

**T. C.
MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**MUĞLA İLİNDEKİ KAMU GÖREVLİLERİNİN KAMU YÖNETİMİ
REFOMLARI HAKKINDAKİ DEĞERLENDİRMELERİNE
İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
SELÇUK TOKMAK**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. BAYRAM COŞKUN**

**TEMMUZ, 2009
MUĞLA**

**MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**MUĞLA İLİNDEKİ KAMU GÖREVLİLERİNİN KAMU YÖNETİMİ
REFORMLARI HAKKINDAKİ DEĞERLENDİRMELERİNE
İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

SELÇUK TOKMAK

**Sosyal Bilimleri Enstitüsünde
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 05.08.2009

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 11.09.2009

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Bayram COŞKUN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Turgay UZUN

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BEZCİ

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Nurgün OKTİK

TEMMUZ, 2009

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 24 / 08 / 2009 tarih ve 460/5 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 25/4 maddesine göre, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi SELÇUK TOKMAK'ın "MUĞLA İLİNDEKİ KAMU GÖREVLİLERİNİN KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI HAKKINDAKİ DEĞERLENDİRMELERİNE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI" adlı tezini incelemiş ve aday 11 / 09 / 2009 tarihinde saat 14:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul olduğuna oybirliği ile karar verildi.

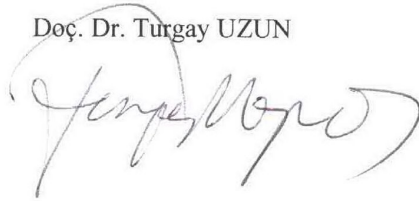
Tez Danışmanı

Doç. Dr. Bayram COŞKUN



Üye

Doç. Dr. Turgay UZUN



Üye

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BEZCİ



YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Muğla İlindeki Kamu Görevlilerinin Kamu Yönetimi Reformları Hakkındaki Değerlendirmelerine İlişkin Bir Alan Araştırması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.11./09.../2009..

SELÇUK TOKMAK



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ		
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU		
YAZARIN	MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.	
Soyadı : TOKMAK		
Adı : SELÇUK	Kayıt No: 349367	
TEZİN ADI		
Türkçe : MUĞLA İLİNDEKİ KAMU GÖREVLİLERİNİN KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI HAKKINDAKİ DEĞERLENDİRMELERİNE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI		
Y. Dil : THIS IS A FIELD RESEARCH WHICH IS ABOUT EVALUATIONS OF STATE EMPLOYEES' ES WHO WORK IN MUĞLA THAT CONCERNING PUBLIC ADMINISTRATION REFORMS		
TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans	Doktora	Sanatta Yeterlilik
●	○	○
TEZİN KABUL EDİLDİĞİ		
Üniversite	: MUĞLA ÜNİVERSİTESİ	
Fakülte	: İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	
Enstitü	: SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
Diğer Kuruluşlar	:	
Tarih	: 11.09.2009	
TEZ YAYINLANMIŞSA		
Yayınlayan	:	
Basım Yeri	:	
Basım Tarihi	:	
ISBN	:	
TEZ YÖNETİCİSİNİN		
Soyadı, Adı	: COŞKUN , BAYRAM	
Ünvanı	: DOÇ. DR.	

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 147

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. KAMU YÖNETİMİ

2.

3.

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. İdari Reform

2. Yeniden Örgütlenme

3. Türk Kamu Yönetimi

4. Muğla

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'ları kullanınız.

1. Administrative Reform

2. Reorganization

3. Turkish Public Administration

4. Muğla

1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum

2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir

3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :

Tarih : 11 / 09 / 2009



GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İDARİ REFORM KAVRAMININ İNCELENMESİ VE İDARİ REFORMUN NİTELİĞİ

I. İDARİ REFORM KAVRAMININ İNCELENMESİ.....	4
II. İDARİ REFORMUN KAPSAMI VE NİTELİĞİ.....	7
III. İDARİ REFORM GEREKSİNİMİ	11

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE YÜRÜTÜLEN İDARİ REFORM ÇALIŞMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

I. PLANLI DÖNEM ÖNCESİ İDARİ REFORM ÇALIŞMALARI.....	20
A. NEUMARK RAPORU.....	20
B. BARKER RAPORU.....	21
C. MARTIN VE CUSH RAPORU.....	22
D. LEIMGRUBER RAPORU	22
E. CHAILLEUX DANTEL RAPORU	23
II. PLANLI DÖNEM SONRASI İDARİ REFORM ÇALIŞMALARI.....	24
A. İDARİ REFORM VE REORGANİZASYON HAKKINDA ÖN RAPOR.....	25
B. MERKEZİ HÜKÜMET TEŞKİLATI ARAŞTIRMA PROJESİ (MEHTAP)	27

C. İDAREYİ VE İDARİ METODLARI YENİDEN DÜZENLEME KOMİSYONU ÇALIŞMALARI.....	29
D. İDARİ REFORM DANIŞMA KURULU RAPORU.....	30
III. 1980 YILINDAN SONRA GERÇEKLEŞTİRİLEN YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI.....	32
A. ASKERİ MÜDAHELEDEN SONRA YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR.....	33
B. BEŞİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1985-1989).....	37
IV. 1990'LI YILLARDA GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR.....	39
A. KAMU YÖNETİMİ ARAŞTIRMA PROJESİ (KAYA).....	40
B. ALTINCI BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1990-1994).....	42
C. YEDİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1996-2000).....	44
V. 2000'Lİ YILLARDA YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR.....	48
A. SEKİZİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (2001-2005).....	48
B. DOKUZUNCU KALKINMA PLANI (2007-2013).....	51
C. YASAL DÜZENLEMELER.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAZI BATI ÜLKELERİNDE İDARİ REFORM ÇALIŞMALININ İNCELENMESİ

I. BİRLEŞİK KRALLIK.....	61
II. FRANSA.....	68
III. YENİ ZELANDA.....	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASININ SONUÇLARI

I. ALAN ARAŞTIRMASININ YÖNTEMİ.....	79
II. ALAN ARAŞTIRMASI SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	80
A. ANKET KATILIMCILARININ GENEL NİTELİKLERİ.....	81
B. KATILIMCILARIN HALKA SUNULAN KAMU HİZMETLERİNİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRMELERİ	83
C. KATILIMCILARIN KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN GEREKLİLİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	89
D. KATILIMCILARIN TÜRKİYE’DE 2000’Lİ YILLARIN BAŞINDAN BU YANA YÜRÜTÜLEN KAMU YÖNETİMİ REFORMU HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ.....	98
E. KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN AKSAYAN YÖNLERİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER.....	114
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....	120
KAYNAKÇA	128
EK: Anket Soru Formu.....	134

GİRİŞ

Kamu yönetiminde reform ihtiyacı, değişen devlet yapısı ve anlayışı doğrultusunda gündeme gelen bir konu niteliğindedir. Devlette ve toplumda meydana gelen her bir yeni duruma uyum sağlayabilmek adına türlü dönüşümler yaşayan idare, geçmişte olduğu gibi gelecekte de yenilenecek dünya düzenine ayak uydurabilmek için statik olmaktan uzak duracak ve devamlı surette kendini geliştirebilme hedefi doğrultusunda yapılanma yoluna devam edecektir.

