmış olan kavramlardır (Torres, 2004:100-101).



Şekil 1.1. Yönetimde kültürel dönüşüm (Huerta Melchor, 2008:15).

Gelenekselden yeni kültürel değerlere geçiş sürecinde vatandaşın güçlendirilmesi, diyalog politikasının benimsenmesi, çalışma koşullarının normalleştirilmesi, yetki dağılımı, performans odaklı yaklaşım ve güvenilen lider unsurları dönüştürücü bir etkiye sahiptir (Huerta Melchor, 2008:15).



Şekil 1.2. Politika, siyaset ve yönetim arasındaki karşılıklı bağımlılık (The Commonwealth: 2016: 7).

Kamu sektörü reformunun temel ilkelerini dokuz maddede ele almak mümkündür. Bu maddeler başlık olarak; pragmatik ve sonuç odaklı bir çerçeveye sahip olunması, hedeflerin yetkinlik ve becerilerin geliştirilmesi, deneyim ve yenilik oluşturulması, profesyonelleşmenin önemine vurgu yapılması, kamu sektörü etiği için davranış kurallarının belirlenmesi, yolsuzlukla etkili mücadele stratejilerinin belirlenmesi ve etkin kamu mali yönetiminin sağlanması olarak sıralanmaktadır (The Commonwealth, 2016: 8).

Kamu yönetimi reformu, 1980'lerden beri büyük sanayileşmiş ülkelerdeki hükümetlerin politik gündeminde bir öncelik haline gelmiştir. Günümüzde kamu yönetimi reformu, istikrarlı ve özerk bir kamu politikası ve ayrı bir çalışma akışı nesnesi olarak düşünülebilmektedir (Tria ve Valotti, 2016: 1).

Kamu sektöründe değişim sürecini başlatan dört ana itici güç bulunmaktadır. İlk olarak, hükümetlerin faaliyet gösterdiği ortamın giderek daha istikrarsız hale gelmesi, bürokratlar ve kamu sektöründeki yöneticiler için esneklik ve uyum sağlama becerilerini geliştirmeyi zorunlu kılmıştır. Geleneksel kamu bürokrasilerine uygun istikrarlı ve yavaş değişen ortam büyük dönüşümlere maruz kalmıştır. Ayrıca iş dünyasının uluslararasılaşması, kamu kurumlarının sınırlarını yeniden tanımlamasını ve sınırlar arasında işbirliği yapmasını gerektirmiştir. Kamu kaynaklarının giderek azalması hizmet sunumunun yeniden gözden geçirilmesine, organizasyonların işlevlerinin ve tüm sistemin etkinliğinin azalmasına yol açmıştır. Kurumlar, maddi ve finansal kaynakların eksikliği ile uğraşmak ve bu kaynakların teminini sağlamakla meşgul olmak zorunda kalmıştır. Son olarak, vatandaşların kamu hizmetlerinin kalitesi ile ilgili artan baskısı kamudaki reform sürecini başlatmıştır (Tria ve Valotti, 2016: 1-2).

Kamu hizmet reformlarının geçirdiği evrimi anlamak adına reformların cevap vermek istediği soru ve yaklaşımları özetlemek faydalı olacaktır. Weberci kamu yönetimi ve kapasite geliştirme yaklaşımı, hükümeti düzenli ve verimli bir temele nasıl koyabileceklerinin cevabını aramaktadır. Bu yaklaşım Güney Asya ve Sahra Altı Afrika'da bağımsızlık sonrası dönemde etkili olmuştur. Yerinden yönetim anlayışı, hükümetin tabana nasıl yakınlaştırılacağını sorgulamıştır. Bu yaklaşım 1970'lerden bu yana etkisini sürdürmektedir. Ücret ve istihdam reformu yaklaşımı, 1980 ve 90'lı yıllarda etkili olmuş, hükümetin daha düşük maliyetli olmasının yolları aranmıştır. Yeni kamu yönetimi yaklaşımında, hükümetin daha iyi performans göstermesi ve devletin temel hedeflerine

ulaşması için neler yapılması gerektiğine odaklanılmıştır. Bu anlayış 1990'lı yıllardan günümüze kadarki süreçte ön plana çıkmıştır. Dürüstlük ve yolsuzlukla mücadele anlayışı olarak da isimlendirilebilecek yaklaşım, 1990'lı yıllardan sonra varlık göstermiş ve hükümetin daha dürüst olmasının ilkelerini ortaya koymayı amaçlamıştır. 90'lı yılların sonlarından itibaren ön plana çıkan aşağıdan yukarı reformlar yaklaşımında, hükümetin vatandaşlara karşı nasıl daha duyarlı hale getirilebileceğine odaklanılmıştır (McCourt, 2013: 2).

Dünyada yapılan kamu yönetimi reformlarının genel olarak asıl amacı hesap verilebilirlik, verimlilik, etkinlik, saydamlık, yetki devri gibi kavramların kullanılma sıklığını ve uygulanabilirliğini artırmaktır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki kamu yönetimi modeli, temelde devletin ihtiyaçlarına göre işletilen klasik Weberci bürokrasi modelidir. Bu modelde siyaset ve seçilmiş siyasetçiler ile idare ve atanmış yöneticiler arasındaki ayrılık dikkat çekicidir. Yönetim sürekli, öngörülebilir ve kurallara tabidir. Yöneticiler niteliklere göre atanmış eğitimli profesyonellerdir. İşlevsel bir işbölümü, görev ve insan hiyerarşisi vardır. Kaynaklar organizasyonda çalışanlara değil, kuruluşa aittir. Kamu görevlileri özel çıkarlardan ziyade kamuya hizmet etmektedir. İdare, yüksek oranda merkezileştirme eğilimindedir. Model, en tepeden (başkent) en alta (hükümetin en uzak karakolunda) kesintisiz bir hiyerarşik zincir oluşturmaktadır. Bu nedendir ki hükümette bulunan kadroların siyasi görüşü ne olursa olsun dürüstlük ilkesiyle kamu görevini gerçekleştirmeleri gerekir (McCourt, 2013: 3-4).

Uluslararası rekabet gücüne ve ekonomik verimliliğe yönelik baskı, refah devleti faaliyetlerinin geri dönüşüne neden olmuş ve piyasaların serbestçe hareket etmesini desteklemiştir. Bazı ülkelerde neo-liberalizm minimalist bir devlete, deregülasyona ve özelleşmeye doğru bir kaymaya neden olmuştur. Özel sektörden alınan fikirler ve modellemelerden doğan ekonomik teoriler doğrultusunda kamu hizmetlerini yeniden düzenlemiştir. Bu reform dalgası genellikle Yeni Kamu Yönetimi olarak anılmaktadır (Vabø, 2009: 2).

Hükümet ve kamu idaresinin rolü ve doğası hakkında yeni yollar bulma girişimleri ve Batı kamu sektörlerinde yapılan bir dizi aşamalı reformlar, Yeni Kamu Yönetimi olarak tanımlanan anlayışın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni Kamu Yönetimini

tanımlamak için birçok girişimde bulunulmuştur. Tanımların ortak noktalarında yönetim fikirlerini özel sektörden kamu hizmetlerine uygulama anlayışı yer almaktadır. Donald Kettl, küresel kamu yönetimi devriminin temel bileşenlerini sonuçları açısından verimlilik, pazarlama, hizmet yönelimi ve hesap verebilirlik olarak ifade etmiştir (Walle ve Hammerschmid, 2011: 4).

Hood (1991:11) çalışmalarında, geniş anlamda ekonomi ve tutumluk ile ilgili olan *sigma* değerler ailesi, değerler ve adaletle ilgili *theta* ailesi ve güvenlik ve esneklikle ilgili olarak '*lambda*' ailesi olmak üzere üç kategorik yönetim anlayışını açıklamıştır¹ (Bkz. Çizelge 1.1). Hood, yeni kamu yönetimi anlayışını öncelikle *sigma* tipi değerler ifadesi olarak görmüştür. Daha iyi kalite yönetimi ve farklı yapısal tasarımların sonucu olarak, daha az ve çok maliyet düşürme yönündeki taleplerini bu yaklaşımların tezahürü olarak nitelendirmiştir (Hood, 1991: 15).

Çizelge 1.1. Kamu yönetiminde üç temel değer kümesi¹(Hood, 1991: 11).

	SİGMA TİPİ DEĞERLER (<i>Yalın ve Amaç</i>)	THETA TİPİ DEĞERLER (<i>Dürüst ve Adil</i>)	LAMBDA TİPİ DEĞERLER (<i>Dirençli ve Esneklik</i>)
BAŞARI STANDARDI	Tutumluluk (Kaynakların verilen hedefler için eşleştirilmesi)	Doğruluk (Adaletin tesisi, karşılıklılık, görevlerin uygun şekilde yerine getirilmesi)	Esneklik (Güvenilirlik, uyarlanabilirlik, güçlü olmak)
HATA STANDARDI	Atık (Karışıklık ve verimsizlik)	Zimmete Para Geçirme (Haksızlık, ofisin suiistimali)	Felaket (Risk, arıza, çöküş)
BAŞARI VE HATA DEĞERİ	Para ve Zaman (Üretici ve tüketicilerin kaynak maliyetleri)	Güven ve haklar (Rıza, meşruiyet, kanuni prosedür, siyasi haklar)	Güvenlik ve hayatta kalma (Güven ve yaşam)
KONTROL VURGUSU	Çıktı	Süreç	Giriş / İşlem
BOŞLUK	Düşük	Orta	Yüksek
HEDEFLER	Sabit / Tek	Bağdaşmayan "İkili Açmaz"	Acil / Çoklu
BİLGİ	Maliyetlendirilmiş, bölümlere ayrılmış (Ticari varlıklar)	Yapılandırılmış	Zengin değişim, kolektif varlık
EŞLEŞME	Sıkı	Orta	Gevşek

¹ Ayrıntılı bilgi için Christopher Hood'un "A Public Management For All Seasons?" başlıklı makalesinden yararlanılabilecektir.

1980'lerde ve 1990'larda YKY retoriği ile, vatandaşların kendi ihtiyaçlarını karşılamak konusunda başarısız olan kamu sektörüne olan güvenini yeniden tesis etmenin önemine dikkat çekilmiştir. Vatandaşlara daha fazla seçenek sunarak ve piyasa disiplini kamu sektörüne sokarak, bürokrasideki işlev bozukluğunun üstesinden gelinmesi düşünülmüştür. Bu modele göre vatandaşlar, gerekli gördüğü tüm hizmet ve haklara sahip müşteri olarak görülmelidir. Ancak, birçok ülkedeki kamu görevlileri, vatandaşları müşteri olarak görmeye karşı direnç göstermiştir (Walle ve Hammerschmid, 2011: 7).

Diğer taraftan YKY ile teknokratik bir zihniyet doğmuştur. Bu zihniyet adalet, eşitlik ve halkın katılımı gibi diğer değerleri en üst düzeye çıkarmak yerine, daha fazla verimlilik ve hesap verebilirlik talebinden kaynaklanmaktadır (Vabø, 2009: 2). YKY, kolektif haklardan ziyade bireysel haklara odaklanmakla, temel rehberlik ilkesi olarak bireysel çıkarılara daha çok inanmakla ve piyasalara fazla güvenmekle suçlanmıştır. Çoğunlukla bu eleştiriler, yerel hizmetlerin ortadan kaybolmasından veya kamu sektörünün iş güvenliği ile ilgili korkularından ilham almıştır. YKY tarzı reformlara karşı protestolar kamu sektörü sendikaları tarafından yönlendirilmiş ve böylece bu reformlar bazı ülkeler için diğerlerinden daha kritik olmuştur (Walle ve Hammerschmid, 2011: 4).

Yönetmel yenilikler ve hükümetin rolü hakkındaki yeni fikirler, amaçlanan sonuçların yanı sıra istenmeyen etkiler de doğurmuştur. Yönetmel yenilikler, sadece kısa vadeli ekonomi ve verimlilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmakla kalmamış, aynı zamanda parçalanma ve koordinasyon sorunları da yaratmıştır. Hükümetin rolü hakkındaki yeni düşünce sadece kamu sektörüne daha girişimci bir ruh kazandırmakla kalmamış, aynı zamanda eşitlik ve sosyal uyum üzerinde de olumsuz etkiler yaratmıştır. YKY hareketinin en önemli tavsiyelerinden biri büyük ve çok işlevli kamu kurumlarının parçalara ayrılması ve bunların bir dizi tek-amaçlı organla değiştirilmesiydi. Bu ayrışma, kamu görevlerinin özel sektöre ve kar amacı gütmeyen sektöre dağıtılmasına kadar uzanmaktaydı (Walle ve Hammerschmid, 2011: 7).

Hükümetler, eğitim, sağlık, kamu güvenliği gibi büyük sistemleri ilgilendiren konularda siyasi reformlar yapmaktadır. Çoğunlukla bu reformlar statik varsayımlara dayanarak gerçekleştirilmektedir. Karmaşık sorunlara getirilen spesifik açıklamalar, homojen olmayan politikalarla sonuçlanmaktadır. Açıkça belirtilmelidir ki, bu bir tür başa çıkma mekanizmasıdır, bir strateji değildir (Cook ve Tönurist, yıl: 4).

Pek çok yazar en zengin, en bilgili ve en iddialı müşterilerin en kaliteli hizmeti aldıkları süpermarket devleti modelini oluşturma eğilimi olan YKY'nin anti-demokratik sonuçlarını tartışmıştır. Geleneksel Weberci modeller, kamu sektörünün müşterilere eşit muamele yapma sorumluluğunu vurgularken, YKY modelleri büyük ölçüde müşteri memnuniyeti üzerinden yönlendirilmektedir (Walle ve Hammerschmid, 2011: 7).

Yeni kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda yapılan reformların daha iyi anlaşılmasını sağlamak için önemli iki kavram olan Yönetişim ve Yeni Kamu İşletmeciliği kavramlarına kısaca değinilmesi fayda sağlayacaktır.

1970'li yıllarda globalleşme ve bölgesel bütünleşme süreçlerinin hız kazanması, ulusal ve uluslararası siyasi yapıları değişime uğratmıştır. Bu süreçten sonra ulusal egemenlik kavramı eski kesinliğini kaybetmeye başlamıştır. Soğuk Savaş döneminin bitmesinin ardından bazı devletlerin dağılma sürecine girmesi, egemenlik üzerine yapılan tartışmaları güçlendirmiş ve egemenlik krizi gündeme gelmiştir (Batal, 2010: 48).

Siyasi alanda egemenlik üzerinden tartışmalar yürütülürken diğer taraftan da çokuluslu şirketler etki alanlarını artırmış, yeni üretim yöntemleri geliştirmiş, pazar uluslararası düzeyde genişlemiş, iletişim teknolojileri ilerlemiştir. Hayatın birçok alanında yaşanan bu değişim sürecinde idarenin gücüne ve hükümet dışı yapıların yönetimdeki rolüne yönelik farklı bir bakış açısı sunan yönetim kavramı ortaya çıkmıştır (Batal, 2010: 57).

Yönetişim bir kavram olarak onaltıncı yüzyılda ortaya çıkmış ve Fransızca *gouvernance* sözcüğünden türetilmiştir. Günümüzdeki anlamıyla ise ilk kez olarak 1989 yılında Afrika'nın kalkınmasıyla alakalı Dünya Bankası raporunda kullanılmıştır. Yönetişim kavramı Dünya Bankasının raporunda, ülkeleri ilgilendiren konuların idaresinde siyasi gücün kullanılması olarak tanımlanırken; OECD tarafından bu kavram ülkelerin mali ve toplumsal kaynaklarının idaresini sağlayan gücün kullanılması olarak açıklanmıştır (Sobacı, 2007: 220).

Yönetişim, yerel, ulusal ve küresel ölçekte uygulanması sebebiyle tam olarak kavranamayan bir kavram olmuştur. Kamu yönetimi ile ilgili olarak değerlendirildiğinde yönetim devlet ve vatandaş ilişkisini açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Yönetişim, siyasal güç-vatandaş ilişkisini açıklamadaki yetersizliği ve sınırlılığı ortadan kaldırmak

için geliştirilmiştir. Bu yeni yaklaşım, devlet ile idareyi ilgilendiren ulusal ve uluslararası örgütleri de sürece dâhil eden bir bağlama işaret etmektedir (Çukurçayır, 2003: 260).

Yönetişim kavramı, kuramcıları tarafından ise kamu kadar özel, devlet kadar devlet dışı aktörler, bunların yanı sıra ulusal ve uluslararası kurum/kuruluş ve uygulamalar tarafından hayata geçirilen bir fonksiyon olarak tanımlanmıştır. Yönetişim kavramı bu unsurlar arasındaki etkileşimli ilişkilerin gelişme sürecini kavramsallaştırmak amacıyla kullanılmıştır (Güzelsarı, 2003: 19).

Yönetişim kavramı sistemsel, politik ve idari olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiştir. Sistemsel anlamda yönetim, siyasi iktidarın kurumsallığını ve geleneksel yapısını tanımlayan hükümet anlayışından çok daha kapsamlı bir kavram olarak nitelendirilmiştir. Politik anlamda yönetim, bir taraftan politik iktidarın meşruiyetini ve demokratik yönetimini ifade ederken diğer taraftan vatandaşların seçimlerde oy kullanmanın dışında da idareye dahil olması anlamını taşımaktadır. İdari anlamda ise, kamu hizmetlerinin niteliğinin ve şeffaflığının artırılması şeklinde bir dönüşüm imkânı sunmaktadır (Demirel, 2010: 66).

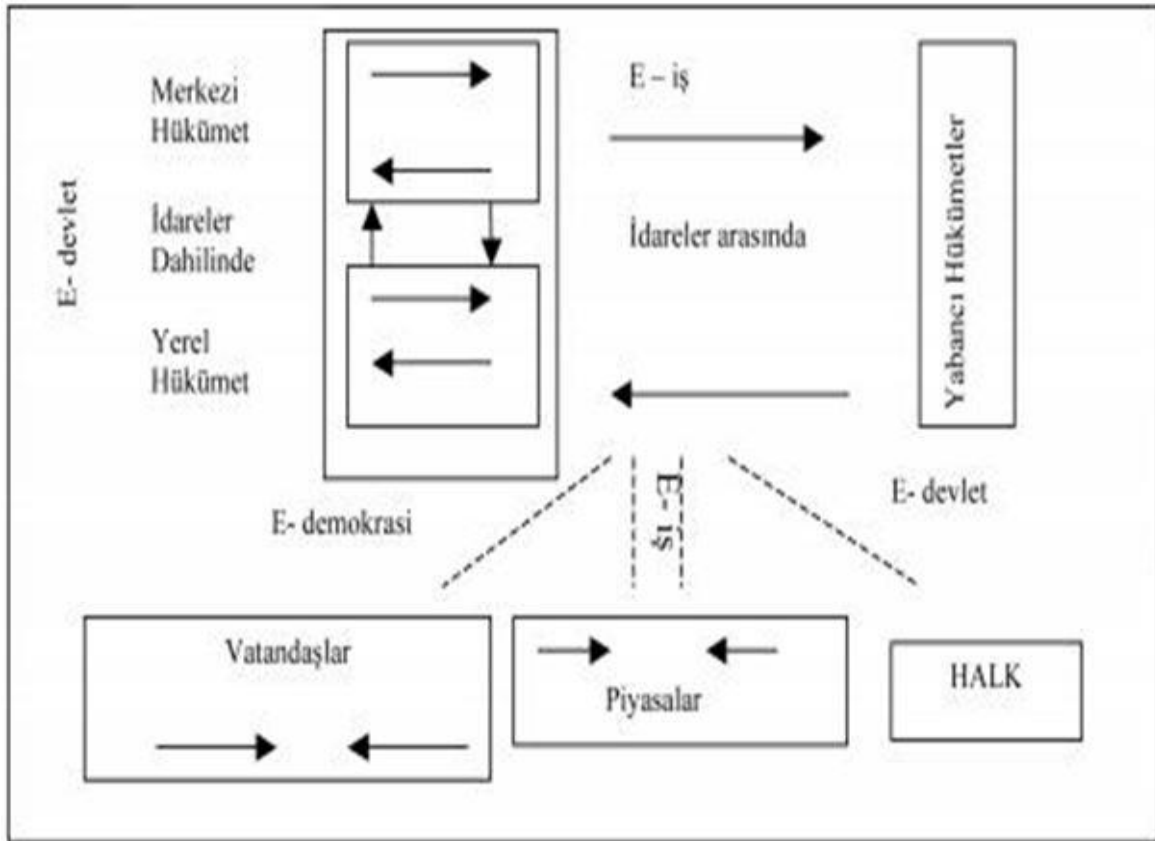
Yönetişim ile kamusal yükümlülük ve denetleme yeni bir boyut kazanarak yönetilenlerin de yönetim sürecine katılımı sağlanmaktadır. İşbölümü anlayışı şekil değiştirmiş, tüm kaynak ve yetkileri bünyesinde toplayan idare anlayışından merkezsizleşmiş, daha esnek, toplumsal aktörleri iş yapabilir hale getiren, yönlendirme görevini üstlenen ve kaynakların tahsisini kolaylaştıran bir yönetim tarzı olmuştur. İyi yönetim olarak adlandırılan paradigmada ise devlet, sayılan sınırlar çerçevesinde özel girişimcileri teşvik edecek ortamlar oluşturan, ülkenin ekonomisini uluslararası ticarete uygun halde tutan ve rekabetçi ortamın oluşmasını sağlayan bir aygıt konumundadır (Batal, 2010: 58).

Sayılan avantajlarının yanı sıra yönetime bazı eleştiriler sunulmuştur. Bu eleştirileri kısaca özetlediğimizde şu noktalar ön plana çıkmaktadır:

- a) Yönetişim anlayışı ile devletin rolü azalmakta, devlet dışı aktör ve kurumlara ağırlık verilmektedir. Böylelikle yürütme süreci belirli bir düzeyde de olsa özelleşmektedir. Yönetim sürecinin özelleşmesi ise yapılan işlerin sorumluluğunun kime ait olduğu konusunun muğlak kalmasına sebebiyet vermektedir.

- b) Kamu yönetimi anlayışı toplumu bir bütün olarak ele almaktadır. Yönetişim anlayışının bakış açısı ise daha sektörel düzeydedir ve bu yaklaşım tarzı kamu yararını arka plana itebilmektedir.
- c) Devletin vatandaşlarına karşı takındığı himayeci tutumun yönetim anlayışına geçişte nasıl ortadan kaldırılacağı konusunda nesnel bir öneri sunulmamaktadır (Özer, 2005: 337-339).

Teknolojinin gelişmesi yönetim modelinin e-yönetişim olarak anılan kolunun doğmasına sebebiyet vermiştir. E-yönetişim kısaca, ağlar arasında iletişim kuran bir ağ yönetimidir. E-yönetişim modeli yatay olarak yapılandırılmıştır. Yerel düzeydeki bilgi ağlarını kullanarak ilgili bütün paydaşların bu ağ tipi örgütlenmeye katılmasını ve yönetim sürecine dahil olmasını sağlamaktadır. Vatandaş/müşteri odaklı bir anlayışı benimsemiş olmasının kamu kurum ve kuruluşlar üzerinde baskı unsuru oluşturduğu, bu baskının sonucunda da kamusal alanda doğal bir değişimin gerçekleştiği görüşü savunulmaktadır (Demirel, 2010: 69-70).



Şekil 1.3. E-yönetişim: kamu yönetimi reformunda yeni bir paradigma (Demirel, 2010:70).

Kamu yönetiminde yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının ortaya çıkmasına sebep olan bir dizi gelişme yaşanmıştır. Bunlardan ilki 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizleri ve bu krizlerin sebebiyet verdikleri mali sorunlardır. Refah devleti anlayışı, Keynezyen ekonomi ve hacimli kamu ekonomileri bütçe açıklarının sebebi olarak görülmüştür (Genç, 2010: 147). Bu yaklaşım, refah devlet beklentisi tarafından destek gören sosyal yardım, insan hakları, sosyal dayanışma ve gelir dağılımı gibi uygulamalar neticesinde büyüyen devlet yapılarının sebep olduğu verimsizlik, hiyerarşi ve merkeziyetçilik gibi sorunlar nedeniyle ortaya çıkmıştır (Eryılmaz, 2011: 38).

Vatandaşların kamu yönetiminden beklenti ve talepleri artarken; kamu bürokrasisi bu talepleri tam olarak karşılayamamıştır. Kamu hizmetinde, ihtiyaçlara hızlı, kaliteli ve etkin karşılık verilmesi beklentisi karşılanmayan vatandaşların şikayetleri artmıştır. Böylece Yeni Sağ ideoloji yükselişe geçmiştir. Başta Amerika ve İngiltere'de bu söyleme paralel biçimde devlet küçülmüş, kamu harcamaları kısılmış, özelleştirme gibi uygulamalar yaygınlaşmıştır. Devlete ve bürokrasiye karşı söylemler ve uygulamalar yaygınlaşırken; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Dünya Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (WB) gibi uluslararası kuruluşlar yeni sağ ideolojiyi desteklemişlerdir. Bilgi teknolojileri yaygınlaşırken; 80 sonrasındaki süreçte artış gösteren demokratikleşme söylemleri, sivil toplum kuruluşlarının ve yönetim anlayışının önem kazanması, yönetimin halka yakın olma eğilimlerinin artması ve elbette globalleşme yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının doğmasına neden olmuştur (Genç, 2010: 147).

Yeni Kamu İşletmeciliği 2. Dünya Savaşından sonra sürekli yükselen dört akım ile yakinen ilişkilidir. Bu akımları:

- a) Gelir düzeylerindeki değişimle bağlantılı olarak vergilere karşı duyarlı olan seçmen kitlenin artması,
- b) Özel ve kamu sektörü arasındaki farklılıkları teknolojinin ilerlemesi ile destekleyen post-endüstriyel ve post-Fordist sosyo-teknik sistemlerin ortaya çıkması,
- c) Seçmenlerin görüşlerini tespit etmek amacıyla kampanya stratejisinin geliştirilmesi,
- d) Devlete karşı hoşgörünün giderek azalması (Hood, 1991: 12) olarak sıralamak mümkündür. Bu akımların etkisiyle süreç içerisinde sanayiden hizmet sektörüne, Keynesyen karma ekonomiden Friedmancı piyasa ekonomisine, Taylorcu

hiyerarşik ve düzenli örgütlenme modelinden daha parçacıklı, post- modern, esnek ve inovatif örgütlenme modellerine geçişler gerçekleşmiştir (Öztaş, 2003: 61).

Birbiri ile ilintili bu akımların birleşmesi, 1970'li yıllarda yaşanan iki petrol krizi sonucunda ortaya çıkan bütçe açığını da tetiklemiştir. Yaşanan gelişmeler Yeni Kamu İşletmeciliği'ni meydana çıkarmış ve devamında da kamu yönetiminde küresel düzeyde reformlar yapılmıştır (Tortop, 2007: 563).

Yeni Kamu İşletmeciliği anlayışı reformların ve küreselleşmenin de etkisi ile dünyada hızla yayılmıştır. Dünyada birçok ülkede eski kamu yönetimi anlayışından daha liberal, piyasa eğilimli ve demokratik anlayışa dayalı bir kamu yönetimine geçiş sağlanmıştır (Kutlu, 2012: 73-80).

Bu gelişmeler ile birlikte kamu yönetimi küresel düzeyde demokratik ve liberal bir hal almıştır (Göküş, 2011: 23). Keleş (1995: 7)'e göre; yönetimin sekiz temel unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar; etkinlik, stratejik vizyon, hukukun üstünlüğü, eşitlik, cevap verebilirlik, şeffaflık, katılımcılık ve hesap verebilirliktir.

Yeni Kamu İşletmeciliğinin demokrasi ve liberalizm olarak bir yandan şeffaflık, hizmetlerde kalite ve açıklık gibi kavramlara ağırlık veren, diğer yandan ise kamu sektöründe piyasa ekonomisi araçlarını geliştirmeye yönelik iki temel kanadı bulunmaktadır (Kurun, 2017: 86-89).

Hood (1991: 69) yeni kamu işletmeciliğinin yedi öğretisi olduğunu söylemiş ve bunları kamu yönetiminde profesyonel yönetim, açıkça belirlenen standartlar ve performans ölçümü sonuçlarının kontrolüne gereken önemi verme, kamudaki büyük ölçekli departmanları daha küçük birimlere ayırma, kamu sektörünün özel kesimle daha fazla rekabete gidebilmesi, kaynak kullanımında yeterli düzeyde disiplinin ve tutumluluğun sağlanması, özel sektörde kullanılan tüm tekniklerin kamu yönetiminin gereken tüm katmanlarında kullanılması olarak sıralar.

Yeni Kamu İşletmeciliğinin kamu hizmetlerinin sunulması üzerinde dört yönlü bir değişime sebep olduğu söylenebilir. Bunlar; kamu hizmetlerinin sunuluş metodlarında,

kamu hizmetlerinin niteliğinde, kamu hizmetinin kapsamında ve bizzat kamu hizmeti kavramında yaşanan değişimler şeklinde sıralanabilir (Altın, 2013: 111).

Sonuç olarak Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı, kamunun hizmet sunumunda devrim niteliğinde gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Geleneksel kamu yönetiminin temel anlayışı olan daha çok vatandaşa, daha fazla hizmetin, tek tip olarak sunulması yaklaşımı ortadan kalkmıştır. Bunun yerine halkın isteklerine göre belirlenmiş, yüksek nitelikli hizmetleri etkin ve şeffaf olarak sunmayı hedefleyen bir anlayış ortaya çıkmıştır (Kurun, 2017: 101).

1.2. Bazı Ülkelerde Kamu Yönetimi Reformu Uygulamaları

Siyasi ortamın giderek istikrarsızlaşması, kamu idarecilerinin yönetsel anlamda esneklik kazanma zorunluluğu hissetmesi, küreselleşmenin de etkisi ile ülkelerin ekonomik olduğu kadar yönetsel anlamda da etkileşim halinde olması kamu yönetiminde değişimi zorunlu kılmıştır. Belli dönemlerde bazı yönetsel yaklaşımlar yaygınlık kazansa da, uygulamalar ülkeler düzeyinde özgünlükler barındırabilmektedir. Türkiye'de kamu yönetimi ve uygulamalarına ilişkin kapsamlı bir değerlendirme sunmadan önce bazı ülkelerin kamu yönetimindeki reform uygulamalarını incelemek ufuk açıcı olacaktır. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya, Hollanda ve Avustralya'nın yanı sıra Uzak Doğu'dan Çin Halk Cumhuriyeti ve Güney Kore'de yapılan kamu reformlarını ele almak dünyadaki değişim sürecini betimlemek için yararlı olacaktır.

1.2.1. Amerika Birleşik Devletleri

Birleşik Devletler Anayasasına göre Federal hükümet yasama, yürütme ve yargı organlarından oluşmaktadır. Her organın Anayasal güçleri ve sorumlulukları kesin bir şekilde tanımlanmıştır.

Amerika'nın siyasi tarihi sonu gelmeyen idari dönüşüm girişimlerinden oluşmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük idari yönetim ve dönüşümü altı dönemde ele almak mümkündür. 1789-1829 yılları arasındaki "Beyefendiler Hükümeti" döneminde hükümet görevi, yurttaşlık görevi olarak görülmüş ve kısa süreler boyunca hizmet verilmiştir. 1830-1883 yılları arasındaki "Ortak Adalet Hükümeti" anlayışında hükümet görevi kısa süreli

politik hizmetlerin ödülü olarak görülmekteydi: Spoils Sistemi. 1883-1932 yılları arasındaki dönemi ise rasyonel, bilimsel, profesyonel, politik olmayan, öngörülebilir yani bürokratik olarak ilerleyen dönem olarak nitelendirmek mümkündür. 1932-1978 yılları arasında ise “Hükümetten geliyoruz. Ve Size Yardımcı Olmak İçin Buradayız.” anlayışı hakim olmuş ve bu anlayışa uygun hareket edilmiştir. Richard Nixon, “Artık hepimiz Keynesçiyiz” demiştir. 1979-2001 yılları arasındaki süreçte, “Düşmanınız Olarak Hükümet” anlayışı hâkim olmuş, Reaganomics, hükümeti yeniden yapılandırma ve yeni kamu yönetimi kavramları ön plana çıkmıştır. 11 Eylül 2001'den sonraki süreçte ise üniformalı erkekler ve kadınlar tarafından kurulan hükümet ile kamu hizmeti yeni bir anlam kazanmıştır. Artık güvenlik ihtiyacı, kişisel haklardan daha önemli hale gelmiştir. Hükümetin askeri ve paramiliter kısmı büyümüştür (Dator, 2006: 45).

Federal hükümetin küreselleşmenin hızla değişen ve çeşitlenen taleplerine, rasyonelleştirilmiş ekonomisine ve yeni toplum düzenine ayak uydurması için değişmesi gerekiyordu. Bürokrasi, 19. Yüzyılın yeni kamu yönetimi hareketi olmuş, Spoils sisteminin çözümü olarak görülmüştür. Max Weber; hiyerarşiye, yazılı davranış kurallarına, başarıya dayalı terfiye, uzmanlaşmış iş bölümüne ve verimliliğe dayalı ideal tip bir bürokrasi geliştirmiştir (Dator, 2006:78).

Amerika Birleşik Devletlerinde 1883-1993 yılları arasında personel idaresi alanında birçok reform yapılmıştır. 1883 Pendleton Yasası ile Liyakat Sistemi ve Kamu Hizmeti Komisyonu oluşturulmuştur. 1923 tarihli Sınıflandırma Yasası, kamu hizmetinde işlerin sınıflandırılması sistemini yaratırken; 1939 tarihli Hatch Yasası, devlet memurlarının partizan siyasi faaliyetlerini yasaklamıştır. 1949'da kurulan Hoover Komisyonunda personel yönetimi ve yeniden düzenleme önerileri kabul edilmiştir. 1970 tarihli Bütçe Bürosundan (*Bureau of the Budget*) daha derin bir siyasi kontrol sağlayan Yönetim ve Bütçe Bürosu, İç Politika Konseyi oluşturulmuştur. 1973'ten itibaren Yönetimsel Amaçlarla Yönetim Yönetimi idade tekniği benimsenmiştir. 1978'de çıkarılan Kamu Hizmeti Reformu Yasası (*Civil Service Reform Act of 1978*) ile Personel Yönetim Birimi (*The Office of Personnel Management*) oluşturulmuştur. Kamu Hizmeti Reformu Yasası, Amerika Birleşik Devletlerinde uygulandıktan sonra Yeni Zelanda, Kanada, Avustralya ve Birleşik Krallık gibi birçok OECD ülkesini etkilemiş ve bu ülkelerin kamu yönetiminde değişiklikler yaşanmasına sebebiyet vermiştir (Lah ve Perry, 2008: 288).

Kamu Hizmeti Reform Yasası'nın öne çıkan iki teması meşruiyet ve verimlilik. Meşruiyet teması bu yasal düzenlemenin temelini oluşturmaktadır. Dönemin Başkanı Jimmy Carter bu durumu Amerika'nın etkili, açık, insanların saygısına ve anlayışına değecek bir hükümete ihtiyacı olduğu söylemi ile ifade etmiştir. 20. yüzyılın sonlarına doğru federal liyakat sistemi (*federal merit system*) yeniden tanımlamaya çalışılmış ancak verimlilik teması bilim adamları tarafından büyük ölçüde eleştirilmiştir. Sistem bir personel yönetim sistemi olarak başarılı bir şekilde uygulanmış olmasına rağmen, daha yüksek verimlilik ve etkililik hedeflerinin elde edilmesi ve hükümet performansının iyileştirilmesinde aynı başarıyı gösterememiştir (Lah ve Perry, 2008: 282-283).

Yasanın tasarımı incelendiğinde; Federal Hükümet genelinde performans değerlendirmelerinin, çalışanları motive etmek, ödüllendirmek veya ayırmakla çok az ilgilendiği görülmektedir. Girişim daha ziyade gayri resmi ve öznel sistemlerin yerini alacak hedefe dayalı performans değerlendirme sistemlerini oluşturmayı amaçlamıştır. Liyakat ödeme sistemi ise zamana göre otomatik ödeme artışlarını ortadan kaldırmış ve çalışanların performansına göre farklı maaş artışları tahsis etme sürecini başlatmıştır. Teoride kabul edilse de uygulama noktasında tereddütlerin ortaya çıktığı "liyakat sistemi" 1984 yılında terk edilmiştir. Nitekim yapılan araştırmalarda, vatandaş memnuniyeti ve örgütsel etkinlik arasında bir ilişki bulunmamıştır (Lah ve Perry, 2008: 286).

1970'lerde ortaya çıkan Organizasyon Geliştirme anlayışı üstler ve astları arasındaki iletişimi teşvik etmiştir. 1988 Hükümeti boyunca icra emri ile toplam Kalite Yönetimi uygulanmıştır. 1993 tarihli Ulusal Performans İncelemesi personel sayısını azaltarak yönetim reformları yapmıştır. 1993 yılında çıkarılan Hükümet Performansı ve Sonuçları Yasası, stratejik planlama ve hedeflerin nicel göstergelerini zorunlu kılmıştır (Pfiffner, 1998: 3-4).

Amerika Birleşik Devletleri'nde devlet büyüklüğü ve hizmetlerinin büyümesindeki bir başka faktör ise 19. yüzyılın ikinci yarısında ve 20. yüzyılın ilk yarısında Avrupa'da ortaya çıkan sosyalizm ve komünizm akımlarıdır. ABD'de, Avrupa'ya kıyasla, hiçbir zaman önemli bir sosyalist ya da komünist hareket olmamıştır. Ancak komünizm tehdidi ve temizlenmesi gerekliliği, birçok Amerikalının bu fikir ve uygulamaları benimsemesine neden olmuştur (Dator, 2006: 79).

1990'ların başlarında Clinton yönetimi, web sitelerini, performans ölçütlerini ve diğer yeni fikirleri hükümete tanıtan büyük ölçekli bir hükümet reform programını yürütmüştür. Yirmi yıllık bir savaştan ve durgunluktan sonra, hükümet anlayışının yeni yüzyılın ışığında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmıştır. Reforma yönelik yaklaşımın;

- a) İşe alma, satın alma, geliri artırma ve bütçeleme gibi tüm devlet dairelerinin ve kurumlarının kesiştiği idari konulara odaklanmak,
- b) Sosyal güvenlik kontrollerinin gönderilmesi, uçakların güvenli bir şekilde iniş yapması, hastalık salgınlarına neden olan meyve ve sebzelerin takibinin yapılması ya da silah suçlarının araştırılması gibi bireysel operasyonlara odaklanmak,
- c) Konut politikasına dâhil olmasının gerekip gerekmediği gibi, Federal Hükümetin 21. yüzyılda yapması ya da yapmaması gereken konular hakkında geniş çaplı sorular sormak üzere üç temel noktası vardır (Kamarck, 2017:74).

ABD'deki reformların öncelikli hedefi, Clinton yönetimindeki sloganda belirtildiği gibi, daha iyi çalışan ve daha az maliyetli bir hükümet yaratmak için ulusal yönetimde maliyet etkinliğini teşvik etmektir. Federal kurumları küçültmek suretiyle beş yıl boyunca 108 milyar dolar tasarruf edileceği iddia edilmiştir. Daha geniş çaplı amaç ise, daha iyi yönetim performansı ile hükümete daha fazla kamu güveni yaratarak doğrudan anayasal demokrasiyi geliştirmek olmuştur (Gore, 1993/Rosenbloom ve Piotrowski, 2007: 1).

Clinton-Gore yönetimi, reformların uygulanmasına pragmatik bir şekilde yaklaşmıştır. Maliyet etkinliğini ve güveni inşa etmek için birtakım ana stratejileri bulunmaktaydı. Gereksiz harcamaların azaltılması, çalışanları güçlendirmek, yardım kuruluşlarının kendi sorunlarını çözmesi, mükemmelliğin teşvik edilmesi, net bir görev duygusunun yaratılması, düzenlemelerin teşviklerle değiştirilmesi, sonuçlara dayalı bütçelerin oluşturulması, federal işlerin rekabete bırakılması, idari çözümler yerine pazar arayışına gidilmesi, müşteri memnuniyetinin başarı ölçümü olarak görülmesi bu ana stratejileri oluşturmaktadır (Gore, 1993/Rosenbloom ve Piotrowski, 2007: 2). Federal yönetimin ademi merkezileştirilmesi ve deregülasyonu, bu stratejilerin uygulanmasında temel olmuştur.

Hükümetin Yeniden Keşfi (HYK - Reinventing Government²) isimli reform, Amerika Birleşik Devletleri kamu yönetimini yeniden düzenlemek amacıyla 1992 yılında uygulanmıştır. Bu reform, kamu yönetimi için kalıcı çözümler üretmenin yanı sıra idare anlayışında köklü değişiklikleri amaçlamaktadır. Başkan Bill Clinton'ın kararları sonucunda uygulanan HYK reformu, kamu yönetimlerini büyük ölçüde etkisi altına alan yönetim reformlarının Amerika Birleşik Devletlerindeki yansımaları oluşturmuştur. Reform, doğası gereği dünya genelinde uygulanan öğelere ek olarak Amerika Birleşik Devletlerinin kendine has öğelerini de içinde barındırmaktadır. HYK, özel işletmeler gibi iş görememesine rağmen hükümetin özel kuruluşlardan öğreneceği birçok şey olduğu anlayışını benimsemiştir. Bu yaklaşımda kamunun ve kamu yönetiminin gerekli olduğu kabul edilmiş, diğer taraftan girişimcilik unsurunun kamu sistemine dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Gökçe ve Kutlu, 2002: 63-64).

Osborne ve Gaebler'ün formüle ettiği düzenleme on ana unsur üzerine inşa edilmiştir. Yönlendiren hükümet, hizmet etmek yerine güç devreden hükümet, hizmet sunmada rekabeti esas alan hükümet, misyon odaklı hükümet, girdilerden ziyade çıktıları destekleyen hükümet, bürokrasi yerine müşterilerin ihtiyaçlarına cevap veren hükümet, finans sağlayan değil kazanan hükümet, öngören hükümet, katılım ve takım çalışmasına yönelik hükümet ve piyasa koşulları aracılığı ile değişiklikleri sağlayan hükümet bu unsurları oluşturmaktadır (Gökçe ve Kutlu, 2002: 75-76).

1921-1997 yılları arasında yapılan 12 reform girişimi ile bütçe tasarrufunu etkileyecek siyasi değişiklikler belirlenmiştir (Pfiffner, 1998: 6). 1993'ten 2003'e kadar olan idari reformların çoğu, küçültme, dış kaynak kullanımı, pazar dinamikleri, motivasyon, müşteri odaklılık ve performans ölçümü ile ilgili varsayımlara dayanmıştır (Pfiffner, 1998: 19).

Modern Amerikan yaşantısında 11 Eylül saldırılarından daha etkili bir olayın olmadığını söylemek abartı olmayacaktır. New York ve Washington, D.C.'deki terör saldırıları, vatanseverlik hakkındaki tutumlardan, uçakların nasıl yapıldığına kadar her şeyi değiştirmiştir. Halkın tutumları değişse de, hükümet içinde daha büyük bir değişim

² Osborne ve Gaebler, 'Reinventing Government' isimli kitabını 1992 yılında yayınlamıştır. Kitapta kamu yönetimlerine yönelik çok ciddi eleştiriler getirilmiş, kamu yönetimine dair her şeyin en baştan değiştirilmesi önerilmiştir. Clinton, Başkan yardımcısı Al Gore başkanlığında bir komisyon oluşturulmasını ve bu komisyonun kamu yönetiminde ihtiyaç duyulan değişiklikleri belirlemesini istemiştir (Gökçe ve Kutlu, 2002: 69).

olmuştur. Kamu sektöründe çalışan profesyoneller paradigma değiştirdiler. Amerikalıların güvenlik anlayışları, gerek hükümet gerek özel sektör nezdinde değişim göstermiştir.

Saldırı sonrasında misyonları ve programları yeniden düzenlemenin, istihbarat ve diğer operasyonlarda daha iyi bir koordinasyon sağlamanın gerekliliği anlaşılmıştır (Henderson, 2005: 276). Hedefleri ve istekleri birbirleri ile örtüşse bile, Amerika'daki kurumlar birbirleriyle genellikle hayati öneme sahip bilgileri paylaşmıyorlardı. 11 Eylül saldırılarının ardından, hükümetin tüm düzeylerinin ulusal güvenlikle ilgili iletişimi iyileştirmek için örgütsel değişiklikler yapması gerektiği ortaya çıkmıştır. İç Güvenlik Bakanlığı'nın kurulması gibi bazı büyük değişiklikler olmuş, bu değişiklikler modern kamu yönetimini günlük olarak etkilemiştir (Duverge, 2015: 63).

25 Kasım 2002 tarihli İç Güvenlik Yasası ile yeni bir İç Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluş amacı, Amerikan vatandaşlarının korunması ile ilgili birimlerin tek bir yürütme organında toplanması olarak belirlenmiştir. 11 Eylül saldırılarından iki aydan kısa bir süre sonra, Başkan George W. Bush, ABD Vatanseverlik Yasasını imzalamıştır. Bu kapsamlı kanun, hükümete yasaların uygulanması, soruşturma yapılması ve gelecekteki bir terör saldırısının önlenmesi için gerekli araçların geliştirilmesine izin vermiştir. Vatanseverlik Yasası, bir mevzuatın çok ötesine uzanan hükümet gözetimi eğilimine işaret etmektedir. Gelişmiş teknoloji yardımıyla Ulusal Güvenlik Ajansı gibi istihbarat kurumlarının ulusal güvenlik ile ilgili bilgilere kapsamlı erişim sağlamalarına izin verilmiştir (Duverge, 2015: 64). Yasa, istihbarat ve polis teşkilatlarının potansiyel terör eylemleri hakkında bilgi edinmelerini ve şüpheli bireyleri alıkoymalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca Başkanlık İcra Dairesi'nde Anavatan Güvenliği Dairesi oluşturulmuş ve eski Vali Tom Ridge yönetmen olarak atanmıştır (Henderson, 2005: 276).

ABD'de gerçekleştirilen reform hareketleri, mevcut sorunların ve reformların sonuçlarının abartılması, reformların icrasında yaşanan hatalar ve birçok politik fenomen gibi yönetim eğilimlerinin döngülere girmesi nedeniyle eleştirilmiştir (Pfiffner, 1998: 21).

1.2.2. Birleşik Krallık

Anayasal monarşi ile yönetilen Birleşik Krallık, İngiltere, İskoçya, Kuzey İrlanda ve Galler'den oluşan üniter bir devlet yapısına sahiptir (DPT, 2016: 8). İngiltere'de yerel

yönetimlerin mevcut yapısı 1972 yılında hazırlanan ve 1 Nisan 1974 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren Yerel Yönetimler Yasası'nın yanı sıra 1986 yılında uygulanan reformlar neticesinde oluşmuştur. Yerel Yönetimler Yasası uyarınca yerel yönetimler nüfus yoğunluğu ve sosyo-ekonomik durumları dikkate alınarak yeniden düzenlenmiş; mevcut yerel yönetim birimlerinin sayısı azaltılmış, il, bölge ve köylerden oluşan üç sınıflı bir sistem oluşturulmuştur (İnanç ve Ünal, 2006: 126: 60).

Kamu sektöründe yeniden yapılanma ve reformlar, Britanya hükümetinin tarihinde ve Birleşik Krallık'ta uzun süredir devam etmekte olan bir politik tartışmanın konusudur (Pollitt and Bouckaert, 2011: 54). İngiltere, performans değerlendirmesini uygulayan, stratejik planlamayı önceleyen ve kamuda küçülme eğilimi gösteren Avrupa ülkelerinin başında gelmektedir (Avşarbay, 2013: 20-21). Büyük ölçekli kamu yönetimi reformlarının gerçekleştirilme yoğunluğu son elli yıl boyunca önemli ölçüde değişmiştir (Andrews, Downe ve Guarneros-Meza, 2013: 8).

1970'li yıllarda İngiltere'de kamu iktisadi teşebbüs ve işletmelerinin verimlilik ve etkinliklerinde düşüş yaşanmaktaydı. Salgın hastalıkların, eğitimsizliğin, fakirliğin ve işsizliğin yenilmesi; arazilerin daha etkili kullanımının sağlanması ve kamu hizmetlerinin verilme şekillerinin modernleştirilmesi amacıyla otoriter merkezi gücün yerel yönetimlere dağıtılması düşünülmektedir. Artan bütçe açığını ve kamunun yükünü hafifletmek amacıyla İngiltere'de kamu işletmeciliği anlayışı hayata geçirilmiştir (Şimşek, 2012: 199-200).

1978 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde kabul edilen Kamu Hizmeti Reformu Yasası'nın etkileri 1985 yılı itibarıyla liyakat sisteminin kabulü ile İngiltere'de somutlaşmaya başlamıştır. Performans değerlendirme sistemini 1980'lerin sonlarına doğru hayata geçirmiştir. Üst düzey kamu görevlilerini daha iyi denetleyebilmek için kurulan SES sistemine ilişkin uyarlamalar ise 1996 yılında yapılmaya başlanmıştır (Lah ve Perry, 2008: 290).

İngiltere'de kamuda yeniden yapılanma ihtiyacı diğer birçok ülke gibi oldukça eskilere gitmesine rağmen, somut adımlarla bu konunun önem kazanması 1980'li yıllara denk gelmektedir. 1979 yılında iktidara gelen ve dönüşüm konusunda kararlı bir yaklaşım

geliştiren Margaret Thatcher, kamu yönetiminde yeni bir anlayışın gelişmesi için gerekli ön koşulları ciddi oranda sağlamıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 44).

1970'lerdeki petrol krizlerinin ardından Thatcher hükümeti, kamu sektörünün boyutunu azaltarak ve kamu hizmetlerini pazar güçlerine açık hale getirerek devletin algılanan başarısızlıklarını yönetmek için bir idari devrim gerektiğini ifade etmiştir (Andrews, Downe ve Guarneros-Meza, 2013: 8). Margaret Thatcher liderliğindeki Muhafazakâr Parti kamuda yeniden yapılanmanın ve özelleştirmenin elzem olduğunu seçim bildirgesinde açıkça ifade etmiş, 1979'da iktidara gelmelerinin akabinde İngiltere'de kamu işletmeciliği anlayışına doğru güçlü bir yeniden yapılanma dönemi başlamıştır (Şimşek, 2012: 201).

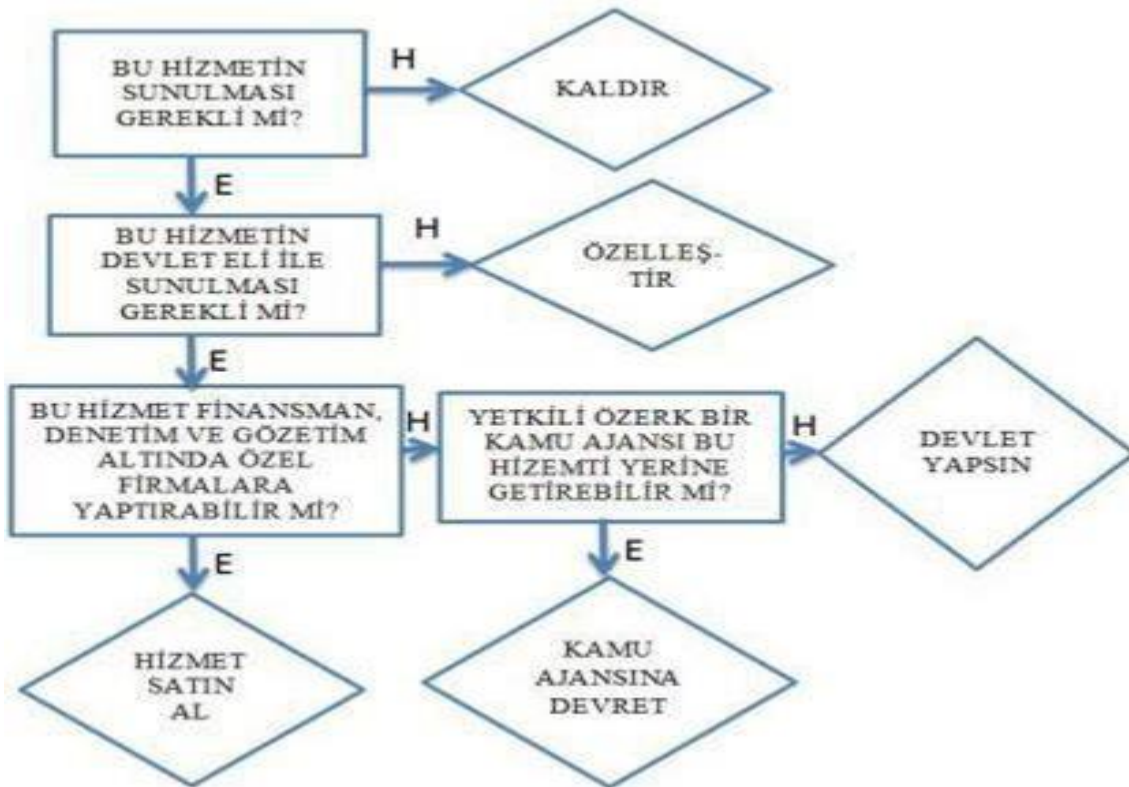
Yeni Kamu Yönetimi anlayışı İngiltere'de hayata geçirilen uygulamalarla başlamış, sonraki süreçte muhafazakâr hükümetleri ve gelişmiş ülkeleri etkisi altına alarak bu ülkelerin de kamu yönetimi sistemlerini değiştirmiştir (Kılıç, 2015: 90). Yeni sağ düşüncesinin uygulayıcılarından Thatcher'ın hükümeti devralması ile İngiltere'de özelleştirme hareketi başlamış, özelleştirme politikaları ABD Başkanı Reagan'ın da bu yaklaşımı benimsemesiyle küresel bir boyut kazanmıştır (Kılıç, 2015: 95). Ancak 1980'lerde yapılan reform girişimleri, geçmişten tamamen farklı bir kırılmaya işaret etmemiştir (Andrews, Downe ve Guarneros-Meza, 2013: 8).

Kamu işletmeciliği anlayışına geçişle birlikte geleneksel kamu idaresi prensipleri uygulamadan kaldırılmış, bunun yerine tüketici tercihleri devreye girmiştir. 1982 yılında uygulanmaya başlanan "Mali Yönetim Girişimi" ile daha hesap verebilir yönetim yapılarının kurulması amaçlanmıştır. 1988 yılında hayata geçen "Gelecek Adımlar Girişimi" uygulaması ile politika üretim sürecinin reforme edilmesi ve hizmetlerin daha verimli görülmesinin sağlanması hedeflenmiştir. Kamu hizmetlerinin sözleşmeler ile aracı kurumlar tarafından yerine getirilmesi, rekabetçi bir hizmet anlayışının doğmasına sebebiyet vermiştir. Sözleşme uygulaması ile geleneksel kamu idaresinin "işler, bir bakanlık veya kamu idaresi tarafından kendi personeli tarafından icra edilmelidir." prensibi ortadan kalkmıştır (Şimşek, 2012: 199 - 202).

1991 yılında hayata geçirilen Kalite için Yarış ve 1992 yılında uygulanan Özel Finans Girişimi hükümetin kamu hizmetlerini özelleştirmeye yönelik politika uygulamaları arasındaydı (Şimşek, 2012: 204). "1991 yılının başından itibaren, kamu işletme ve ortaklıklarının

yarıdan fazlası özelleştirilmişti; 9 milyon kişi özelleştirilen kamu şirketlerinin hisselerine ortak olmuş, 1 milyon 250 bin kamu konutu satılmış, 650 bin çalışan da kurum değiştirmişti" (Sarısu, 2003:147).

Kalite İçin Yarış paradigmasında; belirli bir kamu hizmetinin sunulmasının gerçekten gerekli olup olmadığı, sunulması gereken hizmetlerin devlet marifetiyle mi sunulması gerektiği, öyleyse bu hizmet devletin temin edeceği mali destek, kontrol ve denetim altında özel firmalara yaptırılabilir mi, bu türden bir şirketin olmaması halinde yetkili ve özerk bir kamu kuruluşunun bu işlevi yerine getirip getiremeyeceği sorularının cevapları aranmıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 45).



Şekil 1.4. Gelecek adımlar yarış paradigmasının aşamaları (Şimşek, 2012: 203).

Kamu da yenilenme hareketi 1997 yılında Kamu Özel Ortaklığı ile sürdürülmüştür. Kamu Özel Ortaklığı, kamu sektöründe müşteri memnuniyetine, ticari inovasyona, yararlılığa, verimliliğe ve denetim uygulamalarının artırılmasına dayanan bir özelleştirme yöntemidir (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 118-125). Bu yenilikler 1998 yılında Tony Blair hükümetinin oluşturduğu Önce Hizmet paradigması ile ileri götürülmeye çalışılmıştır (Şimşek, 2012: 204). Bu amaçla Blair hükümeti döneminde "İdarenin Modernizasyonu" isimli beyaz kitap yayınlanmış, kitapla kamu yönetiminin yeniden yapılanması hızlandırılmıştır. Bu kitap ile

kamu yönetiminin kolay ve rahat erişilebilir bir hale getirilerek, vatandaşların ve ekonominin ihtiyaçlarıyla uyumun sağlanması hedeflenmiştir (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 46).

2000'li yıllarda İngiltere'de ortaklık anlayışına dönülmüş ve daha örgütlü yönetim düzenlemeleri yapılmıştır. Paydaş yönetime vurgu yapılmasının kamu sektöründe yapısal değişim yapma eğilimi ile birleşmesi, kendine özgü Yeni İşçi dışı grubun (*New Labour oeuvre*) oluşmasında etkili olmuştur. İngiltere'deki mevcut yönetim anlayışı, kamu sektöründeki kesintileri geri vermeye odaklanmıştır. Güncel yönetim paradigması, Thatcher dönemi reformlarının ardındaki neo-liberal ilhamın mirasçısı durumundadır (Andrews, Downe ve Guarneros-Meza, 2013: 9).

1.2.3. Almanya Cumhuriyeti

18. yüzyıldan beri Alman kamu yönetimini karakterize eden şey, siyasal rejime göre daha erken modernleşmesidir. Almanya klasik bir anayasal devlet değildir. Siyasi rejimler 1918 ve 1945'te olduğu gibi tamamen yıkılsa bile, kamu yönetimi az ya da çok düzenli olarak faaliyet göstermekten asla vazgeçmemiştir (Seibel, 1996: 74). Almanya Anayasası 1949 yılında yürürlüğe girmiştir. Almanya yönetim biçiminin temel ilkeleri demokrasi, hukuk devleti, sosyal ve federatif devlettir. Federalizm ise, politik ve yönetsel yapıya şekil veren temel prensiptir (Batal, 2010: 46).

Geleneksel Alman politika anlayışı, 19. asrın ikinci yarısından itibaren özerklik ile merkezi yapıyı dengelemeyi amaçlamıştır. Bismarck ile başlayan ve 1990 yılında iki Almanya'nın birleşmesi ile son bulan Alman Birliği ideali, bireylerin özgürlüğü ile yerel özerkliklerin korunmasını hedeflemiştir. Kuramsal olarak karşıt gibi gözükse de merkezîyetçilik ve yerellik arasında yakalanan uyum, Alman siyasi yapısının başarıları arasındadır (Bağlı, 2011: 44).

Almanya Cumhuriyetinde kamu hizmetlerinin dikkate değer bölümü yerel yönetimlerce yerine getirilmekte; merkezi idare ana politika ve kriterleri belirlemektedir. Yerel idarelerin vergi toplama konusunda belirli düzeyde de olsa özerkliğe sahip olması hesap verebilirliği ve şeffaflığı sağlamaktadır. Diğer taraftan merkezden yapılan ödemeler ile de

bölgeler arasındaki gelişmişlik farkının giderilmesinde ve kamu hizmetinin verilmesinde sürekliliğin sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Bağlı, 2011: 63).

1960'larda devlet planlamasının ve müdahalesinin gerekliliğini vurgulayan “aktif bir devlet” anlatısı, daha ileri sosyal ve ekonomik kalkınma için bir ön koşul olarak ortaya çıkmıştır. Bu anlayış, Alman refah devletinin algılanan aşırı yüklü ve aşırı tükenmiş durumunun üstesinden gelmek için özelleştirme, bürokrasileştirme ve yönetim yaklaşımlarını vurgulayan “yalın bir devlet” temasının yerini almıştır (Hammerschmid, Görnitz, Oprisor ve Stimac, 2013: 7).

Çizelge 1.2. Almanya'da görev ve sorumlulukların dağılımı (Bağlı, 2011: 65).

	Merkezi Yönetim (Federal Devlet)	Eyalet	İlçe	Belediye
Dış politika	X			
Para politikası	X			
Savunma politikası	X			
Sosyal refah	X			
Yollar, demiryolları ve iç su- larda ulaşım	X	X	X	X
Eğitim		X		
Polis		X		
İnşaat denetimi			X	
Yeni okullar yapma ve var olanı idame			X	
Toplu taşıma			X	
Yeni kamu hastaneleri yap- ma ve var olanı idame			X	
Anaokulu-kreş				X
İtfaiye				X
Müze-tiyatro				X
Park ve spor alanları				X
Atık idaresi				X
Elektrik				X
Su temini				X

1960'larda devlet planlamasının ve müdahalesinin gerekliliğini vurgulayan “aktif bir devlet” anlatısı, daha ileri sosyal ve ekonomik kalkınma için bir ön koşul olarak ortaya çıkmıştır. Bu anlayış, Alman refah devletinin algılanan aşırı yüklü ve aşırı tükenmiş

durumunun üstesinden gelmek için özelleştirme, bürokrasileştirme ve yönetim yaklaşımlarını vurgulayan “yalın bir devlet” temasının yerini almıştır (Hammerschmid ve diğerleri 2013: 7).

(Batı) Almanya'da 1960'lı yılların sonlarında kamu sektörü modernizasyonu özellikle iki nokta üzerinden yapılmıştır. Birincisi, 1969 yılında görev alan Şansölye Willy Brand'ın, özellikle sosyal ve alt yapı politikalarının genişletilmesi yoluyla refah devletini daha da ilerletmeyi amaçlayan bir “iç reformlar politikası” başlatmasıdır. İkincisi ise; daha geniş refah devletinin sorumluluklarının uygulama kapasitesini geliştirmek amacıyla yapılan genel kamu sektörü modernizasyonudur. Kamu sektörünün modernizasyonu iç reformlar politikasının ayrılmaz bir bileşeni olarak ilan edilmiştir. 1960'lı yılların sonlarından bu yana hız kazanan kamu sektörü modernizasyonu dalgası, yerel yönetim düzeyi de dahil olmak üzere tüm hükümet düzeylerinde planlama, bilgi ve değerlendirme kapasitelerini artırma, idari birimleri oluşturma ve personel yetiştirilmesiyle başarısını kanıtlamıştır (Wollmann, 2013: 73-74).

1980'li yıllara gelindiğinde, Almanya'nın kamu yönetimi, hâlihazırda baskın olan YKY tartışmalarından önemli ölçüde uzak kalmıştır. Almanya'nın özellikle yerel düzeydeki yönetimin, yasal doğruluk ve operasyonel güvenilirlik bakımından uluslararası standartlarda oldukça iyi performans gösterdiği düşünülmüştür. Bu nedenle acil modernleşme ihtiyacı algılanmamıştır. Hukukun üstünlüğü anlayışının yanı sıra Weberyen yönetim geleneği, özel sektörden türetilmiş yönetişimci ilkelerin kamu sektörüne kolaylıkla girmesine karşı yasal ve kültürel bir engel oluşturmuştur (Wollmann, 2013: 75).

Sovyetler Birliği'nin çöküşü ve Soğuk Savaşın sona ermesi, 1990 yılında Alman birleşmesi için uygun zemini hazırlamıştır. 1990 yılının baharında Birleşik Almanya'nın yeni bir anayasaya sahip olmasının gerekli olup olmadığı veya doğudaki Alman Demokratik Cumhuriyetinin Batı Almanya anayasal düzenine katılmasının gerekip gerekmediği konusunda kısa ama zorlu bir tartışma yaşanmıştır. Bu tartışmanın üzerine stratejik siyasi bir karar alınmış; siyasi ve idari düzenin doğu bölgelerine uzatılması kararlaştırılmıştır. Doğu Almanya'daki kamu yönetimi, tam anlamıyla yeniden inşa edilmek zorunda kalmıştır. Bu süreç batıdan doğuya büyük bir para ve bilgi aktarımına dayanmaktadır.

Para, Doğu Almanya'daki Länder³ ve belediyelere yaklaşık 150 milyar Deutschmark aktarmış olan Batı Alman Federal Hükümeti tarafından sağlanmıştır. Bilgi transferi ise binlerce gönüllü devlet memurunun görevlendirilmesi ile yapılabilmektedir (Seibel, 1996: 78).

1990 yılında, Alman birliği sadece politik değil, aynı zamanda idari ve akademik manzarayı da değiştirmiştir. Yeni Länder'de kamu yönetimini yeniden inşa etme ihtiyacı, hızlı bir dönüşüm sürecine yardım etmek isteyen genç, iyi eğitilmiş, maceracı bir elit sınıfın kılığını ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyaca cevap vermek için Doğu Almanya'da yeni akademik birimler kurulmuştur (Leutenecker, 1997: 2).

1990'larda Almanya, federalizmle iç içe olan örgüt ve personel yetkilerinin merkezden uzaklaşması nedeniyle uluslararası rasyonalizasyon reform dalgalarına tepki göstermiştir. Ancak YKY dalgası temel olarak yerel yönetim seviyesinde de olsa Almanya'ya ulaşmıştır. YKY reformları, birleşmenin muazzam mali yüküne bağlı olarak, ekonominin zorunlu hale gelmesi sonucunda benimsenmiştir. Hükümetin, yani yürütme organının temel özellikleri göz önüne alındığında, genel olarak idari reformlar ve özellikle de YKY modernleştirme çalışmaları bir sistemin mikro düzeyde ayarlanması olarak nitelendirilebilmektedir (Derlien, yıl: 1-2).

1990'dan bu yana Alman yerel yönetiminin iç yapısı dikkat çekici biçimde değişmiştir. Sistem, yerel idarenin gücünü yerel konsey karşısında değiştirmiştir. Güney Almanya Meclisinde Konsey, doğrudan seçilmiş belediye başkanına karşı zayıf kalmıştır. Belediye başkanı hem konseye hem de idareye başkanlık etmekte ve böylece yerel siyasi arenadaki en güçlü oyuncu olmaktaydı. 1990 yılında, Alman yerel yönetiminin iç yapısını değiştiren reformlar tüm eyaletlerde başlamıştır. Bugün belediye başkanları ülkenin her yerinde yapılan seçimlerle doğrudan seçilmektedir. Bu süreçte yerel yönetimler farklı birimlere bölünmüş ve küçülmüştür. Belediyelere bağlı ilçelerin yanı sıra belediyelerden bağımsız ilçeler bulunmaktadır. Almanya'da 1990 yılında yeniden birleşme sonrasındaki belediyelerin sayısı 16.070 iken; 2011 yılında bu sayı gerileyerek 11.442 olmuştur (Vetter, 2010: 1-2).

³ Alman temel hukukunun 20 (1) Maddesinde anılan federalizm ilkesinden türetilen ve mümkün olan en büyük özerkliğe sahip idari birimdir (Weber, 2017).

1978 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde kabul edilen Kamu Hizmeti Reformu Yasası'nın etkileri birçok ülkede olduğu gibi Almanya'da da kendini göstermiştir. Liyakat sistemini 1997 yılında kabul eden Almanya, personel fonksiyonunun ayrılmasına ilişkin uyarlama yapmak ve performans değerlendirme sisteminin kabulü için yaklaşık yirmi yıl beklemiş; 2000'li yılların başında bu uygulamaları hayata geçirmiştir. ABD'den farklı olarak Almanya'da SES sistemine ilişkin herhangi bir yasal uyarlama yapılmamıştır (Lah ve Perry, 2008: 290).

Almanya'da bilgi edinme hakkını düzenleyen Federal Hükümet Bilgilerine Erişimi Düzenleme Kanunu (*Informationsfreiheitsgesetz*) 05.09.2005 tarihinde onaylanmasının ardından 1 Ocak 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasanın yürürlüğe girme tarihi Almanya'da bilgi edinme hakkının hukuki düzenlemesinde geç kalındığını da göstermektedir. Yasal düzenlemenin hazırlık aşamasında; tüm vatandaşların federal hükümetin kayıtlarında bulunan resmi bilgilere erişme hakkı ilke olarak benimsenmiştir. İdari hizmet sunan tüm federal kuruluşların yanı sıra kamu görevi icra eden gerçek ve tüzel kişiler bu kanunun kapsamına girmektedir (T.C. Başbakanlık Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu, 2015:159).

Almanya'da dış denetim Sayıştay olarak adlandırılan Federal Yüksek Denetim Mahkemesi tarafından gerçekleştirilmektedir. Federal Yüksek Denetim Mahkemesi'nin statüsü, teşkilat yapısı ve görev alanları Anayasa ve ilgili yasalar ile düzenlenmiştir. Mahkemenin, yasama ve yürütmeden bağımsız ve özerk bir yapısı vardır. Mahkemenin bu şekilde konumlandırılması tarafsızlığını, görevini ifa ederken baskılardan uzak olmasını, denetim görevini en doğru şekilde yapabilme kapasitesini güvence altına almaktadır. Mahkeme kamu mali denetiminde dış denetime ek olarak, Federal Parlamento ve Federal Hükümete danışmanlık da yapmaktadır (Şanlı ve Çiçek, 2015: 6).

Almanya'da yasal düzenlemeler ile kurulan kalkınma ajansları finansal olarak ve personel idaresinde esneklik sağlayabilmek ve değişen dinamiklerle uyumlu olmak için yarı özerk kamu kuruluşları olarak yapılandırılmıştır (Özen, 2005: 5).

1.2.4. Çin Halk Cumhuriyeti

Çin Halk Cumhuriyeti 01.10.1949 tarihinde kurulmuştur. Çin'in politik yapısı tek parti yönetimi şeklindedir. 1921 yılında kurulan ve 86 milyon üyesi olan Çin Komünist Partisi (ÇKP) Çin'in tek siyasi erkidir. Parti devletle entegre haldedir ve devlet politikası Parti aracılığı ile icra edilmektedir. ÇKP'nin Genel Sekreteri aynı zamanda Devlet Başkanlığı görevini ifa etmektedir (Dışişleri Bakanlığı, yyıl (a)).

Çin Halk Cumhuriyetinde yönetim reformları rastgele gerçekleşmemiştir. Yaşanan ve karmaşık olarak nitelendirilebilecek evrimlerinin mali baskılar, toplumsal değerlerde yaşanan değişimler ve küreselleşme gibi çoklu nedenleri vardır (Wang, 2010: 101). Sovyetler Birliği dağılmış, sosyalist blok kapitalist dünya düzenini dengeleyen gücünü kaybetmiştir. Sosyalizmden kapitalizme doğru yönelen ülkeler, devletin çalışma şeklinden, örgütlenme biçimine kadar birçok alanda zaruri yenilikler yapmıştır. Bu ülkelerin tamamı, kamu yönetimlerinin ve bürokrasilerinin yeni ekonomik ve sosyal sisteme uygun hale getirilmesini amaçlayan idari reformlar yapmışlardır. Çin Halk Cumhuriyeti de bu türden bir süreç geçirmiştir. Yapılan reformlar söylem düzeyinde kapitalizmi benimseyen ülkeleri de etkileyen yeni kamu işletmeciliği anlayışı ile benzerlik göstermektedir. Ancak yeni kamu işletmeciliği reformları, kapitalist yönetim anlayışında Weberyen bürokrasiye mesafe koyarken; sosyalizm sonrası ve kapitalizme geçiş ülkelerinde Weberyen bir bürokrasi yaratmıştır (Sezer, 2016: 327).

Çin Halk Cumhuriyeti 1954–1956, 1959–1961 ve 1968–1970 tarihlerini içeren süreçlerde Devlet Konseyinin düzenlenmesi ve küçültülmesi yoluyla ekonomiyi daha verimli hale getirebilmek amacıyla üç reform yapmış ve bunun ardından da 1982-2008 yılları arasında hızlı ekonomik kalkınma sonucunda ortaya çıkan sosyo-ekonomik sorunları çözmek için altı idari reform başlatmıştır. Bu reformlar merkezi yöntemi güçlendirmek amacıyla bazı modeller ve düşünceler tarafından şekillendirilmiştir. Bu politik ekonomi döneminde siyasi hareketlere ve sınıf mücadelelerine odaklanılmıştır. Bu reformların zeminini oluşturan yaklaşımlar;

- a) Sosyalist yönetim üzerine Marksist teoriler,
- b) Sovyetler Birliği'nin hükümet uygulaması,
- c) Geleneksel Çin idari modeli ve siyasi kültürü,

- d) Savaş zamanında devrimci mücadele deneyimleri
- e) Pratik başarılarla duyulan ihtiyaçlar şeklinde sıralanabilir (Wang, 2010: 100).

Çin Halk Cumhuriyeti'nde yapılan kamu yönetimi reformlarının temelinde, merkezi planlamayı referans alan ekonomik ve sosyal sistemin, piyasaya dayalı bir sisteme dönüştürülmesi yatmaktadır. Yönetimsel reformlar; üretim, birikim ve paylaşım örüntülerindeki değişimi ve bu değişimin sosyal gerçekliği yönlendirmesini amaçlamıştır. Çin Halk Cumhuriyetindeki dönüşüm süreci, kapitalist Amerika ve İngiltere'deki Reagan ve Thatcher önderliğinde yeni sağ politikaların uygulandığı döneme denk gelmektedir. Çin Komünist Partisinin, 1978 tarihinde yaptığı 11. Ulusal Kongresi ile 1991 yılında Sovyetler Birliği'nin dağılması Çin'deki yönetsel değişikliğin dönüm noktaları olmuştur (Sezer, 2016: 328).

Yaklaşık 25 yıllık süreçte 1982, 1988, 1993, 1998, 2003 ve 2008 yıllarında yapılan altı idari reformda ekonomik gelişim, ulusun en önemli hedefi olarak görülmüş, reformlar bu bakış açısı ile hazırlanmıştır. Bu dönemde Çin, kültür düzeyinde meşruluğunu ve istikrarı sürdürmeye çalışmıştır. Doğu Avrupa'nın çöküşü, sosyalist politik ve ekonomik sistemi benimseyen Çin'i sarsmış, küreselleşme yavaş yavaş rekabet gücünü artırmak için Çin'i yönlendiren başka bir unsur haline gelmiştir (Wang, 2010: 100-101).

Çin Hükümeti 1982 ve 1988 yıllarında iki büyük idari girişimi başlatmıştır. 1982-85 yılları arasında hükümet teşkilatının yeniden yapılanması ve 1988 yılında merkezi yönetimin yeniden şekillenmesi girişimlerinde bulunulmuştur. 1982 yılında yapılan Hükümet Teşkilatı Reformu ile 100'e yakın hükümet organının sayısını azaltmak amaçlanmıştır. Üst düzey yöneticiler için kotalar konulmuş, personelin bilgi, beceri ve yaşını göz önünde bulunduran gereklilikler belirlenmiştir. Sonuçlar son derece yapıcı olmuştur (UNDESA, 1997: 19).

1990'lı yılların başında hükümetin rolünü politika oluşturma, kolaylaştırma ve izleme rolüne dönüştürmeye odaklanan entegre bir reform stratejisi geliştirilmiştir. 1992 tarihli Kamu Hizmeti Yasası'nın yürürlüğe girmesi, bu reformların yasal temelini oluşturmuştur. 1993 yılında kamu organlarının yapısı ve işlevlerinin düzene sokulması ile kamu hizmeti iş gücünün büyüklüğünü kontrol etmek için alınacak önlemler üzerinde durulmuştur. 1994 yılında tazminat reformuna odaklanılmış, 1996 yılında kamu hizmeti sunumu ve

uluslararası ticaret ile ilgilenen kurumlara odaklanılmıştır. 1997 yılında ise, halkın kalkınmanın odak noktası olarak katılımına vurgu yapılmıştır (UNDESA, 1997: 7).

Merkez İdari Büro tarafından yapılan açıklamaya göre, 1991 yılı sonunda hükümet ve parti organlarında çalışanların sayısı 9.3 milyona ulaşmış; kamu sektörünün toplam maliyeti devletin mali giderlerinin yüzde 37'sini oluşturmuştur (Wang, 2010: 107). Çin Halk Cumhuriyeti, 1993 yılında uygulamaya koyduğu Devlet Memurları Tüzüğü ile kamu personel sisteminde devrim niteliğinde değişiklikler yapmıştır. Bu Tüzüğün ardından yapılan reform çalışmaları ile kamu personel sisteminin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Nisan 2005 tarihinde kabul edilen Devlet Memurları Kanunu, Haziran 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çin Halk Cumhuriyeti'nde hayata geçirilen reform çalışmaları neticesinde; iş girişlerde uygulanan ve objektif kıstaslara dayanan bir sınav sistemi geliştirilmiştir. Ayrıca görev yapan memurların verimliliğini ölçmek üzere bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmuştur. Değerlendirme sisteminin sonuçları memurların görevlendirilmelerinde, maaşlarının belirlenmesinde, ödüllendirme mekanizmalarında ve eğitim faaliyetlerinde etkili olmaya başlamıştır. Kamu görevlilerinin karşılaştıkları sorunlarda haklarını arayabilmeleri için arabuluculuk mekanizmaları oluşturulmuştur (DPB, 2013: 8).

Dokuzuncu Beş Yıllık Plan (1996-2000) sürecinde Çin'in reform girişimi yeni bir aşamaya geçmiştir. Çin, artan işsizlik, devlete ait işletmelerin düşük performans göstermesi, yetersiz iç talep, yaygın yolsuzluk, yoksul ve zengin arasında büyüyen uçurum ve artan bölgesel eşitsizlik gibi yeni sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Ekonomiyi güçlendirmek ve bu sorunları çözmek için hükümet fonksiyonlarında daha fazla dönüşüme ihtiyaç duyulmuştur. Mart 1998 tarihinde, Dokuzuncu Ulusal Halk Kongresi yeni bir idari reform planını kabul etmiştir. 1998 reformu özellikle hükümetin makro kontrolünün güçlendirilmesi amacıyla yapılmıştır (Wang, 2010: 107-108).

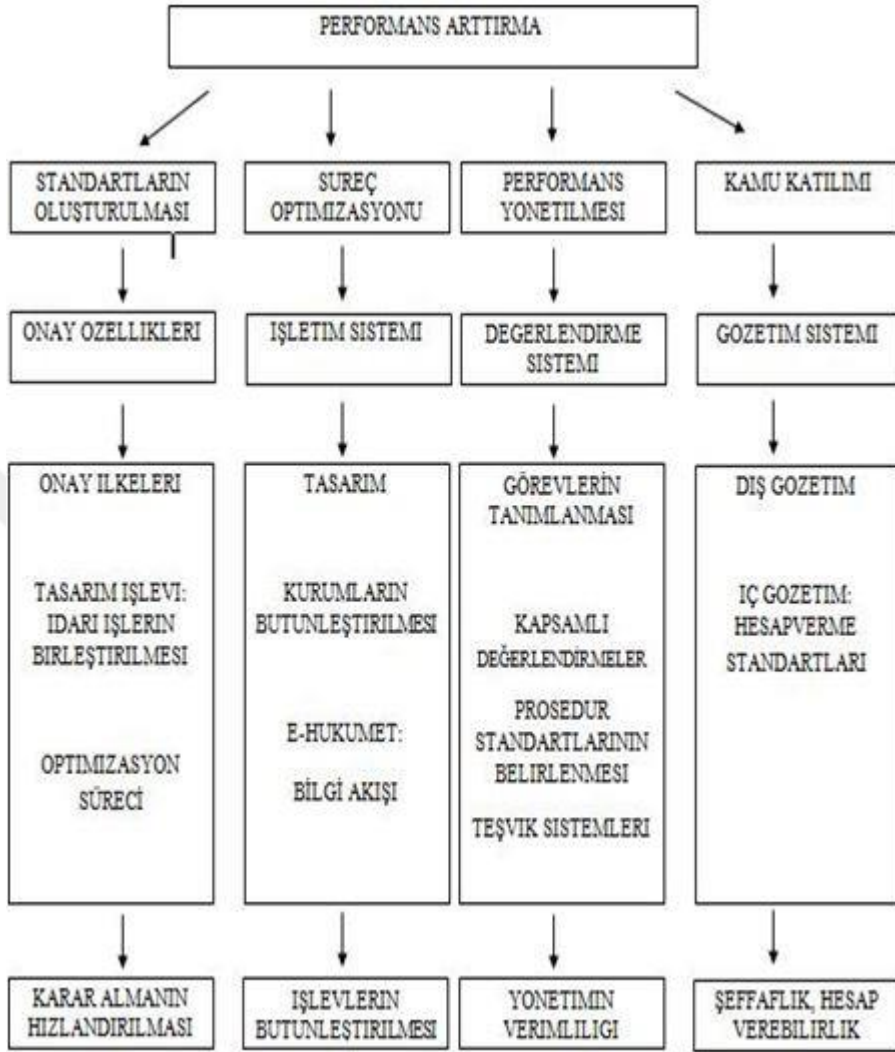
1998 Reformlarının amacı; verimli ve koordineli bir şekilde çalışan, standartlaştırılmış davranış kuralları tarafından yönlendirilen bir idari sistemi organize etmektir. Reform ile ayrıca, kamu hizmetinde kaliteli ve profesyonel bir yönetim ekibi oluşturmak hedeflenmiştir. Bu hedeflere ulaşmak için beş ilke sunulmuştur. Bu ilkeler (Songtao, yıl: 6-11):

1. Hükümet işlevlerinin yeniden tanımlanması ve hükümetin işletmelerden ayrılması,

2. İdari yapının optimize edilmesi, kamu hizmetlerinin küçültülmesi ve idari verimliliğin geliştirilerek hükümet kuruluşlarının yeniden yapılandırılması,
3. İdari sorumluluğun rasyonelleştirilmesi,
4. Yerel yönetim kuruluşlarının idari reformlarının, ekonomik ve sosyal kalkınmadaki statüsüne bağlı olarak yönlendirilmesi,
5. Örgütlenme ve bütçeleme disiplinleri arası yapısına uygun yasal, yönetsel standartlaştırılmış bir çerçeve oluşturulması olarak belirtilmiştir.

2000'lerin başlarından bu yana Çinli yetkililer kamu yönetiminin yapısını reforme ederek kamu hizmetlerinin kalitesini ve verimliliğini artırmaya çalışmışlardır. Hükümetlerin bu çabalarının bir yansıması olarak il, ilçe ve köy düzeyinde uygulanmak üzere, devlete ulaşma sürecini kolaylaştırmayı hedefleyen Tek Kademe Hükümet Hizmetleri İdari Tesisleri kurulmuştur. Bu tesisler, insanların hükümet ile iletişim ve etkileşim kurabildiği merkezi bir geçit olarak planlanmıştır. Tek durak servislerin Çin kamu yönetiminin etkinliğini, verimliliğini ve etkililiğini artıracığı umuluyordu. Tek kademe hizmet tesisleri kurulduğunda bir dizi sorunla karşı karşıya kalmıştır. Devlet İşleri İdare Merkezleri, kullanıcılardan gelen 'al ve gönder' isteklerinden sadece biraz daha fazlasını yapmıştır. Bu da Merkezin koordinasyon, denetim, karar verme ve rehberlik konusunda sınırlı yetkilere sahip olduğu gerçeğinin belirtisi olarak değerlendirilmiştir (Yan ve Bernard, 2014: 1-2).

Çizelge 1.3. Devlet işleri idare merkezlerinin performans geliştirme hedef ve stratejileri (Yan ve Bernard, 2014: 7).



2003 reformunun amaçları; devlet varlıklarının yönetim sisteminin derinleştirilmesi, makro ekonomik kontrol rejiminin geliştirilmesi, mali düzenleme sisteminin güçlendirilerek, iç ve dış ticarete entegre edilmesi, gıda güvenliğini ve üretim güvenliğini düzenleyici rejimlerin uygulanması olmuştur (Wang, 2010: 109).

Merkez Komite, Şubat 2008'de "İdari sistemin Derinleştirilmesine İlişkin Görüşler" başlıklı bir karar yayınlamıştır. İdari yönetimin mikro ekonomik operasyonlarının; hükümet işlevlerinin yerine getirilmesindeki yetersizlik, aşırı idari müdahale, nispeten zayıf sosyal yönetim ve kamu hizmetleri gibi olumsuz yönleri olduğuna dikkat çekilmiştir. Beş yıllık bir plan oluşturularak, belirli uzun vadeli hedeflere ulaşmak kolaylaştırılmıştır. Beş yıllık plan ile;

- a) Hükümetin işlevsel olarak yeniden yönlendirilmesini hızlandırmak,
- b) Sadelik, konsolidasyon ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde hükümetin yapısal değişimini teşvik etmek,
- c) Yasalara dikkat eden ve denetlenen bir idari sistem kurmak amaçlanmıştır (Wang, 2010: 111).

1.2.5. Hollanda

10 Ekim 2010 tarihinde yapılan referandum kararı neticesinde Hollanda Krallığı, Hollanda, Curaçao, St. Maarten ve Aruba olmak üzere dört ülkeden oluşmaktadır. Devlet Başkanı olan Kral'ın yetkileri 1848 yılında kısıtlanarak anayasal monarşi sistemine geçilmiştir (Dışişleri Bakanlığı, yyıl (b)).

Hollanda geleneksel olarak merkezi bir yönetimden kaçınmaktadır. Reform süreçlerinde genellikle merkezi hükümetin görevi, kurumlara ve yerel makamlara dağıtılmak suretiyle daha da azaltılmıştır. Geçtiğimiz on yıllarda, Hollanda hükümeti sonuç odaklı bütçelemeye yoğunlaşarak performans ölçümlerini bütçe belgelerine entegre etmeye odaklanmıştır (Jilke, Walle ve Deflt, 2013: 8).

Hollanda'da kamu yönetiminde yaşanan önemli gelişmeler 30 yılı aşkın bir süredir devam etmektedir. Neredeyse yarım yüzyıllık bu “reform yolu”nu kabaca üç aşamada ele almak mümkündür. İlk dönem olarak adlandırılabilir 1982-1990 arasındaki süreç, çoğunlukla sosyal güvenlik ve sağlık hizmeti veren sektörlerde özelleştirme ve deregülasyona yönelik güçlü bir hareket ile karakterize edilmiştir.

Özelleştirme, kamu sektörünün kapsamlı bir finansal çöküşü yaşaması sonucunda yeni hesap verebilirlik sistemlerinin (*Opeie Comptabel Bestel*) piyasaya sürülmesi ile gerçekleştirilmiştir. Hollanda'da çok sayıda devlet dairesi süreç içerisinde özel mülkiyete sahip olmasına rağmen, bu reformların kapsamı Birleşik Krallık veya Yeni Zelanda'da aynı dönemdeki benzer değişikliklerle karşılaştırıldığında nispeten daha ılımlı olmuştur (Pollitt and Bouckaert, 2004:48).

1980'lerde verimlilik ve iş odaklı yönetim fikirleri benimsenmiş, ancak güçlü hükümet karşıtı düşünceler buna eşlik etmemiştir. 1980'lerde otonom idari organlarının

özelleştirilmelerine yönelik güçlü eğilim 1990'larda sona ermiştir. Bu, kamu harcamalarına daha az ihtiyaç duyulması ve sözde mor kabinelerin (purple cabinet) siyasetin önceliğini yeniden kurma niyeti taşımalarıyla açıklanabilmektedir (Jilke ve diğerleri, 2013: 8).

1960'lı yılların sonlarından bu yana Avrupa'da ortaya çıkan merkez ile yerel yönetimler arasındaki yeni yetki dağılımı ile yerelleşme süreci Avrupa Yerel Özerklik Şart ile birlikte hızlanmıştır. Birçok Avrupa ülkesi, Şartın onaylanmasından sonraki dönemde hukuki düzenlemeler yapmış, yerel ve bölgesel yönetimlerini yeniden yapılandırmıştır. Hollanda bu Şartı 1994 yılında imzalamıştır. Yerel Özerklik Şartının, kuralların kanunlarla belirlenmesini vurgulaması ile ilgili olarak Delcamp, özerkliğin bağımsızlık anlamına gelmediğine dikkat çekmiştir. Özerk bir yapıya sahip seçilmiş yerel yönetimlere dayatılacak kuralların Parlamento tarafından belirlenmesi zorunludur (Arıkan, 2004: 46).

1985 yılında Avrupa Konseyi tarafından üye ülkelerin onayına sunulan Avrupa Yerel Özerklik Şartı, Birlik ülkeleri için de önemli bir referans niteliğindedir. Nitekim 1996 Konferansı'nın sonuç bildirgesi, bu şartın tanımladığı "yerel özerklik" ilkesinin Birlik Antlaşması'nda da yer almasını önerdiği gibi, bir "Bölgesel Özerklik Şartı" oluşturulmasını da desteklemektedir (Keleş, 1999: 29).

Amerika Birleşik Devletleri tarafından 1978 yılında kabul edilen Kamu Hizmeti Reformu Yasası Hollanda tarafından da karşılık bulmuş ve bu reformla ilgili birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle 1989 yılı Hollanda'da liyakat sistemine ilişkin düzenlemelerin yapıldığı yıl olarak bilinmektedir. Performans değerlendirme sistemi ile SES uygulamaları 1980'lerin sonlarına doğru hayata geçirilmiştir (Lah ve Perry, 2008: 290).

2002 yılında yapılan değişiklik ile 17 Şubat 1983 tarihli Hollanda Kraliyet Anayasasının genel olarak yerel yönetimleri düzenlediği 7. Bölümde kent, belediye ve su kurulları ile ilgili hususlardan bahsedilmiştir. Vali ve belediye başkanının atanması, yerel meclislerin seçilmesi, vesayet denetimi ile ilgili hükümlerin temel çerçevesi belirlenmiştir. Ek olarak yasamanın yerel yönetimlerin takdirine bırakabileceği konular da Anayasada açıkça ifade edilmiştir (Önder, 2005: 41).

1990'ların başı ile 2000'lere kadar süren ikinci dönemde, reformlar hem ulusal hem de yerel düzeyde âdemi merkezîyet hedeflerine vurgu yapmıştır. 1991'den bu yana ulusal düzeyde 22 yeni otonom ve yarı otorite ajansı oluşturulmuş ve 2001 yılında, Hollandalı devlet memurlarının yaklaşık üçte biri buralarda istihdam edilmiştir. Yerel düzeyde, âdemi merkezîyetçilik çabalarını “Tilburg Modeli” izlemiştir. İki temel prensip üzerine inşa edilen model, ilk olarak, belediye hizmet departmanlarına öz-yönetim yetkisi vermiş ve ikinci olarak da politika oluşturmayı ve oluşturulan politikanın uygulanmasını birbirinden ayırmıştır (Morales, 2013: 737). Yerel yönetimlerin etkinliğini artırmada bir model olarak görülmesi bakımından Tilburg uygulamasını ele almakta fayda olduğu düşünülmektedir. 70'li yıllarda Tilburg'da yönetim işlemlerinin gereksiz yere uzaması, yönetimin siyasal boyutu ile yönetsel boyutu arasındaki eşgüdüm eksikliğinin olması gibi tipik bürokratik sorunların yanı sıra; ekonomik bunalıma bağlı olarak belediyelere yönelik bütçe kısıntıları yaşanmıştır. Belediye birimlerinde yaşanan memnuniyetsizlik daha kaliteli kentsel hizmet taleplerinin artması yeni uygulamalar geliştirmeyi zorunlu hale getirmiştir (Mengi, 1997: 511).

Tilburg'da sözleşme yönetimi (*Contract management*) yönetimin yetki ve sorumluluklarını birbirinden ayıran yeni bir idare anlayışı olarak işlev görmüştür. Siyasetin fonksiyonu politik sorumluluğu üstlenmek, temsili demokrasinin hayata geçirilmesi ile seçmenlerin talep ve beklentilerini yansıtmakla sınırlandırılmıştır (Mengi, 1997: 511).

Sözleşme yönetimi sayesinde bürokrasideki hiyerarşik aşamaların azaltılacağı, daha esnek hareket olanağı sağlanacağı, kırtasiyeciliğin azaltılacağı ve vatandaşlara daha etkin hizmet verilebileceği düşünülmüştür. Tilburg'da hayata geçirilen reform uygulamaları, bir tür model olarak nitelendirilmiştir. Tilburg'da yürütülen reform girişimlerinin başarıya ulaştığı söylenebilmektedir. Şehir yönetiminde esnek bir idari yapının oluşturulması, yapılan tasarruflar neticesinde mali sorunların aşılması bütçe fazlası yaratılması, hizmet kalitesinin artırılması bu başarının göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Mengi, 1997: 512).