İdari reform, reformun olduğu dönemdeki gelişmelerden etkilenir. Bunun yanında reformu gerçekleştiren kesimin bilgi ve birikimi de reformun niteliğinin oluşumunda büyük etki sağlar. Bu nedenle reformun yaratıcısı olan kesim reformun içeriği kadar belirleyicidir.

İdari reform gelişmişlik düzeyi her ne olursa olsun tüm ülkeler adına geçmişten bugüne geçerli olmuş ve her daim gündemdeki yerini muhafaza etmiştir. Dolayısıyla her gelişmişliğin bir üst derecesi olabileceği düşüncesiyle hareket edildiğinde bu kavram bitmek tükenmek bilmeyen bir araştırma ve geliştirmeye imkan sağlamaktadır.

Türkiye’de cumhuriyetin ilanından bugüne değin, reform adına; planlı dönem öncesi, planlı dönem ve de 2000’li yıllar olarak dönemseller ayrımına tabi tutulabilecek pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Zaman içerisinde söz konusu çalışmaların hazırlayıcısı olarak TODAİE, DPT, DPD gibi kurumlar da oluşturulmuştur.

Planlı dönem öncesi olarak nitelendirilen 1923 Cumhuriyetin ilanından 1960 DPT’nin kuruluşuna kadar olan dönemde çalışmalar genellikle yabancı uzmanlarca yürütülmüştür. Ortaya koyulan sorunlar aynı olmakla beraber sorunların çözümüne dönük etkin uygulamalar gerçekleştirilememiştir.

Planlı dönemde sorumlu kurum olarak DPT kurulmuştur. Yabancı uzman çalışmalarının aksine bu dönemde yerli uzmanların bilgi ve birikimleri etkili

olmuştur. MEHTAP ve KAYA gibi uzun vadeli çalışmalar bu dönemde varlık kazanmıştır. Dikkat çekilecek olursa eksiklikler belirtilmesine rağmen son dönemlere kadar idareyi harekete geçiren ve sonuç doğuran etmenler sınırlı kalmıştır.

2000’li yıllar 80’li yıllardan bu yana dünyada yaşanan değişim ve dönüşümlerin çözümüne ilişkin göz ardı edilemeyecek sıkıntılara maruz kalan dönemlerdir. Dolayısıyla bu dönemde idare durumun ciddiyetini fazlasıyla anlamış ve de reformları hızla gerçekleştirmeye koyulmuştur. İfade etmek gerekirse 80’li yıllarda büyüyen meyve 2000’li yılların başlangıcında olgunlaşmıştır.

2000’li yıllarla birlikte devlet yönetiminde demokratikleşme süreci ivme kazanmış, sosyal adaleti sağlayabilme adına kamu yönetimini vatandaşın memnuniyetini esas almak üzere ihtiyaçlara göre esnek ve hızlı bir işleyiş yapısı ile kaliteli mal ve hizmet sunma doğrultusunda verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun artırılması yani performansın önem kazanması, personel alımlarında sayı ve niteliğe verilen önemin artması, bilimsel ve teknolojik gelişmeler paralelinde hareket edilmesi, idari saydamlığın artırılma çabaları, hesap verme sorumluluğunun yerleştirilmesi, kamu hizmetlerinin sunumunda kalite kavramının ön plana çıkması, elektronik bilgi yöntemi ile kırtasiyecilikten uzaklaşmaya çalışılması, e-devlet uygulamalarıyla elektronik ortamda etkin bilgi paylaşımının sağlanması ve hukuki altyapının oluşturulmasına önem verilmesi yönünde çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

İdari reformlar her zaman idareyi daha etkin ve verimli çalıştırma amacına yöneliktir. Bu amaçla birçok yasal ve idari düzenleme gerçekleştirilir. Ancak gerçekleştirilen düzenlemelerin öngörülen sonucu doğurup doğurmadığı üzerinde durulması ve irdelenmesi gereken bir konudur. Bu nedenle reformların sonuçlarının ölçülmesine ilişkin çalışmaların uygulama alanında yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. Bu düşünce ile çalışma kapsamında son yıllarda Türkiye’de yürütülen idari reform çalışmalarının sonuçları ile kamu yöneticilerinin bu reform çalışmalarını nasıl değerlendirdiği konusunda Muğla ilini kapsayan bir alan araştırması yürütülmüştür. Yürütülen bu alan araştırması sonuçları tezde ortaya koyulmuş ve sonuçları tartışılmıştır.

Çalışmada yabancı ülke örnekleri arasında Birleşik Krallık, Fransa ve Yeni Zelanda yer almaktadır. Birleşik Krallık; idari reform alanında öncü olmasından dolayı, Fransa; devlet biçimi açısından ülkemizle benzerlik göstermesinden ötürü, Yeni Zelanda da gerçekleştirdiği idari reformlarda mühim başarılar elde etmesi nedeniyle bu çalışmada yer bulmuştur. Bu ülkelerde yürütülen idari reform çalışmalarına bakıldığında, reformların uzun süreli yürütüldüğü ve farklı siyasi görüşlere sahip olan hükümetlerce benimsendiği ve bu kapsamda çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde idari reform kavramının incelenmesi üzerinde durulmuş ve bu kavramın niteliğine ve gereksinimine ilişkin değerlendirilmeler yapılmıştır.

İkinci bölümde Türkiye’de yürütülen idari reform çalışmalarının değerlendirilmesi hususu ele alınmıştır. Değerlendirme yapılırken planlı dönem öncesi, planlı dönem sonrası, 80’li yıllar, 90’lı yıllar, 2000’li yıllar olarak süreç alt bölümlere ayrılmıştır.

Üçüncü bölümde Birleşik Krallık, Fransa ve Yeni Zelanda’da meydana gelen idari reform çalışmaları ana hatlarıyla incelenmiştir. Anglo-sakson ülkelerin idari reform hareketinin başını çekmesinden ötürü iki ayrı kıtadan İngiltere ve Yeni Zelanda’ya yer verilmiştir. Devlet biçimi açısından ülkemizle benzerlik göstermesinden ve de Kıta Avrupası’nın öncü ülkesi olduğundan dolayı Fransa ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde alan araştırması tablolarına yer verilmiş ve de sonuçlara yorum getirilerek genel değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İDARİ REFORM KAVRAMININ İNCELENMESİ VE İDARİ REFORMUN NİTELİĞİ

I. İDARİ REFORM KAVRAMININ İNCELENMESİ

Türk Dil Kurumu tarafından hazırlanmış Türkçe sözlüğe bakıldığında reform kelimesinin Fransızca kökenli “réforme” sözcüğünden geldiği ve anlamının; “daha iyi duruma getirmek için yapılan değişiklik, iyileştirme, düzeltme, ıslahat” olduğu görülmektedir.