Üçüncü dönem olarak adlandırabileceğimiz 2000'li yıllardan günümüze kadarki süreç ise Hollanda'da kamu kurumlarının insan kaynakları yönetimi uygulamalarını “normalleştirmek” için yaptıkları girişimleri kapsamaktadır. 1990'ların ikinci yarısından bu yana, Hollanda devlet kurumları çalışanları özel sektördeki meslektaşları gibi benzer çalışma mevzuatı koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır. Bazı yazarlar, bu son dönemi,

özellikle yerel düzeyde, Yeni Kamu Yönetimi reformlarının kamu hizmeti sunumunun “uzlaşma modelleri” ile tamamlandığı düzeltici bir süreç olarak tanımlamıştır (Morales, 2013: 738).

Balkenende II hükümeti sırasında, devlet düzeyinde bir idari reform gerçekleştirmek için “*Programma Andere Overheid*” ile adımlar atılmıştır. O zamanki D66 hükümet partisinin bu amiral gemisi politikası, önceki reform projelerine kıyasla tamamen yenilikçi olmamasına rağmen; hizmetlerin kalitesine yatırım yapma, genel giderlerden tasarruf etme ve hükümetin sorumluluklarını ve idari yükünü azaltmada önemli bir gelişme sağlamıştır. Kamu hizmetinin büyüklüğünün azaltılması “*Programma Andere Overheid*” in önceliklerinden biri değildi. Program temelde finansal kaynakların azaltılması ile ilgiliydi (Jilke ve diğerleri, 2013: 8-9).

2007 seçimlerinden sonra "Daha Yalın Ve Daha Etkili Bir Merkezi Hükümete Doğru Bölümlendirme" raporu kaleme alınmıştır. Bu rapor, Ulusal Reform Programının temelini oluşturan Merkezi Yönetimin Yenilenmesi (Nota Vernieuwing Rijksdienst) amacıyla hazırlanmıştır. Programın önceliği, merkezi yönetimin farklı ve daha iyi bir şekilde çalışabilmesi, verimliliğin artırılması ve daha önce gerçekleştirilen faaliyetlerin sayıca azaltılmasıdır. “*Programma Andere Overheid*” in aksine, “*Vernieuwing Rijksdienst*” reform programı ile diğer hükümet seviyeleri göz ardı edilerek merkezi hükümete odaklanılmıştır (Jilke ve diğerleri, 2013: 9).

Geleceğin Kamu Sektöründe Uyum İçin Koordinasyon Konsosiyumu (*Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future*⁴) tarafından 2013 yılının Mayıs ayında yapılan bir araştırmada kamu yöneticilerinden, politika alanında yapılan reformların ne kadar önemli olduğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan kamu yöneticilerinin %86'sı dayanışma ve işbirliğini önemli bir trend olarak değerlendirmişlerdir. Yöneticilerin %85'lik bölümü ise reformların çıktılara ve sonuçlarına odaklanmıştır. Yöneticilerin işbirlikçi yönetim ve yeni kamu yönetiminde özel yönetim tekniklerine önem verdikleri tespit edilmiştir. Özelleşmeye (sadece %25) ve yarı otonom ajanslarının oluşturulmasına (sadece %34) çok daha düşük düzeyde önem verildiği, son 20 yıllık süreçte bu iki unsurun

⁴ Geleceğin Kamu Sektöründe Uyum İçin Koordinasyon, 10 ülkede 11 üniversiteden oluşan bir kamu yönetimi araştırma konsorsiyumudur.

ivme kaybettiği tespit edilmiştir. Hedeflere ve sonuçlara göre yönetimin, Hollanda kamu yönetiminde popüler yönetim aracı olduğu görülmüştür (Jilke ve diğerleri, 2013: 22-23).

1.2.6. Avustralya

İngiliz Kraliçesi Avustralya Cumhuriyeti'nin Devlet Başkanı konumundadır. Başbakan'ın önerisi üzerine Kraliçe tarafından bir genel vali atanmaktadır. Avustralya'da Genel Vali'nin Anayasal ve resmi görevlerinin yanı sıra temel görevi resmi törenlerle ilgilidir.

Avustralya'da kamu yönetimini yeniden yapılandırma girişimleri, 1980'li yılların başından itibaren hız kazanmış ve yirmi yıl boyunca sürmüştür. Avustralya'nın dokuz eyalet ve bölge idaresi ile 600 civarında yerel yönetim biriminden oluşan üç katmanlı kamu yönetimine sahip federal bir ülke olması reform sürecini karmaşıklaştırmıştır. Ekonomik alandaki gelişmelerin, federal hükümetin her üç kademesinin düzenleyici görevleri üzerinde de önemli bir etkisi olmuştur (Dollery ve Lee, 2004: 4-5).

Ülkeler, benimsedikleri yeni kamu yönetimi anlayışına göre muhafazakârlar, modernistler, piyasa açılımcıları ve küçük devleti savunanlar olmak üzere dört grupta sınıflandırılabilir. Yeni Zelanda ve Avustralya'nın sahip olduğu kamu yönetim anlayışı, piyasa açılımcıları grubunda değerlendirilmektedir (Özer, 2010: 62). Avustralya'nın yeni kamu yönetimini uygulama şeklini belirleyen temel özellikler şunlardır (Ömürgönülşen,1997: 532).

- a) Kamu yönetimini yenileme çalışmaları, idarenin ve devletin yasallığını muhafaza etmek için yapılmıştır.
- b) Reform çalışmaları tedrici bir şekilde hayata geçirilmiştir.
- c) Kamu yönetiminde yapılan reformlarda anayasal açıdan konsensus arayışına gidilmiştir.
- d) İdare hukuku çerçevesinde dar kapsamlı değişiklikler yapılması tercih edilmiştir.

Wanna ve Weller (2003: 77), Avustralya hükümetinin 1980'lerden 2000 yılına kadarki aktivizmini, yeniden yapılandırılmış devlet olarak tanımlamışlardır. Kamu sektörünü performans ve sonuçlara yoğunlaşarak daha etkili hale getirmeyi ve politik taleplere daha duyarlı olma çabasını bu yapılandırmanın nüveleri olarak görmüşlerdir.

Erken yeni kamu yönetimi reformlarını benimseyen Avustralya hükümeti, hantal bürokratik yapının düzenlenmesini hedeflemiştir. Bu amaçla vergiler azaltılmış, kamu malları özelleştirilmiş, kamu personelinin sayısı azaltılmış, kamu çalışanlarının masrafları kısılmış, özel sektör girişimlerine yetki verilmiş ve tasarruf sağlamaya yönelik çalışmalar başlatılmıştır (Temizel, 2011: 98).

Kamu personeline yönelik değerlendirme çalışmaları, bu yapılanma sürecinin çıkış noktası olmuştur. On bine yakın kamu çalışanına yönelik yapılan anketten elde edilen veriler ile kamu yönetimi reformunun genel çerçevesi oluşturulmuştur. Kamu sektörünün işleyişinin ahengini bozan en temel husus olarak; idarecilerin katı kurallara uymak zorunda kalması ve iş yapamaz hale gelmeleri görülmüştür. Kamunun yeniden yapılanmasında yöneticilere paye verilmiş, "Bırakın İdareciler Yönetsin" sloganı ile idarecilerin yönetim alanlarında esnekliğe sahip olabilmeleri için girişimlerde bulunulmuştur. İdarecinin karar verme kapasitesi artırılmış, buna bağlı olarak da hesap verme mekanizmaları kurulmuştur (T.C. Başbakanlık, 2003: 39-40).

Avustralya'da kamu sektörü reformlarıyla bireysel iş sözleşmeleri, toplam kalite yönetimi, performansa dayalı ücretlendirme ve kamu sektörünün zaten özelleştirilmemiş veya sözleşmesiz olan birimlerinin küçültülmesi gibi girişimler başlatılmıştır (O'Donnell, Allan ve Peetz, 1999: 1).

Yeni kamu yönetimi anlayışının Avustralya'da uygulanışını 1983, 1984 ve 1996 olmak üzere üç dönemde incelemek mümkün olacaktır (Johnston, 2000: 345). 1983-1996 yılları arasında iktidarda olan İşçi Partisi, reform sürecine siyasi yönden destek vererek girişimlerin sonuçlanmasına zemin oluşturmuştur. 1996 yılında Muhafazakâr Parti iktidara geldiğinde de kamu yönetiminde yenileme çalışmaları sürmüştür. Muhafazakâr Parti döneminde Yeni Kamu Hizmeti Kanunu çıkarılmış, bu düzenleme ile kamu hizmetlerinin arzında sözleşme uygulamaları yaygınlaştırılmak istenmiştir. 1997 yılında hayata geçirilen online hükümet projesinin ardından 1999 yılında, tahakkuk esaslı bütçeleme ve sonuçlara yönelik kaynak idaresi ile ilgili çalışmalar başlatılmıştır (T.C. Başbakanlık, 2003: 40).

Yeni profesyonellik yaklaşımı yeni kamu yönetimi anlayışına bir alternatif olarak görülmüş, YKY'ni yeni bir yaklaşım olarak değerlendirmeyenler, kendi kanaatlerini yeni bir profesyonel yaklaşım olarak ortaya koymuşlardır. Bu anlayışa göre; eskinin kamu

yönetim anlayışı ile çağın gerektirdiği kamu yönetimi anlayışı arasında mantıksal bağ kurmak amaçlanmış, insanların yönetilmesi idarenin merkezine alınmıştır (Özer, 2010: 53).

1978 tarihli Kamu Hizmeti Reformu Yasası'nın dünyaya etkisi Avustralya'da da karşılık bulmuştur. Liyakat sistemine ilişkin düzenlemeler ise ABD'den dokuz yıl sonra 1997 yılında yapılmıştır. 1984 yılında ise SES ve personel fonksiyonunun ayrılmasına ilişkin uyarlamaya yönelik uygulamalar başlatılmıştır. Performans değerlendirmesine ilişkin girişimler ise 1999 yılında hayata geçirilmiştir (Lah ve Perry, 2008: 290).

Kişilerin performanslarının belirli aralıklarla izlenmesi, personele işleri ile uyumlu araçların temin edilmesi, personelin çalışma hedeflerinin açıkça belirlenmesi, çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, eğitim programları ile personelin kişisel gelişiminin sağlanması ve performansa bağlı ödül-ceza mekanizmalarının oluşturulması kamu reformlarının temel değerlerini oluşturmuştur (Özer, 2010: 127).

“Avustralya'da insan kaynağından daha iyi verim elde edebilmek için, insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları plânlaması, personel pratikleri, çalışma koşulları, performans yönetimi, insan kaynaklarının gelişimi ve personel ilişkileri üzerinde de ayrı bir şekilde durulmuştur” (Özer, 2010: 127).

Westminster modeli kapsamında yapılan düzenlemeler ile kıdemli memurlar bir kamu hizmeti komisyonu tarafından seçilmiştir. Bu komisyonun amacı üst düzey atamalara siyasi müdahaleyi sınırlandırmak ve liyakat esasına göre atama yapmaktır. Bu yolla seçilen üst düzey yöneticilerin uzun süre performanslarından faydalanmak mümkün olmuştur (Dollery ve Lee, 2004: 5). Westminster modelinin beş bileşeni bulunmaktadır. Bunlar, kolektif ve sorumlu bir kabinede siyasi gücün yoğunlaşması, bakanların Meclise hesap verebilirliği, partizan olmayan ve uzmanlığa dayalı bir kamu hizmeti ile anayasal bir bürokrasi ve rejimin parçası olan bir muhalefetin yanı sıra yürütme ve yasama organlarının birliği ile sağlanan parlamento egemenliğidir (Shaw, 2012: 78).

Avustralya'da bu depolitize olmuş model, büyük bir değişim meydana getirmiştir. Üst düzey yetkililer, kamuya açık olarak ilan edilen pozisyonlar için açık rekabet yoluyla işe alınmıştır. Kabinde görevli bakanlar ve diğer politikacılar görevlendirilecek personel seçimini ve fesih prosedürlerini etkileyebilse de uzman danışmanların rolü büyük ölçüde

genişletilmiştir. Bu yolla bakanlara ulaşan tavsiyelerin çoğullaşması sağlanmıştır (Dollery ve Lee, 2004: 6).

Avustralya'da, kamu kurum ve kuruluşlarının halka sunacakları hizmetlerde standart belirlemek üzere Hizmet Őartlarının oluşturulması sağlanmıştır. Vatandaşlara sunulacak hizmetin takvimi ve standardı halka duyurulmaya başlanmıştır. Ayrıca ilan edilen koşullara uyulmadığında başvurulacak mekanizmalar hakkında da bilgi verilmiştir. Centerlink ismiyle oluşturulan yapılar yoluyla çeşitli hizmetler tek merkezden sunulmaya başlanmıştır. Anılan yapılanma ile bin ofiste, 22.000 çalışan ile yılda altı milyon vatandaşa hizmet ulaştırılmıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 40).

1.2.7. Güney Kore

Yirminci asrın başlarına kadar süren süreçte birçok hanedanlık tarafından yönetilen Kore toprakları, 1910 yılında Japonya tarafından işgal edilmiştir. İkinci Dünya savaşının sonunda yenilen Japonya, Kore topraklarındaki hâkimiyetini de yitirmiştir. 1948 yılında yapılan seçimlere müteakip Amerika Birleşik Devletlerinin desteği ile Kore Cumhuriyeti ilan edilmiştir. Yarımada aynı tarihlerde Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti Birliğinin desteği ile Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti kurulmuştur. 25.06.1950 tarihinde Kuzey Kore, Güney Kore'ye saldırmış, bu süreçte Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 16 devlet Birleşmiş Milletler kararları uyarınca Güney Kore'yi desteklemiştir. 1953 yılında ateşkes anlaşması yapılırsa da halen barış anlaşması imzalanmamıştır (Aydoğdu, 2017: 705).

Güney Kore'nin hükümet Şekli başkanlık sistemidir (T.C. Seul Ticaret Müşavirliği, 2014). Kamu yönetiminde bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi, Güney Kore'de hayata geçirilen kamu yönetimi reformlarının ayırt edici özelliğidir. Reform alışmaları merkezi yönetim, yerel idareler, kamu iktisadi teşekkülleri ve yarı kamusal yapıları kapsayacak Şekilde uygulanmıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 49).

Modern kamu yönetimi, Kore'de yarım asırdan fazla bir süre önce gündeme gelmiştir. Geçtiğimiz birkaç on yıl boyunca Kore'de, kamu yönetim sistemi önemli ölçüde gelişmiş, yüksek bir ekonomik büyüme sağlamıştır. Kamu yönetimi, Güney Kore'nin üçüncü dünya ülkesinden yeni sanayileşmiş bir ülkeye tek kuşakta dönüşümünde önemli bir rol oynamıştır. 1960'lardan 1980'lere kadarki süreçte, kamu yönetiminin ulusal kalkınma

planlarını uygulama kapasitesinin artması, Güney Kore'nin dünya ekonomisinde rekabetçi bir oyuncuya hızlı bir şekilde dönüşmesine ve aynı şekilde sosyal hayatta da bir dönüşüm yaşamasına neden olmuştur. Kalkınma döneminde Kore hükümet liderleri ve yönetici seçkinler, kamu yönetimini siyasal bilimler ve sosyoloji gibi diğer sosyal bilimlere nazaran daha önemli bir eğitim alanı olarak görmüşlerdir (Kim, 2012: 217-221).

Modern kamu yönetimi, Kore'nin bağımsızlığından sonraki döneme denk gelmektedir. Dört dönemde incelenebilecek modern kamu yönetiminin ilk aşaması 1950'lerdir. Bu dönem giriş ve taklit dönemi olarak da adlandırılabilir. 1960-1970 süreci büyüme ve gelişme dönemi olarak görülmekte; 1980'ler ise siyasal geçiş ve disiplinin yeniden düzenlenmesi (yani birçok üniversitedeki sosyal bilimler enstitüsünde kamu yönetim programının hukuk alanından ayrılması) dönemi olarak nitelendirilebilmektedir. Son olarak ise 1990'lardan günümüze kadarki süreci kapsayan, olgunlaşma dönemidir (Kim, 2012: 222).

1993-1997 yılları, YKY reformunun gizli dönemi olarak değerlendirilmektedir. 1990'ların başında, Koreli akademisyenler YKY'ni bir hükümet reformu modeli olarak benimseme olasılığını tartışmaya başlamışlardır. 30 yıllık asker-kontrollü otoriter hükümeti bitirdikten sonra başkan seçilen Kim Young-Sam, demokratikleşme sürecini sürdürmenin, küreselleşmeyi teşvik etmenin ve küçük hükümet lehine yeniden yapılanmanın kendi yönetiminin temel ilkeleri olacağını ilan etmiştir (Boo, 2010: 24).

Kim yönetimi, 1997'deki ekonomik krizin başlamasıyla IMF'nin zorlamaları sonucunda, daha küçük ve esnek ancak daha duyarlı bir hükümet oluşturmak için YKY fikirleriyle uyumlu reform tedbirleri başlatmıştır. YKY reform stratejisi, kamu sektöründeki kesintilere, bürokrasinin özelleştirmeyle azaltılmasına ve bir ajans sisteminin getirilmesine odaklanmıştır. Sivil toplum aktivistleri ve politikacılar bürokrasiyi tekeli konumu, yetersizliği ve rekabet eksikliği nedeniyle eleştirmişlerdir. Bürokrasiye yöneltilen bu eleştiriler sonucunda YKY anlayışı ortaya çıkmıştır (Kim ve Han, 2017: 61).

Kim Young Sam ve hükümeti tarafından uygulanan YKY çalışmaları, diğer hükümetler tarafından da sürdürülmüştür. Kamu hizmetlerini yenileme girişimleri başlangıçta, ağır işleyen bürokrasiden; etkin, yolsuzluktan arındırılmış ve insanı merkeze koyan idare anlayışına geçiş üzerine inşa edilmiştir (Önen ve Kurnaz, 2017: 59).

Kore hükümetinin iki reform modelini benimsediğini söylemek mümkündür. 1997'de Asya'da yaşanan mali kriz ile karşı karşıya kalan Kim yönetimi, eski yönetsel uygulamaları hiçe sayarak tüm YKY reform modelini cesurca uygulamıştır. Daha sonra Rho yönetimi iyi yönetim modelini benimsemiştir. Sonuç olarak, Kim yönetiminin önemli bir ilkesi olan “küçük hükümet” için politik destek biraz da olsa zayıflamıştır. Rho yönetimi döneminde bazı politikacılar, refaha dayanan yönetim aygıtı gibi belli hükümet işlevlerinin genişletilmesi gerektiğini ve başkanın bu yaklaşımı desteklediğini iddia etmişlerdir (Boo, 2010: 22-23).

1998-2002 yılları arasında Kim Dae-Jung yönetiminde Kore, tarihinde görülmemiş derinlikte ve çeşitlilikte bir sistem değişikliği denemiştir (Boo, 2010: 19). 2002 yılı sonu itibariyle, toplam kamu sektörünün % 20'sinde bir azalma yapılmış ve 1982- 1997 döneminde yıllık % 2,5 oranında büyüyen kamu hizmeti, Kim yönetiminde % 7,2 oranında küçülmüştür. Ayrıca, kabinedeki bakanların sayısı 21'den 17'ye düşürülmüştür (Kim ve Han, 2017: 61).

1998 yılında Planlama ve Bütçe Bakanlığı bünyesinde kurulan Kamuda Reform Ofisi ile kamu yönetiminde gerçekleştirilen yeni düzenlemelerle, planlama ve finansal idare ilişkisi bütüncül bir esasa bağlanmıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2013: 49).

Kamu yönetiminin yeniden yapılandırma girişimlerini düzenlemek ve koordine etmek üzere kurulan kurumların önderliğinde Kamu Yönetimi Reform Kanunu 1997 yılında, Hükümet Performansının Değerlendirilmesi ile İlgili Temel Kanunu 2001 yılında ve Hükümet Performans Değerlendirme Kanunu ise 2006 yılında hayata geçirilmiştir. Yapılan bu yasal düzenlemeler ile kamu kurumlarının etkinliği ve performansı arttırılmaya çalışılmıştır (Choi ve Kim, 2017'den aktaran Önen ve Kurnaz, 2017: 59).

2000 yılında Yürütme Ajansı sistemi kurulmuş ve Ajansa on kuruluş bağlanmıştır. Kim yönetimi otoriter ve sorumlu idareyi güçlendirmek amacıyla Ajansa bağlı kuruluş sayısını 26'ya yükseltmiştir (Kim ve Han, 2015: 702). Yürütme Ajansları uygulaması getirilirken Batılı ülkelerden esinlenilmiş, politika oluşturma ve politika icra etme işleri birbirinden ayrılmıştır. Ayrıca bu yolla, reform sürecine müdahale edilmesinin ve reform girişimlerinin engellenmesinin mümkün olduğunca önüne geçilebilmiştir (Önen ve Kurnaz, 2017: 60).

Bununla birlikte, 2003-2007 yıllarını kapsayan süreçte ülkeyi idare eden Roh Moo-Hyun yönetimi, sefeli tarafından büyük ölçüde YKY anlayışı ile hayata geçirilen politikaları tersine çevirmiştir. Örneğin; Kim Dae-Jung yönetimi toplam kamu hizmeti işgücünü 933.899'dan 889.993'e düşürmüş, halefi Roh yönetimi bu sayıyı tekrar artırarak kamu personeli sayısını 950.986'ya kadar yükseltmiştir (Boo, 2010: 19).

2006 yılından itibaren devlet kurumlarında performans yönetiminde özel bir değerlendirme sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem ile Başbakanlık ofisinin eşgüdüm ve denetim yetkisi artırılmıştır. 2008-2013 yılları arasında ülkeyi yöneten Lee Myung-Bak Hükümeti ise, 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde yaşanan mali krizden etkilenmiş; YKY anlayışını yansıtan kamu yönetimi reformlarını uygulamaya mecbur kalmıştır. Bu kapsamda bakanlık sayılarının düşürülmesi, kamu kurumlarının özelleştirilmesi ve kamu personelinin sayısının azaltılması hedeflenmiştir. Kısaca söylemek gerekirse Lee yönetiminin reform hareketlerinin odağında devleti küçültme ve daha verimli hale getirme amacı yatmaktadır (Önen ve Kurnaz, 2017: 60).

Bakanlıkların yapı ve isimlerini değiştirmek suretiyle kamu reformu yapılması geleneksel bir davranış halini almıştır. Cumhurbaşkanı Park Geun-hye 2013 yılında göreve gelmiş, bir önceki Cumhurbaşkanı tarafından kurulan Bilgi Ekonomisi Bakanlığının adını Sanayi, Ticaret ve Enerji Bakanlığı; Dışişleri ve Ticaret Bakanlığının adını ise Dışişleri Bakanlığı olarak değiştirmiştir (T.C. Seul Ticaret Müşavirliği, 2014).

1.3. Dünyadaki Kamu Yönetimi Reformlarının Değerlendirilmesi ve Ortak Özellikleri

Dünyada yapılan kamu yönetimi reformlarına bakıldığında, reformların daha çok merkezden yerele yetkilerin devredilmesi, kamu hizmetlerinin daha hızlı ve kaliteli sunulması, kamu mali yapısının geliştirilmesi, stratejik plan ve performansa dayalı sistemin hayata geçirilmesi, idari yapının modernleştirilmesi, özel sektör tekniklerinin uygulanması, bilgi ve bilişim teknolojilerinden daha çok yararlanılması, denetim birimlerinin daha etkili hale getirilmesi ve insan kaynakları yönetiminin kamuya uyarlanması gibi konularda yoğunlaştığı görülmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya, Çin Halk Cumhuriyeti, Hollanda, Avustralya ve Güney Kore'de yapılan kamu yönetimi reformları, geleneksel Weberyen yönetim anlayışından yeni kamu yönetimi anlayışına doğru bir seyir izlemiştir. Yeni Kamu Yönetimi anlayışı İngiltere'de hayata geçirilen uygulamalarla başlamış, sonraki süreçte muhafazakâr hükümetleri ve gelişmiş ülkeleri etkisi altına alarak bu ülkelerin de kamu yönetimi sistemlerini değiştirmiştir.

Küreselleşme, bilişim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, uluslararası rekabet, refah devlet anlayışının devlete artan maliyeti ve kamu maliyetlerinin düşürülmesi ihtiyacı anılan ülkeleri idari reformlar yapmaya iten temel unsurlar olmuştur. Yeni kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda yönetişim ve yeni kamu işletmeciliği kavramları reformlara yön vermiştir. Ülkelerin kendi gündemleri, siyasi rejimleri ve ihtiyaçları düzeyinde reformlar farklılık gösterse de kamu yönetimi reformlarının belirli bir yol izlediği görülmektedir. Dünya reformlarının genel seyri incelendiğinde demokratikleşmenin, şeffaflığın, hesap verilebilirliğin ve verimliliğin artırılması yönünde bir ilerleme gösterdiği görülmektedir. Merkezi yönetimden yerelin güçlendirilmesine, kamu yararından vatandaş/müşteri odaklı yönetim anlayışına geçiş sağlanmıştır.

Teknolojik gelişmelerin sunduğu imkanlardan, gerek daha demokratik bir kamu yönetiminin tesisinde gerekse vatandaşların yönetime dahil edilmesinde etkili bir şekilde yararlanılmıştır. Yönetişim anlayışı bu yaklaşımın bir tezahürü olarak benimsenmiştir. Hayata geçirilen kamu yönetimi reformları ile kamu maliyetini düşürmek, ekonomiklik ve verimlilik ilkesini ön planda tutmak amaçlanmaktadır. Personel rejimindeki düzenlemeler ülkelerde yapılan reform uygulamalarının merkezinde olmuştur. Personelin verimliliğinin artırılması, liyakata öncelik verilmesi, performans değerlendirilmesi konuları ön plana çıkarılmıştır.

1970'lerde yaşanan petrol krizi ülkelerin idari yönetim anlayışlarında değişiklik yapmalarına neden olmuş ve refah devlet anlayışı terk edilmiştir. Refah devlet anlayışının kamu maliyetini artırması, kamunun yükünü ağırlaştırması minimalist devlet anlayışına yönelmesine sebebiyet vermiştir. İdarenin yetki ve sorumluluklarının dağıtılması, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, kamu hizmetlerinin profesyonelleşmesini ve özelleştirmeyi gündeme getirmiştir.

Dünyada yaşanan siyasi temelli gelişmeler ülkelerin kamu yönetiminde yenilik yapmalarını zorunlu kılmıştır. Örneğin, Sovyetler Birliğinin dağılmasının ve sosyalist blokun kapitalist dünya düzenini dengeleyen gücünü kaybetmesinin ardından Çin Halk Cumhuriyeti, kamu yönetimini ve bürokrasisini yeni ekonomik ve sosyal sisteme uygun hale getirmeyi amaçlayan idari reformlar yapmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ise 19. yüzyıl sonlarına doğru ortaya çıkan komünizm ve sosyalizm tehdidinin ortadan kaldırılması amacıyla devlet hizmetlerini artırmıştır.

Gelişmiş ülkeleri yakalayabilmek için geliştirmekte olan ülkeler yapısal uyum reformlarına girişmişlerdir. Bu nedenle de kamunun aşırı harcamalarını kısıtlamaya, çalışanların ücretlerini düşürmeye, özelleştirmelere hız vererek piyasa ekonomisini uygulamaya, aşırı hantallaşan bürokrasiyi düzeltmeye, halkın azalan güvenini yeniden kazanmak için demokratik katılıma, şeffaflığa ve kaliteli hizmet sunumuna yönelik reformlara yoğunlaşmışlardır. Aynı zamanda küresel düzeyde yaşanan sosyo-ekonomik krizlerden etkilenilmemesinin mümkün olmadığı anlaşılmış ve bu krizlerle de baş edebilme yolları arasında reformlar görülmüştür.

Ülkeler küresel gelişmelerden etkilense de, kendi iç ve dış politikalarında yaşanan gelişmeler de kamu yönetiminde reform yapmayı zorunlu kılmıştır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri 11 Eylül saldırılarının akabindeki dönemde daha güvenlikçi bir yaklaşım benimsemiş; ülkenin güvenlik ihtiyacı, kişisel haklardan daha önemli hale gelmiştir. İdarenin askeri ve paramiliter kısmı büyümüştür. Benzer şekilde Almanya da kendi siyasi gündemi doğrultusunda düzenlemeler yapmak durumunda kalmıştır. Doğudaki Alman Demokratik Cumhuriyeti ile Batı Almanya'nın birleşme sürecinde stratejik siyasi bir karar alınmış; Doğu Almanya'daki kamu yönetimi, tam anlamıyla sıfırdan inşa edilmek zorunda kalmıştır.

Reformların kapsadıkları alanların genişliği, başvurulan yöntemler ve hayata geçirilme süreleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde bütünden parçaya giden reform çalışmaları söz konusuysen, bazı ülkelerde parçadan bütüne doğru reform çalışmaları olmuştur. Hatta zaman zaman iki yönlü çalışmalarda görülmüştür. Yine kamu reformları bazı ülkelerde belirlenen bir alanda uygulanıp sonuçları görüldükten sonra başka alanlara uygulanmıştır.

Reformların hayata geçirilmesi için çıkarılan düzenlemeler de farklılıklar söz konusudur. Kimi ülkeler idari ve yasal düzenlemelerle yetinirken, kimi ülkeler ise anayasal olarak da reformları güvence altına almak istemişlerdir. Dolayısıyla uygulanmak istenen reformlar ülkelerin anayasasına, kanunlarına, sosyo-ekonomik yapısına, siyasi iktidarına, halkın reformlara olan yaklaşımına göre süresi ve etki alanına göre farklılıklar göstermiştir.

Reformların başarılı olduğu ülkelerde, reformlara güçlü siyasi desteğin olduğu, genel çerçeve ilkelerinin açıkça ifade edildiği, sağlam temeller üzerine oturtulan reform süreçlerinin hızlı ve kararlı sürdürüldüğü görülmektedir. Başarıyla sonuçlanan reform süreçlerinin ardından da, kaliteli ve hızlı hizmet sunum teknikleri geliştirilmiş, kurumların politika belirleme ve uygulama görevleri ayrıştırılmış, merkezi yönetim ile yerel yönetimin yetki ve görevleri yeniden belirlenmiş, kamu personel rejimine yönelik cesur adımlar atılmış, mali yönetim yapısı yeniden inşa edilmiş ve böylece vatandaşların devlete güveni artmıştır.

2. TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI

2.1. Türkiye’de Kamu Yönetimi Reformlarının Nedenleri

Günümüz yönetim düzenleri üzerine yapılan incelemelerde; yönetsel reform kavramının özellikle üzerinde çokça çalışılan bir kuram olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Yönetimde reform kavramı, yaşanan sürekli ve hızlı değişim ile birlikte Türkiye için de önemli hale gelmiştir. 21. yüzyılda Türkiye, hızlı ve sürekli değişen dünya düzenine uyum sağlamak, gelişen ihtiyaçlara cevap vermek ve kemikleşen yönetsel sorunlara çözüm bulmak amacı ile kamu yönetiminde reform yapma ihtiyacı içerisinde girmiştir.

Göçebe hayat süren ve ilkel olarak adlandırdığımız toplumlardan tarım toplumuna geçiş yapılması ile birlikte birbirleri üzerinde egemenlik kurmaya çalışan derebeylikler oluşmaya başlamıştır. Sanayi toplumunun ortaya çıkması beraberinde modern toplum yapısını da oluşturmuştur. Osmanlı Devletinde var olan kuvvetli merkezi yönetim anlayışı, Cumhuriyet döneminin de bürokratik yönetim anlayışını oluşturmuştur. Bu durum Türkiye’de idari reform çalışmalarının Cumhuriyet dönemi öncesinden gelen bir anlayışa sahip olduğunu göstermektedir (Çevik, 2007: 57).

Refah devleti, II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan yapılanma süreci sonucunda ortaya çıkmıştır. Refah Devletine göre; devlet bireylerin klasikleşmiş hizmet talepleri ile mevcut haklarının korunmasının ötesinde, bireylerin minimum sahip olması gereken yaşam şartlarını oluşturma ve onları karşılayabilecekleri sosyal tehlikelere karşı koruma görevini de üstlenmiştir (Sezen, 1999: 42-43).

Refah devleti anlayışında, piyasanın yetersizliği nedeniyle ekonomik faaliyetleri geliştirmede ve bireylerin refahını artırmada devletin belirleyici olması gerektiği düşünülmektedir (Al, 2002: 16). Özellikle 1960’larda gözde olan “refah devleti” anlayışı, 1970’lerde yeni sağın oluşturmuş olduğu “minimal-girişimci devlet” anlayışı ile popülaritesini yitirmiş, etkisini kaybetmiştir. Minimal-girişimci devlet paradigması, insanların refah devletinin oluşturduğu adalet ile bağımlı kültür anlayışından sıyrılması neticesinde olası ekonomik darboğazın engelleneceğini öngörmektedir (Demirel, 2006: 109).

Kamu yönetiminde yeni bir bakış açısı oluşmasında; refah devlet anlayışının gelişmesiyle birlikte devletin sorumluluk ve işlevlerinin artması etkili olmuştur. Bu süreçte yaşanan siyasal ve ekonomik krizler neticesinde siyasal sorunların ortaya çıkması; ekonomide durgunluk süreci de dahil fiyatların artması, enflasyon nedeniyle oluşan kaos; bürokrasi hakkındaki olumsuz algının artarak devam etmesi; teknoloji alanında yaşanan değişimler, küreselleşme ve uluslararası rekabet ile uyum içerisinde olma çabası yeni anlayışın ortaya çıkmasını sağlamıştır (TÜSİAD, 1995: 75; Hughes, 2003: vi; Barzelay, 2001: 1).

Yeni sağ ideolojisinin ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülen faktörler arasında; kamunun hizmet verme şekillerinden, yapılan özelleştirme çalışmalarına kadar birçok alanda değişim beklentisinde olan ve devletin rolünü sorgulayan yeni bir anlayış bulunmaktadır. Refah devleti döneminde ise; kapsamı ve maliyeti artan kamusal hizmetlerden, ekonomik kâoslardan, artan bütçe açıklarından, özel sektörün yöntem ve tekniklerindeki değişimden, uluslararası ticaretin gelişmesi ile nüfus yapısının değişmesinden kaynaklı sorunlar oluşmuştur. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte toplumun farkındalığı artmış, hakkını arayan bireylerin beklentilerindeki değişimlere kamu yönetimleri cevap veremez hale gelmiştir. Bu durum da kamu kurumlarına olan güvenin azalmasına sebebiyet vermiştir (Bilgiç, 2003: 28-32; Kurt ve Uğurlu, 2007: 83-84; Haktankaçmaz, 2009: 32-51).

1960 Askeri Darbesi sonrasında oluşan koşullara uyum sağlayamayan Türk kamu yönetiminde acil reform çalışmalarına başlanmıştır. Buna bağlı olarak bu dönemde Devlet Planlama Teşkilatı ve Devlet Personel Dairesi kurulmuştur. Kamu yönetimi alanında yapılan reform çalışmaları kalkınma planları kapsamında yürütülmüştür (Gül ve Aktel, 2004: 82).

Bu dönemde yapılan en önemli çalışma; Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından Ocak 1961 tarihinde Devlet Planlama Teşkilatı aracılığı ile yapılan çalışmadır. Bu çalışmada yönetimi geliştirme nedenlerine değinilerek, yönetimi geliştirme yolları ve mekanizması ile ilgili öneriler sunulmaktadır. Çalışmanın bitiş bölümünde ise yönetimi geliştirme çalışmalarını devam ettirecek örgütsel yapı hakkında bilgiler verilmektedir (T.C. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı, 1994: 39).

Yapılan diğerk bir önemli çalışma ise, Türk bürokrasisine dair yapılan en büyük reform çalışması olarak kabul edilen ve 1963 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü liderliğinde hazırlanan “Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP)”dır. Bu rapor, hükümetin örgütlenme şeklinin etkin ve verimli biçimde kamu hizmeti sunmaya imkân sağlayacak hale getirilmesi için hazırlanmıştır (Leblebici, 2005: 7-8).

Yeni Kamu Yönetimi, 1970’li yıllardan itibaren oluşan kaosların çözüme ulaşmasında mevcut yönetim şeklinin sınırlılıklarına karşı bir alternatif olarak sunulmuştur (Bilgiç, 2003: 25). YKY anlayışına göre, kamu tercihi teorisi, “managerialism⁵” anlayışı ile birlikte oluşmaya başlamıştır (Hood, 1991: 5-6). Bu yaklaşıma uygun bir şekilde birçok ülke yönetsel sistemlerini yeniden yapılandırmış, köklü değişiklikler yapmıştır (Hughes, 2014: 32).

Ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde yaşanan birden çok etkenin yansıması sonucunda Türkiye Cumhuriyeti Devleti de siyasi, kültürel, toplumsal ve ekonomik açıdan önemli değişimler gerçekleştirmiştir. Türk kamu yönetimi sistemi, dikkate değer ölçüde Avrupa’da yaşanan gelişmelere bağlı olarak değişim göstermiştir. “YKY anlayışının uygulama alanı ve etkileri Avrupa ülkeleri ve Amerika öncülüğünde 1980’li yıllarda genişlemiş, bu etkiler Türkiye’de de görülmeye başlanmıştır. Kamu yönetiminde yapılan köklü değişikliklerde stratejik yönetim, denetim ve performans gibi kavramlar önem taşımaktadır.” (Çukurçayır ve Eroğlu, 2004: 41).

Türkiye’nin 1990 sonrasında karşılaştığı iç ve dış faktörler ekonomik, siyasi, sosyal ve yönetimden kaynaklı krizlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Şartların giderek zorlaşması ve yaşanan siyasal gelişmeler iç faktörler olarak değerlendirilirken, globalleşme, bölgeselleşme ve yerelleşme ise dış faktörler olarak nitelendirilmiştir. Bu gelişmeler kamu yönetiminin yerel yönetimleri de kapsayacak şekilde yeniden yapılanmasını zorunlu kılmıştır (Çevikbaş, 2012: 48).

2000’li yılların başından itibaren Türk Kamu Yönetiminde, YKY anlayışı doğrultusunda yoğun bir reformist süreç başlamıştır. Bu süreçte, bürokrasinin azaltılması, devletin küçültülmesi, özel kesimin tekniklerinin kullanılması, rekabete dayalı hizmet anlayışına

⁵ İşlem maliyetleri teorisi ve asil vekil teorisini içine alan yeni kurumsal iktisat yaklaşımı ile işletmeci yaklaşımıdır (Hood, 1991: 6).

geçilmesi, yerel idarelere yetkilerin devredilmesi, katımcı demokrasinin artırılması, şeffaflığa ve açıklığa doğru kurumların evrilmesi ve bilgi edinme gibi ilkelere ve etik değerlere sıkça atıf yapılarak reformlar benimsetilmek istenmiştir (Önen ve Kurnaz, 2017: 62).

Ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak ihtiyaçların da değişip çeşitlenmesi ve yeni sorunların ortaya çıkması, mevcut kurumların ve kamu sisteminin ihtiyaçlara cevap verecek şekilde reforme edilmesini gündeme getirmiştir (Ersoy, 1995: 50).

Reform, kamu kurumlarının hedeflerini, sorumluluklarını, üstlendikleri görevleri ve bunların sınıflandırılmasını, örgütsel yapıyı, insan kaynakları yönetimini, kurumsal mevzuatları, halkla ilişkileri, işleyişe ilişkin tıkanma, bozukluk ve yetersizliklerin tespit edilerek iyileştirmelerin yapılmasını sağlayan önlemlerin alınması, yasal düzenlemelerin yapılması sürecidir (TODAİE, 1972: 7). Kamu yönetimi reformları her coğrafyada farklı isimlerle adlandırılmış olsa da öz olarak benzer amaçları taşımaktadırlar. Yapılan reformlar, ABD’de “Hükümetin Yeniden Keşfi”, “İngiltere’de Kamuda Yenilenme Hareketi”, “Almanya’da Genel Kamu Sektörü Modernizasyonu”, Çin’de “Hükümet Teşkilatı Reformu”, Hollanda’da “Merkezi Hükümetin Yenilenmesi”, Avustralya’da “Yeni Kamu Hizmeti Reformu”, Güney Kore’de “Kamu Yönetimi Reformu” olarak isimlendirilmiş, Türkiye’de ise İdareyi Geliştirme, Kamu Yönetiminin Modernizasyonu, AB’ne Uyum Yasaları gibi dönem dönem farklı isimler almıştır.

Günümüzde kamu yönetiminde reformu zorunlu hale getiren nedenler geçmişe nazaran değişime uğramıştır. Ancak Osmanlıdan bu yana yapılan kamu yönetimi reformlarına yön veren etki batı olmuştur. Tanzimat döneminden bu güne kadar yapılan reformlarda daima batının etkisinin görülmesinde sadece siyasetçilerin, bürokratların ya da batılı ülkelerin istekleri tek başına yeterli neden değildir. Bunda elbette ülkenin karşılaştığı yapısal sorunlar ve krizlerde etkili olmuştur.

Özellikle 1980’lerden itibaren yönetimdeki anlayış değişikliği, sürekli artan bütçe açıkları, hesap verme sorumluluğu süreçlerinin vatandaşın beklentilerini karşılamaktan uzak olması, kamu yönetiminde şeffaflık beklentilerinin artış göstermesi, gündelik hayatın değişen koşulları, mevcut durumu korumak için uygulanan ağır denetim ve baskı mekanizmaları kamu yönetiminde reformu zorunlu kılmıştır. Bilişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler,

yönetimin değişen teknolojik koşullara uyum sağlamada zorlanması, uluslararası rekabetin tırmanması, yüksek enflasyon, ucuz ve kaliteli hizmet beklentisinin toplumda yaygınlaşması, globalleşmenin neden olduğu tehdit ve fırsatlar, özel sektörde uygulanan yönetim tarzlarının etkisi, kamu yönetimlerinin yaşadığı sorunlardan kurtulma ümidi, giderek yükselen eğitim seviyesi, yeni gelişen ekonomik şartlar ve ekonomik sistemin vatandaşa güven veremez oluşu ise kamu reformunu gerekli kılan diğer nedenlerdir (Yıldırım, 2004: 79).

Globalleşmenin, teknolojinin, iletişimin, batı demokrasilerinde söz konusu olan; insan hakları, sivil toplum anlayışı, idari yapı, yaşam ve üretim biçimlerinin tüm dünyada yaşattığı sürekli ve hızlı değişime ayak uydurmak için, daha önce hiç denenmemiş politikaları uygulamak yerine, daha az risk barındıran başarılı reform sonucu elde eden ülkelerin politikalarının transfer edilip yerel farklılıklar da dikkate alındıktan sonra uygulanması en doğru yöntem olarak görülmektedir. Politika transferi yapılırken hangi faktörlere uyulacağı üzerinde durulması gereken önemli bir soruya dikkat çekmektedir. Her ne kadar homojen bir dünya vatandaşlığı oluşmaya başlasa da ülkelerin tarihsel, sosyo-kültürel, ekonomik, siyasi ve bürokratik yapıları önemli farklılıklar gösterebilmektedir.

Reformlarla yaşanan değişim ve dönüşüm en çok ülkelerdeki kamu yönetim yapısını etkilemiş ve değişen dünya düzenine ayak uydurmak için reformlara tabi olmalarını zorunlu hale getirmiştir. İdeolojik alt yapısını neo-liberalizmden alan bu reformist süreç ülkelerin idari, sosyo-ekonomik yapısı, yönetim şekli ve gelişmişlik durumu ne olursa olsun hemen hemen hepsini etkilemiştir. İlk olarak gelişmiş batı ülkelerinde başlayan bu süreç hızla diğer ülkelere de sıçramış ve Yeni Kamu Yönetimi anlayışı olarak kabul görmüştür. Reform üreticisi ve ihracatçısı olan ülkeler öncü görevi görürken, arkalarından bu reformları politika transferi yoluyla alıp uygulayan ülkeler ise izleyici ve uyarlayıcı olmuşlardır. YKY anlayışına dayanan bu reformları Türkiye’de, diğer uyarlayıcı ülkeler gibi politika transferi yoluyla kendi yapısına uygun olarak uygulamaya çalışmıştır.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışı ülkemizde gerçekleşen kamu yönetimi reformlarının temel dayanağı olmuştur. YKY, bürokrasiye karşıt bir anlayışı benimsemekte, bürokrasiye dayanan rasyonalite yerine, piyasa mekanizmalarını temel alan yeni bir rasyonalite anlayışını seçmektedir (Eryılmaz, 2008: 260). Belirtilen anlayışların yanı sıra idareye dahil

olma, şeffaflık, hesap verebilirlik, stratejik planlama ve yerelleşme ilkelerinden beslenen YKY, kendi kurumlarını inşa etmektedir (Çetin, 2010,: 26).

YKY, ortaya çıktığı dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri etkilemiş, ülkemizde ise kamu kurumlarında ve hizmet arzında dikkate değer dönüşümlerin doğmasına sebebiyet vermiştir. Gerçekleşen değişimlerin kapsamının ve içeriğinin belirlenmesi hususunda AB'nin ciddi etkileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Avaner, 2013: 51).

1980'leri takip eden yıllarda başta ekonomi alanında olmak üzere devletin küçültülmesi amacıyla, deregülasyon, regülasyon ve özelleştirme şeklinde birtakım girişimlerde bulunulmuştur. Türkiye'de idari anlamda en dikkate değer ve kapsamlı düzenlemeler ise 2000'li yıllarda hayata geçirilmiştir (Eryılmaz, 2008: 198).

Türkiye'de yapılan kamu yönetimi reformlarında genel olarak, geleneksel kamu yönetimi düşüncesinin değiştirilerek YKY anlayışı doğrultusunda bir model yaratılmak istenmiştir. Merkezden yetkilerin alınarak yerele devredilmesi, kamu yönetiminde etkinlik ve verimlilik artırılarak bürokrasinin denetime açık, hesap verebilir hale getirilmesi, halkın karar alma mekanizmalarına katılımının sağlanması, kamu personel rejiminin özel sektör uygulamaları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi, hiyerarşik etkinin esnetilerek işbirliğinin ön plana çıkarılması, bölgesel kalkınmada devletin yanında özel sektöründe sorumluluk alması, bireylerin ve sivil toplum örgütlerinin ön plana çıkarılması, yeni kamu işletmeciliği ve yönetişim gibi kavramların uygulanması amaçlanmıştır.

Özellikle de gelişmiş ülkelerde başarıyla uygulanan kamu yönetimi reformlarının, Türk Kamu Yönetimine uyarlanmak istenmesindeki nedenleri topladığımızda; kamu yönetiminde başarısızlıklar yaşanırken özel sektörde başarılı bir yükselişin olması, bilgi ve teknolojideki ilerlemeye paralel olarak kürselleşmenin hız kazanması, yaşanan ekonomik ve siyasi krizlerin halkın devlete olan güvenini sarsması, kentleşmenin ve modernleşmenin etkisiyle vatandaşların daha kaliteli hizmet taleplerinin artması, geleneksel kamu yönetiminin artık beklentileri karşılayamaması ve neo-liberal politikaların YKY reformlarını zorunlu kılması, ulusüstü kurumların etkinliklerinin artması, gelişmiş ülke örneklerinde uygulanan reformların başarılı sonuçlar vermiş olması, geleneksel politikaların sorunları çözemediğinin anlaşılması, bürokratik ve askeri vesayeti kırmak için daha fazla demokratikleşme ve bununda bir sonucu olarak yerinden yönetimi güçlendirme

düşüncesinin gelişmesi, idari yapının aşırı büyümüş ve merkezileşmiş olması, kamu bürokrasisinin hantallaşması ve hizmetlerdeki verimsizlik, yönetim planlayıcıları ve uygulayıcılarındaki yetersizlik, kamu ekonomisinde bitmek bilmeyen krizlerin yaşanması, kamu personel rejiminde popülist uygulamaların yaygınlaşması, kamusal denetim mekanizmalarının devre dışı bırakılmış olması, halkın devlete olan güveninin azalmış ve gelişen şehir yapısıyla beraber kaliteli hizmet taleplerinde artış olması, siyasi parti temsilcilerinin, meslek odalarının, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin reform beklentilerini yüksek sesle dillendirmeleri, AB üyelik sürecinin hızlanması ve uyum fasıllarının açılmaya başlanması gibi nedenler öne çıkmaktadır.

Çizelge 2.1. YKY temel kavramlarının hükümet programlarına göre dağılımı (Lamba, 2015: 132).

	Etkinlik Etkililik	Regülasyon/Düzenleme	Rekabet	Verimlilik	Kalite	Özel Sektör/Kesim	Üretimsizlik	Serbestleştirme	Karlılık/Denklik/Karlılık	Yatırım/Yatırım	Şeffaflık	Girişimcilik	İhracat/Verimlilik	Yerelleşme	Yatırımlar/Özellik	Ekosistem	Performans/Yatırım/Sistem	Yeni ve Kıymetli/Yatırım	Profesyonel/Yatırım	Sosyal/Özellik	Uzmanlaşma	TOPLAM
43- DEMİREL	1	4		5	1	1																12
44- ULUSU	16	19	2	12		1		3														53
45- ÖZAL	7	6	9	22	13	1		3														61
46- ÖZAL	13	1	11	19	13	3	2	8		1												71
47- AKBULUT		12	10	2	13		1			1						1		1				41
48- YILMAZ	13	11	7	14	7	4	2	2	1													61
49- DEMİREL	21	21	14	20	2	6	6	4	4	3	1								2			10
50- ÇİLLER	24	21	6	12	3	10	15	6	7	2	3											10
51- ÇİLLER	17	18	13	8	3	8	27	8	1	1	1	1	1	1								10
52- ÇİLLER	5	5	3	4		2	3		3	1	3											29
53- YILMAZ	19	27	15	15	6	12	14	5	5	7				2								12
54- ERBAKAN	21	19	10	8	3	8	12	3	1	6	1											92
55- YILMAZ	29	35	16	10	9	8	8	1	5	3	4	1						1				13
56- ECEVİT	5	3		5																		0
57- ECEVİT	25	16	8	10	3	2	7	4	4	4	1							1				13
57- ECEVİT	25	16	8	10	3	2	7	4	4	4	1							1				85
58- GÜL	28	18	16	15	7	11	8	15	16	11			1	1		1	2	1				15
59- ERDOĞAN	46	18	19	11	12	3	9	15	12	8		1	1			1	1					15
60- ERDOĞAN	21	11	19	6	11	8	4	8	7	8	3	1	1			1						10
61- ERDOĞAN	41	24	32	6	27	19	2	5	10	11	5	3	2	2	2					1		19
62- DAVUTOĞLU	79	40	49	17	33	35	2	11	23	18	21	7	3	6	3	1		1	1	1	1	35
TOPLAM	431	329	259	221	166	142	122	101	99	85	43	15	11	8	8	4	4	5	3	2	1	1

Çizelge 2.1. incelendiğinde 1980'lerden sonra kamu yönetiminde kullanılan kavramlarda, YKY anlayışını yansıtan temel kavramların kullanılma sıklığının artış gösterdiği görülmektedir. 53. ve 62. hükümet arasındaki süreçte açıklanan hükümet programlarında etkinlik/etkililik, regülasyon/düzenleme ve rekabet kavramlarının kullanım sıklığının dalgalı da olsa artış gösterdiği, kalite ve özel sektör kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. 62. hükümette şeffaflık ve girişimcilik kavramlarına yapılan vurgu dikkate değerdir. Bu süreçte hükümet programlarında ön plana çıkarılan kavramların ekonomi odaklı olduğu ve idari konulara ilişkin kavramlara oldukça sınırlı bir şekilde yer verildiği

açıktır. Nitekim vatandaş odaklılık, esnek istihdam, performans yönetimi, yetki ve kaynak paylaşımı, profesyonel yönetim, sonuç odaklılık, uzmanlık kavramlarının ihmal edildiği bu kavramlara bir ya da iki hükümet döneminde oldukça sınırlı ölçüde ilgi gösterildiği gözden kaçmaması gereken konulardan biri olmuştur.

2.2. Türkiye’de 2002-2017 Yılları Arasında Yapılan Kamu Yönetimi Reformları

2002-2017 yılları arasında ülkemizde birçok kamu yönetimi reformu yapılmıştır. Bu reformlar ile devletin merkezi yapısının korunarak görev ve sorumluluklarının yerel yönetimlerle paylaşılması, bürokrasinin azaltılması, verimlilik ve ekonomiklik ilkelerine uygun hareket edilmesi, kamu hizmetlerinin değişen hayat koşullarına uygun bir şekilde verilmesi amaçlanmıştır.

Türkiye’de 2002 yılından itibaren gerçekleştirilmeye başlanan kamu yönetimi reformları tarihsel çıkarılma sıralarına göre incelendiğinde, öncelikle kamu mali yönetimine ilişkin reformların yapıldığı, ardından yerel yönetimlere ilişkin reform yasalarının çıkarıldığı, devamında denetime ve merkezi yönetime ilişkin reformların hayata geçirildiği görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde, ülkemizdeki kamu yönetimini düzenlemek üzere hazırlanan Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ele alınmıştır. Bu yasal düzenlemelerin ortaya çıkış nedenleri, amaç ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı

1980'lerden sonra toplam kalite, yönetim, stratejik planlama ve performans türünden idari unsurlar ön plana çıkmıştır. Amme idaresinde hayata geçirilen reformlar çerçevesinde ise stratejik yönetim, kontrol ve performans gibi unsurlar özel bir yere sahiptir (Çukurçayır ve Eroğlu, 2004: 41).

Devletin rolünü sorumluluk alanını daraltacak şekilde yeniden tanımlayan Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımında, devletin sunduğu hizmetlerde pazarın işleyişinden kapsamlı bir şekilde yararlanma prensibi kabul edilmektedir (Yılmaz, 2001: 93).

Hayata geçirilen düzenlemelerde merkezi yönetimler ile yerel yönetimler iki ayrı seçenek olarak değerlendirilmemekte, iki yapı arasındaki görev dağılımı ön plana çıkarılmaktadır. YKY'nin sahip olduğu ve birçok Avrupa ülkesinde uygulanan genel yetki ilkesi ile yerel yönetimler, kanunlarca başka kurumlara bırakılmayan yerel hizmet ve görevleri yerine getirebilmektedir (Kösecik ve Özgür, 2005: 11).

AB ile uyum sürecinin neden olduğu bazı sorumluluklara ek olarak Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü gibi ulus aşırı yapılar verecekleri finansal destek karşılığında bazı taleplerde bulunmuşlardır. Talep edilen istikrar ve yapısal uyum programları, Türkiye'de reform uygulamalarını gündeme getiren unsurlardır (Saran, 2005: 40).

Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı da İl Özel İdaresi Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve Belediye Kanunu gibi son yıllarda kamu yönetiminde yapılan önemli reformlardan biridir. Bu yasal düzenlemeler ile yetki ve sorumluluklar merkez, il, metropol ve belediye arasında bölüştürülmüştür. Bu yolla yönetsel performansın artırılması, merkezden verilen hizmetlerin bir bölümünün yerel yönetim birimlerine devredilmesi suretiyle de devletin merkeziyetçi yapısının sonlandırılması hedeflenmiştir (Saran, 2005: 45-47; Akdoğan, 2008:164).

1983 yılındaki genel seçimlerin akabinde kamu hizmetlerinin daha hızlı ve etkili bir şekilde icrasını sağlamak için benzer özellikteki hizmetler birleştirilmiş; bakanlık sayılarının azaltılması yoluna gidilmiştir. Getirilen yeni sistemin nasıl işlediğini ölçmeye

yönelik olarak bir araştırma yapılması öngörülmüş ve 1988 yılında Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Genel Raporu ortaya çıkmıştır. Raporda, yerel demokrasiyi destekleyen, merkezi idareden yardım alan, idari etkililiği ve verimliliği gerçekleştiren bir model önerilmiştir. İl özel idarelerinin finansal yönden ve personel bakımından desteklenerek fonksiyonlarının artırılması tavsiye edilmiştir. İlçelerin de il yerel yönetiminden bağımsız olarak görev ve yetki yönünden yeniden düzenlenmesi, özel bütçeye sahip, özerk bir tüzel kişilik olması gerektiği belirtilmiştir (Ergun, 1991: 12-21).

Ülkemizde 1990'lı yıllarda yaşanan bazı iç ve dış dinamikler ile mali, toplumsal, politik ve idari istikrarsızlık kamu yönetiminde reform yapılmasını zorunlu kılmıştır. Ekim 2003 tarihinde kaleme alınan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, yerel idareleri, sivil aktörleri ve yönetim faktörlerini ön planda tutan bir niteliğe sahiptir (Yılmaz, 2007: 4). 3 Kasım 2003 tarihinde resmi olarak kamuoyunun tartışmasına açılan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, 29 Aralık 2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulmuş, 15 Temmuz 2004 tarihinde ise “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun” adıyla yasalaşmıştır. Ancak kamu yönetiminin yenilenmesi için gerçekleştirilen ve son dönemlerin en önemli hamlesi olarak nitelendirilen bu Kanun, Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek Meclise geri gönderilmiştir (Uçar, 2007: 31-32).

Yasada belirtilen esaslara uygun bir şekilde hazırlanan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ile kamu yönetiminin yeniden yapılanmasını sağlamak ve bu süreçte rehber olma görevini üstlenmek amaçlanmıştır. Kanun Tasarısı ile kamu yönetiminde anlayışı, yaklaşımı ve idari yöntemleri de içine alan radikal değişimler öngörülmüş, merkezi yönetim ve yerel yönetimlerde iyi yönetimi hayata geçirmek hedeflenmiştir (T.C. Başbakanlık, 2003: 11-66).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının temel argümanlarının; doğrudan ya da dolaylı olarak birçok tasarının neredeyse tüm maddelerinde vurgulandığı görülmektedir (Parlak ve Sobacı, 2005: 337). Ayrıca, ülkemizde kamu yönetiminin yenilenmesine önemli derecede yön veren temel unsurlar:

- a) Piyasaya saygılı olunması ve azami surette piyasa araçlarının kullanılması,

- b) Sivil toplum örgütleri ve vatandaşlara hukuk güvencesi altında kapsamlı alanların tanınması,
- c) Yerel idare yapılarının ön plana çıkarılması,
- d) Kamu yararı gözeterek öncelikli konumdaki alanlara yoğunlaşılması, bu minvalde stratejik yönetim anlayışının benimsenmesi, performans ve kalitenin temel dayanak olarak belirlenmesi,
- e) Tüm yönetim süreçlerinde bilgi teknolojilerinden yararlanılması,
- f) Efektif ve planlı bir şekilde çalışılması,
- g) Yasal düzenlemelerin yalın ve kısa bir şekilde hazırlanması,
- h) Teşkilat yapısının yatay örgütsel yapı şeklinde kurulması ve yetki devrini yapılması,
- i) Güvenli bir ortam ve mekanizmalar sağlanarak katılımın artırılması,
- j) Hesap verebilmeye ve vatandaşların bilgi edinme hakkına öncelik verilmesi,
- k) Çalışanların gelişmesinin, görüşlerini ifade etmesinin, güçlendirilmesinin ve yetkilendirilmesinin teşvik edilmesi (T.C. Başbakanlık, 2003: 71) şeklinde sıralanabilecektir. İlgili maddeler incelendiğinde düzenlemenin yeni kamu yönetimi anlayışından esinlendiği görülmektedir.

Temel Kanun Tasarısı birçok eleştiriye maruz kalmıştır. Prof. Dr. Ülkü Azrak, Radikal gazetesinde 12 Ocak 2004 tarihinde "Kamuda Tehlikeli Reform" başlığı ile kaleme aldığı yazısında merkezi idare tarafından yapılan hizmetlerin bazılarının yerel idarelere aktarılmasının birtakım problemleri de beraberinde getireceğini ifade etmiştir (Azzrak, 2004: Radikal Gazetesi). Faruk Atay (2007: 24) ise kamu yönetimi reformunun demokraside gerilemeye sebep olduğunu iddia etmektedir. Atay'a göre demokrasinin şekilsel boyutu daha çok yurttaşların iradesini ortaya koyan mekanizmaların açık tutulup tutulmamasıyla ilgilidir.

Bunların yanı sıra; Kanun Tasarısına göre Sayıştay bütün dış denetimi gerçekleştirecek organdır. Ancak mali denetim yapan ve yargısal nitelikte olan Sayıştayın, idarenin dış denetim konusundaki tüm ihtiyaçlarını giderecek bir yapı olarak görülmesi ileride sakıncalar doğurabilecektir (Doğan, 2007: 11).

Kurumdan bağımsız Teftiş birimlerinin dahi yeterli etkinlik ve tarafsızlık gösterememesinin gerekçe olarak gösterildiği bir konuda, iç denetimin kendi

yöneticilerinin görevlendireceği çalışanlar tarafından yapılmasının tarafsızlığı nasıl sağlayacağı da tartışılması gereken bir konudur (Doğan, 2007: 11).

2.2.2. 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu

Günümüz devlet yönetim anlayışında vatandaşların toplumsal hayatlarının her alanını planlamak ile vatandaşın ve kamu idaresinin bu durumdan bilgi sahibi olmasını sağlamak önem taşımaktadır. En klasik şekilde kamu yönetimi idarenin sunacağı hizmetlere her an hazır olması ve yönetilen halk ile olan ilişkilerin idare tarafından belirlenmesidir. Bu aşamada; M. Crozier (1997: 10), yönetimin “modeste⁶” olması gerektiğine ve bu anlayışa göre devletin, yönetilenler için neyin iyi olduğunu takdir edecek bir yapı olmadığına dikkat çekmektedir.

M.Crozier'e (1997: 9) göre modeste devlet, yönetilenlere güven duyan ve açık görüşe sahip olan bir kurumdur. Amerika'da da yönetilenlerin de karar alabilme sürecine dâhil olmalarına ilişkin birtakım kanunlar kabul edilmiştir. Bu kanunlar 1946 tarihli Yönetmelik Kanunu, 1966 tarihli Bilgi Edinme Özgürlüğü Kanunu ve 1974-1976 yıllarında çıkarılan Güneşli Yönetim Kanunlarıdır (Özay, 1996: 15).

Dünya üzerinde bilgiye erişme hakkı ile ilgili ilk yasal düzenleme; 1707 yılında o dönem İsveç'e bağlı olan Finlandiya'da yapılmıştır. Yasa uyarınca üretilen her yazılı eserin bir kopyasının yayıncılar tarafından hükümetin belirttiği kütüphanelere verilmesi zorunludur (Kaya, 2005: 123).

Türkiye'de geleneksel Türk kamu idaresi anlayışında, bireylerin idari karar alma süreçlerine katılımları yok denilecek kadar azdır. Bu idari anlayışa göre halk, yönetim karşısında mazlum kabul edilmektedir (Özay, 1996: 15).

1980'li yılların sonları yaklaştığında Bilgi Edinme Hakkı, Türkiye gündemine gelmeye başlamış, konu öncelikle basın hukuku özelinde ele alınmıştır. Basının hakları ve fonksiyonları hususunda belirtilen unsurlar, bilgilenme hakkı açısından değerlendirilmiş ve böylece bilgi edinme hakkı ilk defa Türk hukukuna girmiştir (Bayraktar, 2004: 8).

⁶ Ölçülü

Şeffaf kamu yönetimi anlayışı, 9 Ekim 2003 tarihinde kabul edilen, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile iyileştirilmiştir. Türk kamu yönetiminin şeffaflaşmasına büyük katkı sağlayan düzenleme, önemli bir açılımın hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Bilgi Edinme Hakkı Kanununun amacı, Kanunun birinci maddesinde " demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek" olarak belirtilmiştir. Bu noktada yönetimde şeffaflık, demokratik yönetim bakımından da önem kazanmakta; idarecilerin vatandaşlara hesap vermesini sağlamaktadır. Bu nedenle idare, yönetilenlerden iletilen bilgi edinme talebini göz ardı edememektedir (Örnek, 1994: 35). Bilgi edinme hakkı;

"Herkesin hiç bir devlet müdahalesi olmaksızın kendi seçimi doğrultusunda veya basın ve diğer haberleşme imkânları ile her türlü bilgiyi elde edebilmesini, hiç bir devlet müdahalesi olmaksızın tüm özel kaynaklardaki bilgiye ulaşabilmesini ve devletin elinde tuttuğu kamuyu ilgilendiren her türlü veriye erişebilmesi"(Aras ve Altınok, 2009: 108) şeklinde tanımlanmaktadır.

Yönetilen kesim hayatı boyunca çeşitli sebeplerle idare ile karşı karşıya gelmekte; bir şekilde yönetenlerle ilişki kurmaktadır. Yönetilenlerin kendi hayatlarını etkileyen idari kararlar hakkında bilgi sahibi olma durumu, ülkedeki demokrasinin gelişmişlik düzeyine de işaret etmektedir (Eroğul, 1991: 70). Yönetimsel güçte olanlar, gösterdikleri faaliyetlerin yerinde olduğu konusunda yönetilen kesimden onay almak zorundadır (Moderne, 1990: 15-16). Yönetilen kesimin idarenin karar alma sürecine dâhil olma mekanizmaları konusunda ülkeler tarafından farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Bazıları şeffaflığı yönetsel karardan önce uygularken, bazıları ise yönetsel kararların alınmasından sonra uygulamaktadırlar (Rivero, 1990: 313).

Bu durumda "şeffaflıkta sınır olmalı mı?" sorusu akıllara gelmektedir. Dünya üzerindeki hiçbir toplumda idari faaliyetlerin sonsuz bir şeffaflıkla yürütülmesinin olanaklı olmadığı kabul edilmekte, ancak yönetilenlerin temel hak ve özgürlükleri konusunda risk teşkil edebilecek şeffaflık dışı alanların olabildiğince sınırlı tutulması gerektiği de ifade edilmektedir (Chevaller, 1988: 259). Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 12. maddesi uyarınca, kamu kurum ve kuruluşlarının vatandaşın bilgi ve belgelere ulaşma talebini reddetmesi durumunda, bu kararın gerekçesini ve buna karşı başvuru yollarını belirtilmesi gerekmektedir. Böylelikle yönetim, başvuru sahibine aldığı kararın sebebini bildirmekle yükümlü olmaktadır (Günday, 2003: 133).

Özgürlüğün sınırının diğerinin hakkının başladığında son bulması gibi, bilgi edinme hakkı özgürlüğünün de sınırlı olması söz konusudur (Özkan, 2004: 79). Bilgi edinme hakkının kullanılması sınırlandırılırken;

- a) Yönetmelik faaliyetlerle ilgili olan ve bunun yanında hiçbir gizliliği olmayan bilgilere erişimin sebepsiz yere kısıtlanmamasına,
- b) Bireylerin şahsı ile ilgili bilgilere kolaylıkla ulaşımın sağlanmasına, Kuruluşların çalışmalarının gözlemlenmesini, izlenmesini ve bu yönde vatandaşın bilgilenmesini sağlamaya özen gösterilmelidir (Yergök, 2004: 658-87).
- c) Kuruluşların çalışmalarının gözlemlenmesini, izlenmesini ve bu yönde vatandaşın bilgilenmesini sağlamaya özen gösterilmelidir.

Bilgi edinme hakkının sınırları Kanununun 15-28. maddeleri arasında belirtilmiştir. İlgili maddeler uyarınca;

- “a) Yargı denetimi dışında kalan işlemler, devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler,
- b) Ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler,
- c) İstihbarata ilişkin bilgi veya belgeler,
- d) İdarî soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler,
- e) Adli soruşturma ve kovuşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler,
- f) Özel hayatın gizliliği,
- g) Haberleşmenin gizliliği,
- h) Ticarî sır,
- ı) Fikir ve sanat eserleri,
- i) Kurum içi düzenlemeler,
- j) Kurum içi görüş, bilgi notu ve tavsiyeler,
- k) Tavsiye ve mütalaa talepleri,
- l) Gizliliği kaldırılan bilgi veya belgeler” bilgi edinme hakkı kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bilgi Edinme Kanununun kapsamına ilişkin bazı eleştiriler getirilmiştir. Başta, özel gerçek kişiler ile tüzel kişilerin kapsam dahilinde olması gerektiği, ancak kanunda bu kapsamda herhangi bir düzenleme olmayışı büyük bir eleştiri almıştır (Yaşamış, 2014: 62). Kanunda böyle bir hüküm bulunmaz iken, yönetmelikler ile köylerin kapsam dışında tutulması (Kaya, 2005: 222) eleştirilen diğer hususlardır.

2.2.3. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Son zamanlarda kamu harcamaları hakkında oluşan ilgi farklı yorumlara dayanan birçok kavramın ortaya çıkmasına neden olmuştur. "Kamu harcamaları, devletin sahip olduğu mal varlığından kamu yararını ve kamusal ihtiyaçları karşılamak için belli yöntemlere göre yapılan harcamaların maddi tutarıdır" (Gürsoy, 1980: 60).

Kamu harcamaları genel olarak, devletin varlığını devam ettirebilmesi ve sorumluluklarını ifa edebilmesi amacıyla yaptığı harcamalar olarak tanımlanabilmektedir. Bu tanımdan yola çıkarak kamu harcamalarının devlet bütçesiyle yapılan harcamalar olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Bu tanım geniş anlamda ele alındığında ise; kamu harcamalarının devlet bütçesiyle yapılan harcamalara ek olarak, tüm kamu kurum ve kuruluşların gerçekleştirdiği harcamalar ile af ve muafiyet gibi nedenlerle devletin almadığı vergi gelirlerinin toplamını da kapsadığı görülecektir (Uzay, 2012: 79).

Kamunun temel harcama kategorilerini dört başlık altında toplamak mümkündür. Bu harcama kategorileri kamu düzeni ve güvenliğinin tesisi, milli savunma, eğitim hizmetleri ile ulaşım ve iletişimden oluşmaktadır. Toplum sağlığının ve çevrenin korunmasının yanı sıra Merkez Bankası için gerçekleşen harcamaların da temel harcama kategorilerine eklenebileceğini düşünenler mevcuttur (Uzay, 2012: 152).

Türkiye'de 1980 sonrası dönemde özelleştirmeye ve devlet faktörünün etkisinin azaltılmasına yönelik hayata geçirilen uygulamalar, bu süreçte yaşanan krizler, istikrarsız politik ortam, kamu hizmetlerinin yeterli bir şekilde sunulması zorunluluğu gibi hususlar, kamuda kaliteli bir yenileme anlayışını zorunlu kılmıştır. Kalite kavramı genel anlamda, mevcut idareciler ile birlikte insanların, sistemin ve hedefin kalitesi gibi birçok unsuru kapsamaktadır (Fölscher, 2007: 11; Kayalı ve Gökbnar, 2005: 3). Gereksiz ve etkisiz harcamalar, yaşanan mali krizler ve halkın memnuniyetsizliği, özelleştirme, belirli iş alanlarında devlet sınırlandırmalarının azaltılması ya da tamamen kaldırılması ihtiyacı, özel sektörün yönetim biçimlerini kamu sektörüne aktarma çalışmaları, Türkiye'de 1980 sonrası kamu kalite arayışlarını etkileyen nedenler olarak gösterilebilir (Leblebici, Ömürgönülşen ve Aydın, 2001: 40).

Bu gelişmelere istinaden; 10 Aralık 2003 tarihinde kabul edilen ve 1 Ocak 2006 tarihinde bütünüyle yürürlüğe giren Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu (KMYK), Avrupa Birliği kıstaslarına ve uluslararası kriterlere uygun bir kamu mali yönetiminin oluşturulması amacıyla, ulusal programa uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır (Akdeniz, 2010: 25; Kara ve Karakılıç, 2016: 21).

Yürürlüğe giren bu kanunla, kamu bütçesini hazırlama ve uygulama sürecinde bütçenin yeterliliğinin artırılması, bütçe etki alanının genişletilerek bütçe hakkının en üst fayda sağlayacak biçimde kullanılması, finansal yönetimde şeffaflığın sağlanması, hesap verme sistemi ile harcama konularında yetki ile sorumluluk dengesinin yeniden sağlanması, etkili iç kontrol mekanizmasının kurulması ve buna göre güncel gelişmelerle bütünleşmiş bir finans sisteminin oluşturulması hedeflenmiştir (Saraç, 2005: 124).

Bütçe sisteminde temel değişiklikler getiren 5018 sayılı KMYK ile aynı zamanda mali sistem de yeniden oluşturulmaya çalışılmıştır (Özkan, 2007: 17). Bütçe kapsamının sınırlılığından doğan sorunları yok etmek amacıyla yasada bazı düzenlemeler yapılmıştır. Yasanın “Bütçe Türleri ve Kapsamı” başlıklı 12. maddesinde yer alan;

“Genel yönetim kapsamındaki idarelerin bütçeleri, merkezi yönetim bütçesi, sosyal güvenlik kurumları bütçeleri ve mahalli idareler bütçeleri olarak hazırlanır ve uygulanır, kamu idarelerince bunlar dışında herhangi bir ad altında bütçe oluşturulamaz. Merkezi yönetim bütçesi, bu kanuna ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinin bütçelerinden oluşur” ifadesi ile bu düzenlemeler belirtilmiştir. Böylece idarelerin bütçelerinin sınırları net bir şekilde çizilmiş, söz konusu bütçe kalemleri haricinde bütçe oluşturulmasının önüne geçilmiştir.

5018 sayılı KMYK, kamu yönetimindeki harcama sürecini daha kısa süreli ve daha sağlam hale getirerek, şeffaflığın oluşması, hesap vermenin artırılması ve disiplinin sağlanması açısından bütçe ilkelerinde yeni düzenlemelere yol açmıştır (Arslan, 2004: 1).

Hayata geçirilen düzenlemeler ile Türk bütçe sistemine klasik ilkelerin yanı sıra modern bütçe ilkeleri de eklenmiştir. KMYK'nın 13. maddesinde belirtilen bütçenin hazırlanması, tatbik edilmesi ve denetlenmesinde uyulacak ilkeler incelendiğinde;

- i. İdarenin bütçe hazırlarken ve uygularken bütüncü ekonominin stabilizasyonunun yanı sıra kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlaması,
- ii. Kamu idarelerine tahsis edilen bütçelerin yasalarla belirlenen sorumluluk ve hizmetlerin ifası için kullanılması,
- iii. Bütçenin hazırlanması, uygulanması ve denetiminin, kalkınma plan ve programlarında belirtilen politika, amaç ve önceliklere uyacak biçimde, idari birimlerin stratejik plan ve performans kriterlerine, yarar maliyet analizine uygun bir şekilde yapılması,
- iv. Bütçelerin hazırlandığı yılı takip eden iki yıla ait bütçe tahminleriyle birlikte değerlendirilmesi,
- v. Hazırlanan bütçelerin, hükümetin finansal işlemlerinin kapsamlı ve şeffaf bir biçimde izlenmesini sağlaması,
- vi. Bütün gelir-gider kalemlerinin gayri safi olarak bütçede gösterilmesi,
- vii. Bazı gelirlerin bazı giderlere tahsisinin önlenmesi,
- viii. Bütçe hazırlarken gelir - gider denkleğinin temin edilmesi,
- ix. Bütçelerin ait oldukları yılın başlamasından önce Meclis ya da yetkili organlarca kabul edilmesi yahut onaylanmasına müteakip uygulanması,
- x. Bütçe hazırlarken bütçeyle ilgili olmayan konulara yer verilmemesi,
- xi. Bütçelerin kurumsal, fonksiyonel ve mali neticelerinin görülmesini temin edecek biçimde, uluslararası kriterlerle uyumlu bir şekilde Maliye Bakanlığınca belirlenen sınıflandırmaya uygun olarak hazırlanıp uygulanması,
- xii. Bütçe gelir - gider tahminlerinin ve icra sonuçlarının raporlanmasında açıklık, doğruluk ve malî şeffaflığın esas alınması,
- xiii. İdarelerin bütçelerinde ilgili tüm gelir ve giderlerin gösterilmesi,
- xiv. Kamu hizmetlerinin bütçelerde belirtilen ödeneklerle, mevzuatla belirtilmiş usul, ilke ve hedeflerle uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi,
- xv. Ödeneklerin belirlenmiş amaçlara yönelik olarak tahsis edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

Maddelerden de gördüğümüz üzere, ilgili yasa; kamu kaynaklarının etkili ve efektif bir şekilde elde edilmesinin sağlanmasını ve tahsis edilmesini (Yenice, 2006: 122), hesap verebilirliği, saydamlığı ve finansal şeffaflığı sağlamak üzere, kamu mali idaresinin yapısını ve uygulanışını, kamu bütçelerinin oluşturulmasını ve harcanmasını, tüm mali işlemlerin kaydedilmesini, mali işlemlere ilişkin raporların hazırlanmasını ve mali denetimini düzenlemek amacıyla Türk kamu mali yapısına yeni bir soluk getirmiştir (Toprak, 2008: 322).

2.2.4. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Örgütlerin akla dayalı olarak kurulabileceği ve işletilebileceği düşüncesi, geleneksel örgüt yapılanmasının ana niteliklerindedir (Tsoukas ve Knudsen, 2003: 199). Bu geleneksel yaklaşım, çalışanları işletmenin güçlü bir unsuru olarak görmekte ve personelin tüm davranışlarının önceden belirlenmiş kurallara göre gerçekleştirileceğini öngörmektedir (Cole, 1996: 22). Ancak, klasik örgüt yaklaşımı, bilimsel verilerle desteklenmemiş ve büyük eleştiriler almıştır. Bu eleştirilerin bir kısmını, personel davranışlarının temel dayanağı olan hukuki normların, tüm şartlarda belirlenen çerçevede gerçekleşemeyebileceği ve bazı durumlarda etik ilkelerle örtüşemeyebileceği söylemleri oluşturmaktadır (Cooper vd., 1998:77).

Kamu görevlilerinin davranışlarını yasalar ve etik değerler olmak üzere iki ana unsur etkilemektedir. Hukuk kuralları, kamu personelinin davranışlarını dışsal olarak sınırlandırmakta ve denetlemekte iken, etik değerler personel davranışını içsel olarak şekillendirmekte ve kontrol etmektedir (Cooper vd., 1998: 91).

Kamu sektöründe görev alan bireylerin uymaları gereken etik davranış prensiplerini ortaya koymak ve uygulanmasını denetlemek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla 25 Mayıs 2004 tarihinde 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” kabul edilmiştir. Söz konusu Kanun uyarınca “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 13.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Ömürgönülşen, 2016: 235).

5176 sayılı Kanunun amacı:

“Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi” olarak ifade edilmiştir. Bu kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu idaresi etik ilkelerini merkeze koyan, hesap verebilir, şeffaf ve kamu yararını benimseyen bir kamu hizmeti anlayışıyla hizmet vermektedir (Eryılmaz, 2010: 3).

Hesap verebilirlik ve şeffaflık uygulamalarının icrası ve ülkemiz kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması önem taşımaktadır. Böylelikle kamu vicdanında kabul görmeyen, hukuk devleti prensiplerine zarar veren ve siyasi erke duyulan güveni zedeleyen yolsuzlukla mücadelede de tatmin edici sonuçlar alınması sağlanabilecektir (Kesim, 2013: 280).

Bu kanunun oluşturulmasında hükümetin şeffaf olma, hesap verebilme ve katılımı artırma hususundaki talepleri karşılama girişimleri kadar, uluslararası kuruluşların da etkisi olmuştur. Lakin burada önemli olan sistemin nasıl oluşturulduğu ve bu sistem ile hedeflenen değişimin ne ölçüde gerçekleştirildiğidir (Ömürgönülşen, 2016: 7).

5176 Sayılı Kanun uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve sorumlulukları:

- a) Devlet memurlarının görevlerini ifa ederken uyacakları etik davranış ilkelerini, çıkaracakları yönetmeliklerle ortaya koymaları,
- b) Asgari genel müdür veya dengi üst düzey kamu yetkililerinin aldıkları hediyeleri listelemeleri ve istenildiği takdirde her takvim yılı sonunda sunmaları,
- c) Etik davranış ilkelerine uyulmadığı yönünde bir iddia bulunması halinde gerekli tahkikat ve incelemeyi yaparak, elde edilen sonuçları ilgili makamlara iletmeleri,
- d) Kamu kurum ve kuruluşlarında etik kültürünü kalıcı hale getirmek için çalışmalar yapmaları,
- e) Kurulca hazırlanan yönetmelikler aracılığı ile Kanunun uygulanmasına ilişkin unsurları belirlemeleri⁷,

⁷ Kurul tarafından hazırlanacak yönetmelikler, Cumhurbaşkanlığı onayı ile yürürlüğe girmektedir.

f) İlgili kişi ve kuruluşlara ilişkin talep edilen bilgileri en geç otuz gün içinde Kurula vermeleri⁸ gerekliliği olarak sıralanmıştır (Koçak, 2010: 89).

Bütün bunların yanı sıra ilgili Kanun bazı kamu görevlilerine farklı muafiyetler getirmektedir. Kanun'da Cumhurbaşkanı, TBMM üyeleri, Kabine üyeleri, TSK ve Yargı mensupları ile üniversiteler bu Kanuna dahil edilmemiştir. TSK ve yargı mensuplarının kendilerine ait sistemlerinin olması, Üniversitelerinse özerk yapıda olması sebebiyle kapsam dışında bırakıldıkları belirtilmektedir. Etik Kurulun alacağı kararların yargı kararı olmaması nedeniyle; büyük bir yaptırım bulunmamakta ve herhangi bir tespitte bulunduğu bunu disiplin kurullarına veya ilgili kurullara bildirmektedir. Kurul, ceza vermemektedir (TÜSİAD, 2005: 4).

Avrupa Komisyonunun Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum sürecinin son bir yıllık dönemini değerlendirmek üzere hazırladığı 2009 raporunda; Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, anılan yıl içerisinde dört kararı yayımladığı belirtilmiştir. Bu kararlar içerisinde, kamu personeli etik kurallarına uymayan bir belediye başkanı ve kamuya ait şirket idarecileri de bulunmaktadır. Bununla birlikte, etik kuralların, akademisyenleri, askeri personeli ve yargıyı da kapsayacak hâle getirilmesinde dikkate değer bir gelişmenin yaşanmadığı vurgulanmıştır (European Commission, 2008: 70).

2.2.5. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu

Planlama sisteminde yönetsel ve yasal sorunların tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalarda, Türkiye'de planlama aşamaları ve yetkiler bakımından bütünlüklü bir sistemin inşa edilemediği, uygulamada yetki çatışmaları yaşandığı tespit edilmiştir (Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, 1999: 45; Çubuk, 1999: 21; Ünal, 2003: 56).

Büyük bölge sınıfında stratejik özellik taşıyan ve mekansal olarak planlamanın etkinliğinin artırılması amacı ile yapılan çalışmalar, Avrupa Komisyonu tarafından da ciddi anlamda desteklenmektedir. Avrupa Komisyonu bölgelerin mekansal gelişme stratejilerinin belirlenmesinde, bütünsel ölçekteki değerlendirmeye bağlı olarak yerel potansiyellerin geliştirildiği, devam edilebilir gelişme ilkelerinin dikkate alındığı, sürece toplum

⁸ Gerekli gördüğü hallerde mal bildirimlerini tetkik etme yetkisine sahip olan Kurul, mal bildirimlerinde sunulan bilgilerin doğruluğunu kontrol edebilmektedir.

katılımının sağlandığı bir planlamanın belirlenmesi gerekliliğine önem vermektedir (Metrex, 2003: 42).

Belediye, bölgesel ihtiyaçların giderilmesi amacı ile örgütlenmiş bir kuruluştur. Bu kuruluş her ülkede farklılıklar göstermekte, ülkemizde ise seçimle belirlenen, tüzel kişiliğe haiz, belediye sınırlarında faaliyette bulunan ve kendine ait bütçesi olan kuruluşlar olarak hizmet vermektedir (Çukurçayır, 2009: 96).

İl özel yönetimlerinin tarihsel gelişimleri ile ilgili olarak yapılan değerlendirmelerde, 1930 ile 1945 yılları arasında ki süreçte belediyelere nazaran il özel idarelerinin daha etkin olduğu ve belediyelerin özel yönetimlere kıyasla geri planda kaldığı vurgulanmıştır. Ayrıca 1946-1960 tarihleri arasında ise bunun tam zıttı bir dönemin yaşandığı, il özel yönetimlerinde gerçekleşen temel görevlerin merkeze bırakıldığı, buna bağlı olarak da bu birimlerin etkisinin küçülerek kaybolduğu ve belediyelerin önem kazandığı belirtilmiştir (Güler, 2006: 219).

Belediyelerin kazandığı bu önemin akabinde; büyük yerleşim merkezlerine özel yerleşim birimlerinin getirilebileceği Anayasanın 127. maddesinde zikredilmiştir. Bu düzenleme dayanak gösterilerek başlangıçta Ankara ve İstanbul'da uygulanmak üzere 3030 sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun 1984 - 2004 yılları arasında yürürlükte kalmıştır. 2004 yılında ise 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu yürürlüğe girmiştir (Çelik, 2013: 47). 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile belediye idaresinin hukuki statüsünün düzenlenmesi, belediyece verilen hizmetlerin planlı, etkili, verimli ve birbiri ile uyumlu bir şekilde icrasının sağlanması amaçlanmıştır (BBK, 2004: Madde 1).

Ülkemizde büyükşehir yönetimine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde; 1984 yılının önemli bir dönemeç olduğu görülecektir. 27.03.1984 tarihli 3030 Sayılı kanun ile büyükşehir yönetim sisteminin işleyişini ortaya koymak amacıyla çıkartılan 3030 Sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği, büyükşehir yönetimi ile ilgili kritik düzenlemelerdendir. Kanunla, İstanbul, İzmir ve Ankara'da büyükşehir belediyeleri kurulmuş, 2000 yılına kadarki süreçte hayata geçirilen düzenlemelerle, Adana, Bursa, Gaziantep, Konya, Kayseri, Antalya, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Kocaeli, Mersin, Samsun ve Sakarya'da

büyükşehir belediyeleri kurularak bu statüdeki şehir sayısı 16'yı bulmuştur (Özdemir ve Meşhur, 2011: 174).

Çizelge 2.2. Ülkemizde büyükşehir statüsüne sahip kentler ve bunlara ilişkin siyasal düzenlemeler (Özdemir ve Meşhur, 2011: 174).

Yasal dayanak		Yasal dayanak	
İstanbul	3030 sayılı Yasa (1984)	Antalya	504 sayılı KHK* (1993)
Ankara	3030 sayılı Yasa (1984)	Diyarbakır	504 sayılı KHK (1993)
İzmir	3030 sayılı Yasa (1984)	Erzurum	504 sayılı KHK (1993)
Adana	3306 sayılı Yasa (1986)	Eskişehir	504 sayılı KHK (1993)
Bursa	3391 sayılı Yasa (1987)	Kocaeli	504 sayılı KHK (1993)
Gaziantep	3398 sayılı Yasa (1987)	Mersin	504 sayılı KHK (1993)
Konya	3399 sayılı Yasa (1987)	Samsun	504 sayılı KHK (1993)
Kayseri	3508 sayılı Yasa (1988)	Sakarya	593 sayılı KHK (2000)

*Kanun hükmünde kararname.

Herhangi bir yerel yönetimin büyükşehir belediyesi olması için nüfus şartı getirilmesi, 5216 sayılı Kanunun bir yeniliğidir. Kanuna göre, belediye sınırları içinde nüfusu 750.000 olan il belediyeleri, büyükşehir belediyesi olabilecektir.⁹

Hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde sunulması, kentler arasında ortak bir standardın yakalanması gibi gerekçelerle birden fazla belediye birleştirilerek büyükşehir belediyeleri oluşturulmuştur. 5216 sayılı Kanunun Genel Gereğesinde de açıkça ifade edildiği üzere trafik, konut sıkıntısı gibi kentin bütünü etkileyen ve tek elden yürütülmesi gereken hizmetlerle ilgili farklı idarelerin yetkilendirilmiş olması birtakım sorunların doğmasına neden olmuştur. Bu tespitten hareketle büyükşehir belediyelerinin kurulmasına karar verilmiştir.

2004 yılına kadar yürürlükte kalan 3030 sayılı yasa ile, büyükşehir belediyelerinin kurulması sırasında hiçbir somut ölçütün olmadığı, buna karşın, 5216 sayılı yasa ile

⁹ 4. Madde: “Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000’den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir.”

büyükşehir belediyelerinin kurulması kapsamında tanımlanabilecek en asgari koşulların tanımlanmaya gayret edildiği gözlenebilmektedir. Ancak, yasada belirtilen nüfus ve yerleşmeler arası uzaklık kriterlerinin büyükşehir kent sınırlarının oluşmasında yeterli olmadığı, yerleşmeler arasındaki sosyal ve ekonomik ilişkilerin de dikkate alınması gerekliliği de görülmektedir (Demir ve ark., 2004: 27).

Çizelge 2.3. 3030 ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi yasalarının karşılaştırılması (Özdemir ve Meşhur, 2011: 175).

Konu	3030 Sayılı Kanun (1984-2004)	5216 Sayılı Kanun (2004 sonrası)
Büyükşehir Belediyelerinin Kuruluş ve Sınırlarına İlişkin Ölçütler	<p>-Büyükşehirlerde, büyükşehirin adı ile bir "Büyükşehir Belediyesi", büyükşehir dâhilindeki ilçelerde ise ilçelerin adını taşıyan "İlçe Belediyeleri" kurulur.</p> <p>-Büyükşehir Belediyelerinin sınırları, ismini aldıkları büyükşehirlerin belediye sınırlarıdır. İlçe Belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin, büyükşehir belediyesi içinde kalan kısımlarının sınırlarıdır.</p>	<p>Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları, ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir.</p> <p>Bu kanunu yürürlüğe girdiği tarihte; büyükşehir belediye sınırları, İstanbul ve Kocaeli ilinde il mülki sınırdır.</p> <p>Diğer büyükşehir belediyelerinde, mevcut valilik binası merkez kabul edilmek ve il mülki sınırları içinde kalmak şartıyla,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nüfusu 1.000.000'a kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı 20 km; - Nüfusu 1.000.000'dan 2.000.000'a kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı 30 km; - Nüfusu 2.000.000'dan fazla olan büyükşehirlerde yarıçapı 50 km olan dairenin sınırı büyükşehir belediye sınırını oluşturur. <p>Büyükşehir belediyelerinin sınırları, ismini aldıkları büyükşehirlerin belediye sınırlarıdır. İlçe Belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin, büyükşehir belediyesi içinde kalan kısımlarının sınırlarıdır. İlçe ve ilk kademe belediyelerinin, büyükşehir belediye sınırları dışında belediye sınırı olamaz.</p>
Planlama Sürecine İlişkin Büyükşehir Belediyesinin Yetkileri	<p>Nazım imar planlarını yapmak, yaptırmak ve onaylamak</p> <p>İlçe belediyelerinin nazım plana uygun olarak hazırlayacakları uygulama imar planlarını onaylamak ve uygulanmasını denetlemek.</p>	<p>Çevre düzeni planına uygun olmak kaydıyla, büyükşehir belediye ve mücavir alan sınırları içinde 1/5.000 ile 1/25.000 arasındaki her ölçekte nazım imar planını yapmak, yaptırmak ve onaylayarak uygulamak</p> <p>Büyükşehir içindeki belediyelerin nazım plana uygun olarak hazırlayacakları uygulama imar planlarını, bu planlarda yapılacak değişiklikleri, parselasyon planlarını ve imar islah planlarını aynen veya değiştirerek onaylamak ve uygulanmasını denetlemek,</p> <p>Nazım imar planının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde uygulama imar planlarını ve parselasyon planlarını yapmayan ilçe ve ilk kademe belediyelerinin uygulama imar planlarını ve parselasyon planlarını yapmak veya yaptırmak,</p> <p>Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç iki yıl içinde büyükşehirin 1/25000 ölçekli nazım imar planlarını yapmak ve yaptırmak.</p>

Kasım 2012 tarihinde çıkarılan 6360 sayılı Yasa ile büyükşehir tanımını değiştirilmiştir. Büyükşehirler yeni yasa ile;

“Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idari ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi” (Adıgüzel, 2012: 158) olarak tanımlanmıştır. Yapılan güncel tanımlama uyarınca, büyükşehir belediye sınırlarına ilin kendi sınırları da dâhil edilmektedir. Yeni düzenleme ile bir büyükşehir belediyesinin kurulması aşamasında yeterli olan nüfus kriterinde, şehrin toplam nüfusunun geçerli olacağı ifade edilmiştir (Adıgüzel, 2012: 159).