İdari reform kavramı kendisiyle yakın anlamlar taşıyan; rasyonalizasyon, reorganizasyon, idareyi geliştirme, yeniden düzenleme gibi kavramlara baskın gelerek idarenin restorasyonu aşamasında sıklıkla kullanılan terim olmuştur. Yeniden yapılanma kavramı da idari reformla aynı manayı işaret etmektedir (Tutum, 1994: 4).

Dolayısıyla “yeniden yapılanma” kavramı son dönemlerde Türkçe literatürde kullanılan bir kavramdır. Osmanlı döneminde devlet yönetimi/idari teşkilat alanında yapılanlar daha çok “ıslahat” sözcüğüyle ifade edilmiştir. Cumhuriyet döneminde ise, “rasyonalizasyon”, “reorganizasyon”, “reform” gibi yabancı kökenli terimler yanında “idareyi geliştirme”, “yeniden düzenleme”, “idari reform” gibi kavramlar da kullanılmıştır. Ancak bunlardan kamu

yönetiminde yapılan köklü değişimi ifade etmek üzere “idari reform” kavramı ön plana çıkmış ve daha sıklıkla kullanılır olmuştur (Coşkun, 2003: 17).

Reform nosyonu çoğunlukla aksayan ve hataya neden olan oluşumları bertaraf etmek, iyileştirmek veya yeni bir şekil vermek manasında kullanılmaktadır. İdari reform ise idarenin sahip olduğu bütün imkan ve kaynakların idarenin gerçekleştirmeyi dilediği hedefler doğrultusunda akılcı bir şekilde kullanabilme yöntemlerini inceleyerek çağdaş ve modern fikirler doğrultusunda yeni bir anlayış getirme mücadelelerinin tamamıdır. İdari reformdan amaç, var olan düzenin günün koşullarına göre düzenlenmesi ve ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılmasından öte organizasyonların gaye ve programlarını en az iş gücü, sermaye ve vakit harcayarak gerçekleştirebilmek için personel, örgüt, yöntem, yer, malzeme ve mevzuatla ilgili iyileştirme ve geliştirme mücadeleleri de idari reform olarak adlandırılmaktadır (Acar-Sevinç, 2005: 23).

Kamu Yönetimi Sözlüğü’nde, “idari ıslahat”, “yönetim reformu”, “idarenin yeniden düzenlenmesi” sözcüklerinin “idari reform” ile eş anlamlı olduğu ifade edilmekte ve idari reform; “kamu yönetimini daha etkili ve daha verimli kılmak, iyileştirmek amacıyla girilen yeniden düzenleme çabaları ve bunun sonucunda gerçekleştirilen yenilikler” şeklinde tanımlanmaktadır. KAYA Raporu’nda da idari reform ve yeniden yapılanma kavramları birbirine denk kavramlar olarak ifade edilmekte ve bu kavramlarla gerçekleştirilmeye çalışılan amaç öz olarak, daha hızlı, daha etkili ve daha verimli bir kamu yönetimi oluşturmaktır. Bu kapsamda kamu yönetiminde idari reform gereksinimi var olan sistemdeki sorunlardan doğar. Hedeflenen şey ise, sistemi söz konusu sorunlardan arındırıp daha akılcı ve verimli hale dönüştürmektir (Coşkun, 2005: 3).

Bu anlayış ışığında Wallis idari reform için; “yönetim alanı ile alakalı olmak, bilinçli bir faaliyet olmak, kalıcı etkiler yaratmak ve iyileşme sağlamak ilkelerinden oluşan bir faaliyet biçimindedir” tanımını yapmıştır (Ayman Güler, 2005: 55).

Pollitt ve Bouckaert’e göre de, kamu yönetimi reformu; kamu sektörü örgütlerinin daha iyi çalışmalarını sağlamak için yapılarında ve süreçlerinde bilinçli yapılan değişikliklerdir. Yapısal değişim kamu sektörü örgütlerinde birleşme ya da ayrılma içerebilir. Usul değişimi ehliyet ya da bağış ya da pasaport

meselelerini ele alan uygulamalar ile sistemin yeniden tasarımı içerebilir, yurttaş için sağlık ve eğitim hizmetleri için kalite standartlarının ayarlanması ya da kamu çalışanlarını maliyete karşı daha duyarlı olmaya ya da gider doğuran sonuçlarını daha yakından denetlemeyi teşvik eden yeni bütçeleme prosedürlerinin tanıtımı gibi gerçekleşebilir. İdari reform çoğu kez kamu çalışanlarının geliştirilmesi, eğitime tabi tutulması, takdir edilmesi, terfi ettirilmesi, disipline edilmesi gibi değişiklikleri de kapsar. Bunlar yöntem değişiminin farklı bir çeşidi olabilir (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 8).

Şaylan, reformu; “bir üst toplumsal sistem ve kurumda, alt sistemlerdeki değişmeye bağlı olarak ortaya çıkan yeni alternatif durum” olarak tanımlamıştır. İdari reformu ise “toplumsal yapıdaki değişikliklere paralel olarak idari yapı, kurum, ilişki ve davranışlarda ortaya çıkan değişme gereksinimi” olarak ifade etmiştir (Şaylan, 1973: 16-17).

Tutum, idari reform kavramını; “Siyasal ve yönetsel kurumların amaçlarına, görevlerine, yapısına ve işleyişine ilişkin kapsamlı düzenlemelerdir.” şeklinde tanımlamıştır. Çünkü bilindiği gibi idari alanın belirleyicisi politik alandır. Dolayısıyla politik alanın izlenimleri önemlidir (Tutum, 1995: 135).

Sürgit ise, idari reformu; “idarenin, ulusal amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olacak, süratli, tasarruf sağlayıcı, verimli ve kaliteli hizmet görülmesini sağlayacak bir düzene kavuşturulmasını böyle bir düzen içinde iş görmesini sağlayacak çabaların tümü” olarak tanımlamaktadır (Sürgit, 1972: 10).

Yönetimde yeniden yapılanma temelde iki alanda yapılan düzenlemeleri kapsamaktadır. Bunlar;

- İdarenin yapısında, kuruluşunda yeniden yapılanmaya gidilmesi
- İdarenin işleyiş, ve yönetim biçiminin (yöntemler, personel, malzeme vb.) yeniden yapılandırılmasıdır (Tortop ve diğ., 2007: 447).

İdari Reform Danışma Kurulu idari reformu “kamu kuruluşlarının amaçlarında, görevlerinde, görevlerin bölüşümünde, örgüt yapısında, personel sisteminde, kaynaklarında ve bunların kullanılış biçiminde, metotlarında, mevzuatında ve halkla ilişkiler sisteminde mevcut aksaklıkları, bozuklukları ve

eksiklikleri düzeltmek amacını güden, kısa ve uzun vadeli, geçici ve sürekli nitelikteki düzenlemelerin tümü” biçiminde ele almaktadır (Altuntaş, 2007: 2).