2.2.6. 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu

İl özel idareleri Osmanlı İmparatorluğu’ndan beri süregelen ve takribi 150 yıllık bir geçmişi bulunan yönetim birimleridir (Duran, 2011: 3). Osmanlı İmparatorluğu, 1839 yılında kabul ettiği Gülhane Hatt-ı Hümayunuden sonra siyasi, iktisadi, ve sosyal değişim içerisine girmiştir. Merkezi ve yerel olmak üzere birçok meclis oluşturulmuş, böylelikle Gayrimüslimler ile Müslümanların eşitliği ve hukukun üstünlüğü sağlanmaya çalışılmıştır. Bu girişimlerin en önemli örneği de sancaklarda ve eyaletlerde oluşturulan idare meclisleridir. Osmanlı Devletinin yıkılış sürecinde uygulamaya çalıştığı reform hareketleri, yönetim sisteminde de etki göstermiş ve buna bağlı olarak da yerel yönetim birimi olan il özel idareleri, Osmanlı yönetim mekanizmasına dâhil olmuştur (Denizli İl Özel İdaresi, 2010: 11).

Bu süreç içerisinde 1913 tarihinde geçici kanun adıyla çıkarılan İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu, 1987 yılında 3360 sayılı İl Özel İdare Kanunu ile yenilenmiştir (Duran, 2009: 2).

Buna bağlı olarak 2005 yılı içerisinde Köy Hizmetleri, Köylere Hizmet Götürme Birlikleri kapatılmış, il özel idarelerinin yeniden yapılanması hızlandırılmış ve 5302 sayılı İl Özel İdareleri Yasası 4 Mart 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Duran, 2009: 3). Gerçekleştirilen düzenlemelerin temel amacı; yerinden yönetim prensibini güçlendirmek, yerel sorunların yerinde çözülmesini sağlamak, hesap veren ve katılım gösteren yönetim şeklini oluşturmak ve kaynakların en etkin şekilde kullanılmasını sağlamaktır (Eryılmaz, 2015: 13). 5302 sayılı Kanun da ise amaç “il özel idaresinin kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek” şeklinde ifade edilmiştir.

Var oluşunu Anayasadan alan idari kuruluşlardan birisi de İl Özel İdareleridir. Üç mahalli idareden birisi olarak yer aldığı 1982 Anayasasınının 127. Maddesinde il özel idareleri; kent halkının müşterek kaynaklı ihtiyaçlarını karşılamakla görevli olan kamu tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır (Dönmez, 2011: 1).

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun 3. Maddesinde ise, "İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi" (Güngör, 2007: 142) olarak ifade edilmiştir.

5302 sayılı İl Özel idaresi Kanunu'nun 35. Maddesinde il özel idarelerinin teşkilat yapısı;

"Genel sekreterlik, malî işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşur. İlin nüfusu, fiziki ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal, kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak norm kadro sistemine ve ihtiyaca göre oluşturulacak diğer birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi il genel meclisinin kararıyla olur" (Güngör, 2007: 147) şeklinde belirtilmiştir.

Meclis kararı ile kurulan bu birimler, illerde müdürlük ve daire başkanlığı, büyükşehir belediyesi olan illerde ise daire başkanlığı ve müdürlük şeklinde kurulmaktadır (Güngör, 2007: 147). Kurulan bu yönetim birimlerinin asıl denetim şekli 'iç ve dış denetim'dir. Kurumun kendi iç birimleri ile kendini denetlemesi iç denetim olurken; devletin farklı bir kurumu olan Sayıştay tarafından planlanan dış denetim mali bir diğer denetim türüdür (Koçak, 2012: 77).

İl özel idarelerinin denetimi 5302 sayılı Kanun'un 37-41. maddelerinde belirtilmiştir. 37. maddesinde denetimin amacı, "faaliyet ve işlemlerinde hataların önlenmesine yardımcı olmak, çalışanların ve il özel idaresi teşkilatının gelişmesine, yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı duruma gelmesine rehberlik etmek" (Madde 37) olarak belirtilmiştir. Bu amaçlara yönelik denetim; "Hizmetlerin süreç ve sonuçlarını mevzuata, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre tarafsız olarak analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek; kanıtlara dayalı olarak değerlendirmek, elde edilen sonuçları rapor haline getirerek ilgililere duyurmaktır" (Sezer, 2010: 210) şeklinde ifade edilmiştir. İl özel idarelerinin merkezîyetçi devlet yapısını zedeleyeceği ve siyasal bölünmelere yol açacağı endişesi, il özel idarelerine yönetsel ve finansal olarak talep edilen olanakların sunulmasını engellemektedir (Sezer, 2010: 211). İl özel idarelerinin özerkliği olan birer yerel yönetim

birimi olmadığı 5302 sayılı Kanun ile belirtilmiştir. İl özel idarelerinin valiliklerle olan yakınlığı, kendilerinin özerk bir yerel yönetim birimi olarak görülmesini engellemiş, bu durumda ise idarelerin kendi imkânları ile gerçekleştirdiği hizmetler dahi devlete mal edilmiştir (Kartal, 2010: 94-95).

5302 sayılı kanununun 29. maddesinde il özel idaresinin yöneticisi ve tüzel kişiliğinin temsilcisi olarak valiler tanımlanmış ve 30. maddede valilere il özel idaresi personelinin atanması gibi spesifik karar alma yetkileri verilmiştir. Diğer taraftan Anayasanın 127. maddesinde yerel yönetimlerin karar organlarının seçimle iş başına geleceğinin ifade edilmesi büyük çelişkiler oluşturmaktadır (Harman, 2006: 31).

2.2.7. 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu

Toplumun gelişme ile ilgili temel talep ve beklentilerini karşılamaya çalışan Türk kamu yönetiminin temel problemleri; merkezi bir yapı olması, gizlilik anlayışını benimsemesi, demokratik katılımcı uygulamalarda görülen eksikliklerin kamu yönetimi uygulamalarına da yansımalarıdır (Palabıyık, 2004: 37-50). Yerel yönetimler, kendi aralarında topluluklar kurarak hizmet alanlarında güç birliği yapmaktadırlar (Kara ve Palabıyık, 2007: 25). Bu birlikler, yerel yönetimlerin vermiş olduğu hizmetler neticesinde oluşan bir örgütlenme ve çözüm üretme biçimidir. Bu anlamda özellikle de bütçeleri yeterli olmayan yerel yönetim birimlerinin birleşmesi ile iş ve hizmet üretme mekanizmasının harekete geçirilmesi, bu uygulamanın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Can ve Yıldız, 2004). Kamu yönetiminde yerel yönetimlerle ilgili yapılan çalışmalar, ülkemizdeki yerel yönetim topluluklarının sayısının 1960'lı yılları takip eden süreçte artmaya başladığını ortaya koymaktadır (Geray, 1999: 35).

Türkiye’de yerel yönetim birlikleri ile ilgili olarak yapılan ilk düzenleme, 1961 Anayasasının 166. Maddesinde:

“Mahalli idarelerin kendi aralarında birlik kurmaları, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir, bu idarelere görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır” (Sayın, 2004: 20) ifadesi ile yapılmıştır. 1961 Anayasası hükümleri ile çok benzerlik gösteren 1982 Anayasası’nın 127. Maddesinde ise “Mahalli idarelerin belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacı ile kendi aralarında Bakanlar Kurulunun izni ile birlik kurmaları, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri

kanunla düzenlenir. Bu idarelere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır” (Sayın, 2004: 20) ifadesi yer almaktadır.

1982 Anayasası’nda yer alan “belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacıyla” ibaresi 1961 Anayasası’ndan farklılık göstermektedir. Yapılan bu düzenleme sonucunda birlik olma amacına sınır getirilmiş, genel amaçlı birlik olma engellenmek istenmiştir (Sayın, 2004: 21).

Türkiye’de yerel yönetim topluluklarına özgü mevcut düzenlemeden ayrı yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple yönetim toplulukları haklarındaki sınırlı bilgiyle tespit edilemeyen, yönlendirme yapılamayan ve denetlenemeyen kurumlar olarak faaliyet göstermişlerdir (Sayın, 2004: 21).

Tespit edilen eksiklikleri tamamlamak amacı ile farklı dönemlerde hazırlanan yerel yönetimleri yeniden yapılandırmaya yönelik düzenlemeler; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve konumuz olan 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunudur. 11 Haziran 2005 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan bu kanunun birinci maddesi ile mahalli idare birliklerinin yasal statüsü, kuruluşu, organları, idaresi, görev, hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Ayrıca bu birliklerin çalışma yöntem ve esasları yine bu kanun ile belirlenmiştir.

5355 sayılı kanun, mahalli idare birlikleri özelinde yapılan ilk yasal düzenlemedir. Bu yasa ile farklı görüşteki tarafların yerel ve ulusal düzeyde ortak çalışması öngörülmektedir. Böylece daha üretken olunması ve tarafların yerel düzeyde karar alma niteliğinin artırılması amaçlanmıştır (Turan, 2015: 78).

Mahalli idare birlikleri, yerel yönetim birimlerinin finansal, teknik, siyasi gibi nedenlerle tek başlarına karşılayamadıkları hizmetleri güçlerini birleştirerek karşılamaları amacı ile ortaya çıkmıştır. Yerel yönetim birliklerinin oluşmasının toplum kalkınmasında çok önemli bir yeri olduğu bilinmektedir (Esmer, 2008:120).

5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu’nda siyasi denetim konusunda ayrıntılı düzenleme yapılmaması, bu yapılanmanın Belediye Kanunu’na bırakılması önemli bir sorun olarak görülmektedir (Köseoğlu, 2010: 92).

Devletin asli görevlilerini alıştırma imkânına ve aynı zamanda kamu otoritesini kullanma hakkına sahip kamu kuruluşlarının uyulması gereken kurallara göre hareket etmeleri gerekmekte olup, denetimlerinin de TBMM adına Sayıştay tarafından yapılması gerekmektedir. Denetime ilişkin temel sorun, yerel yönetim birliklerinin denetiminin Sayıştay tarafından yapılmamasıdır (İnan, 2009: 276). 5355 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda dolaylı olarak Sayıştay'ın denetim yapmaya yetkili olduğu ifade edilse de, bu durum Sayıştay Kanununda ve 5355 sayılı Kanunda düzenlenmesi gereken bir husustur. Günümüzde beklenen sonuçların elde edilmesi açısından yönetenlerin icraatlarının farklı yöntem ve kurumlar tarafından denetlenmesi ve kamuoyunun denetim sistemine katılımı önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Altun ve Kuluçlu, 2005: 23).

2.2.8. 5393 sayılı Belediye Kanunu

Şehirler, sanayileşme, göç, afet ve savaş gibi nedenlerden doğan yeni ihtiyaçlar ışığında şekillenmektedirler. Şehirlerin farklı sebeplerle yaşadığı dönüşümü anlatan yenileme kavramı; yeniden canlandırma, yeniden oluşum, soylulaştırma ve eski haline getirme şeklinde de ifade edilmiştir (Tekeli, 2003: 5). Kentlerin yenilenmesi, çeşitli sebeplerden dolayı zamanla eskimiş, değer kaybına uğramış ve köhneleşmiş kentlerin, güncel sosyo-ekonomik ve fiziksel koşullarına uygun olarak yeniden kazanılmasını ifade etmektedir (Özden, 2000: 257). Kentlerin yenilenme ihtiyacı; kent içinde bulunan tarihi alan, işlevini yerine getiremeyen sanayi, yasadışı yapılaşma, sağlıksız ve yetersiz altyapı gibi sorunlara çözüm bulma ihtiyacından da doğabilmektedir (Sönmez, 2005: 16).

Kent yenileme iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi sadece eski kent merkezlerinin çöküşünü engellemek için, konut yapı sıkıntısının çözülmesidir (Çubuk, 1998: 6). İkincisi ise; her bir kentin kendi gelişim sürecinde ortaya çıkan ve olağan dışı faktörlerden kaynaklanan sorunlarının çözümüne karşılık gelmektedir (Cundy, 1979: 353).

Bu durumun ülkemizdeki ilk örnekleri, Osmanlı döneminde yangın bölgelerinin yeniden yapılanması ile kültür ve tabiat varlıklarını korumak amacıyla kentsel sit alanlarına yönelik yapılan düzenlemelerde görülmüştür. Günümüzde bu anlayış, yasa dışı alanların yasallaştırılması, yaşam kalitesi düşük mekanların geliştirilmesi ve sağlık açısından yaşanabilir hale getirilmesi, fuar alanları, alış veriş merkezleri, iş merkezleri, tatil köyleri ve spor alanlarının açılması gibi dönüşüm çalışmaları ile devam etmektedir. Bu

dönüşümde yasa dışı bir şekilde inşa edilen gecekondular, afet risk bölgeleri gibi sorunlu bölgelerin ıslahına ilişkin dönüşüm projeleri ön plana çıkmaktadır (Genç, 2008: 117).

Yapılan dönüşüm projeleri neticesinde kentlerde yeni merkezler oluşmuş, kentlerin gelişme yönleri değişmiş, kentsel rantların artması sebebi ile ekonomik ömrünü tamamlamış birçok bina yıkılarak yerlerine çok katlı yapılar inşa edilmiştir. Yerleşim bölgesi olmayan tarım toprakları ve yeşil alanlara konutlar yapılmaya başlanmış, kent merkezleri daha değerli ve kalabalık yerler haline gelmiştir (Kıray, 1982: 270; Tekeli, 1991: 41).

Tüm dünyada merkezi yönetimde ve yerel yönetimlerde idarenin yeniden yapılandırılmasına ilişkin reform çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda ülkelerin köklü reform hedeflerine ulaşmak için “Sürekli reform yaklaşımı”¹⁰ gereği reform hızını yavaşlattıkları, “aşamalı reform yaklaşımı”¹¹ gereği ise reform alanlarını genişlettikleri görülmektedir (Yılmaz, 2001: 9).

21. yüzyılın başlangıç yılları, ülkemizde özellikle yerel yönetimler için reform yılları olmuştur. Avrupa Birliğinin Türkiye’nin Kopenhag kriterlerine uyum sağlaması talebi, ülkemizdeki reform sürecini şekillendiren en önemli etkenlerden biri olmuştur (Özdemir, 2015: 125).

Bu süreçte yerel yönetime ilişkin önemli adımlar atılmıştır. 1930 tarihli 1580 Sayılı Belediye Kanunu yürürlükten kaldırılıp yerine 5393 Sayılı Belediye Kanununun getirilmesi atılan bu adımların en önemlileri arasındadır. Bu kanun 03/ 07/ 2005 tarihinde kabul edilerek Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Kanunun amacı; “Belediyenin kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek” (Özdemir, 2015: 125-129) şeklinde ifade edilmiştir.

Yapılan düzenlemeler ile yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, özerk ve halk katılımının sağlandığı bir belediyecilik oluşturulması hedeflenmiştir (Koçak, 2010: 303-304). 5393 sayılı Kanun; belediye hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi ve belediyelerin

¹⁰ Reformu sürekli kılacak mekanizmalar üzerinde durmaktadır.

¹¹ Kamu yönetiminin rolüne ilişkin politikalar konusunda ihtiyatlı durulmakta ve uygulamaya konacak her bir politika için uygun zaman beklenmektedir.

özerkliklerinin sağlanabilmesi adına hayata geçirilen önemli bir gelişmedir. Merkezi idarenin denetimi yerel halkın sağlık ve huzurunu ilgilendiren konularda gündeme gelmektedir. Bu bakış açısıyla yapılan reformların gerçekten yönetim sistemini rahatlatıp rahatlatmayacağı, kalkınma hızını artırıp artırmayacağı, hizmette etkinliği ve verimliliği sağlayıp sağlayamayacağı bilinemiyordu. Bu ancak reformların uygulama sonuçlarına bakılarak öğrenilebilecekti (Ünüsân, 1994: 3).

Bu anlamda reform uygulamaları incelendiğinde; 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 7. maddesinde; bir yerleşim yerinin belediye olabilmesi için nüfusun 2.000 olması şartı aranırken, 3.7.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 4. maddesine göre ancak nüfusu 5.000 ve üzerinde olan yerleşim birimleri belediye olabilmektedir (Dursun, 2007:365).

1580 sayılı Kanunda olduğu gibi 5393 sayılı Kanunda da, belediyelerin nüfus esası bakımından tek düze bir şekilde ele alınması, yoğun bir şekilde eleştirilmiştir. Ülkemizde bulunan belediyelerin yarısından çoğunun nüfusu 5.000'in altındadır. Küçük belediyelerde mali kaynak ve personel yetersizliği olması sebebi ile hizmetlerin önemli bir kısmı yürütülememekte ya da yetersiz olarak yürütülmektedir. Bu sebeple küçük belediyelerin etkili ve verimli bir şekilde yönetilebilmeleri için başka çözümlerin bulunması gerekmektedir (TUSİAD, 1997: 366).

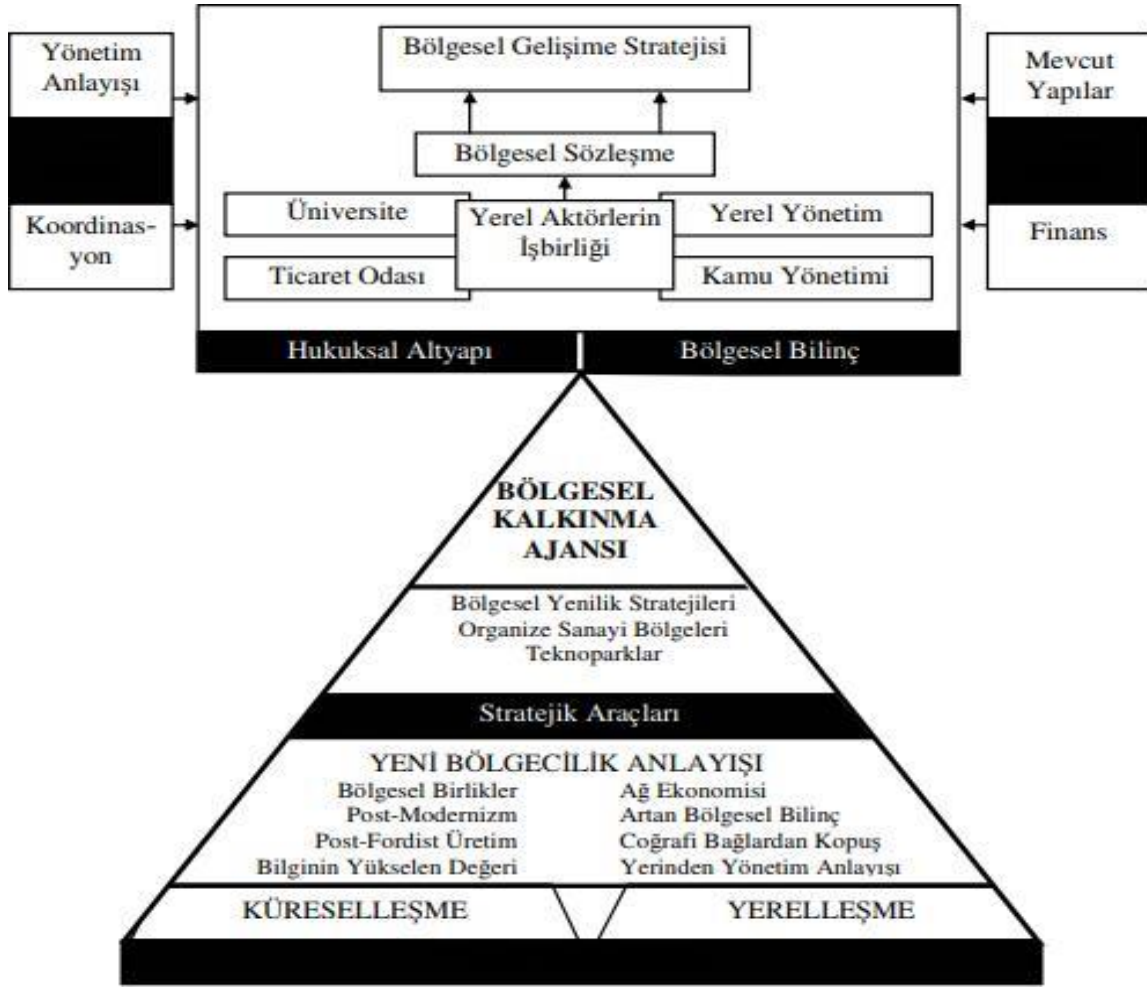
Bu açıdan bakıldığında 5393 sayılı Belediye Kanununun öngördüğü hükümler, yeterli halk katılımını sağlayamamakta, yönetsel ve mali sorunlar yaşayan belediyelere köklü bir çözüm getirmekten uzak kalmaktadır. Ek olarak, 5393 sayılı Kanunun hükümlerinin birçoğu, kamu yönetimi ilkelerine uygun düşmemektedir. Özellikle de Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkındaki Kanun Tasarısı ile birlikte çıkartılmaması 5393 Sayılı Kanunun olumsuzluklarını daha da gözler önüne sermiştir (Dursun, 2007: 419).

2.2.9. 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun

Küreselleşme düşüncesi ile bölgesel gelişmenin kavramsallaştırılması ve bölgesel politikaların uygulanmasında temel değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerin başlangıcı

80'li yılların öncesine kadar gitmektedir. Değişim bölgesel gelişmenin teorik temellerinin yeniden yorumlanmasını sağlamış; bölgesel tutarsızlıkların ortadan kaldırılmasına yönelik değişimlerle devam etmiştir (Taylor, 1997: 835). Yeni bölgencilik akımı, bölgesel gelişmedeki yeni etkin unsurları anlamayı amaçlayan bir gündem oluşturmuştur. Bu gündemin meydana getirdiği sonuçlardan biri de Bölgesel Kalkınma Ajanslarıdır (Akpınar, 2003: 15).

Bölgencilik anlayışında yerel politikaların tespit edilmesinde ve uygulanmasında, aktörlerin katılımıyla oluşan bir yapı olması nedeniyle Bölgesel Kalkınma Ajansları (BKA) ön plana çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere; Bölgesel Kalkınma Ajansları, bölgenin gelişme stratejisinin belirlenmesinde temel anlamda rol almaktadırlar. Bölgesel Kalkınma Ajansları; yönetim anlayışının belirlenmesi, Kurumlar ve Bölgesel aktörler arasında koordinasyonun oluşturulması, bölgenin gelişimi için finans sağlanması ve değişime karşı mevcut yapıların direnç göstermesi gibi sorun alanları ile karşılaşabilmektedirler (Özmen, 2008: 328).



Şekil 2.1. Bölgesel kalkınma ajansı kavramsal yapısı (Özmen, 2008: 329).

BKA'lar, "Yerel ve Merkezi hükümetin bölgesel olarak kalkınmayı sağlamak amacıyla, finanse ettiği kurumlar" (Halkier, 1997: 251) olarak tanımlanabilmektedir. BKA'ların daha fazla ekonomik gelişme ve yenilenme oluşturma, iş etkinliğinin, yatırımın ve rekabetçiliğin gelişmesini sağlama, iş görenleri destekleme ve çalışma yöntemleri ile ilgili yeteneklerin gelişmesini artırma şeklinde dört temel amacı bulunmaktadır (Wood, 1998: 39).

BKA'lar ekonomik gelişmenin artırılmasını, işletmelerin verimliliğinin ve rekabet gücünün yükseltilmesini, işverenlerin gelişmelerinin desteklenmesini ve devam eden kalkınma sürecine katkı sunulmasını sağlamak amacıyla kurulmaktadır. İngiltere'de son 30 yılda önemli düzeyde ilerleme kaydeden bölgesel kalkınmanın, BKA'lar tarafından sağlanmış olması, BKA'ların bölgesel kalkınmanın sağlanmasında önemli bir unsur olduğunu kanıtlamaktadır (Tucker, 2000: 76).

Çizelge 2.4. BKA'lar tarafından gerçekleştirilen hizmetler (Özmen, 2008: 333).

HİZMET ALANLARI	HİZMET KAPSAMLARI
Kurulu Firmalara Sağlanan Hizmetler	Yönetimsel Hizmetler: Firma Danışmanlığı, Genel yönetim, İstihdam Danışmanlığı, Yasal Hizmetler, Finansal Danışmanlık, Muhasebe, Halkla İlişkiler.
	Üretim Hizmetleri: Denetleme, Kontrol ve Tamir ve Bakım, Test, Paketleme, Mühendislik Danışmanlığı.
	Teknoloji Transferi ve Yayılması: Yeni Teknoloji Kullanımını Destekleme, Üretim Kalitesini Artırma, Üniversiteler ve Firmalar Arası Bilgi Transferini Geliştirme, Teknokentler.
	Bilgi ve İletişim: Bilgisayar Servisleri, Veri Düzenleme, İletişim Servisleri.
	Araştırma: Araştırma Geliştirme Hizmetleri.
	İnsan Kaynağı: İstihdam, Staj, Geçici İşçi.
	Pazarlama: Pazar Araştırması, Reklamcılık, Pazarlama İhracat Desteği, Fuarlar, Tasarım.
Potansiyel Girişimlere ve Başlangıç Konumundaki KOBİ'lere Verilen Hizmetler	Operasyonel Servisler: ISO 9000 vb., Toplam Kalite Yönetimi, Denetleme ve Güvenlik, Temizlik, Sürekli Gelişme.
	Toplumda girişimci ruhu uyandırmak (kampanyalar ve medya gibi araçlar aracılığı ile).
	Geleceğin girişimcilerini yetiştirmek.
KOBİ'lerin Uluslararasılaştırılması	Potansiyel girişimcileri tanımlamak, Başlangıç aşamasındaki firmalara danışmanlık yapmak ve destek vermek, Üniversite ile işbirliği sağlamak.
	Ticari faaliyetler: Reklamcılık, ihracat, Ajans ve Dağıtım, Franchising.
	Süreçler: Ortak üretim, Fason üretim.
	Teknoloji Faaliyetleri Lisans, Teknoloji Geliştirme, Teknoloji Transferi.
	Finansal Faaliyetler: Ortak girişim, Firma birleşmeleri.
Finansal Hizmetler	Yer Değiştirme.
	Krediler, Başlangıç Sermayesi Sağlamak, Teminat Vermek, Vergi İndirimi, İhracat Desteği.

BKA, birçok ülkede bölgesel kalkınmanın sağlanmasında önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. BKA, ilk olarak 1930 yılında ABD’de Tenennsee Valley Authority (TVA) kurulmasıyla uygulanmaya başlamıştır. 1950’li yıllardan günümüze kadar bölgesel kalkınmanın sağlanması için BKA’ların çoğu, AB’de kurulmuştur. Bunun sebebi ise, AB’de bölgesel kalkınmanın sağlanması amacıyla kurulan fonların kullanımı, BKA’ların belirlemiş olduğu stratejiler ve programlar üzerinden gerçekleştirilmektedir (Özmen, 2008: 331).

Aşağıdaki çizelgede yıllar itibari ile BKA kurulma dönemleri gösterilmektedir.

Çizelge 2.5 . BKA kurulma dönemleri (Özmen, 2008: 331).

YILLAR	ÜLKELER
1930	ABD
1950	Brezilya, Avusturya, Belçika, Fransa, İrlanda, Japonya
1960-1970	Almanya, İngiltere, İtalya, Hollanda
1980-1990	Yunanistan, İspanya, Finlandiya, Danimarka
1990-	Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Portekiz, Slovakya, İsveç, Ukrayna

Türkiye’de ise BKA’larla ilgili çalışmalar 1990’lı yıllarda başlamıştır. Bu çalışmaların gündeme gelme sebepleri, içsel ve dışsal nedenlerdir. İçsel nedenler; ulusal kalkınma planlarının istenen sonuçlara ulaşmaması ve bölgesel dengesizliklerin giderilememesi olarak gösterilebilir. Dışsal nedenler olarak ise AB’ye katılma sürecindeki ilerlemeler ve bölgesel kalkınma politikalarındaki gelişmeler gösterilebilir (Kayasü, 2003: 80).

Kuruluş tarihinden itibaren AB üyesi olmayı hedefleyen Türkiye, 1999 yılından itibaren aday ülke statüsü kazanmış ve 3 Ekim 2005 tarihinde ise üyelik müzakereleri başlamıştır. Adaylık sürecinde AB bölgesel politikalarına uyum sağlamaya yönelik programlar hız kazanmıştır (Kayasu ve Suna 2006: 206). Buna bağlı olarak; 15/01/2006 tarihinde 5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu Ve Görevleri Hakkında Kanun resmi gazetede yayımlanmıştır.

Bu kanunun amacı:

“Özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma plânı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak üzere oluşturulacak kalkınma ajanslarının kuruluş, görev ve yetkileri ile koordinasyonuna ilişkin esas ve usulleri düzenlemek” (Kayasu ve Suna 2006: 206-7) şeklinde ifade edilmiştir.

BKA’lar amaçları ve yapıları sebebiyle çok boyutlu, katılımcı bir yapıyı zorunlu hale getirmektedir. Bu sebeple bölgesel kalkınmaya ilişkin uygulamaların geliştirilmesi bir kuruma, bir yönetime bağlı olarak gerçekleştirilememekte, farklı bakış açılarına ve geniş katılıma dayalı bir süreci gerektirmektedir. Bu durumda ise BKA’lar bitmeyen bu süreç içerisinde çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunları siyasi sorunlar, yönetsel sorunlar, finansal sorunlar, koordinasyon sorunları olarak sıralayabilmekteyiz (Kayasu ve Suna, 2006: 206).

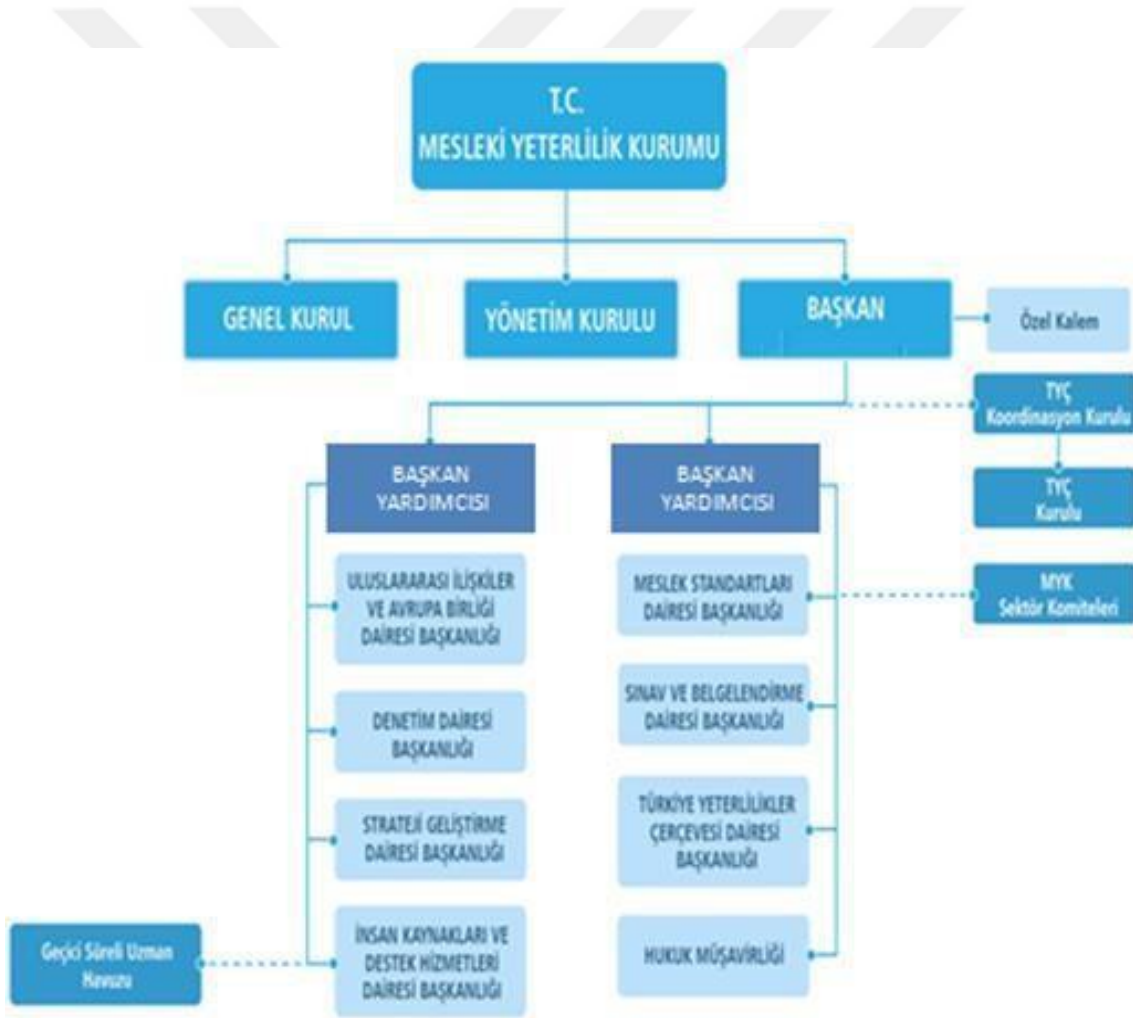
2.2.10. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu ile belirtilen istisnalar¹² dışında kalan bütün mesleklere yönelik ulusal meslek standartlarının ortaya konması planlanmış, bu mesleklerde çalışanlar için ise mesleki yeterlik belgesi verilmesine ilişkin esaslar ifade edilmiştir. 21/9/2006 tarihinde kabul edilen ve 7/10/2006 tarihli Resmi Gazete yayınlanan 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun amacı; teknik ve mesleki alanlarda

¹² Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır (5544 sayılı Kanun, 1. Madde).

ulusal yeterlilik esaslarının belirlenmesi, ulusal yeterlilik sisteminin kurulması ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması olarak belirtilmiştir (Akbaş, 2012:87-88).

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur. “Kurum, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumu olarak AB ile uyumlu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuştur” (Akbaş, 2012: 88). Mesleki Yeterlilik Kurumu, ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek amacıyla ulusal mesleki standartları ve ulusal yeterlilikleri belirlemekte, ulusal yeterliliklere ilişkin ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmektedir.



Şekil 2.2. Mesleki yeterlilik kurumu teşkilat yapısı (MYK web sitesi)

Kanunun 23. maddesinde; ulusal meslekî yeterlilikler alanında eğitim verilmesine ve bu eğitimlerden mezun olanlara verilecek Mesleki Yeterlilik Belgesine ilişkin hususlar açıklanmıştır. MYK'nin akreditasyon kurumlarının ve geçerli eğitim kurumlarının

belirlenmesine, bu kurumlardan mezun olanların belgelendirilmesine ilişkin esas ve usulleri çıkaracağı yönetmelikle düzenleyeceği kaydedilmiştir.

Avrupa Birliğinde işgücü hareketliliğini artırmak amacıyla “Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi” Tavsiye Kararı, 23.04.2008 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyince kabul edilmiştir (Akbaş, 2012: 90). Tavsiye Kararı, Bologna ve Kopenhag süreçlerini temel almakta, sektörü temsil eden uzmanlar grubunun çalışmaları üzerine yapılmaktadır. Nihai tavsiyeden ziyade danışma aracı niteliği taşıyan Karar, öğrenim çıktılarını temel alan tarafsız bir referans noktası, kredi transferi ve kalite güvencesi sistemlerine destek niteliği taşımaktadır (Balcı, 2010:127). Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'nin Türkiye özelindeki iş ve yükümlülüklerini yürütmek amacıyla MYK yeni sorumluluklar üstlenmiştir (Akbaş, 2012: 91).

Üstlenilen görev ve sorumlulukların yerine getirilebilmesi ve uygulamada tespit edilen sorunları ortadan kaldırılması amacıyla 5544 sayılı Kurum Kanunu'nda değişiklik yapılmış, hazırlanan değişiklik teklifi, 665 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yasalaşmıştır. Kamu ve sosyal kesimin temsilcilerinin eşitliği ön planda tutularak yapılan yasal değişikliklerle; MYK Genel Kurulu'nda ilgili Bakanlıkların temsilcilerinin de yer almasına olanak sağlanmıştır (Akbaş, 2012: 91).

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29335 sayılı Resmi Gazetede 23 Nisan 2015 tarihinde yayınlanmıştır. Bu düzenleme 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda da dikkate değer düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden biri de belge zorunluluğu getirilen mesleklerle ilgili olanıdır. Düzenlemeye göre;

"Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde bildirilen mesleklerde, Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişilerin çalıştırılmayacağı" belirtilmektedir (Akbaş, 2012: 92).

Koordinasyonu MYK tarafından sağlanan Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi ile ulusal meslek standartları oluşturulmakta, mesleki ve teknik eğitim programları hazırlanmakta, işgücünün mesleki yeterliliği belgelenmekte, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde kıyaslanabilirliği yapılmakta, hayat boyu öğrenme desteklenmekte ve iş

dünyasının temsilcileri bu süreçlere ilişkin tüm kararlara katılım sağlayabilmektedir (MYKK).

Eğitim ve iş dünyasından gelen nitelik talepleri arasında işlevsel bir bağ kurmak amacıyla kurulan bu sistemde MYK'nun rolü; izleme, değerlendirme, görevlendirme ve yetkilendirme düzeyindedir. Eğitim ve istihdam kesimlerini ilgilendiren konularda faaliyet gösteren Kurum, karar alma süreçlerinde ilgili tarafların katkılarını esas alan bir bakış açısı benimsemiştir. Bu sistem Türkiye'nin küresel ekonomide rekabet edebilmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesine uygun bir ortam sunmaktadır (MYKK).

MYK'nun bir diğer önemli rolü de Türkiye'deki Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Ulusal Koordinasyon Noktası olmasıdır. Bu kapsamda; ulusal yeterlilik sisteminin oluşturulması, ulusal yeterlilik sisteminde belirtilen yeterlilik seviyelerinin AYÇ seviyeleriyle ilişkilendirilmesi ve Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi ile AYÇ arasındaki bağlantının kurulmasına ilişkin bilgi ve kılavuza erişimin sağlanması MYK'nın önemli görevleri arasındadır (Çabuk ve Çabuk, 2015: 48).

Meslekî Yeterlilik Belgesine sahip işçilerin çalıştırılması, sosyal sigorta prim teşviki açısından önem taşımaktadır. Yasal düzenleme ile sahip olunan belge ve/veya niteliklerinden dolayı teşvikten yararlanmak isteyen sigortalıların mesleki yeterlilikleri, mesleki ve teknik eğitim aldıkları eğitim kurumları veya Türkiye İş Kurumu tarafından organize edilen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgeleriyle uyumlu alanlarda faaliyet göstermeleri zorunludur (Caniklioğlu, 2011: 13-14). Bu hukuki düzenleme ile teşvikten yararlanmak isteyen işveren, makine teknolojilerinden mezun birini pazarlama alanında çalıştıramayacaktır. Bu yolla üretimde verimlilik sağlanacak, çalışanların hakları korunabilecektir.

Yasaya çalışma hayatını özelleştirdiği yönünde eleştiri getirilmiştir. "Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyum sağlamak amacıyla çıkarılan MYK Kanunu ile çalışma hürriyetinin yeterlilik kıskacına alındığı savunulmuştur (Morgül, yıl: 1-5).

2.2.11. 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

1950'lerden itibaren, İkinci Dünya Savaşı'nın şehirlerde neden olduğu yıkıcı sonuçlarında etkisiyle, kentlerin ölçeğine ve yerel yönetimlere merkezi devlet önemli ölçüde müdahaleler gerçekleştirmiştir. En uygun hizmet alanının büyüklüğünün ve sınırlarının gözden geçirilmesi, yerel yönetim birimlerinin sayılarının azaltılması ve bu yoldan para/kaynak savurganlığının önlenmesinin yanı sıra yerel birimlerden her birine, yerine getirebilecekleri en iyi işlerin bırakılması yöntemleriyle yerel yönetimin etkinliği artırılmaya çalışılmıştır (Keleş,1994: 18).

II. Dünya Savaşı sonrasında yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılması uygulamaları yapısal düzenlemeler, teknik düzenlemeler, parasal transferler ve merkeziyetçilik yoluyla düzenlemeler başlıkları altında yoğunlaşmıştır. Yapısal düzenlemeler, birleştirme yöntemleri kullanılarak belediyelerin sayılarını azaltmaya yönelik düzenlemelerdir (Martins,1995: 5).

Etkenlik arayışları doğrultusunda en çok ön plana çıkan yöntem birleştirme yoluyla belediye ölçeklerinin büyütülmesi ve sayılarının azaltılmasıdır (Canpolat, 2010: 83). Ülkemizde bir yandan kentsel nüfusun birkaç büyük ilde toplanmasına ve küçük yerleşim yerlerindeki nüfusun azalması sorununa çözüm olarak 1980'li yıllardan itibaren kentsel yoğunluk alanlarında büyükşehirler kurulmuştur. Kentsel yoğunluk alanlarında olumlu bir gelişme olan bu müdahaleye karşılık, nüfusu azalan kırsal alanlarda olumsuz gelişmeler yaşanmaya devam etmiştir. Siyasi yaklaşımlarla küçük yerleşim yerlerinin belediye haline getirilmesi süreci hızlandırılmış ve bu çelişkili uygulamaların sonucunda küçük yerleşim yerlerinin sorunları daha çok büyümüştür (Canpolat, 2010: 79).

Bu olumsuz ve Türkiye'nin kırsal yerleşim yerlerinin gerçeklerine aykırı olan süreç 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu ile durdurulmuş ve yeni belediye kurulması zorlaştırılmıştır. 2008 yılında çıkarılan 5747 sayılı "Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile büyükşehirler bünyesindeki alt kademe belediyeleri ve bazı belde belediyelerinin tüzel kişiliğinin kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılarak önceden yapılan bazı hatalı uygulamaların ortadan kaldırılmasına çalışılmıştır (Canpolat, 2010: 79).

22 Mart 2008 tarihinde 26824 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5747 sayılı Yasa ile başta İstanbul, Adana, Antalya, Diyarbakır, Ankara, Kocaeli olmak üzere birçok il bu kapsama alınmıştır.

"Kanun ile belediyelerin ölçeklerine yönelik iki temel düzenleme yapılmıştır. Bunlardan ilki büyükşehir sisteminde yapılan köklü düzenleme ile alt kademe belediyelerinin kaldırılması; diğeri ise Türk yerel yönetim sisteminde en önemli problemlerden biri olan küçük belediye sorununu bir ölçüde gidermek üzere 862 belde belediyesinin tüzel kişiliğinin kaldırılarak köye dönüştürülmesidir." (Canpolat, 2010: 95).

5747 sayılı Kanunun büyükşehirlerle ilgili kısmının hayata geçirilmesine karşılık, az nüfuslu belediyelerin belediye sisteminden çıkarılarak, köy sistemi içine alınmasına ve böylece yerel kamusal hizmetlerin il özel idaresi sistemi içerisinde yürütülmesi yaklaşımına dayalı olan uygulama bir dizi yargı kararı karşısında hayata geçirilememiştir (Canpolat, 2010: 79).

Belediye yerleşimleri ve ölçekleri konusunda 2002 yılında yapılan alan araştırmasında küçük belediyelerle ilgili olarak:

- a) Önemli bir kısmının büyük belediyelerin etrafında toplandığı,
- b) Birçok yerel kamu hizmetini yürütemedikleri,
- c) Halkın katılım kapasitesi ve belediyelerin katılım ortamı yaratma kapasitesinin çok düşük olduğu,
- d) Mali yapılarının büyük ölçüde genel bütçe vergi gelirlerine bağımlı olduğu tespit edilmiştir (Canpolat, 2002: 4-10).

Küçük belediyelerle ilgili mali sorunlar 5747 sayılı Kanunun genel gerekçesinde somut olarak ortaya konulmuştur. Buna göre;

"Yeterli nüfus büyüklüğüne sahip olmayan belediyelerde yaşanan kaynak sıkıntısı nedeniyle mali yapı bozulmuş ve borçlar giderek artmıştır. Nitekim bu Kanunla köye dönüştürülen belediyelerin resmî kurumlara olan 80 milyon TL borcu 2006 yılında yapılandırılmasına rağmen, ek 55 Milyon TL daha yeni borç birikmiştir. Ayrıca bu belediyelerin İller Bankasına da 65 milyon TL borcu bulunmaktaydı. Dolayısıyla bu belediyelerin idari yapılarının değiştirilmesi hususunda tedbir alınmadığı takdirde, bunların hizmet yerine borç üreten birer yapıya dönüşmeleri kaçınılmaz hale gelecekti." (Canpolat, 2010: 94).

Bu kanunun önemli özelliklerinden biri, büyükşehir sisteminin iki kademeye dönüştürülmesinden dolayı 43 yeni ilçe kurulmasıdır. Bir diğer önemli özelliği ise nüfusu 2000'in altına düşen belde belediyelerinin, köye dönüştürülerek kapatılmasıdır. Bu kanun, muhalefet tarafından iptali için Anayasa Mahkemesi'ne götürülmüş, Mahkeme, beldelerin köye dönüştürülmesi düzenlemesi dışında iptal talebini reddetmiştir (Zengin, 2014: 101).

2.2.12. 6085 sayılı Sayıştay Kanunu

Yargılama süreci ve yargılama sonucunda verdikleri kararlar ile mahkemeler, adaleti sağlama noktasında önemli bir rol üstlenmişlerdir. Ancak, hâkimlerin aldıkları kararlar istemsiz olarak hatalı veya hukuka aykırı olabilmektedir (Taytak ve Sakınç, 2017: 82). Verilen kararın hatalı ya da hukuka aykırı olmasıyla ortaya çıkan uyumsuzluğun giderilmesi amacıyla dosyalar yeniden yargı mercilerine gönderilebilmektedir. Bu süreç, yasal çözüm ya da kanun yoluna başvurma olarak adlandırılmaktadır (Yurtcan, 2005: 449). Mahkemelerce alınan kararların kesinleşmesi için en fazla iki veya üç kanun yolunun sonuçlanmış olması gerekmektedir. Bu da kanun yollarına başvuru yetkisinin sınırsız bir yetki olmadığını göstermektedir (Kuru, 2001: 723).

Hukuk sistemimizde mahkeme kararlarında oluşan uyuşmazlıkların çözüleceği yer, kararı alanın bir üst yargı organı olmalıdır (Kunter, 2006: 1303). Bu temel ilke bağlamında Sayıştay da 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile birlikte mali sistemimizde yapılan köklü değişikliklere dâhil olmuştur (Taytak ve Sakınç, 2017: 82). Bahse konu kanun ile Sayıştay'a sorumluluk belirleme yetkisi değil, hukuka aykırılığı tespit yetkisi verilmiştir (Oymak ve İnan, 2011: 356).