Ümit Berkman da; bir yönetim sisteminin -bu bir bakanlık, bir genel müdürlük, bir daire ya da tüm kamu yönetimi mekanizması olabilir- amaçlarına yönelik olarak işlevlerini daha hızlı, nitelikli, verimli ve etkili bir şekilde yapacak düzeye çıkarmak üzere örgütsel yapı ve süreçte, idari yöntem ve tekniklerde ve/veya personel unsurunda yapılan bilinçli değiştirme, yeniden düzenleme girişimlerine idari reform demektedir (Altuntaş, 2007: 2).

Zaman içerisinde idari reform kavramının mahiyetinde farklılıklar meydana gelmiş, bu nosyon ile belirtilmek istenen noktalar değişiklik göstermiştir. Kamu yönetiminde performans yönelimli kültürün gelişmesini hedefleyen daha az merkezli yeni bir paradigma ortaya çıkmıştır. Bu anlayışın etkisiyle 1990’larla birlikte “yönetişim” (governance) gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu vesileyle toplumla birlikte kamu örgütlerinin algılanması düşüncesi daha belirginlik kazanmıştır (Coşkun, 2004: 94).

II. İDARİ REFORMUN KAPSAMI VE NİTELİĞİ

Bugün için idari reform ya da yönetimin yeniden yapılandırılması terimi, geçmişe nazaran daha kapsamlı ve daha yenilikçi bir anlam kazanmıştır. Ülkelerin yönetim sistemlerinin çağın gereklerine uygun yapılara kavuşturulmak istenmesi, son yıllarda toplumların gündemlerinde önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi uluslar arası örgütlerin, 1980 sonrası döneme tekabül eden yapısal uyarlama politikaları bağlamında yönetimin yeniden yapılandırılması, sadece mevcut durumun rehabilite edilerek teknik olarak yönetim sürecinde işlerliğinin sağlanması değil; bütüncül bir kavrayış çerçevesinde, sistemi bütünüyle sorgulayan ve köklü değişiklikler yapmayı amaçlayan bir içerik kazanmıştır (Tortop ve diğ., 2007: 456).

Politik alan yönetim alanı üzerinde her zaman baskındır ve yönetim alanının genel formu ile temel çalışma politikalarını belirler. Bu yüzden politik alanda ortaya çıkan değişim istekleri, ister istemez yönetim alanını da etkiler (Coşkun, 2003: 19).

Bu bağlamda, tüm dünyada iki kutuplu siyasi güç dağılımının ve ideolojik bloklaşmanın sona ermesi, merkeziyetçi ve kolektivist yapıların çökmesi, ekonomik alanda ülkelerin koruma duvarlarını aşan yıkıcı rekabetin hakim olması, iletişim ve bilgi işlem teknolojileri alanında hızlı ilerlemeler kaydedilmesi, özgürlükçü düşünceler alanında bireyin yeniden keşfi olarak değerlendirilebilecek gelişmelerin ortaya çıkması; bir taraftan temel hak ve özgürlüklerin önemini ortaya çıkararak vatandaşların kamu otoritesine ve devlet yönetimine olan bakış açılarını değiştirmiş, diğer taraftan kamu hizmetinin kaliteli ve şeffaf bir biçimde yerine getirilmesine yönelik istek ve beklentilerin artmasına ve demokratik mekanizmalara işlerlik ve etkinlik kazandırılması yoluyla halkın yaygın bir biçimde yönetime katılma taleplerinin gündeme gelmesine yol açmıştır. Böylece bir önceki döneme ait zihniyet dünyasının ve bu dünyaya has yönetim paradigmasının değişmesiyle birlikte; özgürlükçü ekonomik ve siyasal düşüncenin temel dayanakları olan bireycilik, esneklik, girişimcilik, etkenlik, kar elde etme, risk alma ve yarışmacılık gibi unsurlar, ortaya çıkan yeni ekonomik, toplumsal ve siyasal yapılanmanın temel değerleri haline gelmiştir (Saran, 2004: 1).

Kamu yönetiminde idari reform gerçekleştirilirken bu faaliyetin yönünü asıl olarak kökten belirleyen, reformu gerçekleştirecek olan politik aktörlerin vizyonudur. Lakin günümüz koşullarında bilişim çağı teknolojisi, demokrasi fikrinin ağır basması ve insan hakları ile ilgili olarak elde edilen gelişmeler politik aktörlerin yalnızca kendi fikirleriyle bağlı kalmalarını engellemektedir (Coşkun-Nohutçu, 2005: 3).

Bu anlamda, bürokrasiyi azaltarak kırtasiyeciliğin önüne geçmek, idarede şeffaflık, sistemin çağdaş düzeyi yakalayabilmesi için günümüz teknolojisinin kamu yönetiminde kullanılması, halkın -sunulan hizmetin bizzat muhatabı olan kesiminin- kendisiyle alakalı kamu yönetimi otoritesinin karar alma sürecinde etkin hale getirilmesi, kamu personeli için standartlaştırılan ve yararlı olduğu görülen değişimlerin kalıcılığını sağlanması gibi yaklaşımlar idarenin yapısında ve işleyişinde reformu sağlayıcı örnekler olarak gösterilebilir (Coşkun-Nohutçu, 2005: 3).

Bununla beraber idarede beklentilerin karşılanamaması, sunulan hizmette yurttaşça beklenen etkinliğin sağlanamaması, kamu yönetimi kesiminde yeni fikir

akımlarının hasıl olması kamu yönetiminde reform yapılmasını gerektiren diğer sebepler olarak sıralanabilir. Bu anlamda yapısal ve işlevsel olarak bir değişim ihtiyacı hissedilir. Hizmet sunma metodunda ve şeklinde etkinliği ortaya çıkaracak bir yapı oluşturmak amaçtır. Bunu yaparken de idarenin işleyiş şeklinin, sorunlarının neler olduğunun ve hangi nedenlerden ötürü bu sorunlarla karşılaşıldığının çok iyi saptanması ve bu saptamaları çözüme kavuşturma evresinde verimlilik elde edilebilmesi için prensipler geliştirmek gerekmektedir (Coşkun, 2004: 90).

Toplumlar değiştikçe vatandaşlar yönetimle olan ilişkilerini yeniden tanımlamaktadır. Vatandaşların kamusal bilgi ve belgelere erişimi “lütuf”tan “talep”e doğru kaymış ve sonunda bir yasal hak haline gelmiştir. Hem siyasiler hem de bürokratlar görevde buldukları süre içerisinde kullandıkları kaynaklar ve aldıkları kararlar hususunda kişisel olarak sorumlu olmaları ve hesap vermeleri yönünde sürekli artan bir baskıyla karşı karşıya kalmaktadır. Vatandaşlar kamu görevlilerinin hangi kararlar aldığını ve kararların kim tarafından alındığını bilmek istemektedir. Açık yönetim, demokratik bir yönetimin, sosyal istikrarın ve ekonomik gelişmenin olmazsa olmaz koşuludur. Yönetimde açıklığın tesis edilmesi tüm ülkeler için önemli bir hedefi oluşturmaktadır (IX. Kalkınma Planı ÖİK Kamuda İyi Yönetişim, 2007: 6).