Sayıştay görev yapısı itibari ile yargısal ve idari görevlerden oluşmuştur. Geliri, gideri, mali işlemleri, bu işlemlere dair hesapları incelemek ve bu işlemlerin yasal düzenlemelere uyumuna karar vermek Sayıştay'ın yargısal görevleri arasında yer almaktadır. Sayıştay bu görevlerden dolayı hesap mahkemesi olarak da kabul görmektedir (Gözübüyük, 2006: 58).

Dünyada Sayıştay'ın tarihsel gelişimine bakıldığında; Hükümdarlar kendi hür iradeleri ile vergi koyabilmekteydiler. 1215 yılında ilk uzlaşma belgesi olan Magna Carta ile alınan vergilerin bir ölçüsü olması gerekliliği ortaya konmuştur. Böylece vergiler, Parlatentonun çekirdeğini oluşturan halk meclisi tarafından konulmaya başlanmıştır (Görgün, 2011: 23-

29). Sayıştay'ın temeli, vergi alma hakkının hükümdardan halk meclisine geçmesini sağlayan bu belge ile atılmıştır. 1290 yılında halk meclisinin yanında tüccarlar da yer almış, bu topluluğa da parlamento denilmiştir (Akad, 1993: 84).

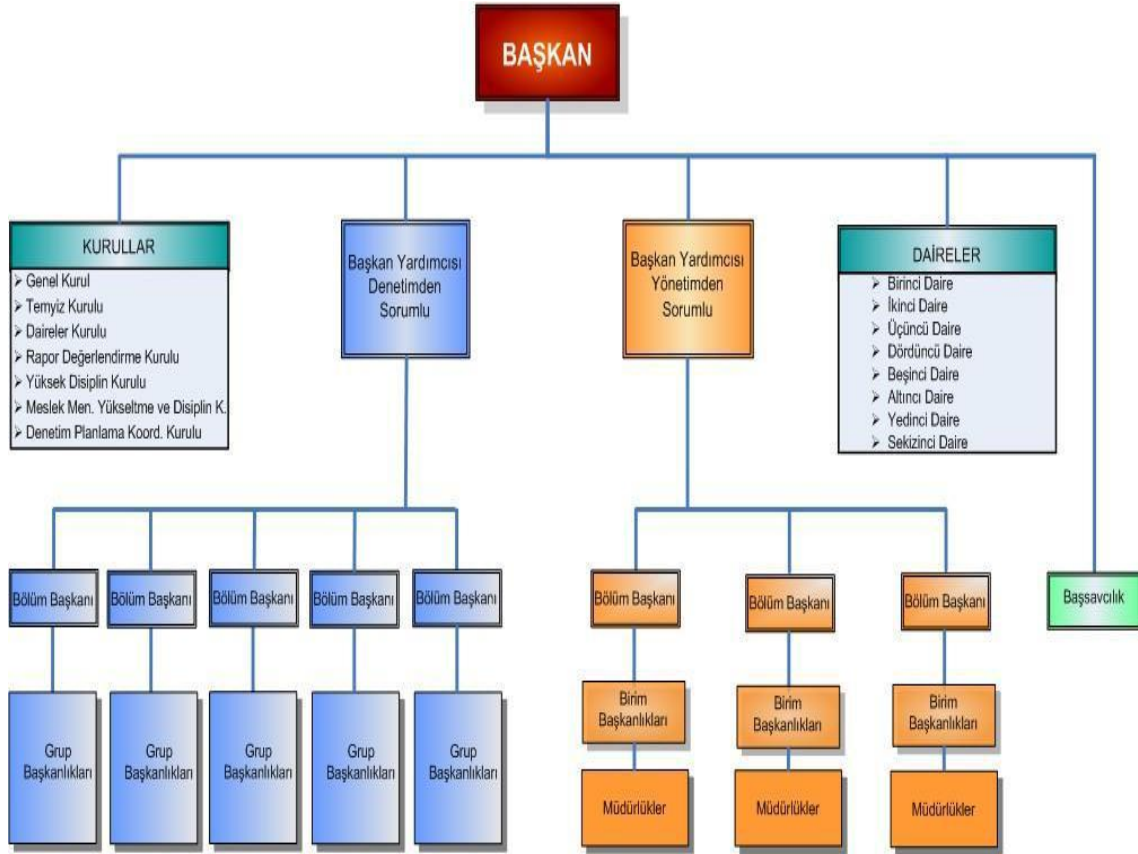
İlk Sayıştay, hükümdarın vergi denetlemesi ihtiyacının bir sonucu olarak 1314 yılında "Auditor Exchequer" adı ile kurulmuştur (Gürsu, 1983: 3). Sayıştayların dünya genelinde ortaya çıkışı ise, 1750-1800'lü yıllarda gerçekleşmiştir (Sayıştay Başkanlığı, 1982:1).

Türkiye'de ise bu süreç Osmanlı Devletinin Tanzimat Dönemi öncesine dayanmaktadır. Divan-ı Hümayun üyesi defterdar bütçeden sorumluydu. Defterdarın faaliyetlerini vezir-i azam, vezir-i azam ise, padişah denetlemekteydi. Islahat hareketleri çerçevesinde, 1862 yılında Padişah Abdülaziz yüksek denetim kurumunun çıkış noktası olarak "Divan-ı Muhasebat"ı kurmuştur (Ortaylı, 2007: 224, 410, 478). 1876 Anayasası ile Sayıştay anayasal bir kuruluş haline gelmiştir. Sonraki tüm anayasalarda da yer almıştır. Divan-ı Muhasebat TBMM'nin kabul ettiği ilk mali kanundur. Sayıştay ile ilgili yasal düzenleme Cumhuriyet döneminde 16 Haziran 1934 tarihli ve 2514 Sayılı Divan-ı Muhasebat Kanunu ile olmuştur (Önder, 2012: 200). 1945 yılında Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nda yapılan Türkçeleştirme çalışması neticesinde ismi Sayıştay olarak değiştirilmiştir (Köse, 2007:213).

1876 yılından günümüze kadar anayasal statüsünü koruyan Sayıştay, geçen bu süre içerisinde birçok değişikliğe uğramıştır. Temel değişiklikleri sıralayacak olur isek; 1996 yılında yapılan düzenleme ile Sayıştaya verimlilik ve etkinlik denetimi yapma yetkisi verilmiştir. Bu yetki, Sayıştayın performans yönetimine geçiş olarak değerlendirilmiştir. Bu değişimin temel taşı olarak ise, 2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çıkarılmıştır (Önder, 2012: 200). Sayıştay Kanununun, mali yönetim alanında yapılan değişime uygun hale gelmesi amacıyla; 5018 sayılı kanuna paralel olarak 31.10.2010 tarihinde 6085 sayılı Sayıştay kanunu kabul edilmiştir (Oymak ve İnan, 2011: 356). Kabul edilen 6085 sayılı Sayıştay kanunun amacı;

"Kamuda hesap verme sorumluluğu ve mali saydamlık esasları çerçevesinde, kamu idarelerinin etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak çalışması ve kamu kaynaklarının öngörülen amaç, hedef, kanunlar ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olarak elde edilmesi, muhafaza edilmesi ve kullanılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi adına yapılacak denetimleri, sorumluların hesap ve işlemlerinin kesin hükme bağlanmasını ve kanunlarla verilen inceleme,

denetleme ve hükme bağlama işlerini yapmak üzere Sayıştay'ın kuruluşunu, işleyişini, denetim ve hesap yargılaması usullerini, mensuplarının niteliklerini ve atanmalarını, ödev ve yetkilerini, haklarını ve yükümlülüklerini ve diğer özlük işlerini, Başkan ve üyelerinin seçim ve teminatını düzenlemek” (Oymak ve İnan, 2011: 356) şeklinde ifade edilmiştir.



Şekil 2.3. Sayıştay teşkilat şeması (Sayıştay Web Sayfası)

Bununla birlikte 6085 sayılı kanun ile yapılan düzenlemede, yasama organı ve ihtisas komisyonlarının kararına istinaden Sayıştay'dan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının denetlenmesi talep edilebilecektir (Selen, 2016: 204).

Denetimin bütçenin uygulanma sırasında yapılması, münferit ve dağınık şekilde denetlenmesinden dolayı tahminlerin ne derece gerçekleştiği ancak uygulama sonrası yapılacak kontrol ile mümkün olmaktadır (Uluatam, 1978: 84). Bu nedenle idarenin yaptığı bütçe uygulama sonuçlarının yasama organı tarafından denetlenmesi çok önemlidir. Yasama organı bu denetleme görevini 6085 sayılı Sayıştay Kanunundan almaktadır (Bağlı, 2012:123). Bu hesap verme sorumluluğu, mali anlamda politika amaçlarının ve kamu hesaplarının şeffaf olması, yolsuzluğun önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır

(Köseoğlu, 2007:314). Bu durum 6085 sayılı kanunun 34. Maddesinin (ç) bendinde, “Denetim, hesap verme sorumluluğu ve mali saydamlığın yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılması” şeklinde ifade edilmektedir. Burada ilk akla gelen etkin raporlamının, saydamlığın temeli olduğudur (Atiyas ve Sayın, 2000: 30).



Şekil 2.4. Sayıştayın denetim alanı (Çelik, yıl: 25).

1996'daki düzenlemeden farklı olarak 6085 sayılı yasayla performans denetimi getirilmiştir. Kanunun 2. Maddesinin (b) bendinde; “hesap verme sorumluluğu, idarelerce belirlenen hedef ve göstergeler ile ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi” olarak tanımlanmıştır. Hesap verme sorumluluğu kamudaki iyi yönetim uygulamalarını tespit etmek, yönetim kalitesini artırmak gibi amaçlar ile ortaya çıkmıştır (Akyel ve Köse, 2010: 20-21).

6085 sayılı kanunda 1957 yılında yürürlüğe giren 832 sayılı eski kanunun eksik yanları dikkate alınmıştır. 832 kanunun yıllar içerisinde maddeleri birçok kez değiştirilmiş, bazı maddeleri iptal edilmiştir. Bunun neticesinde ise kanunda boşluklar oluşmuştur (Önder,

2012: 211). 6085 sayılı kanun ile bu boşluklar giderilmeye çalışılmıştır. İki kanunun da ortak amaca sahip olması olumlu görülürken, Sayıştay Kanununda denetim ile ilgili maddelerin gereksiz yere tekrar edilmesi olumsuzluk olarak algılanmıştır (Coşkun ve Karabeyli, 2007:224).

Dikkat çeken bir başka eleştiri ise; performans denetiminin nasıl yapılacağı konusundadır. Kanunun teklif aşamasında "kamu kaynaklarının verimli etkin ve tutumlu kullanılıp kullanılmadığının incelenmesi" ifadesi düzeltilerek "idarelerce belirlenen hedef ve göstergeler ile ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi" ifadesi getirilmiştir. Bir önceki metinde tercih edilen inceleme sözcüğü yerine ölçme sözcüğünün kullanılması sınırları belli olmayan muğlak bir alana işaret etmektedir. Performans denetiminde sınırları net bir şekilde belli olmayan bir çerçevenin oluşturulması, geleneksel denetim yaklaşımını engellemektedir (Önder, 2012: 205).

6085 sayılı Kanun, performans denetimi ile ilgili yaptığı düzenlemelerde 832 sayılı Kanunun gerisinde kalmıştır. 6085 sayılı Kanunda, hesap verme çerçevesinde kurumlarca verilen hedefler ile faaliyet sonuçlarının ölçülmesi performans denetimi olarak adlandırılmaktadır. Bu durum yeni kanunun mali denetimi esas alırken; tamamlayıcı performans denetimini değil performans değerlendirmesini baz aldığını göstermektedir (Görgün, 2011: 108-110).

2.2.13. 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu

Yerel yönetim anlayışı 18 ve 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerde bu yaklaşım, endüstri devrimine ve modern yerel yönetim örgütlenmesinin ekonomik ve sosyal sonuçlarına paralel bir gelişme göstermiştir (Berk, 2003: 49-50).

1960'lı yıllarda dünyada ve ülke içerisinde yaşanan gelişmelere göre Türkiye'de sanayi ve iktisadi düzeni geliştirme çabası devletin hızlı bir değişikliğe gitmesini zorunlu kılmıştır. Bu değişiklik fikrine 1960 yılı sonrasında hız verilmiş olup, bu çalışmaların ilerletilmesi amacıyla Devlet Planlama Teşkilatı ve Devlet Personel Başkanlığı kurulmuştur (Yayman, 2008: 210).

1960 ve 1980 yılları arasındaki planlı dönemde, özellikle yerel yönetimlerin düzenlenmesini amaçlayan en önemli adım Merkezi Hükümet Teşkilat Araştırma Projesidir (MEHTAP). Bu proje ile yeniden düzenleme komisyonu kurulmuş olup, bu komisyon araştırma kararlarına uyumlu olarak belediyelerin, büyükşehir, kent ve kasabalar olarak örgütlenmesi gerektiğini belirtmiştir (Ökmen, 1999: 139). Bu çalışmada, büyük şehirler için bölge plancılığı, kentler için imar plancılığı, kasabalar için ise toplum kalkınması yaklaşımı benimsenmiştir (Keleş, 2000: 414). Hazırlanan ikinci bir çalışma ise, 1971 yılında alınan Bakanlar Kurulu kararı ile devlet kesiminin yeniden düzenlenmesinin genel yönünü ve stratejisini tespit etmekle görevlendirilen Danışma Kurulunca hazırlanan İdari Reform Danışma Kurulu Raporudur. Bu çalışma ise, kamu kurum ve kuruluşlarına genel anlamda sorumluluklar vermesine rağmen, çalışmaları yapacak birimlerin net bir şekilde belirlenmemesi nedeni ile başarıya ulaşamamıştır (Yayman, 2008: 244).

Devlet Planlama Teşkilatının isteği ile TODAİE, 1989'da Kamu Yönetimi Araştırma Projesine (KAYA) başlamış, çalışmayı 1991'de tamamlayarak yayımlamıştır. Bu girişim yapılan en önemli çalışmalardan biridir. Bu çalışma, kamu yönetimini geliştirme ve yeniden düzenleme amacıyla yapılan çalışmaların ne derece uygulandığını araştırmak, eksik ve sıkıntılarını tespit etmek ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla yapılmıştır (TODAİE, 1991: 3).

Buna benzer hizmetlerin toplanması mantığı ile oluşturulan bakanlıkların merkezi ve yerel kuruluşları, kamu hizmetlerinin ülke genelinde temel sunucusu olarak görülmektedir. Bir örgütlenme şekli olarak bakanlıklar, yaşanan ekonomik, siyasal, toplumsal değişimlerden etkilenmekte, örgütlenme ve çalışma biçimi bakımından değişiklikler gösterebilmektedir. Bu değişimlerden biri de 1980 yılı sonrasında devlet rolünün değişmesi, müdahaleci devletten düzenleyici ve sorunları çözen devlet anlayışına geçilmesidir (Kayıkçı: 2013; 1).

Cumhuriyet döneminde iki defa yetki düzenleme kanunu çıkarılmıştır. Bunlardan birincisi 1982 tarihli ve 2680 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile İlgili Yetki Kanunudur (R.G.: 19.06.1982, 17729).

Türkiye'de devletin düzenleme rolünün önemli derecede pekiştirilmesini sağlayan ikinci yetki kanunu ise 06/04/2011 tarihinde 27923 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin Ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak

Üzere Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev Ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunudur. Bu kanunun amacı:

“Kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkin, verimli ve ekonomik bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere;

- a) Kamu hizmetlerinin bakanlıklar arasındaki dağılımının yeniden belirlenerek;
 - 1) Mevcut bakanlıkların birleştirilmesine veya kaldırılmasına, yeni bakanlıklar kurulmasına, anılan bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarıyla hiyerarşik ilişkilerine,
 - 2) Mevcut bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların bağlılık ve ilgilerinin yeniden belirlenmesine veya bunların mevcut, birleştirilen veya yeni kurulan bakanlıklar bünyesinde hizmet birimi olarak yeniden düzenlenmesine,
 - 3) Mevcut bakanlıklar ile birleştirilen veya yeni kurulan bakanlıkların görev, yetki, teşkilat ve kadrolarının düzenlenmesine, taşrada ve yurt dışında teşkilatlanma esaslarına,
- b) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, işçiler, sözleşmeli personel ile diğer kamu görevlilerinin çalışmalarında etkinliği artırmak üzere, bunların atanma, nakil, görevlendirilme, seçilme, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme usul ve esaslarına, ilişkin konularda düzenlemelerde bulunmak üzere Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi vermektir” (Aksu, 2017: 32).

Bu kanun ile Bakanlar Kuruluna verilen kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi, kanunun yürürlüğe girme tarihi itibari ile 6 ay süre ile geçerlilik göstermiştir. Bu süre zarfından Bakanlar Kurulu birden fazla KHK çıkarmıştır. Bu kapsamda 6223 sayılı Kanuna dayanılarak 632 ve 666 sayılı kanun hükmünde kararnameler çıkarılmıştır (Aksu: 2017: 32).

Çıkarılan 6223 sayılı yasanın uygulama aşamasında yaşanan sorun ve aksaklıklara dikkat edilmediği, sorunların gözden kaçırıldığı gözlenmiştir. Bu yasaya dayanılarak çıkarılan KHK’ler de bakanlıklar ile bağlı ve ilgili kurumların teşkilatlanmasını esas alan 3046 sayılı yasanın uygulanmasında sorun oluşturan, esneklik göstermeyen düzenlemelere ilişkin herhangi bir çözüm öngörülmemiştir (Aksu: 2017: 39).

2.2.14. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Kişisel veri farklı şekillerde tanımlanmıştır. Genel olarak kişisel veriyi tanımlayacak olursak, birey ile ilgili belirtilen ve bağlantı kurulan her şey olarak tanımlanabilmektedir (Turan, 2015: 81).

Kamu kurum ve kuruluşlarında birçok iş ve eylemlerin elektronik ağ ve cihazlar üzerinden gerçekleştirilmesi bazı risklerin de oluşmasına sebebiyet vermektedir. Kötü niyetli kişiler tarafından yapılan elektronik saldırılar, kötü yazılımlar kamusal verilerin gizliliğini ortadan kaldırmakta ve bilgi gizliliği denetimini zorlaştırmaktadır. Bu da birçok riski beraberinde getirmektedir (Kutlu, 2017: 2).

Günümüzde kişisel verilerin depolanması ve aktarımı oldukça kolay bir hal almıştır. Bu sebepten dolayı, verilerin kayıt edilmesi, depolanması ve kullanılması devlet ve özel sektör kuruluşlarını ilgilendirmektedir (Bainbridge, 1997: 17). İtalya gibi bazı ülkeler, bilişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile birlikte bu anlamda kişisel verilerin korunmasına yönelik politikalar geliştirmekte ve yasal düzenlemeler yapmaktadırlar (DDK, 2013: 150-154).

1990 yıllarından itibaren internet ağının ve mobil teknolojilerinin hızlı bir biçimde gelişmesi kişisel verilerin toplanmasını, depolanmasını ve paylaşılmasını kolaylaştırmıştır. Bununla birlikte birtakım güvenlik önlemlerinin alınması zorunlu hale gelmiştir (Sökmen, 2014: 2-3). Türkiye'nin 2008 yılı Avrupa Birliği İlerleme Raporu'nda kişisel verilerin korunması anlamında tam bağımsız veri koruma mercilerinin ve denetim kurumlarının kurulması gerektiği belirtilmiştir (COM, 2008: 69). Avrupa Birliğine bağlı kurumlarda kişisel verilerin işlenmesi ve denetlenmesinden sorumlu olan organ Avrupa Veri Koruma Denetçisidir (*European Data Protection Supervisor*). Bu kurum aynı zamanda kişisel verilerin korunmasına yönelik çıkarılan yasalarda önemli rol almaktadır (Doğan, 2015: 39).

Türkiye'de ise kişisel verilerin korunmasına yönelik politikalar, anayasal hak olma çerçevesinde temel hak ve özgürlükler ile ilgili ölçütleri dikkate alan görüşlere ihtiyaç duymuştur. Bununla birlikte Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinde bu politikaların kabulü önemli etkiler göstermiştir (Pehlivan, 2016: 12).

Türkiye'de kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilk girişim 1989 yılında komisyon kurulmasıyla olmuştur. Ancak bu komisyon çalışmalarını tamamlayamamıştır (Nebil, 2016: 11). 2000 yılında ikinci bir komisyon kurulmuş ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin kanun taslağı oluşturulmuştur. 2003 yılında açıklanan taslak 2008 yılında adalet bakanlığının yaptığı ilaveler ile Meclise sunulmuştur. Ancak politik süreç ve seçimler

sebebi ile sonuçlanamamıştır (Korkmaz, 2016: 87). 12 Eylül 2010 tarihli referandumda Anayasa'nın 20 maddesine getirilen hüküm ile kişisel verilerin korunması anayasal nitelik kazanmıştır. 26 Aralık 2014 tarihinde yeniden meclise gönderilen kanun tasarısı bir kez daha yasalaşmamıştır. 18 Ocak 2016 tarihinde tekrar başlayan yasalaşma süreci sonucunda 24 Mart 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Mecliste kabul edilerek yasalaşmıştır (Sert, 2016: 277). Bu Kanunun amacı;

“Kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek” (Sert, 2016: 277) olarak belirtilmiştir.

AB tarafından değerlendirme yapıldığında; Türkiye'nin kişisel verilerin korunması ile ilgili güvenli ülke olarak görülmesi için temel şartları gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu şartlar dikkate alındığında; kanunun uygulanması ve bağımsız kurulun oluşturulması noktasında Türkiye'nin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Bu durumu aşmak için öncelikle 6 aylık geçiş sürecinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun son derece etkin çalışır vaziyete gelmesi gerekmektedir (Henkoğlu; 2017: 247).



3. KAMU YÖNETİMİ REFORMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Reformların Genel Olarak Değerlendirilmesi

Dünyada yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler beraberinde toplumsal tüm alanlara yönelik değişimleri de getirmiştir. Gerek sanayi toplumundan geçiş yapılan bilgi toplumuna ve gerekse ulus devletten dönüşülen globalleşen devlete geçişte de bu gelişmelerin etkisi vardır. Devletler, yaşanan bu değişimlerde ortaya çıkan hasarları en aza indirmek içinde sürekli reform arayışları içerisinde olmuşlardır. Yeni Kamu Yönetimi olgusu da yine böyle bir ortamda varlık göstermiştir.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışı kaynağını 1973 petrol krizinden sonra başlayan ekonomik krizle ortaya çıkan Neo-liberalizm akımı ve yeni sağ düşüncesinden almaktadır. Neo-liberal akım temsilcileri devletin faaliyet alanının daraltılarak piyasaya öncelik verilmesini ve liberal ekonomik yapının gerçekleştirdiği toplumsal kaynak bölüşümünün piyasa mekanizması ile daha verimli yapılacağını, rasyonel örgütlenmenin verimliliğin yapısal unsuru olduğunu savunmuşlardır. Dolayısıyla piyasa yönetiminin ilkelerinin uygulanması gerekliliğini vurgulamışlardır.

Neo-liberal akıma dayalı YKY yaklaşımın temel amaçları;

1. Devletin küçültülerek, minimal etkin devletin oluşturulması,
2. Özel sektörde uygulanan yöntem ve tekniklerin kamu yönetimine uyarlanması,
3. Kamu çalışanlarının görev ve sorumluluklarının artırılması,
4. Weberyen klasik yönetim modelinin kökten değiştirilmesi olarak sıralanabilir. Bu amaçları yerine getirmek için reformların yapıldığı ülkelerde;
 - i. Üst düzey bürokratların sorumlulukları artırılmış ve çalışanların hizmet kültürleri geliştirilmiş,
 - ii. Örgütsel yapı değiştirilerek hizmet sunumuna odaklanılması sağlanmış,
 - iii. Piyasa merkezli mekanizmalar yoluyla kamuda rekabet artırılmış,
 - iv. Yapılan planlama çalışmaları ile üretim-sunum görevleri ayrıştırılmış,
 - v. Kamu hizmetlerinin sunulmasında hem rasyonel hem de stratejik yaklaşımlar geliştirilerek sonuç odaklı ve performans değerlendirme mekanizmaları da

kullanılarak çıktı yönetimine doğru bir dönüşüm sağlayacak sistem oluşturulmuştur.

1. Dünya Savaşı'ndan sonra Refah Devleti anlayışının hâkim olmasıyla beraber devletlerin ekonomik alanın en büyük aktörü konumuna gelmesinin sonucu olarak çok fazla büyüyerek hantallaşması ve artan hizmet taleplerini karşılamak için artan kamu harcamalarının daha fazla sürdürülebilir olmaması, artan vergi artışlarını halkın daha fazla karşılayamayacak duruma gelmiş olması, STK'ların daha güçlü ve örgütlü olmaları vb. nedenlerin yanında 1973 yılındaki petrol krizi sonrasında yaşanan stagflasyonunda etkisiyle YKY uygulamalarının kabul edilmesi zorunu hale gelmiştir. YKY anlayışının kaynağını oluşturduğu reform dalgasından, yönetim şekilleri, siyasi rejimleri, ekonomik sistemleri, dini inançları ve kültürel yapıları farklı olmasına rağmen hemen hemen tüm ülkeler etkilenmişlerdir.

YKY anlayışı, Neo-liberal görüşler ışığında 1980'lerin hemen başında İngiltere ve Amerika'da yerel düzeyde uygulanan reformlarla ilk örneklerini vermiştir. Sonraki süreçte reformlara ilişkin kavramsallaşma süreci ve merkezi idarenin de reformlara tabi tutulduğu süreç yaşanmıştır. İngiltere ve ABD'nin ardından Yeni Zelanda ve Avustralya'da da başlayan reform süreci hızla diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yayılmıştır. Küreselleşme olgusu ve Dünya Bankası, IMF, OECD gibi uluslararası kuruluşların da etkisiyle YKY reformları dünyada karşılık bulmuş ve yaygınlık kazanmıştır. YKY yaklaşımı günümüzde ülkemiz dâhil olmak üzere nerdeyse tüm dünyada uygulama alanı bulmaktadır.

Geleneksel yapıda merkezi yönetim genel yetkili tanımlanırken, YKY anlayışında bu vasıf yerel yönetimlere yüklenmiştir. Her alanda aktif olan büyük, katı ve bir o kadarda verimsiz devlet örgütlenmesi, küçük, düzenleyici ve etkin bir hal almıştır. YKY anlayışının getirmiş olduğu, yatay örgütlenme, kaliteli hizmet anlayışı, demokratik katılım, yönetişim, şeffaflık, açıklık, performans esaslı ve stratejik plana dayalı çalışma gibi yeni ilke ve kavramlar sadece piyasada değil kamusal alanda da her düzeyde uygulanmak istenmiştir.

Çizelge 3.1. Geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi karşılaştırılması

Geleneksel (Weberyen) Kamu Yönetimi	Yeni Kamu Yönetimi
Genel Yetki Merkezi İdarede	Genel Yetki Yerel İdarede
Büyük, Hantal, Çok Amaçlı, Katı Örgütlenme	Küçük, Etkin, Sade, Melez Örgütlenme
Hiyerarşik Dikey Örgüt Yapısı	Özerk ve Yatay Örgüt Yapısı
Sıkı Kurallara ve Teftişe Bağlı Denetim	Performans Odaklı ve Önleyici Denetim
Kamu Hizmetinde Sayısal Değer Fazlalığı	Kamu Hizmetinde Kalite Esası
Kamusal Gücün Üstünlüğü	Katılımcılık ve Yönetişim
Kapalı Bilgi Kanalları	Şeffaflık, Açıklık ve Hesap Verilebilirlik
Sadece Kamu Yönetimince Verilen Hizmet	Kamu Dışı Alternatif Mekanizmalar
Kamu Yararına Dayalı Anlayış	Vatandaş (Müşteri) Memnuniyeti Anlayışı
Girdi ve Süreç Odaklılık	Çıktı ve Sonuç Odaklılık
Yönetimsel Sorumluluğun Az Olması	Yönetimsel Sorumluluğun Çok Olması
Kurallara Bağlı ve Risk Almayan Yönetici	Esnek Çalışan ve Risk Alan Yönetici
Devamlı, Teminatlı, Statüye Dayalı İstihdam	Geçici, Güvencesiz, Özel Hukuklu İstihdam
Eşit Ücrete Dayalı Ücretlendirme	Performansa Dayalı Ücretlendirme
Kuralcı, Katı Hiyerarşi, Merkeziyetçi - Dikey	Esnek, Yumuşak Hiyerarşi, Yerelleşme - Yatay

Klasik Kamu Yönetimi ile Yeni Kamu Yönetimi anlayışlarının özellikleri ve değerleri yönünden taşıdıkları farklılıklar yukarıda Çizelge 3.1. de kısaca özetlenmeye çalışılmıştır.

Dünya uygulamaları bağlamında değerlendirilen ülkelerden olan İngiltere reformlara öncülük eden ve reform ihraç eden en önemli ülke olarak öne çıkmaktadır. Yukarıdan aşağıya reform yöntemini kararlılıkla sürdürmüştür. Reform sürecinde; merkezi idarenin küçültülerek güçlendirildiği, yürütmenin olanak ve yetkilerinin artırıldığı, harcamaların kapsamlı incelendiği, yerel birimlerde en iyi fiyat politikasına gidildiği, KİT'lerin özelleştirildiği, verimlilik birimleri kurulduğu, kamu personel sayısının azaltıldığı, kamu çalışanlarının haklarında kısıtlamalar yapıldığı, kamu giderlerinin Gayrı Safi Milli Hasıla'ya oranının azaltıldığı, Finansal Yönetim İnsiyatifleri Projesinin uygulamaya konulduğu, büyük kamu kurumlarının bölünerek küçük ve daha esnek birimlere dönüştürüldüğü, düzenleyici kurumların yanı sıra görevi operasyonel yönetim olan yarı

özerk kurumların oluşturulduğu, hizmetlerin özel sektöre verilmesini sağlayan Gelecek Adımlar Reformunun, Kalite İçin Rekabet Girişiminin ve vatandaş sözleşmelerinin uygulandığı, denetim yollarının niteliğinin ve sayısının artırıldığı, ihtiyaca dayalı denetim yönteminin, ekonomiye ve verimliliğe dayalı denetim sistemiyle değiştirildiği, devlet denetim birimlerinin şekil değiştirdiği, eğitim-bilim-çevre-sağlık vb. pek çok alanda denetim kurumları oluşturulduğu ve performans ölçümüne ilişkin göstergelerin arttığı görülmüştür. Genel geçer otoritelerce İngiltere’de yapılan reformlar en başarılı reformlar olarak kabul edilmiştir.

YKY yaklaşımını ilk uygulayan ülkelerden olan ABD’de reform sürecinde; “Kamu Hizmetleri Reformu” ve “Kamu Personeli Reformu” yasalarının çıkarıldığı, “Yeniden Örgütlenme Planı”nın uygulamaya konulduğu, federal kurumların düzenleyen ve uygulayan olarak ayrıldığı ve bu kurumlarda kalite yönetiminin zorunlu hale getirildiği, özelleştirmelerin yapıldığı, devletin piyasa üzerindeki düzenleyici rolünün azaltıldığı, “Ulusal Performansın Değerlendirilmesi ve Devletin Yeniden Yapılandırılması Girişimi” ile bütçe sürecinin iyileştirilmesinin, kamu personel planlamasında yerinden yönetime geçiş yapılmasının, mevzuatın basitleştirilmesinin, kırtasiyeciliğin azaltılmasının, vatandaş odaklı anlayışın benimsenmesinin, eyaletlerin ve yerel birimlerin güçlendirilmesinin istendiği, federal kurumlara stratejik plan ve yıllık performans programı hazırlama ve yayımlama zorunluluğunun getirildiği görülmüştür. 1992 yılında yayınlanan “Hükümetin Yeniden Keşfi” adlı eser ABD’de kamu yönetimi reformlarına olan ilgiyi daha da artırmıştır.

YKY anlayışına dayalı reformlar diğer gelişmiş ülkelere göre Almanya’da sınırlı düzeyde etki göstermiş, bu etkide daha çok yerel düzeyde olmuştur. 2000’li yılların başında liyakat sistemi hayata geçirilmiş, geçte olsa “Federal Hükümet Erişimi Düzenleme Kanunu” çıkarılmış, kalkınma ajansları yarı özerk kamu kurumları olarak yapılandırılmıştır.

Sovyetler Birliğinin dağılmasıyla sosyalist blok kapitalist dünya düzenini dengeleyen gücünü kaybetmiştir. Sosyalizmden kapitalizme doğru evrilen ülkeler devlet yapısından, örgütlenmeye kadar pek çok alanda zorunlu reformlar yapmak durumunda kalmışlardır. Çin Halk Cumhuriyeti de aynı süreçten geçmiştir. YKY anlayışı Batı ülkelerinde Weberyen bürokratik yapıyı sonlandırırken, Çin Halk Cumhuriyeti’nde Weberyen bürokratik bir yapı yaratmıştır. Çin Hükümetinin 1982 ve 1988 tarihleri arasında başlattığı

iki idari girişimin ardından çıkarılan “Hükümet Teşkilatı Reformu”yla merkezi hükümet yeniden şekillendirilmeye, “Kamu Hizmeti Yasası”yla devletin rolü politika oluşturma, kolaylaştırma ve izleme olarak belirlenmeye, “Devlet Memurları Tüzüğü” ve ardından “Devlet Memurları Kanunu” ile kamu personel rejimi iyileştirilmeye, “Tek Kademe Hükümet Hizmetleri İdari Tesisi”yle devlete ulaşma süreci kolaylaştırılmaya çalışılmıştır.

Reform sürecinde incelenen bir diğer ülke 30 yılı aşkın bir süredir reformların devam ettiği Hollanda’dır. Geleneksel olarak merkezi bir yönetimden kaçınan ülkede reform süreci üç döneme ayrılmıştır. 1982-1990 arasındaki ilk dönemde, sağlık ve sosyal güvenlik sektöründe özelleştirme çalışmaları deregülasyon yönlü güçlü bir çaba ile desteklenmiş, ABD kaynaklı “Kamu Hizmeti Reformu Yasası”ndan etkilenilerek birtakım reform yasaları çıkarılmış ve liyakata, performansa, “SES” uygulamalarına ilişkin reformlar hayata geçirilmiştir. 1990-2000 arasındaki ikinci dönemde, hem ulusal hem de yerel düzeyde reformlar yapılarak âdem-i merkeziyet hedefi üzerinde durulmuş, bu dönemde belediye hizmet departmanlarına hem öz-yönetim yetkisi veren hem de politika oluşturma ve oluşturulan politikanın uygulanması görevlerini birbirinden ayıran “Tilburg Modeli” hayata geçirilmiştir. 2000’li yıllardan günümüze gelen üçüncü dönemde ise, insan kaynaklarına yönelik uygulamaların normalleştirilmesi adına YKY reformlarının “uzlaşma modelleri” ile tamamlanması için yapılan girişimler ön plana çıkmaktadır.

Devletin ve idarenin yasallığını koruyucu reformları yaptığı için piyasa açılımcıları grubunda yer alan Avustralya’da kamu yönetiminde reform çalışmaları 1980’lerin başında hızlanmış ve 20 yıl sürmüştür. Avustralya, reformların uygulanmasında her ne kadar öncü ülkelerden kabul edilse de İngiltere’nin etkisinde reform çalışmaları yürütülmüştür. Erken YKY reformları benimsenerek bürokratik yapı düzeltilmiş, vergi indirimleri yapılmış, kamu hizmetleri özelleştirilmiş, kamu personel sayısı azaltılarak masrafları kısılmış, özel sektöre daha fazla olanak verilmiş, bütçe fazlası vermeye yönelik çalışmalar başlatılmıştır. ABD kaynaklı “Kamu Hizmeti Reformu Yasası” Avustralya’da da karşılık bulmuş, liyakat sistemine, “SES“ ve personel fonksiyonlarının ayrılmasına yönelik uygulamalar başlatılmıştır. “Yeni Kamu Hizmeti Kanunu”, “Westminster Modeli”, “Hizmet Şartları Standardı”, “Centerlik Hizmet Merkezleri” öne çıkan reformlardır.

Modern kamu yönetiminin 50 yıldan fazla bir süre önce gündeme geldiği Güney Kore’de, kamu yönetiminde önemli gelişmeler olmuş ve yüksek oranda bir ekonomik büyüme

yaşanmıştır. Dört dönemde ele alınan Güney Kore reformlarının ilk dönemi olan 1950’li yıllar giriş ve taklit dönemi, 1960-1980 arası ikinci dönem büyüme ve gelişme dönemi, 1980’li yıllar olan üçüncü dönem siyasal geçiş ve kamu yönetiminin bir disiplin olarak üniversitelerde ayrıldığı dönem, son olarak ise 1990’lardan günümüze kadarki dördüncü dönem olgunlaşma dönemi olarak nitelendirilmektedir. YKY anlayışına dayalı reformlar da olgunlaşma sürecinde yaşanan ekonomik kriz sonrası IMF’in baskılarıyla hayata geçirilmiştir. Güney Kore, yaşanan ekonomik krizden ders çıkarıp, ekonomik krizi fırsata dönüştürme yönüyle de diğer ülkelere örnek teşkil etmiştir. Reform sürecinde; Kamu sektöründe küçülmeye gidilerek kurumların etkinliği ve performansı yükseltilmiş, özelleştirmeler yapılmış, kamu personel sayısı azaltılmış, hantal bürokratik yapı düzeltilmiştir. Bu dönemde, “Kamu Yönetimi Reform Kanunu”, “Hükümet Performansının Değerlendirilmesi ile İlgili Temel Kanun”, “Hükümet Performans Değerlendirme Kanunu”, “Yürütme Ajansları Uygulaması”, “Kamu Reform Ofisi”, “Kamu Yönetimi Reformları Başkanlık Komitesi”, “Düzenleyici Reform Komitesi”, “Ekonomik Düzenleme ve İşletmeler Düzenleme Kurulları”, “Kamu Yönetimi Reform Komitesi”, “Devlet Yenilikçiliği ve Yerel Yönetim Başkanlık Komisyonu” kurulması öne çıkan reform uygulamalarıdır.

Geleneksel Türk Kamu Yönetimi; “hesap verme, liyakat, saydamlık, yönetime katılım” gibi idarenin sahip olması gereken temel özelliklerden büyük ölçüde yoksun bir yapıya sahipti. 1980 itibarıyla başlayan dönemde de dünyada hızla değişim yaratan YKY reformlarını hayata geçirmekte de geç kalmıştır. 2000 sonrası dönemden itibaren sorunların nedenleri doğru tespit edilerek, çözüm için hızlı reformist adımlar atılmaya başlanmıştır.

1980’li yıllarda dünyada hızla uygulama alanı bulan YKY doğrultusundaki reform girişimleri Özal döneminde başlamış olsa da gerek siyasi ve gerekse diğer çeşitli nedenlerle farklı kesimlerce engellenerek kesintiye uğratılmıştır. Bu nedenler içerisinde;

- a. Askeri nedenler ve güvenlik kaygısı en önemli neden olarak dikkat çekmektedir. Dünyada yaşanan gelişmelerin takip edilmemesinin asıl nedeni ne toplumsal, ne ekonomik ne de siyasi nedenlerdir. Asıl neden geleneksel bürokrasi anlayışı ve askeri vesayetler olmuştur. Reformlardan, Milli Güvenliği tehlikeye atacağı

gerekçesiyle ordunun sivil yönetime müdahale edeceği endişesinden dolayı her defasında vazgeçilmiştir,

- b. Anayasal ve yasal nedenlerle reformlara Anayasaya, yasalara ve üçüncül mevzuata aykırı olduğu gerekçesiyle karşı çıkmıştır. Güvenlik kaygısına dayalı olarak oluşturulan mevzuatın değiştirilmesinden korkulmuştur,
- c. Köklü bir geleneğe dayanan klasik bürokratik yapı, kendi kontrolü dışında hazırlanan reform yasalarıyla sınırlarının daraltılmasını istemediğinden reformlara karşı çıkmıştır,
- d. Toplumsal yapının biat kültürüne sahip olması, güçlü bir reform beklentisi taşımanın aksine mevcut koşulların değiştirilmesine karşı çıkması da öne çıkan bir diğer önemli neden olmuştur.

İlk dönem reformları tamamen piyasa ekonomisi yolunu açmamış, kamu kesimi ekonominin hâkimi olmaya devam etmiş ve aynı zamanda Türkiye ekonomik anlamda açık bir pazar haline gelmiştir. Yapılan reform çalışmalarında YKY temel ilkleri göz ardı edilmiştir. Dolayısıyla ilk dönem reformlarında dünyadaki reformların aksine YKY anlayışı merkezli değişim dikkate alınmamış, geleneksel yapı korunmak istenmiştir. Özellikle Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısının hazırlanması ve yasalaşması sürecinde çok sayıda engelleme girişimi olmuştur. Yasalaşma sonrası ise Cumhurbaşkanınca Meclise iade edilip rafa kaldırılmış olsa da tekrar gündeme gelmemesi için direnç uzunca bir süre devam etmiştir. Çünkü “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı” hayata geçmemiş olsa da ilk maddesinde belirtilen amaç ve ilkelerin Türk Kamu Yönetiminde reforma yönelik olması ve bunlara vurgu yapılması aslında başlı başına dönüşüm olarak görülmüş ve bunun etkilerinden kokulmuştur. İlk defa mevzuatta reform düşüncesi bu denli vurgulanmış, hayata geçirilme kararlılığı güçlü bir şekilde ifade edilmiştir. Bu nedenle geleneksel bürokratik yapı savunmaya geçip ciddi bir direnç göstermiştir.

1980’lerde devleti devre dışı bırakma düşüncesiyle deregülasyon ve özelleştirme uygulamaları ön plana çıkarken, 1990’larda bu birinci dalganın devamı olarak regülasyona yönelik reformlar ön plana çıkmıştır. 2000’li yıllarda yapılan reformlarda bu iki dalgadan izler görülse de özellikle 2003 yılından itibaren değişim beklentisinin kendini iyice hissettirmesiyle hız verilen reformlar yoluyla Türk Kamu Yönetiminin dünyadaki değişim dönüşümü ve özellikle AB müktesebatıyla uyumlu olması istenmiştir. Aslında başlatılan bu reform çalışmaları batıda 1980’lerde yapıp, başarılı sonuçlar alınan

reformlardır. Bu açıdan bakıldığında yeni reform transferleriyle geçmişte uygulanan politikalardan radikal bir şekilde uzaklaşmak istenmiş ve daha önce hiç cesaret edilmediği kadar güçlü, kurumsal ve köklü nitelikte adımlar atılmıştır.

2002 sonrası başlayan yeni dönemde reformların yapılacağına ilişkin beklenti karşılık bulmuş ve 58. Hükümet daha önce ilan ettiği programa uygun hareket ederek hazırladığı Acil Eylem Planını hayata geçirmiştir. 2002 sonrası reformlarda geleneksel kamu yönetimi anlayışının terk edilerek yeni kamu yönetimi anlayışının benimsenmesi istenmiştir. Bu nedenle de sert bürokratik yapı yumuşatılmak istenmiş, piyasaya dayalı yeni bir model hedeflenmiştir. İdari yapıya ilişkin reformlarla kaynakların, yetkinin ve hizmet sunumunun daha çok yerele verilmesi ve yerel yönetimlerin daha güçlü hale getirilmesi amaçlanmıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışı hayata geçirilerek “hesap verme, şeffaflık, katılım, yönetim, verimlilik, etkinlik” artırılmaya çalışılmıştır. Uzmanlaşma, stratejik plan, E-devlet hizmetleri, performans odaklılık ve yatay örgütlenme ile daha hızlı ve kaliteli hizmet sunumu yapılmak istenmiştir. Vatandaşa ve sivil topluma öncelik verilmesi, insan kaynakları yönetiminin kamuya uyarlanması düşüncesi öne çıkan diğer reformlardır.

Ekonomi, merkezi ve yerel yönetim, personel rejimi, regülasyon reformlarıyla yeniden yapılandırılmak istenen alanlar olmuştur. İlk olarak KYTK tasarısı hazırlanmış olsa da Cumhurbaşkanlığı vetosu sonucu rafa kaldırılmıştır. Ancak bu tasarı daha sonra hazırlanan reform yasalarına da temel kaynak olmuştur. Bütünden parçaya doğru dönüşümü hedefleyen tasarıda, YKY yaklaşımının bariz etkisi görülmektedir. YKY yaklaşımının tüm ilkelerini bünyesinde taşıyan bu tasarı, reformsal dönüşümünde bu ilkeler çerçevesinde yapılmasını sağlamıştır. Her ne kadar yürürlüğe girmemiş olsa da çerçeve kanun olma özelliğiyle, hazırlanma aşamasında taşıdığı bakış açısıyla ve sonrasında yapılan reform çalışmalarını şekillendirmesiyle övgüyü fazlasıyla hak eden bir çalışma olmuştur. Bu tasarı Geleneksel Türk Kamu Yönetiminin daha önce hiç duymadığı ilkeleri, bakış açısını ve uygulamaları yani YKY anlayışını ön plana çıkarmıştır. Gerek tasarının kendisi ve gerekse çerçevesi olduğu diğer reform yasaları mevcut yönetim anlayışını kökten değiştirmek istemişlerdir. Tasarıda, merkezi yönetimin yerine yerel birimlerin genel yetkili yapılması, kamuda sözleşmeli çalışan istihdamı, performansın değerlendirilmesi, idarenin tüm işlemlerinin hukuki denetim altına alınması, kamu çalışanlarına ve özellikle yöneticilere daha fazla sorumluluk yüklenmesi, üst düzey bürokratların siyasi iktidara daha yakın olması ve iktidarla gelip iktidarla gitmelerinin hesap verme sorumluluğunu sağlayacağı

düşüncesi, kamusal hizmetlerin kamu ile beraber özel sektöre gördürülmesi, kamu yararı anlayışından vazgeçilip müşteri memnuniyetine önem verilmesi, merkezi ve dikey örgütlenme yerine geniş çevreli yatay örgütlenmeye gidilmesi gibi başlıklar YKY anlayışına uygun olarak ön plana çıkmıştır.

Teze konu olan reform yasalarının neredeyse tamamında “verimlilik, hesap verilebilirlik, şeffaflık, yönetime katılım ve etkinlik” gibi YKY ilklerine yer verilmiştir.