Ortak değerler etrafında ve belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen insanların oluşturdukları gönüllü kuruluşların toplumsal hayatta giderek daha fazla rol üstlenmeleri; bilgi toplumunda sanayi dönemi demokrasi anlayışını oluşturan temsili demokrasi yerine katılımcı demokrasinin yer alacağını gösteren temel bir dönüşüme işaret etmektedir. Parlamenter temsili demokrasinin gücünü büyük ölçüde kaybetmesi sonucunda halkın iradesini siyasal süreçlere doğrudan yansıtacak mekanizmaların ön plana çıkacağı katılımcı demokrasilerde; sivil toplum kuruluşlarının üyelerinin görüş ve tercihlerini siyasal sisteme taşımada önemli ve etkili birer aracı kurum işlevi görmeleri aynı zamanda bilgi toplumuna has siyasal yapılanmanın belirgin özellikleri arasında yer almaktadır (Saran, 2004: 45).

İdarede reform aslında başarılması güç bir konudur. Çünkü idare genellikle mevcut durumu, düzeni korumak ister. Bu yönden idarede reform, idarenin

tutuculuğuna karşıt olarak bir davranıştır. İdarenin tutucu, statükocu olması, idarede reform yapılmasını güçleştiren önemli bir engeldir. Bu engeli yenmek için, idarede reformu kolaylaştıracak değişik çözümler düşünölmüştür. Bu çözümlerini üçe ayırarak incelemek mümkündür. Bunlar:

- Kurumsal Reform Yöntemi
- Zorlayıcı Reform Yöntemi
- Deneysel Yöntem'dir (Tortop ve diğ, 2007: 448).

İdari reform, mevcut devletteki aksaklıkların neler olduğunun farkında olmakla çok yakından alakalıdır. Dolayısıyla var olan sistemi analiz etmeden reform çalışmalarına koyulmak kaçınılmaz olarak son derece ütöpic bir yaklaşım olacaktır ve gerekli müdahaleler yapılamadığından zaman kaybına sebebiyet verecektir. Böylesi hatalar yapılmaması için idarede bizzat icracı olarak bulunan kesimlerin teorik alanda yapılan çalışmaları da göz önünde bulundurmaları ve çalışmalara sempati duymaları reform hareketinin başarı ile sonuçlanma yüzdesini arttıracak hamlelerdir. Fakat reform hareketlerinin ölkeden ölkeye başlangıç, gelişme ve sonuç aşamalarında farklılık gösterdiğini de önemle belirtmek gerekmektedir (Coşkun, 2005: 5).

OECD ölkelerinde yürütölen reform çalışmalarında pek çok ortak nokta bulunmaktadır. Bu reformların temel amacı, kamu sektörünün performansını geliştirmek ve ekonomideki rolünü yeniden tanımlamaktır. Bu ölkelerde yürütölen reform çalışmalarının ortak noktaları şöyle özetlenebilir:

1. Sonuçlara ve dolayısıyla da verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun (performansın) artırılmasına odaklanılmıştır.
2. Merkezi hiyerarşik yapıların desantralizasyonu ile yetki devri ve esnekliğin arttırılmasına çalışılmıştır.
3. Kamu sektöründe hesap verme sorumluluğunun güçlendirilmesi ve kamu hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi hedeflenmiştir.
4. Kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının politika ve strateji geliştirme kapasitesinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır.

5. Düzenli ve belli aralıklarla kamu kuruluşlarınca parlamentoya ve kamuoyuna mali ve performans raporları sunularak, kamu yöneticilerinin faaliyetleri ve bütçe üzerinde siyasi kontrollerin güçlendirilmesi ve kamu yönetiminde şeffaflığın sağlanması hedeflenmiştir (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 13).

Günümüzde idari reform çalışmaları kamu örgütlerini daha aktif çalışır hale getirmenin yanında politika oluşturmaktan politika uygulamaya kadar olabildiğince toplumun katılımını sağlamak, demokrasinin kalitesini iyileştirmek, politik mekanizmalarla idari mekanizmaların daha sıkı ve daha yapıcı ilişki kurmalarını sağlamak, yönetime karşı duyulan ve gittikçe artan güvensizlik duygusunu azaltmak, ulusal yönetim sisteminin üzerinde küreselleşme çerçevesinde beliren uluslar arası baskıları bir olgu olarak düşünmeye başlamak ve önlemlerini almak gibi amaçlara da hizmet etmektedir (Coşkun, 2004: 90).

III. İDARİ REFORM GEREKSİNİMİ

Küreselleşme ile ortaya çıkan çok yönlü değişim dinamikleri, tüm dünya ülkelerini etkilemekte; bu gelişmelerin düşüncelerde, inançlarda, geleneklerde, değer yargılarında ve kurumsal oluşumlarda yol açtıkları devrimler toplumların sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarında köklü değişim ve dönüşümlere neden olmaktadır. Bu çerçevede yer alan çok yönlü gelişmeler; yeni pazarların oluşumu ve uluslar arası rekabetin sertleşmesi, uluslar arası ve bölgesel bütünleşmelere gidilmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, yeni teknolojik buluşlar, bilgisayar sistemlerinin gelişmesi ve yaygınlaşması, malzeme teknolojisi alanında meydana gelen ve üretimin yapısını, üretim girdilerinin kompozisyonunu ve dolayısıyla üretim maliyetlerini düşüren gelişmeler, insan hakları ve demokrasi alanında kaydedilen ilerlemeler, örgütlerde insan unsurunun öneminin ve insan kaynaklarının ekonomik kalkınmanın itici gücü olduğunun anlaşılması, ürün niteliği ve kalitesi konusunda müşteri beklentilerinin değişmesi, çalışanlarda yönetime katılma isteğinin ve demokratik yönetim beklentilerinin artması, sosyalist-kolektivist üretim sisteminin ve devletin ekonomideki ağırlığının zayıflaması, demografik yapının ve işgücü kompozisyonunun değişmesi olarak sıralanabilir (Saran, 2004: 13).

Devletlerin gittikçe karmaşıklaşan, sayıca çoğalan ve dinamik hale gelen ekonomik ve toplumsal sorunları çözmede yetersiz kalması, yeterli kaynak ve kapasiteye sahip olmaması, ayrıca toplumun sorunlara daha duyarlı hale gelmesi ve katılıma ilişkin taleplerin artması kamu yönetiminde reform arayışlarını kaçınılmaz kılmıştır ve yönetim yaklaşımının benimsenmesine olanak sağlamıştır (IX. Kalkınma Planı ÖİK Kamuda İyi Yönetişim, 2007: 1).

Kamu yönetimi alanında yaşanan sorunlara yönelik olarak geliştirilen çözüm arayışları paralelinde özellikle ABD’de ve İngiltere’de 1980’lerin başında yaşanan yönetim değişiklikleriyle birlikte uygulamaya konulan yeni sağ kamu politikaları aracılığıyla; daha çok devletin küçültülmesi ve kamu hizmetinin piyasa eksenine oturtulması amaçlarıyla, düzenleme dışı bırakma veya serbestleştirme (deregulation) ve özelleştirme yoluyla piyasa ekonomisinin kendi mantığı ve dinamizmi içinde işlemlerini sağlama çabası içine girilmiştir (Tortop ve diğ., 2007: 577).

Kamu yönetimini modernize etme ihtiyacı; teknolojidaki gelişmeler, yeni yönetim sistemi ve organizasyon yapısı, eğitim seviyesinin yükselmesinin ve değişen yaşam tarzının toplumsal alışkanlıklar ve beklentiler üzerindeki etkisi, reform ihtiyacının doğmasında önemli rol oynamıştır (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 12).

Bugün neredeyse bütün OECD ülkelerinde idari reform alanında az veya çok benzer yönde gelişmeler olmuştur. Daha yakın zamanlarda yapılan analizlerde ise reformların doğasına, boyutuna ve ortaya konan yaklaşım farklılıklarına bakılmaksızın ortak bir trendin geliştiğine dikkat çekilmektedir: Kamu yönetiminde performans yönelimli kültürün gelişmesini hedefleyen daha az merkezli yeni bir paradigma ortaya çıkmıştır (Coşkun, 2003: 21).

20. yüzyılın başlarında devlet mekanizmasının yavaş işleyişi pek şikayet doğuran bir husus olmadığından, önemli bir sorun olarak görülmemiştir ve de bu dönemde devlet veya kamu yönetimleri baskılarla karşılaşmamıştır. Söz konusu dönemde toplumsal hayat, henüz hızlı değişimin şart koştuğu zaman engeliyle tanışmamıştır. Ancak özellikle II. Dünya Savaşını izleyen yıllarda toplumsal değişim; ivmesini artırarak, kamu örgütleri üzerinde çeşitli ve nitelikli kamu hizmeti sunma baskısı yaratmıştır. 21. yüzyıla girerken zaman ve hız, her şeyin

ölçüsü olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Devletlerin artan mali sorunları, değişimin kamu örgütleri üzerinde yarattığı baskıyla birleşince, etkili ve verimli kamu hizmeti sunumu daha sorunlu hale gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında özel teşebbüsün daha hızlı hareket edebildiği ve dolayısıyla bu değişim dalgasını yakalayabildiği gözlenirken, kamu kuruluşları için aynı şeyi söyleyebilmek zordur. Devletin bürokratik yapısı, bürokratların vatandaşların hizmetle ilgili isteklerine ve performans ölçütlerine karşı duyarsızlığı, bu olgunun temelinde yatan başlıca faktörlerdir. Bu durum vatandaşların devlet mekanizmasının yapısına ve işleyişine olan güvenlerini sarsmakta ve bir “güven bunalımı” yaratmaktadır (Demirel, 2005: 105-106).

Devlete ya da kamu yönetimine ilişkin kavram ve olgular toplum hayatını etkileyen tüm gelişmelerle yakından bağlantılı olduğu için, kamu yönetimindeki değişim bir bütün olarak toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel alanlardaki değişim çizgisine paralel ya da onunla yakından bağlantılı bir seyir izlemektedir. Bu çerçevede, düşünce ve kültür alanında, bilim ve teknolojiye, ekonomide, siyasette, iş örgütlenmesinde ve çalışma ilişkilerinde sanayi ötesi döneme geçiş sürecinin temel dinamikleriyle beslenen kavramlar, kurumlar, yapılar ve süreçler post-modern kamu yönetiminin oluşumunu şekillendirmiştir. Yine bu yaklaşım açısından bakıldığında, küreselleşme ile birlikte geleneksel yönetim ve örgütlenme yaklaşımlarına post modern bakış açısıyla getirilen eleştirilerin ve bu bağlamda gerek işletme yönetimi, gerek kamu yönetimi alanında demokratikleşmeye, esnekliğe, katılımcılığa, bireyin etkinliğine ve yeteneklerinin ön plana çıkarılmasına yönelik olarak sağlanan değişim hareketlerinin, etkilerini en çok geleneksel örgütlenmenin temel unsuru olan bürokrasi olgusu ve dolayısıyla hiyerarşi üzerine göstermesi doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Saran, 2004: 14).

Kamu yönetiminde idari reformu ortaya çıkaran sebepler, ayrı ayrı her bir ülkenin kendi bireysel şartlarından doğmaktadır. Bunun yanında idari reforma sebebiyet veren ortak genel nedenler de yok değildir. Söz konusu genel sebeplere yol açan dört temel faktörü şöyle sıralayabiliriz:

- Yönetim kuramında meydana gelen entelektüel gelişmeler
- Toplumsal tutumlardaki dönüşüm

- Siyasal liderlikteki değişim
- Başarısızlığın kavranması ve yenilenme ihtiyacı (Dugget, 2002: 2).

Kamu yönetiminde reform arayışları hem Türkiye’de hem de dünyada her daim gündemdeki yerini koruyan bir konu olagelmıştır. İdari reform çalışmasının seyri toplumsal alanda meydana gelen ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik ve kültürel değişim ve dönüşümlere göre şekillenmektedir. Bu doğrultuda bazen gündemi sürekli olarak meşgul etmekte bazen de tamamen gündem dışı kalabilmektedir. Bunun yanında 80’li ve 90’lı yıllarda reform hareketlerinin ivme kazandığı da bir gerçektir. İdare yeni oluşan şartlara kendisini adapte etmenin yollarını bulmak mecburiyetindedir. Bilişim çağının vazgeçilmezleri arasında ulaşım, haberleşme ve teknolojik alanlarda yaşanan yadsınamaz gelişmeler, Sovyet Rusya’nın dağılması, Doğu Avrupa ülkelerinde siyasal ve ekonomik sistem değişikliği yaşanması 90’lı yıllarda idari reformun önemini arttıran nedenler arasında sıralanabilir (Yılmaz, 2001: 1).

Yılmaz’a göre idari reforma sebebiyet veren durumları aşağıda belirtildiği biçimde ifade etmek mümkündür (Yılmaz, 2001: 3-8):

- Üç açık: bütçe açığı, güven açığı, performans açığı
- Kriz: mali, ekonomik ya da performansa dayalı bir kriz

Bazı ülkeler kriz ortamını kamu yönetiminde reform uygulaması başlatmak için fırsat olarak değerlendirmişlerdir.

- Beklentilerin artması: Vergi ödeyen halkın kendisine sunulan hizmette kalite arayışına girmesi ve de aynı zamanda eğitim düzeyinin artması ile beklentilerin artması doğru orantılıdır.