“5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu”, “6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu”, “5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu”, “5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu”, “5393 sayılı Belediye Kanunu” gibi reform yasaları ile gerek AB müktesebatıyla uyumlu hale gelmek ve gerekse de küreselleşme sürecinin getirdiği değişim ve dönüşüme ayak uydurmak amaçlanmıştır. Bu kanunlar yoluyla yerelleşme geliştirilmek, yerel meclislerin önemi ve özerkliği artırılarak vesayet etkisi azaltılmak, daha esnek örgütlenme yaratılmak, personel yönetimi düzenlenmek, stratejik plana dayalı yönetime ağırlık verilmek, hızlı ve etkin hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi sağlanmak istenilmiştir. Böylece merkezi idarenin ağırlıklı olarak politika belirleme görevini üstleneceği ve yerel birimlerin kendi kendine yeterli hale geleceği düşünülmektedir.

Merkez-yerel arasında görev ve yetki paylaşımı yapılırken rekabete, performansa, yatay örgütlenmeye, bürokrasinin azaltılmasına ve kaynakların merkezden yerele aktarılmasına yönelik çaba sarf edilmiştir. Yerel yönetimlere yetki devri yapılırken aynı zamanda vatandaşın karar süreçlerine katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. YKY anlayışına uygun olarak maliyetlerin azaltılması ve benzer hizmetleri veren idarelerin birleştirilmesi için yapılan reformlarla özellikle büyükşehirlerde ölçek büyütme yoluna gidilmiştir. Planlamaya önem verilerek yerel unsurlar arasında koordinasyon artırılmaya çalışılmıştır. Demokrasi için olmazsa olmaz unsur olarak kabul edilen yerel yönetimlere –il genel meclisinin üzerindeki vesayet yetkisininin azaltılması gibi- daha çok yetki ve sorumluluk verilmeye çalışılmıştır.

Merkezi idarenin hem politika belirleme hem de belirlenen politikalara yönelik hizmet sunumu yapma görevleri birbirinden ayrılmaya çalışılarak, aynı türdeki kamu hizmetlerinin tek elden sunulması amaçlanmıştır.

“5018 sayılı KMYK” ve “6085 sayılı Sayıştay Kanunu” ile YKY yaklaşımı çerçevesinde yeniden yapılandırılmak istenen devlet yapısına uyumlu bir kamu mali yönetimi oluşturulmaya çalışılmıştır. Mali yapıya ilişkin yapılan reformlarla kamu ekonomisinin yönetiminde şeffaflığın sağlanması, etkinliğin artırılması, hesap vermenin kolaylaştırılması, yetki-sorumluluk dengesinin belirlenmesi, iç ve dış kontrolün sağlıklı yapılması hedeflenmiştir. Kaynakların kullanımında disiplin sağlanarak yönetim ve denetimin kolaylaştırılması planlanmıştır. Süreç odaklı bir yapıdan sonuç odaklı bir yapıya geçilmek istenmiştir. Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda hesap verilebilirlik vurgusu yapılmış ve bu durum stratejik plan, açıklık, şeffaflık, performans değerlendirmesi ve denetleme gibi kavramlar temel alınarak düzenlenmeye çalışılmıştır.

1960’lardan itibaren beş yıllık kalkınma planları doğrultusunda elde edilmek istenen refah ve gelişmişlik düzeyinin istenen noktaya gelmediği görülmüştür. Bu nedenle kalkınma konusunda yeni bir rota belirlenmesi gerekliliği artık bir tercih değil zorunluluk halini almıştır. Buna çözüm olarak özellikle de batı ülkelerinde yerel düzeyde kalkınmayı sağlamak için kurulan bölgesel kalkınma ajanslarının başarılı sonuçlar verdikleri görülmüştür. AB sürecinin hız kazanmasıyla bölgesel kalkınmanın önemi artmış ve bu alanda da reform yapılması kaçınılmaz olmuştur. Bu nedenle de “5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun” 2006 yılında çıkarılmıştır. Dünyadaki uygulamalarla benzer bir şekilde Türkiye’de kurulan bölgesel kalkınma ajanslarının bağımsız bir yapıda olmaları istenmiştir. Bu reform yasasıyla, kalkınma ajanslarının kuruldukları bölgelerin gelişimine katkı yapmaları amacıyla faaliyette bulunmaları ve bunu yaparken de finansmanlarının kamu kaynaklarıyla yapılarak, kaynaklarının elde edildikleri bölgede kullanılması ve bu sayede buldukları yerin kalkınmasına yardımcı olması, yapılacak planların bölgeye uygun olması, karar alma ve uygulama aşamasında yerel katılımın sağlanmasına odaklanılmıştır. Böylece ajansların merkezi etkiden uzak bir şekilde, çalışmalarını bölgesel kalkınmayı hızlandırmaya yoğunlaştırmaları sağlanmış, bölgeye ilişkin daha gerçekçi politikaların belirlenip geliştirilmesine katkıda bulunmuş ve bölgelerin sorunlarının yerinde tespit edilip, daha hızlı ve kalıcı çözüm bulmalarına olanak tanınmıştır. Kalkınma ajansları, devletin

kalkınma görevini üstlenmesini, toplumun farklı kesimlerinin de bu görevin yerine getirilmesinde pay sahibi olmalarını ve sorumluluk üstlenmelerini zorunlu hale getirmiştir.

“4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” ve “5716 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile kamu yönetiminin denetimi için önemli reformlar yapılmıştır. Bu reformlarla etik kurallarla sınırları çizilen görevlilerin vatandaşa yaklaşımın iyileştirilmesi, vatandaş odaklı hizmet sunumuna geçilmesi, şikâyetlerin en aza indirilmesi yani devlet-millet bütünleşmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Çünkü etik ilkelerin belirlenmesi, halkın yönetime güvenini ve hizmetlerin kalitesinin artmasına katkı sunmaktadır. Bilgi Edinme Kanununun 1. Maddesinde “katılıma ve şeffaflığa dayanan bir yönetimin olabilmesi için eşit, açık ve tarafsız bir yaklaşımla vatandaşların bilgi edinme haklarının düzenlenmesi gereği” amaç olarak belirtilmiştir. Bu kanun ile kamu kurumları bazı istisnalar dışında vatandaşların talep ettiği bilgi ve belgeleri tam, hızlı ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak için gerekli önlemleri almaya zorunlu bırakılmışlardır. Bu kanunlarda da YKY anlayışının; tarafsızlık, açıklık, dürüstlük, etkililik, verimlilik, şeffaflık, hesap verilebilirlik gibi temel ilkelerine vurgu yapılmıştır.

Kamu personel rejimine yönelik olarak, kamuda sözleşmeli çalışan istihdamı ile beraber esnek çalışma sistemi hayata geçirilmek istenmiştir.

Kamusal bazı hizmetlerin dışarıdan gördürülmesi uygulaması da YKY anlayışı doğrultusunda başvuru bir diğer tercih olmuştur. Burada özellikle ulaşım, özel güvenlik, beslenme ve temizlik hizmetleri ön plana çıkmıştır. Böylece kamusal hizmet sunumunda özel kesimde önemli bir aktör haline gelmiştir.

Yapılan reformlarla öncelikle bürokratik vesayet kırılmaya çalışılmıştır. Kamu kurumlarının vatandaşla ilişkilerinde müşteri memnuniyeti esasıyla hareket etmeleri sağlanarak, aradaki mesafe kapatılmak istenmiştir. Merkezi idareye, yerel birimlere, denetime, mali işleyişe, katılıma ilişkin yapılan düzenlemelerle halkın yönetime katılımı artırılmış, kamuoyuna karşı şeffaflık oluşturularak hesap verilebilirlik kolaylaştırılmış, vatandaşın devletin işleyişine ilişkin bilgi sahibi olmasına imkân verilmiş, bürokratik engeller en aza indirilmiş, iç ve dış denetim yoluyla kontrol mekanizması geliştirilmiştir.

3.2. Türkiye ve Dünyada Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarının Karşılaştırılması

1980’li yıllarda neo-liberal akıma dayalı YKY olarak ifade edilen reform dalgası dünyada etkili olmuştur. Ancak kamu yönetimi reformu kapsamında ele alınan ülkelerdeki toplumsal, siyasal ve ekonomik yapıları ile personel rejimlerinin farklılık göstermesinden dolayı reformlar bakımından standart bir durum bulunmasa da reformlarının uygulanması aşamasında benzerlikler bulunmaktadır.

Özellikle de gelişmiş ülkelerde başarıyla uygulanan reformların nedenlerine bakıldığında:

- i. 1973 Petrol krizi ile beraber Keynezyen anlayışa dayalı ekonomik politikalarının etkisini kaybetmesi,
- ii. Enerji maliyetlerinde yaşanan artışın ve artan enflasyonun etkisi,
- iii. Kamu yönetiminde başarısızlıklar yaşanırken, özel sektörde başarılı bir yükselişin olması,
- iv. İngiltere’ de Margaret Thatcher’in ve ABD’de Ronald Reagan’ın yönetime gelmesiyle neo-liberal politikaların söylemden çıkarak uygulama bulması,
- v. Bilgi ve teknolojiye paralel olarak küreselleşmenin hız kazanması,
- vi. Yeni kamu işletmeciliği ve yönetim kavramlarının etkisi,
- vii. Yaşanan ekonomik ve siyasi krizlerin halkın devlete olan güvenini sarsması,
- viii. Kentleşmenin ve modernleşmenin etkisiyle vatandaşların daha kaliteli hizmet taleplerinin artması,
- ix. Geleneksel Kamu Yönetiminin artık beklentileri karşılayamaması ve Neo-liberal politikaların YKY reformlarını zorunlu kılması,
- x. Ulusüstü kurumların ülkeler üzerindeki etkinliklerinin artması,
- xi. Gelişmiş ülke örneklerinde uygulanan reformların başarılı sonuçlar vermiş olması gibi nedenlerin ön plana çıkmaktadır.

Ele alınan ülkelerin dünyadaki siyasal değişimler, küreselleşme, rekabetçilik, kendi özel koşulları gibi faktörler uyarınca reform yaptıkları görülmüştür. Türkiye’de ise özellikle 2000 yılı sonrasında yapılan kamu yönetimi reformlarının hayata geçirilmesinde küreselleşme, ticaretin uluslararasılaşması gibi genel koşullar kadar ve belki de daha öncelikli olarak Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlama girişimleri tetikleyici olmuştur.

Türkiye’de yapılan reformların dünyadaki dış nedenlere ek olarak iç nedenleri ise;

- i. Geleneksel politikaların sorunları çözemediğinin anlaşılması,
- ii. Bürokratik ve askeri vesayeti kırmak için daha fazla demokratikleşme ve bununla bir sonucu olarak yerinden yönetimi güçlendirme düşüncesi,
- iii. İdari yapının aşırı büyümüş ve merkezileşmiş olması,
- iv. Kamu bürokrasisinin hantallaşması ve hizmetlerdeki verimsizlik,
- v. Yönetim planlayıcıları ve uygulayıcılarındaki yetersizlik,
- vi. Kamu ekonomisinde bitmek bilmeyen krizlerin yaşanması,
- vii. Kamu personel rejiminde popülist uygulamaların yaygınlaşması,
- viii. Kamusal denetim mekanizmalarının devre dışı bırakılmış olması,
- ix. Halkın devlete olan güveninin azalmış ve gelişen şehir yapısıyla beraber kaliteli hizmet taleplerinde artış olması,
- x. Siyasi parti temsilcilerinin, meslek odalarının, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin reform beklentilerini yüksek sesle dillendirmeleri,
- xi. AB üyelik sürecinin hızlanması ve uyum fasıllarının açılmaya başlanması olarak ifade etmek doğru olacaktır.

Önceki bölümlerde ele alınan çeşitli ülke örneklerinde yaşanan reform süreci değerlendirilerek, dünyada yaşanan reformist dönüşüm ve bu dönüşümün etkisi sonucunda Türkiye’de 2002-2017 yılları arasında yapılan reformlar detaylı olarak değerlendirilmiştir. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı ve devamında gerçekleştirilen reform yasalarında YKY anlayışının hâkim olduğu gösterilmek istenmiştir. Yapılan reformların da YKY ilkeleri doğrultusunda yapıldığı ve Türk Kamu Yönetiminin de geleneksel yapıdan çıkarılarak bu ilkeler doğrultusunda dönüştürülmek istendiği çok açık olarak görülmektedir. Reformların başarılı olup olmaması ise tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Yapılan bazı reformlardan başarılı sonuçlar elde edildiği gibi bazı reformlardan da istenildiği gibi sonuçlar elde edilmemiş, bazı reformların sonuçlarının değerlendirilmesi için ise hala yeterince zaman geçmemiştir. Bu nedenle tam olarak bir başarı ya da başarısızlıktan şimdilik söz etmek doğru olmayacaktır.

Son 20 yılda Türkiye’de yapılan kamu yönetimi reformlarının çıkış noktası pek çok ülkede olduğu gibi Yeni Kamu Yönetimi anlayışıdır. Genellikle reformlar kapsam, yöntem, amaç gibi yönlerden benzer özellikler taşısa da türdeş olmayıp yer yer farklılıklar görülmüştür.

Ancak tüm ülkelerde de ortak hedef, devletin rolünün yeniden belirlenmesidir. ABD, Birleşik Krallık, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkeler reformlara öncülük eden ve kural koyucu ülkeler iken Türkiye dahil sonraki ülkeler izleyen ve uyarlayan ülkeler olup politika transferi yoluyla reformları ithal etmişlerdir.

Türkiye’de yapılan reformlarda amaç tıpkı batı demokrasilerinde olduğu gibi, demokratik katılıma, insan haklarına, bireysel özgürlüklere, saydamlık ve hesap verilebilirliğe dayalı bir kamu yönetimi modeli oluşturarak; sunulan kamu hizmetlerinin hızlı, kaliteli, etkili, etkin ve adil olarak yerine getirilmesinin sağlanması için, merkezi yönetim ile yerel yönetimlerin yetki, görev ve sorumluluklarını belirlenmesidir.

Kamu yönetimi reformlarının kapsamı ülkeler arasında farklılıklar göstermiştir. İngiltere’de daha çok merkezi idareyi kapsayan reformlar yapılırken, Türkiye’de ve diğer pek çok ülkede reformların kapsamı merkez ve yerel idareler ile bunlara bağlı, ilişkili ya da ilgili kurumlar olmuştur. Reformların yerel düzeyden başladığı ABD ve İngiltere’de, yöntem olarak aşağıdan yukarıya ve parçadan bütüne doğru giden bir süreç uygulanmıştır. Bazı ülkelerde uygulanan bütünden parçaya gidilmesi yöntemi, Türkiye’de Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısında uygulanmak istenmişse de, veto edilen tasarıyla beraber bu yöntemde rafa kalkmıştır. Bu sürecin devamında çıkarılan diğer reform yasalarında, parçadan bütüne ve yukarıdan aşağıya yöntemi kullanılarak kamu yönetimi reformları uygulanmaya çalışılmıştır.

İngiltere ve Avustralya’da reformlar devletin alanını daraltırken, ABD’de yapılan reformlar da ise devletin alanı daraltılmadan özel kesimin önü olabildiğince açılmaya çalışılmıştır. Türkiye’de yapılan reformlarda yöntem olarak Avrupa etkisi baskın görülmektedir. Reformlar, ülkelerdeki siyasal iktidarın ideolojik yapısından özgün olmuştur. İktidarın sosyalist, sosyal demokrat, komünist, muhafazakâr ya da liberal olması reformlara engel teşkil etmemiştir. Nitekim Türkiye’de reformlara muhafazakâr-liberal bir siyasal iktidar öncülük etmiştir.

Gelişmiş ülkelerde etkinlik, etkililik, verimlilik, hesap verme, kamusal açık vb. nedenlerle reformlar yapılırken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de ekonomik krizler, dış baskılar ve sosyo-ekonomik nedenlerle reformlar yapılmıştır. Türkiye’de ise bu durumların ikisi de etkili olmuştur. Yine batı ülkelerinde yerel yönetim reformlarının nedenleri demokratik katılım, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, en hızlı ve en uygun

hizmetin en kaliteli şekilde sunulmasının sağlanması, kırtasiyeciliğin azaltılması ve subsidiarite iken, Çin'de yerel birimlere ilişkin reformların nedeni, merkezi yönetimin yükünü hafifletmek, sorumluluklarını azaltmak, ilerde doğabilecek taleplerin önünü en baştan kesmek olmuştur. Türkiye'de reformlar yapılırken Batı ülkeleri ile benzer gerçekler dikkate alınmıştır. Ama asıl önemli farklılıklar yasal düzenlemelerin çıkarılması ve uygulanması aşamasında ortaya çıkmıştır.

İncelenen ülkelerin federal yönetim anlayışını benimsemiş olmalarına, kendine bağlı eyaletlere mali ve idari bazı özerklikler tanımlarına karşın Türkiye'nin üniter ve güçlü merkezi yönetim anlayışına sahip olması temel ayrılık noktasını oluşturmaktadır. Yasama, yürütme ve yargı erki merkezde toplanırken, devletin taşra teşkilatları yetki genişliği ilkesi uyarınca idare edilmektedirler. Atanan valiler sınırları belirlenmiş alanlarda ve ölçülerde merkez adına karar alabilmekte ve uygulamaktadırlar. Türkiye'nin iç güvenlik kaygısı kamu yönetim anlayışını şekillendirmiştir. Yapılan reformlar, özellikle yetki ve görev devrinin merkezden yerele geçmesi konusunda dünya uygulamaları bakımından daha dar kapsamlı olmuştur. Yine bu reformlar Anayasal mevzuatta yer almamıştır. Türkiye'nin aksine pek çok ülkede yapılan kamu reformları Anayasal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır.

Türkiye'de idarenin bütünlüğü ilkesi gereği genel yetkili olarak merkezi idare kabul edilmiş, yerel idarelerin yetkileri sayılarak sınırları çizilmiştir. Yapılan reformlarda da bu ilke korunmuştur. Oysa incelenen ülkelerde bunun tam tersi olarak subsidiarite ilkesi gereği genel yetki yerel yönetimlere verilmiş ve merkezi idarenin görevleri sayılarak sınırlandırılmıştır. Dünya uygulamalarında yerellik ilkesi ön plana çıkarken Türkiye'de idarenin bütünlüğü ve yetki genişliği ilkeleri korunmuştur.

Bir ülkede ya da özerk yönetimde uygulanan başarılı uygulamaların garanti bir model olarak görülüp diğer ülkelerdeki sorunları çözmek için kullanılması, ülkelerin toplumsal, siyasi ve kültürel koşullarının birbirinden farklı olması nedeniyle her zaman beklenen sonucu doğurmamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 127. maddesi ile yerel yönetimlerin varlığı anayasal güvence altına alınmıştır. Fakat Türk yönetim sisteminin geleneksel merkezîyetçi yapısı, anayasanın ilgili maddesine de tesir etmiştir. Türkiye'de yerel yönetimler özerk yapıdan uzak, mali ve idari bakımdan merkeze bağımlıdır. Diğer taraftan, ülke siyasetiyle yerel siyasetin iç içe geçmesi, özellikle belediyelerde yönetim

biriminin politik işlevi ile kamu yararını birbirinden ayırmayı imkânsız hale getirmektedir (Mengi,1997: 513).

1980’lerde başlayan reformların lokomotifi küreselleşme iken, 2000’li yıllarda hızlanan reformların iç-dış çeşitli nedenleri olsa da lokomotif AB üyelik süreci olmuştur. Türk kamu yönetimini AB müktesebatıyla uyumlu hale getirmek için hızlı bir reform sürecine girilmiş ancak reformist süreç, zaman zaman gelenekçi ve vesayetçi anlayış tarafından sekteye uğratılmıştır. Özellikle de tüm reformların omurgasını oluşturan Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısının yasalaşıp uygulanması engellenerek reform süreci geciktirilmiştir. Bu tasarıdaki reformlar ilerleyen zamanlarda parça parça da olsa hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda da AB müzakere süreciyle paralel olarak “Bilgi Edinme Kanunu”, “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”, “Sayıştay Kanunu”, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Kalkınma Ajanslarının kuruluşuna ilişkin kanunlar, yerel yönetimlerin güçlendirilmesine ilişkin yasalar, Mesleki Yeterliliğe ve Kişisel Verilerin Korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Böylece Dünyada 1980’lerde hayata geçirilen reformlar gecikmeli ve kısmide olsa Türkiye’de de uygulama alanı bulmuştur.

Merkezi devlet modelinden yetkilerin alınarak yerel yönetimlere devredilmeye çalışıldığı ve dünyayla uyumlu ama örnek ülkelere göre zayıf kalmış olsa da Belediye Kanunu, İl Özel İdaresi Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu, Mahalli İdare Birlikleri Kanunu gibi reform yasaları YKY anlayışı ilkelerine uygun olarak çıkarılmıştır.

Bölgesel Kalkınma Ajansları kurulmasına ilişkin yapılan reformlar diğer ülkelerde olduğu gibi yönetime katılım konusunda YKY’nin yönetim anlayışına uygun olmuştur.

Kamu hizmetlerinin yapılan sözleşmelerle özel kesime gördürülüp, devletin düzenleyici durumda olması ve bu görevini de regülasyon kurumları aracılığıyla yerine getirmesi hem dünyada hem de Türkiye’de kabul edilen YKY anlayışına uygun uygulamalardandır.

Bazı yazarlar, Yeni Kamu Yönetimi olarak isimlendirilen reformların sadece Anglo-Sakson ülkelere özgü olup Kıta Avrupa’sındaki reformlarla keskin farklılıklar gösterdiğini savunmaktadır (Övgün, 2009: 23-34). Bu çalışmada da temel alınan ve pek çok yazar tarafından kabul gören görüşe göre piyasa modeline ve işletmecî anlayışa dayalı reformlar hemen hemen bütün batı ülkelerinde ve pek çok gelişmekte olan ülkede

etkili olmuştur. Diğer taraftan, her ülkenin kendi yönetim, siyasi, ekonomik sosyal yapısı ve geleneklerine bağlı olarak uygulamada benzerlikler kadar farklılıklar da bulunmaktadır. Ülkeler kendi yönetim, siyasi ve sosyal yapı ve geleneklerine bağlı olarak reformları yorumlamışlar ve kendilerine uygun olarak adapte etmişlerdir (Coşkun, 2004:129-130). Reform çalışmaları yapılırken çeşitli ülkelerdeki uygulamalar incelenmiş ve Türkiye'ye en uygun nasıl bir uygulama olur sorusuna cevaplar aranmıştır. 2000 sonrası dönemde girilen yeniden yapılanma süreci reformlarının önceki reformlara göre dış baskılardan daha az etkilenilerek ve dolayısıyla da daha bağımsız olarak hazırlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu dönem reformlarında yeniden yapılanma süreci daha bütüncül ele alınmıştır. Reform çalışmaları dünyada ki uygulamalarla uyumlu olarak devlet-vatandaş, merkezi yönetim-yerel yönetim, bürokrasi-siyaset ilişkileri ve kamu personel rejimine ilişkin olarak geniş bir yelpazede yapılmıştır. İlk olarak, daha sonra yapılan reformların temel kaynağı konumunda olan, Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Hayata geçirilemeyen bu tasarıdan sonra ise yerel yönetimlere, merkezi idareye, mali yapıya, devletin denetimine ve vatandaş katılımına dayalı reformlar yapılmıştır.

Yapılan reformların sonuçları diğer ülkelerle karşılaştırılarak uygulamada aksayan yönler düzeltilmek istenmiş hatta bazen karşılıklı işbirliğine gidilmiştir. Bu bağlamda da Çin Halk Cumhuriyeti'nin talebi sonucunda Türkiye ile Çin Halk Cumhuriyeti arasında "Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı ile Çin Halk Cumhuriyeti İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Arasında Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Alanlarında İşbirliğine İlişkin Mutabakat Zaptı" hazırlanmış; 13.05.2013 tarihinde imzalanarak beş yıllığına yürürlüğe girmiştir. Bu Mutabakat Zaptı ile; insan kaynakları yönetimindeki gelişmelerin yakından takip edilmesi ve mevcut durum analizleri yapmak üzere ziyaretlerde bulunulması, iyi uygulama örneklerinin ve tecrübelerin paylaşılması amaçlanmıştır (Devlet Personel Teşkilatı, 2013: 6-7).

3.3. Türkiye'de Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarına Dair Eleştiriler ve Öneriler

2000'li yılların başından itibaren yaşanan reform dalgasının hala aynı hızda devam ettiğini söylemek doğru olmayacaktır. Dünyada ve özellikle Türkiye yakın coğrafyasında meydana gelen siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmeler kamu reformlarının gündemden uzaklaşmasına neden olmuştur. Yine söz konusu konjonktürel durum nedeniyle gerçekleştirilen reformların da tam anlamıyla uygulandığı da söylenememektedir.

Reform çalışmalarını sürdüren hükümet, reformları engellemek isteyen kesimlerin kaygılarını dikkate almamış ve reformları uzlaşa ile hayata geçirmek için ciddi bir çaba sarf etmemiştir. Yapılan çalışmaların normal bir dönemde yapılmasından dolayı daha şeffaf bir süreç içerisinde yürütülmesi itirazları azaltabilirdi. Bu nedenle de Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı uygulanamamıştır.

Reform çalışmalarının AB üyelik sürecine paralel olarak hızlanması reformların dış baskılar sonucu yapıldığı izlenimini vermiştir. Buda siyasal iktidarın yapılması gereken reformların herhangi bir etki altında olmadan ve ülkenin menfaati için yapıldığına dair tezini zayıflatmıştır. Keza AB sürecinin sekteye uğraması ile beraber reformlar da gündemden uzaklaşmış, hatta yapılan bazı reformlarda tam olarak hayata geçirilmemiştir. Bu nedenle yapılan reform çalışmalarının daha olağan bir şekilde yapılması ve iç ya da dış politikadan bağımsız olarak yürütülmesi gerekmektedir. Böylece reformların meşruiyet tartışması da zayıf bir argümana sahip olmuş olacaktır.

Reform yasaları ile merkezi idareden, yerel idareye yetki ve hizmet devri yapılmak istenmiş ancak sürecin sonunda yerel hizmetlerinde özelleştirilmesi amaçlanmıştır. Aslında bu husus dünyada da hala tartışılmaktadır. Nitekim hizmetlerin özelleştirilmesi sonucunda taşeron çalışan problemi ortaya çıkmış bu durumda emek sömürsüne neden olmuştur. 2018 yılında yapılan düzenleme ile bu uygulamaya son verilmiştir.

Reformlara önce yasal düzenlemelerle başlanması, reform yasalarına karşı çıkanların gerekçeleri arasında Anayasaya aykırılık gibi genel ama güçlü bir dayanağa neden olmuştur. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısının iade gerekçeleri arasında bu durum dikkat çekmektedir. Anayasada yer alan yetki genişliği, idarenin bütünlüğü, görevler ayrılığı gibi merkezi idareyi güçlendiren ilkeler durdukça yerel yönetim reformlarının tam anlamıyla başarıya ulaşması mümkün görülmemektedir.

5449 sayılı Kanun ile kurulan bölge kalkınma ajanslarının yaptığı bölgesel planlar ile merkezi idarenin yaptığı ulusal planlar arasındaki koordinasyonun nasıl sağlanacağı ve bu planların çatışması durumunda hangisinin önceleneceği açıkça belirtilmemiş olduğundan bu durumun belirsizliğe yol açacağı düşünülmektedir. Ayrıca ajanslarda yer alan kamu kesimi haricindeki tarafların ne tür bir fonksiyonlarının olduğu da açıkça ifade edilmemiş olması da belirsizlikler arasında kalmıştır.

Refah devleti uygulamalarının azaltılması ya da sona erdirilmesi sonucu sosyal adalet, kamusal mal, sosyal eşitlik, toplumsal sorumluluk ve dayanışma, kamu güvencesi, kamu yararı, ortak faydanın gözetilmesi gibi kavram ve değerler zayıflamıştır.

Reform yasalarında performans değerlendirilmesine sıkça değinilmiştir. Ancak performansın değerlendirilip ölçülmesi oldukça karmaşık bir durum olup, yeterli performansın hangi yöntemle ölçüleceği ve ne gibi endekslerin kullanılacağı belirlenmesinde önemli sorunlar bulunmaktadır. Zaten reform yasalarında da bu duruma ilişkin detaylara yer verilmemiştir. Yasal düzenlemelerde, kamu kurumlarında çalışanların bilgi ve becerilerinin artırılmasına ve kurumsal yapılarına daha iyi nasıl katkıda bulunacaklarına ilişkin uygun çalışma ortamının sağlanmasına yer verilmemiştir.

Reform yasalarında denetimin bir ayağının iç denetim olarak belirlenmesi ve iç denetimi yapanlarında kurum yöneticileri tarafından atanması ya da görevden alınması etkin ve tarafsız bir denetime gölge düşürmektedir.

Kamu çalışanlarının karar alma süreçlerine katılmaları, sorumluluk alıp hesap verebilmeleri, yetkinin yukarıdan çok aşağıya yayılması, sonuç odaklı bir yönetim kurulması hedefleri gerçekleşmemiş, düzenlemeler kâğıt üzerinde kalmıştır.

5018 sayılı Kanun ve Sayıştay Kanunu ile Sayıştay'ın denetim alanı genişletilmiştir. Ancak bu durumun denetimin zayıflamasına neden olacağı düşünülmektedir. Çünkü Sayıştay yeni duruma hazırlıksız yakalanmış ve ciddi denetim zafiyetleri ortaya çıkması muhtemel hale gelmiştir. Ayrıca idari denetim ile mali denetim arasındaki ayrım belirsiz bir hal almıştır. 5018 sayılı Kanunda “Kamusal Sorumluluk” gibi genel bir ibare kullanılması, hesap verilebilirlik ilkesinin önemini zayıflatmıştır.

Siyasal iktidarın kamuya doğrudan personel ataması üst düzey bürokratlarla sınırlı kalmamış, zamanla yapılan düzenlemelerle ağıktan istisnai memur atamaları her pozisyona yönelik yapılmaya başlanmıştır.

Reformlarla, devletin çatışmalara son verme, ulusal planlar yapma, ekonomik güç kullanımını kontrol etme, ulusal yatırımları yapma gibi rollerinin göz ardı edildiği düşünülmektedir.

Denetim mekanizmalarının yetersizliği nedeniyle üst düzey kamu yöneticilerine verilen geniş yetkilerin, keyfi uygulamalara ve yolsuzluğa yol açabileceği endişesi doğmuştur.

Türkiye'de kamu yönetimi anlayışı geleneksel anlayıştan yeni kamu yönetimi anlayışına doğru değişim göstermiştir. Ancak Türk kamu yönetimi klasik bürokrasi modeli temel alınarak şekillendirilmiştir. Sınırları kurallarla net bir şekilde çizilmiş ve biçimselliği önceleyen anlayış ile idarenin etkili bir şekilde çalışacağı tasavvur edilmiştir. Bu yaklaşım kamu hizmetinin ve üretiminin merkezine bürokrasiyi koymuş; hantal, şişmiş ve kırtasiyeciliğin ön plana çıktığı bir idari yapı oluşmasına sebebiyet vermiştir. Yeni kamu yönetimi esas itibariyle sivil toplum örgütlerinin karar alma süreçlerine katılmalarını, alınacak kararları etkileyebilecek şekilde kapasitelerinin geliştirilmesini, yerinden yönetimi, yetki devrini ve özerklik kavramlarını vurgulayan bir anlayışa işaret etmektedir.

Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının karar alma mekanizmalarına dahil olduğunu ve kararlara etki edebildiğini söylemek oldukça zordur. Yerel ya da ulusal düzeydeki medya kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliğinin artırılması, bu kuruluşların kapasitelerinin artırılması, bu yolla şeffaflık ve hesap verebilirlik yaklaşımının güçlendirilmesi dikkate alınması gereken öneriler arasındadır. Karar alıcılar üzerinde baskı oluşturabilecek bu yapılar kamu hizmetinin üretilmesinde ve sunulmasında verimliliğin artırılmasını sağlayacağı kadar, toplumun çeşitli kesimlerinin yönetime katılmasına zemin hazırlaması sebebiyle demokratikleşmeyi de güçlendirecektir. Toplumun farklı kesimlerinin karar alma süreçlerine katılımı yukarıdan aşağıya yönetim anlayışının kırılmasında önemli rol oynayacak, vatandaş memnuniyetini artıracaktır.

Yeni kamu yönetimi anlayışının önemli bir ayağı olarak insan yönetimi politikasının da gözden geçirilmesi önem kazanmaktadır. Daha esnek yapıda olan ve performansa dayalı insan kaynakları yönetimi oluşturularak, bunun için kurum ve kuruluşların çeşitli gereksinimlerini daha çok önemseyen standart insan kaynağı seçim mekanizması yaratılarak bu seçimi belirleme yetkisi kurumlara verilmelidir. Kamu personelinin aşırı istihdamı, performans değerlendirilmesi yapılmaksızın eşit şekilde maaş verilmesi, üretilen hizmetlerin kalitesinin ve verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Performans değerlendirmesi kamu yararı gibi konular ile birlikte değerlendirildiğinde belirsizlikler taşısa da sunulan hizmetin niteliğine göre kriterler belirlemek ve denetime tabi tutmak mümkündür. Performans denetimine ilişkin somut adımlar atılarak kullanılacak ölçütler ve

bu ölçütleri uygulayacak kamu kurumlarının dikkate almaları gereken kriterler belirlenmelidir. Vatandaş memnuniyeti bu minvalde değerlendirilebilecek kriterlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tabi hepsinden önce kamu personel reformunun yapılması gerekmektedir.

Reformlara ilişkin yasal düzenlemelere Anayasal güvenceler getirilmelidir. Reformların siyasi iktidarla sınırlı kalmayarak kalıcı olması sağlanmalıdır.

Yapılan reformlarla Türk Kamu Yönetiminin yapısı kökten değiştirilmek istenmiştir. Reform yasaları uygulanırken aceleci davranılmadan, reformlar zamana yayılarak ve pilot uygulamalarla desteklenerek hayata geçirilmelidir. Böylece reformlara yönelik eleştiri ve engellemeleri en aza indirmek mümkün olacaktır.

Kamu kaynaklarının kullanımına yönelik maliyet bilinci geliştirilmeli ve kamu idarelerindeki hiyerarşik yapı azaltılarak yönetsel ve mali olarak bazı yetkiler bu kurumlara devredilmelidir.

Yüksek derece kamu yararı ya da kâr sağlayan bazı kamu kurumları özelleştirilmek yerine, kamu işletmeciliğine uygun olarak dönüştürülmelidir.

Yerel müşterek ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin yetki, görev ve sorumlulukların yerel idarelerce yerine getirilmesi sağlanmalıdır. Eğitim müfredatının belirlenmesi, geliştirilmesi, eğitim – öğretim birliğinin sağlanması dışındaki eğitime ilişkin hizmetlerin yerel yönetimlerce yürütülmesi hizmetlerin daha hızlı ve nitelikli verilmesine katkıda bulunacaktır.

5449 sayılı Yasa ile kurulan kalkınma ajanslarının yaptıkları bölgesel planların, ulusal planlarla olan ilişkisi ve bağlayıcılığı açıkça düzenlenmeli ve kamu dışındaki tarafların görev ve sorumlulukları somut olarak yasal düzeyde ifade edilmelidir. Ajansların merkezi idarenin taşra teşkilatı konumuna gelmemeleri için gereken önlemler alınmalıdır.

Reformlarda sıkça değinilen YKY ilkelerinden denetim ve hesap verilebilirliğin sağlanabilmesi için hizmet veren kamu kurumlarının, bu hizmetleri sundukları vatandaşlarla kaliteli ve standartlara uygun hizmet sözleşmeleri yapmaları ve bu

sözleşmelerde hizmetlerin hangi sürede ve koşulda yapılacağı karara bağlanmalıdır. Ayrıca taahhütlerin yerine getirilmemesi durumunda izlenecek yollar belirtilmelidir.

Reform yasalarında yer verilip uygulamaya konulan denetimin bir ayağı olan iç denetimin daha etkin olabilmesi, tarafsız ve nitelikli sonuçların ortaya çıkmasının sağlanması için iç denetçilerin atanmalarının ve görevden alınmalarının kurum dışı yapılması kafalardaki soru işaretlerini azaltacaktır.

Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısında da değinilen Halk Denetçiliği kurumunun kurulması sağlanarak yerel yönetimler üzerinde etkin bir denetim mekanizması kurulmalıdır. Bu kurumun kurulduktan sonra Halk Denetçisinin nasıl atanacağı da yereldeki tüm tarafların görüşleri dikkate alınarak belirlenmelidir.

Günümüzde yerel yönetimlerin kapasitelerinin artırılması kamu yönetiminde kabul gören bir yaklaşımdır. Bu çalışmada incelenen ülkelerin genelinde yerel yönetimlerin güçlendirildiği, bütçe tahsis edildiği ve/veya bütçesel özerklikler sağlandığı ve yerel hizmetlerde yetki devri yapıldığı görülmektedir. Ancak ülkelerin toplumsal, siyasi ve kültürel koşullarının birbirinden farklı olması nedeniyle başarılı olan uygulamaların diğer ülkeler tarafından birebir modellenmesi mümkün olamamaktadır.

16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum ile yedinci kez Türkiye Cumhuriyetinin Anayasasında değişikliğe gidilmiş, yönetim şekli değiştirilmiştir. "Türk Tipi Başkanlık" olarak da isimlendirilen yönetim anlayışı ile bürokrasinin yapısının değişmesi, personel yönetim anlayışının değişim göstermesi beklenmektedir.

Yeni yapıda dikkat edilmesi gereken konular; benzer işleri yapan kurumların ilga edilerek kamu bürokrasisinin küçültülmesi, performansa dayalı personel yönetimi politikasının benimsenmesi ve uzman istihdamına ağırlık verilmesi, şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin güçlendirilmesi, yolsuzlukla mücadele gibi konularda etkinliğin artırılması için denetim ve yönetime katılım mekanizmalarının güçlendirilmesi, siyasi etik yasasının çıkarılması, katılımcı demokrasi anlayışının pekiştirilmesi ve mevcut hassasiyetler gözetilerek yerel yönetimlerin güçlendirilmesi gerekliliğidir.

SONUÇ

Kamu yönetiminde reform, değişimin bir yoludur. Yapılan reformlar politik, ekonomik, sosyal ve idari alanda yapılabilmekte, problemler ve bu problemlerin çözümleri ile ilgili fikirler verebilmektedirler. Reform sürecinin temel şartlarından biri, reform uygulamalarıyla ortaya çıkan değişimin yönetilmesidir. Bu sebeple hızla değişen dış çevre, ülkelerin bu değişime uyum sağlama hususunda ihtiyaçlarını artırmaktadır. Ülkeler küresel, ulusal ve yerel seviyede kamu ve özel sektör temsilcilerinin karmaşık etkileşimi ile sınırlanmaktadır. Kaynaklara bağlı olunması ve etkileşimin sürekliliği ulusal hükümetleri birbirlerine bağlı olan politika ağlarının bir parçası haline getirmiştir. Vatandaşların memnuniyetsizliği, hükümete olan güvenin azalması ve politika oluşturmada halkın katılımı, hükümetteki değişim için tetikleyici gücü oluşturmaktadır. Değişimi etkili bir şekilde yönetebilme yeteneği, büyük oranda kamuoyunun reform gündemine dahil edilmesi ya da dışlanmasıyla belirlenmektedir (Huerta Melchor, 2008: 11-12).

Bu çalışma ile kamu yönetimi alanındaki idari reformların değerlendirilmesi, dünyadaki uygulamaların Türkiye'dekiler ile karşılaştırılması amaçlanmıştır. Öncelikle Dünyadaki kamu yönetimi reformlarının nedenlerine ve ulaşılmak istenen amaçlara genel olarak değinilerek, ABD, İngiltere, Almanya, Çin, Hollanda, Avustralya ve Güney Kore'de yapılan reform çalışmaları değerlendirilmiştir. Buna bağlı olarak Türkiye'de yapılan kamu reformlarının nedenlerine değinilerek, 2002-2017 yılları arasında yapılan çok sayıda kamu yönetimi reformunun içerik analizi yapılmıştır. Çalışmanın genel değerlendirmesi yapılarak eleştirilerde bulunmuş ve kamu yönetimine ilişkin öneriler sunulmuştur.

1980'lerden itibaren tüm dünyada yaşanan neo-liberal reform dalgasından küreselleşmenin bir sonucu olarak Türkiye'de etkilenmiştir. Bu reform dalgasıyla pek çok ülkenin kamu yönetiminde önemli dönüşümler olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde reformlar oldukça başarılı sonuçlar vermişlerdir. YKY anlayışına dayalı reformlara yönetim ve yeni kamu işletmeciliği kavramları yön vermiştir.

Ele alınan ülkelerin dünyadaki siyasal değişimler, küreselleşme, rekabet, kendine özgü ekonomik ve siyasal koşulları gibi faktörler uyarınca reform yaptıkları görülmüştür. Türkiye'de ise özellikle 2000 yılı sonrasında yapılan kamu yönetimi reformlarının hayata

geçirilmesinde küreselleşme, ticaretin uluslararasılaşması gibi genel koşullar kadar Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlama girişimleri tetikleyici olmuştur.

Bu tez çalışmasında 1980 sonrası dönemde kamu reformlarının dünyadaki uygulamaları bazı ülkeler özelinde değerlendirilmiştir. Gelişmiş ülkelerde başarılı sonuçları görülen reform dalgası, gelişmekte olan ülkelerde de uygulama alanı bulmuştur. Bu süreç Türkiye’de 2000’li yıllarda etkisini göstermiş ve önemli reformlar hayata geçirilmiştir. Bu reformlara YKY anlayışı kaynaklık etmiştir. 2002-2017 yılları arasındaki dönemde yapılan kamu yönetimi reformları detaylıca incelenerek, ilgili mevzuatı ele alınmıştır.

Dünyada yaşanan siyasi, ekonomik ve sosyal dönüşümlerin devletin rolünün de değişmesini zorunlu kılması sonucu ortaya çıkan reform çalışmaları, paralel olarak Türkiye’de yapılamak istense de pek çok reform düzenleme aşamasında kalmıştır. Bunun elbette iç-dış çeşitli nedenleri vardır. Ama hiç şüphesiz en önemli neden köklü bir gelenekten gelen devlet yapısının olması ve bu yapıya ilişkin yapılacak radikal reformların yüzeysel ve teknik düzenlemelerle kurumlara uyarlanmaya çalışılmasıdır. Bu nedenle köklü bir gelenekten gelen bürokratik yapıyı değiştirmek için daha etkin ve anayasal güvenceye dayalı reformlar yapılmalıdır.

Türk Kamu Yönetimi yapısında başlatılan değişim ve dönüşümün başarıya ulaşması için şüphesiz zamana ihtiyaç vardır. Reform yasalarının çıkmasıyla geleneksel yapı bir anda değişmemektedir. Uzun yıllar içinde oluşmuş kurumsal kültür ve bürokratik anlayış bu değişim çabalarına bir süre direnebilmekte eski işleyişini devam etmenin yollarını arayabilmektedir. Ancak reform sürecinin tüm dünyada yaygınlaşması, yaşanan değişim, dönüşüm ve reformların sürekliliği er ya da geç YKY anlayışının tüm kamu bürokrasisini etkisi altına almasını kaçınılmaz kılmaktadır. Ayrıca reformların hayata geçirilmesi ve beklenen sonuçların alınması tek taraflı değil, birden çok tarafla ilgili bir süreçtir. Devletin üzerine düştüğü kadar vatandaşların, sivil toplum örgütlerinin, sendikaların, üniversitelerin, sektör temsilcilerinin ve diğer tüm bileşenlerin de üzerine sorumluluklar düşmektedir. Reformların neredeyse tamamında asıl amaç, vatandaş/müşteri memnuniyetine dayalı etkin, verimli, şeffaf, katılımcı, hesap verebilen, kaliteli bir kamu yönetimi sistemi oluşturmaktır.

Türkiye’de hayata geçirilmeye çalışılan kamu reformlarında YKY anlayışına uygun olarak hazırlanan KYTK tasarısı referans olarak kabul görmüştür. Düzenlemelerle, geleneksel kamu yönetimi bürokrasinin içine kapanık, merkezi, hantal, israfçı yapısı kısmen de olsa etkisiz hale getirilmiştir. Bu nedenle de bu kavramların karşıtı olan açıklık, etkinlik, verimlilik, yerellik, hesap verilebilirlik, demokratik katılım ilkelerine sıkça vurgu yapılmıştır.

Türk Kamu yönetiminde şeffaflığın, hesap verilebilirliğin ve katılımcı demokrasinin güçlendirilmesi amacıyla yerel ya da ulusal medya kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin karar alma mekanizmalarına katılması, aşağıdan yukarı yönetim anlayışının geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, incelenen ülke örneklerinde ağırlık verilen yönetimin güçlendirilmesine yönelik çalışmaların ülkemizde de yapılması bir zorunluluk haline gelmiştir.

Yapılan reformlarla özellikle kamu bürokrasinin vesayeti kırılmak istenmiş olsa da siyasi vesayeti sonlandırmaya ilişkin önemli bir çaba olmamıştır. Kamu kurumlarının en tepelerine yapılan atamalarda, personel alımında ya da yükselmelerde liyakat esaslı siyasi kaygılara kurban edilmemelidir. Merkezi ve yerel idareler seçim kaygısı ile kaynaklarını savurmamalı, yüksek orandaki borçlarını daha da katlamamalıdır. Hesap mahkemesi olan Sayıştay’ın denetim alanına müdahale edilmemeli, ortaya çıkarılan usulsüzlüklerin üstü kapatılmaya çalışılmamalıdır. Yargısal kararlar siyasi erkin gölgesinde kalınarak alınmamalı, adalete güven zedelenmemelidir. Vatandaşların bilgi edinme hakkının ve ifade özgürlüklerinin sınırları daha da genişletilmelidir. Vatandaşların referandum, plebisit vb. yollarla daha fazla yönetime katılması, toplumun tüm kesimlerinin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, siyasi etik yasaının çıkarılması, toplumun geneline ilişkin kararların tüm kesimlerle müzakere edildikten sonra sonuca bağlanması, yapılan reformların anayasal güvenceye alınması reformların daha da içselleşmesine katkı sunacaktır.