- Uluslar arası gelişmeler: Uluslar arası alanda yaşanan gelişmelere kayıtsız kalınmaması ve küreselleşmenin etkisiyle başka ülkelerin başarıyla uygulamaya koyduğu reform çalışmalarının benimsenmesi ve Dünya Bankası, OECD, UNDP kaynaklı reform çalışmalarının uygulamaya koyulması.

- Sosyal göstergelerdeki değişmeler: Sosyal güvenlik harcamalarında üretken nüfusla yaşlı nüfus oranının bozulmasından dolayı artış meydana gelmesi yeni düzenlemeler gerektirmektedir.

- Kurumsal alanda yaşanan gelişmeler: Akademik alanda yapılan çalışmaların katkısı göz önünde bulundurulmalıdır.

- Ürün farklılaştırma ihtiyacı: Geleneksel anlayışın öngördüğü tüm halka eşit mesafede durarak aynı hizmeti aynı biçimde sunan bürokrasi yerine yenedünya düzeni gereği farklı kişi ya da gruplara farklı hizmet sunma eğilimidir.

- Deneyim: Başarılı reform uygulamasına ulaşıncaya dek kaçınılmaz olarak başarısızlıkla neticelenen reform çalışmaları olur. Bu da bizlere deneyimi işaret eder.

Yeni bir yüzyıla girerken yaşanan hızlı değişim ve yenileşme, toplumsal ve ekonomik örgütleri değiştirmeye ve gelişmeye, diğer bir ifadeyle yeni durumlara adapte olmaya zorlamaktadır. Bu olgu, toplumsal bir kurum olan kamu yönetimi sistemi ve bu sistem içinde belirli fonksiyonları gerçekleştirmek amacıyla oluşturulmuş bulunan kamu kuruluşları için de geçerlidir. Kamu yönetimi kuruluşları yapılan çeşitli değişiklikler ve uyarlamalarla durmadan gelişir ve değişirler. Bu değişikliklerin pek azı yeniden yapılandırma adı verilebilecek kadar önemlidir (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 3).

Bilgi çağı olarak nitelendirilen yeni dönemde, yönetici kavramı da içerik değiştirmiş bulunmaktadır. Bütün sorun ve sorulara uygun çözüm ve cevapları bilen yöneticiden, sorun ve soruları tayin eden, tanımlayan ve çözüm aşamasında diğer çalışanların katkılarını birleştiren yöneticiye doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır (Öğüt, 2001: 69).

Küreselleşme ve bilgi toplumu şartlarında değişimde hızlanma ve rekabette artış gözlemlenmektedir. Dolayısıyla reform çalışmalarında kamu yönetiminin zihniyet, stratejik tasarım ve organizasyon boyutlarında değişim göstermesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Demirel, 2005: 128-129).

Yönetim, dinamik bir süreç olup, sürekli olarak değişmek ve gelişmek zorundadır. Çevredeki değişiklikler yönetimin geliştirilmesini zorunlu kıldığı gibi, örgütlerin amaçlarının değişmesi, yeni teknolojilerin ithali ve yönetimde kullanılan araç-gereç ve öteki kaynakların değişmesi de yönetimin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Tortop ve diğ., 2007: 458).

İdari yapıyı meydana getiren kuruluşlar, oluşturuldukları dönemde her ne kadar o günün koşullarına uygun, yeterli düzenlenmiş olsalar da, zaman içerisinde değişim gösteren yeni gelişmelere yanıt veremez duruma gelirler. Günümüzde ekonomik, teknolojik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda meydana gelen değişim idarede reform gereksinimi arttırmaktadır. Değişen koşullardan dolayı kuruluşların yetki ve görev dağılımı, uygulama usulleri, çalışma biçimleri, kullandıkları araç ve gereçler yeni ihtiyaçlara cevap verememektedir. Dolayısıyla, hal-i hazırda bulunan kuruluşların yeni durum ve gelişmeler ışığında reforma tabi tutulmaları gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Kaçınılmaz olarak üzerinde reform çalışmaları yürütülen örgütlerin söz konusu değişim ve dönüşümler paralelinde yeniden yapılandırılmaları gerekliliği varlık kazanır (Tortop ve diğ., 2007: 451).

Görüleceği üzere geleneksel kamu yönetimi paradigmasının değişmesinin gerekliliği konusunda genel bir kanı ortaya çıkmıştır. Bu değişim için geliştirilen yeni yönetim anlayışı hukukilik, demokratiklik ve halkın tatmin olabilirliği açısından eleştirilerle sorgulanarak hatta ABD, İngiltere, Yeni Zelanda gibi pek çok ülkede ve Türkiye’de ideolojik açıdan uygulama alanı bularak geliştirmektedir. Küreselleşen dünyada kamu yönetimi de örgütsel bakımdan kendi içinde büyük bir değişim geçirmekte eski kabuklarından sıyrılarak yeni bir trend yakalamış gözükmektedir. Devlet yapısında yaşanan bu değişimin, devlet mekanizmasını daha aktif bir hale getireceği kamu hizmetlerini nitelik açısından daha kaliteli yapacağı söylenebilir. Ekonomik koşulların dünyadaki değişimine paralel olarak gelecekte kamu yönetimi etkin bir görünüm kazanacağı benzenmektedir (Demirel, 2005: 132).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE YÜRÜTÜLEN İDARİ REFORM ÇALIŞMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizde idari reform çalışmaları hemen her dönemde gündemde olagelmıştır. Osmanlı Dönemi'nden bu yana çeşitli zamanlarda reform çalışmaları yapılmış, konu zaman zaman öne çıkmış, zaman zaman geri plana itilmiş olmakla birlikte gündemdeki yerini her daim korumuştur (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 6).

Osmanlı'da gerileme dönemi ile birlikte başlayan yönetim alanındaki bozulmaların toplumsal etkileri belirgin hale geldiğinde, ilk dönemlerde geçmişe dönerek veya geçmişteki yapıyı esas alarak sorunları çözme yönünde bir anlayış egemen olmuş (Coşkun, 2003: 168), bu düzenleme anlayışı 18. yüzyıl sonlarına kadar varlığını sürdürmüştür. Ancak, 18. yy.'dan itibaren [III. Selim (1789-1807) ve II. Mahmut (1808-1839) dönemleri] ve özellikle Tanzimat ile birlikte düzenleme girişimlerinde Batı ülkelerinin yönetsel sistemleri örnek alınmıştır (Sencer, 1984: 38-42).