Ancak, Türkiye’nin kültürel, toplumsal, siyasal koşulları ve ulusal güvenlik kaygıları dikkate alınarak güçlendirilmiş yönetim yapısının ve bir denetim mekanizmasının kurulması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ş. (2012). 6360 Sayılı Yasa'nın Türkiye'nin Yerel Yönetim Dizgesi Üzerine Etkileri: Eleştirel Bir Değerlendirme. *Toplum ve Demokrasi*, Yıl 6, Sayı 13-14, Ocak-Aralık 2012, 153-176.
- Akad, M. (1993). Genel Kamu Hukuku, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Akbaş, O. (2012). Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 155.
- Akdeniz, İ. (2010). Kamu Mali Yönetimi Reformunda Strateji Geliştirme Birimleri. *Maliye Dergisi*, (59), 463-475.
- Akdoğan, A. (2008). *Türk Kamu Yönetimi ve Avrupa Birliği Karşılaştırmalı ve Eleştirel Bir İnceleme*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Akpınar, R. (2003). Bölgesel Gelişme Politikalarında Yaşanan Değişim: Yeni Bölgeselleşme Paradigması ve Uygulaması. Devlet Planlama Teşkilatı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, *Planlama Uzmanlığı Tezi*, DPT, Ankara.
- Aksu, S., (2017). 2011 Yılında Çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler ile Yapılan Düzenlemelere İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (35), 26-44.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği. *Türk İdare Dergisi*, (466), 9-24.
- Al, H. (2002). *Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi*. İstanbul: Bilimadamı Yayınları.
- Altın, A (2013). Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 101-118.
- Altun, M. ve Kuluçlu, E. (2005). Doktrin ve Mevzuat Işığında Kamuoyu Denetimine Genel Bir Bakış. *Sayıştay Dergisi*, No:56, 23-51.
- Aras, Z.ve Altınok, E. B. (2009). Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları. *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:67, Sayı: 1, Kış 2009, 107-111.
- Arslan, A. (2004) 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Kamu Harcama Sisteminde Yapılan Düzenlemeler. *Maliye Dergisi*, 145 (1), 1-44.
- Atay, F. (2007). İkinci Kuşak Yapısal Reformlarda Program Arayışları. *Memleket: Siyaset-Yönetim*, 24(6), 22 - 38.
- Atiyas, İ. ve Sayın, Ş. (2000). Devletin Mali Ve Performans Saydamlığı. *Kamu Maliyesi Saydamlık İçinde*. İstanbul: TESEV. DergiPark Veri Tabanı.

- Avaner, T. (2013). AB İlerleme Raporları ve Türk Kamu Yönetimi. Eyüp G. İsbir (Ed.), *Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar*, Ankara: TODAİE Yayını No:372, 25-53.
- Avşarbey A. (2013). Avrupa'da Kamu Yönetimi Reform Eğilimleri. *İdarecinin Sesi Dergisi*, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2013, 19-22.
- Aydoğdu, Y. (2017) Güney Korede Uygulanan Hükümet Sistemiz Üzerine İncelemeler. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl: 8, (31), 691 – 720.
- Ayhan E. ve Önder M. (2017). Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3 (2), 19-48, DergiPark Akademik veritabanı.
- Bağlı, M. S. (2011). Teorik ve Tarihsel Açından Bütçe Hakkı. *Yasama Dergisi*, 20(1), 39-77. Bağlı, M.S. (2011). Alman Yerel Yönetim Yapısı. *Türk İdare Dergisi* (473), Aralık 2011, 43-77.
- Bainbridge, D. I. (1997). Processing Personal Data and The Data Protection Directive. *Journal of Information & Communications Technology Law*, 6 (1), 17-40.
- Barzelay, M. (2001). *The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue*, California University of California Press Berkeley and Los Angeles.
- Batal, S. (2010) Almanya'da Yerel Yönetimler Ve Türkiye Yerel Yönetim Yapısı İle Mukayeseli Değerlendirmesi. *Mevzuat Dergisi*, Yıl: 13, (147), Mart 2010.
- Batal, S. (2010). Yeni Kamu Yönetiminde Yönetişim Kavramı Ve Türkiye'de Yerel Yönetimler Alanındaki Uygulama Örnekleri. *Mevzuat Dergisi*, Yıl 13, (145).
- Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, (1999). *3194 Sayılı İmar Kanunu Ve Yönetmeliklerinin Yeni Bir Kontrol Sistemi Ve Afetler Karşı Dayanıklılığı Karşılacak Önlemleri İçermek Üzere Revizyonu Araştırması Kesin Raporu*. ODTÜ Deprem Mühendisliği Araştırma Merkezi, Ankara.
- Bayraktar, K. (2004) Bilgi Edinme Hakkı ve Sır Kavramı. *Kazancı Dergisi*, Sayı:3, İstanbul.
- Berk, A. (2003). Yerel Hizmet Sunumu ve Belediye İktisadi Teşebbüsleri. *Sayıştay Dergisi*, (49), 46-63.
- Bilgiç, V. (2003). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun (ed.), *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar İçinde*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Boo, H.W. (2010). Korea's Experience with NPM-Based Reform: Applying the Policy Fashion Concept. *The Korean Journal of Policy Studies*, 25 (1), 19-33.
- Can, H. ve Yıldız, N., (2004). *Belediye Başkanları ve Belediye Meclis Üyelerine Temel Bilgiler*, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Canpolat, H. (2002). *Türk Belediye Sisteminde Ölçek ve Model Sorunu*. Ankara: Mahalli İdareler Kontrolerleri Yayını.
- Canpolat, H. (2010). Türk Yerel Yönetim Sisteminde Ölçek Reformları ve 5747 sayılı Kanunla İlgili Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Türk İdare Dergisi*, (467), Haziran 2010, 79- 113.
- Chevallier, J. (1988). *Le mythe de la transparence administrative*. CURAPP (ed.), Information et transparence administrative (Paris: PUF): 239-275.
- Choi, D. Y. ve Kim, P. S. (2017). Regulatory Reform at a Critical Time: The Case Of The Republic of Korea. *Public Organization Review*, (17), 315-334.
- Cole, G. A. (1996). *Management; Theory and Practice*. Continuum Publishing, London.
- Commission of the European Communities (COM) (2008). *Turkey 2008 Progress Report*, EN: Brussels.
- Cooper, P., Brady, L., Hardeman, O. H., Hyde, A., Naff, K. C., Ott. J. S., White, H. (1998). *Public Administration for the Twenty-First Century*. Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth.
- Coşkun, A. ve Karabeyli, L. (2007). Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar. *Kamu Yönetimi Reformu Bağlamında Sayıştay Denetimi*, Ş. Aksoy ve Y. Üstüner (Ed.), Ankara: Nobel Yayınları, 215-233.
- Coşkun, S. (2004). Kamu Reformları: Değişim ve Süreklilik, *Çağdaş Kamu Yönetimi II.*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Crozier, M. (1997). *Etat Modeste, Etat Moderne*.
- Cundy, F. C. (1979). Scenario for a Housing Improvement Program in Disaster-Prone Areas. *Disasters*, 3(3), 253–257.
- Çabuk N. ve Çabuk A. (2015). Yüksek Öğretim ve Mesleki Yeterlilik Çerçevesi Kapsamında Coğrafi Bilgi Sistemlerine İlişkin Ulusal Meslek Hiyerarşisinin Tanımlanması Üzerine Bir Öneri. *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 7 (3), 45-52, DergiPark Akademik veritabanı.
- Çelik, M. L. (2013). *Hukuki Açıdan 100 Soruda Yeni Büyükşehir Belediye Modeli*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çetin, S. (2010). Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinin Değerlendirilmesi: Aksayan Ve İşleyen Yönler. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 23-38, DergiPark Akademik veritabanı.
- Çevik, H. H. (2007). *Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çevikbaş, R. (2012) “AB’ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü”. Çankırı Karatekin Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 33-60, Acarindex veritabanı.

- Çubuk, M. (1998). Türkiye ve Kültür Mirası Zenginliğini Koruma İçin Savunma. *Çağdaş Kentsel Kültür Mirası Kentsel Koruma-Yenileme-Kentsel İyileştirme*. İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi Yayını. 1-8.
- Çubuk, M. (1999). *İmar Mevzuatından Şehircilik Mevzuatına Türk Şehirciliğine Sistematik Bir Yaklaşım Denemesi*. MSÜ, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, İstanbul.
- Çukurçayır, A. (2003). Çok Boyutlu Bir Kavram Olarak Yönetişim, *Çağdaş Kamu Yönetimi I*. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (Ed.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çukurçayır, M.A ve Eroğlu, T. (2004). Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanmaya Farklı Bir Yaklaşım: Verimlilik ve Başarı Karnesi. *Sayıştay Dergisi*, (53), Nisan-Haziran 2004, 41-67.
- Çukurçayır, M.A. (2009). Yerel Yönetimde Değişim: Bürokratik Örgütten Hizmet İşletmesine Doğru. *Sayıştay Dergisi*, (73), 31-49.
- Demir K. A. (2014) "Klasik Kamu Yönetimi Yapısından Yerelleşmeye Geçiş: Yönetişim Kapsamında Bir Değerlendirme". *ANEMON Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2) Aralık 2014, 151-171.
- Demir, N.Ö. Nurhan, A.R., Ölkebaş, A., Özden, P.P., Saraçlı, C., Turgut, A., Turgut, S., Yakar, H., (2004), *Gündemdeki Yasa Taslakları Üzerine Görüşlerimiz*, TMMOB Şehir Plancıları Odası İstanbul Şubesi, İstanbul.
- Demirel, D. (2006) "Küresel Eksende Devletin Yeni Kimliği: "Etkin Devlet"". *Sayıştay Dergisi*, (60), Ocak- Mart 2006, 105-128.
- Demirel, D. (2010). Yönetişimde Yeni Bir Boyut: E-Yönetişim. *Türk İdare Dergisi*, (466), 65-94.
- Denizli İl Özel İdaresi (2011). İl Özel İdareler Performans Planı. Denizli.
- Devlet Personel Başkanlığı (2013). *Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kamu Personel Sistemi. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi*. Temmuz 2013.
- Doğan B. (2007). Sayıştayın Anatomisi. *Maliye Dergisi*, (148), Ocak-Nisan 2005, 63-81.
- Dönmez, M. (2011). *Belediyelerin Gelir Kaynakları*. Ankara Yayınevi. Ankara.
- DPT (2016). *Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- Duran, A. (2009). *Geçmişten Günümüze İl Özel İdareleri ve Geleceği: Sivas*. Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Duran, A. (2011). Geçmişten Günümüze İl Özel İdareleri ve Geleceği. Cumhuriyet Üniversitesi . *MİGM 2010 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu*.

- Dursun, H. (2007). “Belediye Dizgesine Getirilen Yeniliklere Genel Bir Bakış”. *TBB Dergisi*, (70), 359-426.
- Erençin, A. (2002). Yerel Yönetimler ve Yeni Kamu Yönetimi Tartışmaları. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 11 (4), Ekim 2002, 25-40.
- Ergun, T. (1991). Yönetimin Yeniden Düzenlenmesi Gereksinimi ve Kamu Yönetimi Araştırma Projesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (4), Aralık 1991, 11-23.
- Ergun, T. ve Polatoğlu A. (1998). Kamu Yönetimine Giriş. 3. Basım, *Türkiye Ortadoğu ve Amme Yayınları*, No:222, Ankara: Olgaç Matbaası.
- Eroğul, C. (1991). *Devlet Yönetimine Katılma Hakkı*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Eryılmaz, B. (2008). *Bürokrasi ve Siyaset. Bürokratik Devletten Etkin Yönetime*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2010) Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 459, 1-12.
- Eryılmaz, B. (2011), *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar Politikalar*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Eryılmaz, B. (2015). *Kamu Yönetimi*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Esmer, Ş. (2008). *Yerel Yönetim Birlikleri*. Afyon Karahisar Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- European Commission (2009). *The Progress Report on Turkey*. SEC 1334/3, Bruselles, 14 October.
- Fölscher, A. (2007). “Budget Methods and Practices”. *Budgeting and Budgetary Institutions*, Washington D.C.: The World Bank Public Sector Governance and Accountability Series.
- Genç, F. N., (2008). Türkiye’de Kentsel Dönüşüm: Mevzuat ve Uygulamaların Genel Görünümü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 115-130.
- Geray, C. (1999). Kırsal Kalkınma Yöneltileri, İlçe Yerel Yönetimi ve “İlçe Köy Birlikleri Önerisi. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 8(2), Nisan 1999, 11-42.
- Gore, A. (1993). From Red Tape to Results: Creating A Government That Works Better & Costs Less: The Report of the National Performance Review. [Aktaran: Rosenbloom D.H. ve Piotrowski S. (2007)]. Reflections on New Public Management-Style Reform in U.S. National Administration and Public Trust in Government. 1993-2003, *Chinese Public Administration Review*, 4(1/2), Eylül-Aralık 2007.

- Gökçe, O. ve Kutlu Ö. (2002). Amerikan ‘Hükümetin Yeniden Keşfi’ (Reinventing Government) Reformu Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (3), 62-91 DergiPark Akademik veritabanı.
- Göküş, M. (2011). *Kamu Hizmeti: Kuram, Politika, Uygulama*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Görgün, E.,(2011). *Türk Kamu Mali Yönetiminde Sayıştay Denetimi*. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Gözübüyük, Ş. (2006). *Yönetim Yargısı*. 25. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gül, H., Aktel, M. (2004). Tarihsel Bir Bakış Açısıyla Kamu ve Yerel Yönetimler Reformu”, Yerel Yönetimler Kongresi. *Dünden Bugüne Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Bildiriler Kitabı*, Biga/ Çanakkale: Aralık–2004.
- Güler, B. A. (2006). *Yerel Yönetimler, Liberal Açılımlara Eleştirel Yaklaşım*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Gültekin, S. (2012). Kamu Yöneticileri Ve Kamu Politikası: Kamu Yönetimi Paradigmaları Çerçevesinde Teorik Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4), 85-100.
- Günday, M. (2003). *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık, 8.Baskı.
- Güngör, H. (2007). *İl Özel İdaresi Mevzuatı*. İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Kontrolörleri Derneği Yayınları, Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Gürsoy, B. (1980). *Kamusal Maliye*, Cilt:1, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Gürsu, C. (1983). Dünya Sayıştaylarının Konum Ve İşlevleri. *Sayıştay Denetçileri Meslek Dergisi*, Yıl: 13, 73.
- Güzelsarı, S., (2003). Neo-Liberal Politikalar ve Yönetişim Modeli. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(2), 17-34.
- Haktankaçmaz, M. İ. (2009). *Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Türkiye’de Kamu Yönetimi Reformu*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Halkıer, H. (1997). Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Çok Düzlemli Yönetişim: Avrupa Perspektifi. *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Hammerschmid, G., Görnitz, A., Oprisor, A. ve Stimac, V. (2013). *Public Sector Reform in Germany: Views and Experiences from Senior Executives*. Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future, Mayıs 2013.
- Henkoğlu, T. (2017). What Data Protection Law Brings in. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 2(7), 241-250.

- Hoods, C. (1991) . *A Public Management For All Seasons*. Public Administration, (69), 3-19.
- Huerta Melchor, O. (2008). *Managing Change in OECD Governments: An Introductory Framework*. OECD Kamu Yönetimi Çalışma Kağıdı, No. 12, OECD Publishing.
- Hughes, O. (2003). *Public Management and Administration: Third Edition*, New York: Palgrave Macmillan.
- Hughes, O. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi*. Çeviren: Buğra Kalkan, Bahadır Akın ve Şeyma Akın, Ankara: BingBang Yayınları.
- İnan, A. (2009). Yerel Yönetim Birlikleri ve Kurdukları İşletme Fon ve Buna Benzer Diğer Müesseselerin Sayıştay'ca Denetimi. *İller ve Belediyeler Dergisi*, (643), 276-279.
- İnternet: Andrews R., Downe J. ve Guarneros-Meza V. (2013). Public Sector Reform in the UK: Views and Experiences from Senior Executives. *Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future*. Mayıs 2013, Web: http://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/06/UK_WP3-Country-Report.pdf (4 Nisan 2018).
- İnternet: Arıkan, Y. (2004). *Bütünleşen Avrupa'da Yerel Yönetimler*. Mart 2004, 358-51. Web: <http://debis.deu.edu.tr/userweb/hilmi.coban/%C3%B6devler/yerel%20y%C3%B6netimler/b%C3%BCt%C3%BCnle%C5%9Fene%20avrupa'da%20yerel%20y%C3%B6netimler.pdf> (27 Şubat 2018).
- İnternet: Azrak, Ü. (2004). *Kamuda Tehlikeli Reform*. Radikal Gazetesi, 12 Ocak 2004. Web: <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=102145,12.01.2004> (1 Nisan 2017).
- İnternet: Balcı, M. (2010). *Avrupa Yeterlikler Çerçevesi Yaşam Boyu Öğrenme Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi*. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 15 Ocak 2010. Web: <https://www.tobb.org.tr/AvrupaBirliğiDairesi/Dokumanlar/LLL-EQF-TOBB.15.01.2010.pdf> (28 Nisan 2018).
- İnternet: Caniklioğlu, N. (2011). *6111 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler*. Web: <http://www.datalink.com.tr/toprakisveren/2011-89nursencanikoğlu.pdf> (5 Mart 2018).
- İnternet: Cook, J.W. ve Tönurist, P. (yyıl). *From Transactional To Strategic: Systems Approaches To Public Service Challenges*, Observatory of Public Sector Innovation. Web: (https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/opsi/contents/images/h2020_systemsthinking-fin.pdf) (1 Mart 2018).
- İnternet: Dator, J. (2006). *Administrative Reform in the United States: From Laissez-Faire to Empire*, Hawaii Research Center for Futures Studies. Web: <http://www.futures.hawaii.edu/publications/governance/AdministrativeReform2006.pdf> (23 Nisan 2018).

- İnternet: Derlien, H.U. (yyıl). German Public Administration: Weberian Despite "Modernization". Krishna K. Tummala (ed.), *Comparative Bureaucracy*. Web: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.611.3491&rep=rep1&type=pdf> (8 Nisan 2018).
- İnternet: Devlet Denetleme Kurumu (DDK) (2013). *Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim Çalışmaları Raporu*. Web: <https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/ddk56.pdf> (09 Nisan 2018).
- İnternet: Dışişleri Bakanlığı (a) (yyıl). *Çin Halk Cumhuriyeti'nin Siyasi Görünümü*. Web: <http://www.mfa.gov.tr/cin-halk-cumhuriyeti-siyasi-gorunumu.tr.mfa> (5 Nisan 2018).
- İnternet: Dışişleri Bakanlığı (b) (yyıl). *Hollanda'nın Siyasi Görünümü*. Web: <http://www.mfa.gov.tr/hollanda-siyasi-gorunumu.tr.mfa> (22 Nisan 2018).
- İnternet: Dinçer, Ö. ve Yılmaz, C. (20103). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*. Başbakanlık, Ekim 2013. Web: http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/ewRtI+Degisimin_Yonetimi_icin_Yonetimde_Degisim_2003_.pdf (8 Nisan 2018).
- İnternet: Doğan, A.Ç. (2015). *Kişisel Verilerin Korunması, Muhafazası ve Paylaşımı*. Web: http://www.masak.gov.tr/userfiles/file/kisisel_verilerin_korunmasi_ve_paylasim_rehberi.pdf (22 Nisan 2018).
- İnternet: Dollery, B. ve Lee, C. (2004). New Public Management and Convergence in Public Administrative Systems: A Comparison between Australia and the Republic of Korea. *Journal of Economic and Social Policy*, 9(1). Web: <https://epubs.scu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.tr/&httpsredir=1&article=1062&context=jesp> (25 Mayıs 2018).
- İnternet: Duverge, G. (2015). *Modern Public Administration in the Post-9/11 World*. Pointpark University, 31 Mart 2015. Web: <https://online.pointpark.edu/public-administration/modern-public-administration-in-the-post-911-world/> (5 Mart 2018).
- İnternet: Ersoy, A. (1995). *Sosyal Değişme ve Yeniden Yapılanma Olgusu*. Yeni Türkiye, 4,50-53. Web: <http://www.ekodialog.com/Makaleler/sosyal-degisme-yenidenyapilma.htm> (15 Ocak 2018).
- İnternet: Genç, F. N. (2010). Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı. *Türk İdare Dergisi*, 446, Mart 2010, 145-160. Web: <http://karabuk.edu.tr/sait.asgin/Yeni%20hizmeti.pdf> (8 Aralık 2017).
- İnternet: Goodnow, F. J. (1900). *Politics and Administration*, Aktaran: Gültekin S. (2012). *Kamu Yöneticileri Ve Kamu Politikası: Kamu Yönetimi Paradigmaları Çerçevesinde Teorik Bir Analiz*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (3-4), 85-100. Web: <http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniibd/article/viewFile/1025007295/1025006975> (5 Ocak 2018).

- İnternet: Harman, E. (2006). *5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu Uyarınca Türkiye’de İl Özel İdaresi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi. Ankara. Web: <http://tez2.yok.gov.tr/> (10.09.2018).
- İnternet: İnanç, H. ve Ünal, F. (2006). İngiltere’de Yerel Yönetimler. Dumlupınar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*. 16, Aralık 2006, 125-140 Web:https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/16/125-140.pdf (9 Temmuz 2017).
- İnternet: Jilke, S., Walle, S.V. ve Deflt, R. (2013). Public Sector Reform in the Netherlands: Views and Experiences from Senior Executives Country Report as part of the COCOPS Research Project. *Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future*, Mayıs 2013. Web: http://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/06/Netherlands_WP3-Country-Report.pdf (8 Mart 2018).
- İnternet: Kamarck E. (2017). *A Government-Wide Reform Agenda for the Next Administration*. Brookings Institute, 31 Ocak 2017 Web: <https://www.brookings.edu/research/a-government-wide-reform-agenda-for-the-next-administration/> (23 Nisan 2018).
- İnternet: Kayalı, A. ve Gökbnar, R. (2005). Kamu Yönetiminde Toplam Kalite Uygulamasının Olanakları. Web: http://www.canaktan.org/yonetim/toplam_kalite/kamuda-toplam-kalite/gokbnar-toplamkalite.pdf (11 Eylül 2018).
- İnternet: Kesim, E. (2013). Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik. Web: <http://www.etikturkiye.com/etik/kamu/4ErdoganKesim.pdf> (18 Eylül 2018).
- İnternet: Keskin, H.M. (2013). Lizbon Anlaşması Sonrasında Avrupa Birliği'nde Kamu Yönetimi Anlayışı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 25, 2013, 81-101. Web: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/372789> (31 Mart 2018).
- İnternet: Leutenecker, S. (1997). Public Administration Programmes in Germany. *Discussion Paper No.21, Berlin: European Centre for Comparative Government and Public Policy*, 169-197. Web: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/nisapacee/unpan007873.pdf> (28 Şubat 2018).
- İnternet: Metrex, (2003). The Revised Metrex Practice Benchmark Of Effective Metropolitan, *Spatial Planning. The Network of European Metropolitan Regions and Areas, Glasgow*. Web:http://www.eurometrex.org/Docs/Meetings/san_sebastian_2004/Metro_Gov_Benchma rk_EN.pdf (22 Nisan 2018).
- İnternet: Mesleki Yeterlilik Kurumu, <https://www.myk.gov.tr/> (11 Haziran 2018).
- İnternet: Morales, F.D. (2013). After the Reform: Change in Dutch Public and Private Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, (23), 18 Ekim 2013. Web: https://www.rafaelwittek.eu/images/pdf/articles/Nleto_Morales_Wittek_and_Heysel_2013_After_the_Reform.pdf (15 Şubat 2018).

- İnternet: Morgül M. (yyıl). *Mahiye Morgül Hanımefendinin 5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu İle İlgili Yaklaşımına Yönelik Değerlendirme*. Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü. Web: <http://www.ankarabarusu.org.tr/Dosyalar/yie/YASAİ ZLE.pdf> (25 Ocak 2018).
- İnternet: Nebil, F. S. (2016). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunununun Tarihçesi ve Analizi-II*. Web: <http://www.turk-internet.com/portal/yazigoster.php?yaziid=52052> (9 Mayıs 2018).
- İnternet: O'Donnell M., Allan C. ve Peetz A. (1999). *The New Public Management And Workplace Change In Australia*. Web: <http://www.docs.fce.unsw.edu.au/orgmanag orgmanagement/WorkingPapers/WP126.pdf> (25 Mayıs 2018).
- İnternet: Özen, P. (2005). *Bölge Kalkınma Ajansları*. TEPAV, Mayıs 2015 Web: http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271245092r8246.Bolgesel_Kalkinma_Ajansl ari.pdf (31 Mart 2018).
- İnternet: Pehlivan, O. K. (2016). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Ne Vadediyor?* Web: <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/kisisel-verilerin-korunmasi-ka nunu-ne-vadediyor> (09 Mayıs 2018).
- İnternet: Pfiffner, J.PF. (1998). *The American Tradition of Administrative Reform*. Web: http://pfiffner.gmu.edu/files/pdfs/Book_Chapters/Admin%20Reform.pdf (10 Mayıs 2018).
- İnternet: Sayın, D. (2004). *Yerel Yönetim Birlikleri*. Web: <http://www.yerelnet.org.tr/yerely onetimler/birlikler.php> (5 Eylül 2018).
- İnternet: Sobacı, M.Z. (2007). Yönetişim Kavramı Ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1). Web: http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/896/Mehmet Sobaci_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y (12 Haziran 2018).
- İnternet: Songtao, X. (yyıl). *China's Public Administration Reform: New Approaches*. Web: http://www.iam.or.jp/asia-pacific_panel/pdfdownloads/athens01-paper4.pdf (18 Mayıs 2018).
- İnternet: Şanlı, İ. ve Çiçek, Y. (2015). Federal Almanya Cumhuriyeti’nde Yüksek Denetim. *Sayıstay Dergisi*, 96, Ocak-Mart 2015, 5-23. Web: <https://www.sayistay.gov.tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der96m1.pdf> (26 Mayıs 2018).
- İnternet: T.C. Seul Ticaret Müşavirliği (2014). *Kore Cumhuriyeti Genel Görünüm*. Web: <https://www.deik.org.tr/uploads/kore-ulke-bulteni-2014.pdf> (5 Haziran 2018).
- İnternet: Tria, G.ve Valotti, G. (2016). *Introduction: Challenges of Public Sector Reform, Brooking Institute*. Temmuz 2016 Web: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/reformingthepublicsector_chapter.pdf (5 Haziran 2018).

- İnternet: Tucker, D. (2000). Bright Future for Regional Development Agencies. *Public Eye*, No.34. http://www.acca.co.uk/publications/public_eye/34/2161 (15 Aralık 2018).
- İnternet: TÜSİAD, (1995). *21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru: Optimal Devlet*. Yayın No:TÜSİAD-T/95,2-174. Web: http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/download/1697_1c0ba90c0bc98f9c7a1d9b344d3a649f (31 Nisan 2018).
- İnternet: United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (1997). Administrative Reforms Country Profiles Of Five Asian Countries: China Japan. *Republic of Korea Philippines Thailand*, New York. Web: https://publicadministration.un.org/publications/content/PDFs/ELibrary%20Archives/1997%20Administrative%20Reforms_Country%20Profiles%20of%20Five%20Asian%20Countries.pdf (23 Mart 2018).
- İnternet: Yaşamış, F.D. (2014). *Anayasa Hukuku ve İnsan Hakları Açısından Bilgi Edinme Hakkı*. Web: http://www.bilgiedinnehakki.org/doc/Anayasa_Hukuku_ve_Insan_Haklari_Acisindan_Bilgi_Edinme_Hakki_F_Yasamis.pdf (17.09.2018).
- İnternet: Yılmaz, O. (2001). *Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri*, Ankara: DPT Yayınları. Web: <http://www.sp.gov.tr/tr/kutuphane/s/77/> (18 Şubat 2018).
- Johnston, J. (2000). *The New Public Management in Australia*. *Administrative Theory & Praxis*, 22 (2), Haziran 2000, 345-368.
- Kara, H. ve Karakılçık, Y. (2016). 5018 Sayılı Kanun Kapsamında Yerel Yönetimlerin Denetimi: Getirdiği Yenilikler, Uygulamalar ve Karşılaşılan Eksiklikler. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), 727-738.
- Kara, M. ve Palabıyık, H. (2007). 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu ve Köy Birlikleri - Toplum Kalkınması İlişkisi. H. ÖZGÜR, M. KÖSECİK (Ed.), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-2: Uygulama* (pp. 25-47), Ankara: Nobel Yayınları.
- Kartal, N., (2010). *İl Özel İdarelerinin Yeniden Yapılandırılması: Uygulama Aşaması Üzerine Bir Çözümleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, C. (2005). *İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı*. Ankara: Seçkin Kitapevi.
- Kayasu, S. ve Suna, S. (2006). *Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Kalkınma Politikaları: Yasal ve Kurumsal Dönüşümler*. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, Ankara, 7-8 Eylül 2006, 206-207.
- Kayasu, S. (2003). *Yerel/Bölgesel Ekonomik Kalkınma ve Rekabet Gücünün Artırılması: Bölgesel Kalkınma Ajansları*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2003-08.

- Kayıkçı, S. (2013). 643 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Çerçevesinde Türkiye’de Bakanlık Örgütlenmesinde Yeniden Yapılanma. *Amme İdaresi Dergisi*, 7(1),23-51.
- Keleş, R. (1994). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Keleş, R. (1995). Hizmette Halka Yakınlık (Subsidiarite) İlkesi ve Yerel Yönetimler. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 4(1), 3-14.
- Keleş, R. (1999). *Avrupa’nın Bütünleşmesi ve Yerel Yönetimler*. Ankara: Türk Belediyecilik Derneği ve Konrad Adenauer Vakfı.
- Keleş, R. (2000). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. 4. Basım, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Kılıç, M.F. (2015). Avrupa ve Türkiye’de Yeni Kamu Yönetimi Kavramı. *International Journal Of Political Science Researches*, Temmuz 2015, 1(1), 86-101. DergiPark Akademik veritabanı.
- Kıray, M. (1982). Modern Şehirlerin Gelişmesi ve Türkiye’ye Has Bazı Eğilimler. *Toplumbilim Yazıları*, Ankara: Gazi Üniversitesi İİBF Yayın No: 7, 265-273.
- Kim, P.S. (2012). A Historical Overview Of Korean Public Administration: Discipline, Education, Association, International Cooperation And Beyond Indigenization, *International Review of Administrative Sciences*, 78(2), 217-238.
- Kim, S. ve Han, C. (2015). Administrative Reforms in South Korea: New Public Management and the Bureaucracy. *International Review of Administrative Sciences*, 81(5), 694-712.
- Kim, S. ve Han, C. (2017). The Changing Modes Of Administrative Reform In South Korea. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 50 E/2017, 54-72.
- Koçak, S. Y. (2010), *Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Koçak, S. Y. (2012). 5302 Sayılı Kanun Sonrasında İl Özel İdarelerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 61-92.
- Koçak, S. Y., (2010). Katılımcılık ve Demokrasi Perspektifinden Türkiye’de Yerel Yönetimler. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 295-307.
- Korkmaz, İ. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme. *TBB Dergisi*, (124), 81-152.
- Köse, H. Ö. (2007). *Dünya’da Ve Türkiye’de Yüksek Denetim*. Gözden Geçirilmiş İkinci Basım, Ankara: Sayıştay 145. Yıldönümü Yayınları.
- Kösecik, M. ve Özgür, H. (2005). Yerel Yönetimlerde Reform: Geleneksel Modelin Değişim Süreci. H.Özgür, M. Kösecik (Ed.), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-1*, Ankara: Nobel Yayını, 1-20.

- Köseoğlu, M. (2010). Yerel Yönetim Birliklerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 468, Eylül 2010.
- Köseoğlu, Ö. (2007). “Türk Kamu Yönetiminde Değişen Denetim Anlayışı ve Performans Denetimi”. *Kamu Yönetimi Yazıları*, Bilal Eryılmaz (Ed.), Ankara: Nobel Yayınları, 309-338.
- Kunter, N. (2006). *Muhakeme Hukuku Dahı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku*. 14. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Dağıtım.
- Kurt, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2007). Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği'nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2): 81-109.
- Kuru, B. (2001). *Hukuk Muhakemeleri Usulü*. Cilt: 5, 6. Baskı, İstanbul: Demir Yayıncılık.
- Kurun, İ. (2017). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Kamu Hizmetlerine Etkisi: Belediyeler Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(16), 85-106.
- Kutlu, Ö. (2012). *Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi: Teorik Çerçeve ve Ülke Uygulamaları*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kutlu, Ö. (2017). Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunması Politikasının Analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 45-62.
- Lah T. J. ve Perry J. L. (2008). The Diffusion of the Civil Service Reform Act of 1978 in OECD Countries A Tale of Two Paths to Reform. *Review of Public Personnel Administration*, 28 (3), Eylül 2008, 282-299.
- Lamba, M. (2015). Türkiye’de Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yansımaları: Hükümet Programları Üzerinden Nitel Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 127-141.
- Leblebici, D. N. (2005). Küresel Değişim Baskısına Karşı Türk Bürokrasisindeki Yapısal Uyum Çabalarının Yapısal Atalet Kavramı Açısından Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 1-22.
- Leblebici, D. N. Ömürgönülşen, U. ve Aydın, M. D. (2001). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımında Önemli Bir Araç; Toplam Kalite Yönetimi. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (16), 39-52.
- Martins, M.R. (1995). Size of Municipalities, Efficiency, and Citizen Participation: A Cross-European Perspective. *Environment and Planning C*, 13(4), 1 Aralık 1995.
- McCourt W. (2013). *Models of Public Service Reform A Problem-Solving Approach*. Politika Araştırma Çalışma Kağıdı 6428, Dünya Bankası Doğu Asya ve Pasifik Bölgesi Yoksulluğun Azaltılması ve Ekonomik Yönetim Birimi.
- Mengi, A. (1997). Kamu Yönetimindeki Gelişmeler, *Yerel Yönetimler Ve Türkiye*. Ankara Üniversitesi SBS Dergisi, 52(1), 505-515.

- Moderne, F. (1990). La transparence administrative en Espagne. DEBBASCH, Charles (Ed.), *La transparence administrative en Europe* (Paris: Editions du CNRS):15-33.
- Ortaylı, İ. (2007). *Türkiye Teşkilat Ve İdare Tarihi*. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Oymak, C. ve İnan A. (2011). Temel Mali Kanunlar. *Sayıştay Yargısı Ve Hak Arama Yolları*, Ankara: Vizyon Yayınları.
- Ökmen, M. (1999). Yerel Yönetimlerde Yeniden Düzenleme Girişimleri ve Son Reform Tasarısı Üzerine Bazı Düşünceler. *Türk İdare Dergisi*, (422).
- Ömürgönülşen, U. (1997). The New Public Management. *AÜSBF Dergisi*, (52): 517-566.
- Önder, Ö. (2005). “Hollanda Yerel Yönetimleri”. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 14(2), Nisan 2005, 35-63.
- Ömürgönülşen, U. (2016). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. Sözel Bildiri, Sakarya Üniversitesi, Siyasette ve Kamu Yönetiminde Etik Sempozyumu, Sakarya, 231-237.
- Önder, Ö. (2005). Hollanda Yerel Yönetimleri. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 2(14), 35-63.
- Önder, Ö. (2012). Denetim Anlayışının Değişimi: Yeni Sayıştay Kanunu Üzerine Değerlendirmeler. *Uluslararası İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(17) 197-214.
- Önen, M. ve Kurnaz, S. (2017). Kamu Yönetimi Reformlarında Yeni Perspektifler Ve Arayışlar. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4 (8), 51-69.
- Örnek, A. (1994). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Meram Yayıncılık.
- Övgün, B (2009). *Kamu Yönetimi: Yapı, işleyiş, reform*. Ankara, 23-34.
- Özay, İ. H. (1996). *Günüştğinde Yönetim*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Özdemir, S. ve Meşhur, M. Ç. (2011). 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasası'nın Belde Belediyelerinin Planlama Süreçleri Üzerinde Yarattığı Etkiler. *MEGARON*, 6(3):171-183.
- Özdemir, H. (2015). Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik sürecinde Türkiye'de hukuk devletinin dönüşümü: Helsinki Zirvesi'nden günümüze iç hukukta yapılan düzenlemeler üzerine. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 123-144.
- Özden, P. P. (2000). Kentsel Yenileme Uygulamalarında Yerel Yönetimlerin Rolü Üzerine Düşünceler ve İstanbul Örneği. *İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (23-24), 255-269.
- Özer, M.A. (2005). *Yeni Kamu Yönetimi, Teoriden Uygulamaya*. Birinci Baskı, Ankara: Platin Yayınları.

- Özer, M.A. (2010). Gelişmiş Ülkeler Ve Yeni Kamu Yönetimi Düşüncesi. *Türk İdare Dergisi*, (20), 1-27.
- Özkan, G. (2004). *Demokratik Yönetimin Birinci Adımı Bilgi Edinme Hakkı*. Türkiye Kamu-Sen, Ankara.
- Özkan, Y. (2007). 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa Göre Hesap Verme Sorumluluğu. *Mali Çözüm, İSMMMO Yayın Organı*, (83), 247-255.
- Özmen, F. (2008). AB Sürecinde Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Karşılaşabilecekleri Temel Sorun Alanları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 327-340.
- Öztaş, N. (2003). *Çağdaş Kamu Yönetimi I'*, Karmaşıklık Bilimleri: Kaosun Kıyısında Bilim ve Yönetim İçinde. Muhittin Acar (Der.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 45-74.
- Palabıyık, H. (2004). Yönetimden Yönetişime Geçiş ve Ötesi Üzerine Kavramsal Açıklamalar. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (1), Mart 2004, 63-85.
- Parlak, B. ve Sobacı, Z. (2005). *Kuram Ve Uygulamada Kamu Yönetimi Ulusal ve Global Perspektifler*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Pollitt, C. ve Bouckaert, G. (2004). *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford, NY: Oxford Univ. Press.
- Pollitt, C., Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford University Press.
- Rivero, J. (1990). “Rapport du synthèse,” DEBBASCH. Charles (ed.), *La Transparence administrative en Europe* (Paris: Editions du CNRS): 307-319.
- Rosenbloom, D.H. ve Piotrowski, S.J. (2007). “*Public Administration Review*”, Wiley.
- Saraç, O. (2005). Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Yapılan Düzenlemelerin Değerlendirilmesi. *Maliye Dergisi*, 148 (124), 122-163.
- Saran, U. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Değişimin Genel Çizgisi: Reform Arayışlarının Karşısındaki Beklentiler ve Güçlükler. *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması-I*, Ahmet Nohutçu (Ed.), İstanbul: Beta Yayınları, 37-53.
- Sarıs, A. (2003). Dünyada Özelleştirme Uygulamaları - Batı Avrupa (İngiltere, Fransa, Almanya). *Ekonomistler Bülteni*, Ağustos Sayısı, 39-42.
- Sayıştay Başkanlığı (1982). *Yeni Anayasa ve Sayıştay*. 15(1), Ankara: Sayıştay Yayınları.
- Seibel, W. (1996). Administrative Science as Reform: German Public Administration. *Public Administration Review*, Şubat 1996, 56(1), 74-81.

- Selen, U. (2016). Türkiye’de Bütçenin Yasama Organı Tarafından Denetimi ve Sayıştay’ın Konumu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), Haziran 2017, 193-223.
- Sert, S. (2016). İnternet Yoluyla Elde Edilen Kişisel Verilerin Genel Boşanma Sebepleri Arasında Değerlendirilmesi Meselesi. *TBB Dergisi*, (116), 275-292.
- Sezen, S. (1999). *Türkiye’de Planlama*. Ankara: TODAIE Yayınları, Yayın No: 293.
- Sezer, Ö. (2010). Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Devletin Değişen Rolü ve Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Yetki ve Görev Paylaşımı. *Maliye Dergisi*, Sayı: 159.
- Sezer, S. (2016). Çin Halk Cumhuriyeti’nde Kamu Yönetimi Reformları. Erdoğan Özkan, Ş. ve Zengin O. (Ed.), *Prof. Dr. Oğuz Onaran’a Armağan*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 327-348.
- Shaw, R. (2012). New Public Management in Australia: Past, Present and Future. *Cairn info*, 2012/2 (141), 117-132.
- Sökmen, A. (2014). Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunmasının Hukuki ve Ekonomik Analizi. *Veriye Dayalı Ekonominin Getirdiği Fırsatlar ve Kişisel Verilerin Korunmasının Ekonomik Analizi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi & TEPAV, 2-38.
- Sönmez, İ. Ö. (2005). *Kentsel Dönüşüm Süreçlerinde Aktörler, Beklentiler, Riskler*. Ege Mimarlık, 15(53), 16–21.
- Şimşek, Y. (2012). Kamu İşletmeciliği Reformu: İngiltere, Kanada ve ABD’de Kamu İşletmeciliğine Geçiş. *Türk İdare Dergisi*, (474), 195-217.
- T.C. Başbakanlık (2003). *Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Yayını.
- T.C. Başkanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı (1994). 21.yy. Girenken Türkiye’de Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi ve Bazı Ülkelerdeki Uygulamalar. *Başbakanlık Araştırma Raporları II*, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu (2015). *Uluslararası Boyutuyla Bilgi Edinme Hakkı Ve İtiraz Mercileri*. Ocak 2015, 1. Basım, Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu Yayınları No: 2.
- Taylor, J. (1997). UK Regional Policy: An Evaluation. *Regional Studies*, 39(9), 835-868.
- Taytak, M. ve Sakınç, S. (2017). Sayıştayın Yargılama Fonksiyonu ve Sayıştay Yargısında Kanun Yolları. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 81-105.
- Tekeli, İ. (1991). *Kent Planlaması Konuşmaları*. Ankara: TMMOB Yayını.

- Tekeli, İ. (2003). *Kentleri Dönüşüm Mekanı Olarak Düşünmek*. Kentsel Dönüşüm Sempozyumu, TMMOB Şehir Plancıları Odası-Bildiriler, İstanbul: YTÜ Basım-Yayın Merkezi, 2-7.
- Temizel, H. (2010). Kamu Yönetimi Reformları Ve Reformların Temel Özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 115-144.
- Temizel, H. (2011). Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılmasında Uluslararası Eğilimler Ve Alman Tipi Reform Stratejisi. *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, Yıl 1(1), 97-106.
- The Commonwealth (2016), *Key Principles of Public Sector Reforms Case Studies and Frameworks*, Aralık 2016.
- TODAİE (1972). İdarenin Yeniden Düzenlenmesi Öneriler ve İlkeler. İdari Reform Danışma Kurulu Raporu, Ankara: TODAİE Yayını, No: 123.
- TODAİE (1991). *Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Genel Raporu*. Ankara, TODAİE Yayını.
- Toprak, D. (2008). 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 24 Ocak 1980 Kararları Işığında Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 313-333.
- Torres, L. (2004). "Trajectories in Public Administration Reforms in European Continental Countries". *Australian Journal Of Public Administration*, Blackwell Publishing, 63(3) 99-112.
- Tortop, N. (2007). *Yönetim Bilimi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Tsoukas, H. Knudsen, C. (2003). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press, Oxford.
- Turan, H.T. (2015). 5355 Sayılı Yasaya Göre Türkiye'de Birlikler: Hizmet Sunumunda Adem-i Merkeziyetçi ve Katılımcı Yaklaşım. *Strategic Public Management Journal (SPMJ)*, Issue No: 2, November 2015, ISSN 2149-9543, 72-87.
- Turan, M. (2015). *Elektronik Belge Ve Finansal Bilgi Yönetimi: Hukuki Koşullar ve Politika Geliştirme*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- TÜSİAD (1997). *Yerel Yönetimler Yasa Taslağı*. İstanbul.
- TÜSİAD (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik; Yasal Altyapı ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler*. İstanbul.
- Uçar, E. K. (2007). *Kamu Hizmeti Kavramının Dönüşümü. Kayfor IV: Bildiriler Kitabı*. Muğla.
- Uluatam, Ö. (1978). *Kamu Maliyesi*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

- Uzay N. (2012). Kamu Büyüklüğü Ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği (1970-1999). *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (19), 151-172.
- Uzay, Ş. (2012). *Kamu iç kontrol rehberi – versiyon 1.0*. Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü.
- Ünal, Y. (2003). *Türk Şehir Planlama Hukuku*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Ünüsan, T. (1994). Yerel Yönetimler Reformu. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 3(2), 3-8.
- Vabø, M. (2009). *New Public Management The Neoliberal Way of Governance*. Rannsóknarstöð Bjoömalafelagsvisindastofnunar Háskóla Íslands, 4/2009.
- Vetter, A. (2010). Modernizing German Local Government: Bringing the People Back in? Vincent Hoffmann-Martinot ve Hellmut Wollmann (Ed.), *State and Local Government Reforms in France and Germany*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 253-268.
- Walle, V. S. ve Hammerschmid, G. (2011). The impact of the new public management: Challenges for coordination and cohesion in European public sectors. *Halduskultuur – Administrative Culture*, 12(2), 190-209.
- Wang, Q. (2010). Administrative Reform in China: Past, Present, and Future. *Southeast Review of Asian Studies*, (32), 100–19.
- Wanna, J. ve Weller, P. (2003). Traditions of Australian Governance. *Public Administration*, (81) 1, 63-94.
- Wood, E. (1998). The Greater London Authority Bill: A Mayor and Assembly for London. *House of Commons Library Research Paper*, No. 115.
- Yan, Y., Bernard, P. (2014). Administrative Reforms in China: An Analysis of the Government Affairs Service Center of Pu'er City. *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, Kasım 2014, 2 (2), 1-11.
- Yayman, H., (2008). *Türkiye'nin İdari Reform Tarihi*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Yenice, E. (2006). Kamu Kesiminde Performans Değerlendirmesi. *Maliye Dergisi*, (150), 122 - 132.
- Yergök, Z. (2004). *Bilgi Edinme Hakkı Paneli*. Türkiye Barolar Birliği, Haziran 2004, 15.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, A. (2007). *AB'ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 4. Notlar.
- Yurtcan, E. (2005). *Kabahatler Kanunu ve Yorumu*. Ankara: Beta Basım Yayın.

Zengin, O. (2014). Büyükşehir Belediyesi Sisteminin D n  m : Son On Yılın Değerlendirmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 2014/2, 91-116.





ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : BAĞÇECİ, Serkan
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 1987 - Siirt
 Medeni hali : Evli
 Telefon :
 Faks :
 e-mail : serkan.bagceci@hotmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	TODAİE – Ankara HBV Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Adnan Menderes Üniversitesi	2010
Lise	Atatürk Anadolu Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011-?	Hazine ve Maliye Bakanlığı	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Kitap Okumak, Seyahat Etmek, Spor Yapmak, Müzik Dinlemek



le.ahbv.edu.tr