Türk kamu yönetiminde Tanzimat'tan bu yana üzerinde en çok durulan konulardan birisi olan idari ıslahat ile devlet yönetiminde düzenleme amacıyla özellikle Tanzimat, I. ve II. Meşrutiyet dönemlerinde yönetimi düzenleme faaliyetlerinin yoğunlaştığı görülmektedir. Türk kamu yönetiminin örgütsel

yapısı, esas olarak Osmanlı Devleti'nden devralınan sistemin yeni durumlara uyarlanmasıyla ortaya çıkmıştır. Ancak bu değişiklik ve uyarlamalar, belirli esaslara dayandırılmadığından iş bölümü ve koordinasyon bağlamında yetersiz ve güçlüklerle çalışır bir yönetsel yapıyı ortaya çıkarmıştır (Acar-Sevinç, 2005: 24).

Yukarıdan aşağıya doğru teşkilatlanma, kamu görevlileri ve devlet anlayışı olarak Avusturya'dan, ihtiyaç duyulan bazı kurumların oluşturulmasında da başta İngiltere ve Fransa olmak üzere, diğer Avrupa ülkelerinden de etkilenildiği ve yararlandığı söylenebilir. Reformcu Tanzimat bürokratları, değişik ülkelerden Osmanlı devletinin bünyesine uygun olan müesseseleri alarak eklektik bir yapıya yönelmiş, böylece pragmatik davranıp, şartlara göre tavır belirlemişlerdir (Akyıldız, 1993: 303-304).

Ülkemizde idareyi geliştirme ya da idari reform çalışmalarının uzun bir tarihi olmasına rağmen alınan mesafenin tatminkar olmadığı belirtilerek yapılan çalışmalarda konunun farklı yönleri üzerinde durularak bütüncül bir bakış açısının ortaya konulmadığı eleştirisi yapılmaktadır. İdari reform çalışmalarında unutulmaması gereken husus bu çalışmaların toplumsal, kültürel ve örgütsel değişim sürecine bağlı olarak ele alınması gerektiği ve zamanlamadan başlayarak, ilgili alanda ve gereği kadar değişimi ve gelişimi öngören bir alt süreç olarak algılanması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Toplumsal yapıdan, kültürel özelliklerden ve örgüt ortamından soyutlanarak girilen idari reform çalışmalarının başarıya ulaşmasının tesadüflere bağlı olduğu ve uzun dönemde bir anlam ifade etmeyeceği öne sürülmektedir (Tortop ve diğ., 2007: 453).

Cumhuriyetle birlikte toplumun her alanında değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bilinmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarında yeni anlayış ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar doğrultusunda Osmanlı'dan devralınan birçok kamu yönetimi örgütünün yapısı değiştirilmiş veya yeni kamu yönetimi birimleri oluşturulmuştur. Bunun yanında kamu yönetimi örgütlerini etkin hale getirme, kamu personel rejimini yeniden düzenleme gibi önemli işler de gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 1924 yılında 442 sayılı Köy Kanunu, 1926 yılında 788 sayılı Memurin Kanunu, 1929 yılında Vilayet İdaresi Kanunu, 1930 yılında da 1580 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmış ve işlerlikleri sağlanmıştır (Coşkun, 2003: 169-170).

Yapılan bu köklü düzenlemeler sonucunda Cumhuriyet rejimine uygun bir idari altyapı oluşturulmuştur. Ancak özellikle II. Dünya Savaşından sonra, kamu yönetimini daha etkin ve verimli hale getirme yönünde bir gereksinim ortaya çıkmış, bu gereksinim doğrultusunda yapılması gereken düzenlemelere dair, dönemin hükümetlerinin görevlendirmesiyle yerli ve yabancı uzmanlar tarafından raporlar hazırlanmıştır. İdari Reform çalışmaları planlı döneme geçişle birlikte ivme kazanmıştır. 1980 ve 90'lı yıllarda ise, uygulama örnekleri daha belirgin bir biçimde gözlemlenir hale gelmiştir (Coşkun, 2003: 170).

Türkiye'de idari reform konusunda 1933 yılından itibaren pek çok çalışma yapılmış ve raporlar hazırlanmıştır. Ülkemizdeki reform çalışmalarının II. Dünya savaşı sonrası dönemden başlayarak yoğunlaştığı görülmektedir. II. Dünya savaşı sonrası döneminin Türkiye'de yeni toplumsal yapılar ve ilişkiler biçiminin ortaya çıkarmasına bağlı olarak devletin fonksiyonlarında da değişimler olmuş ve yönetim sisteminde yeniden düzenleme çalışmaları hız kazanmıştır. Toplumla iletişimi gittikçe zayıflatan merkeziyetçi, kuralcı, ve vesayetçi yapı, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana topluma dar gelerek değişim ve uyum taleplerinin sürekli gündemde kalmasına, reform çalışmalarının süreklilik kazanmasına neden olmuştur. Türk kamu yönetiminde verimlilik ve etkinlik amacına yönelik birçok araştırma yapılmış olmakla birlikte bu çalışmaların kapsamlı ve planlı olarak 1960 sonrası dönemde yapıldığı görülmektedir (Tortop ve diğ., 2007: 460).

Cumhuriyet Döneminde ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatında hızlı ve köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişiklikler doğal olarak kamu yönetiminde de değişime yol açmıştır. İdari reform konusu özellikle 1960 yılından sonra, kalkınma planlarında özel bir yer almıştır. Bu nedenle, Cumhuriyet Döneminde yapılan idari reform çalışmalarını planlı dönemden önce ve planlı dönemde yapılan çalışmalar olarak iki başlık altında incelemek daha doğru olacaktır. Çünkü 1963 yılında başlayan planlı kalkınma dönemine kadar gerek kamu yönetiminin gerekse Kamu İktisadi Teşekküllerinin düzenlenmesi ile ilgili çeşitli raporlar hazırlanmış, yasa değişiklikleri ile bazı düzenlemeler yapılmışsa da geniş kapsamlı çalışmaların planlı kalkınma döneminde başlatıldığı görülmektedir (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 7).

I. PLANLI DÖNEM ÖNCESİ İDARİ REFORM ÇALIŞMALARI

Planlı kalkınma dönemi öncesi yapılan çalışmaların, genel çözümler getirmeyi amaçlayan daha çok yabancıların yaptığı ve kişisel gözlem ve tavsiyelerin ağırlıkta olduğu, personel sorunları üzerinde pek durulmayan raporlardan ibaret olduğu bilinmektedir (Tortop ve diğ., 2007: 461).

Ülkemizde 1933 yılından itibaren idari reform konusunda birçok araştırma ve çalışma yapılmış, raporlar hazırlanmıştır. Bu çalışmalar genellikle yabancı uzmanlar tarafından, merkezi düzeyde hazırlanan raporlar şeklinde ortaya çıkmıştır. Ancak bunun yanında yerli uzmanlar ve Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından yapılan çalışmalar da vardır. (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 7).

Planlı dönem öncesinde bilgi birikiminin ve uzman sayısının yetersizliği nedeniyle Türk Kamu Yönetimi tümüyle ve sistemli bir biçimde gözden geçirilememiş, merkezi ve kurumsal düzeyde sınırlı sayıda araştırma yapılabilmıştır. Bu dönemin sınırlı çalışmalarının temel özelliklerinden biri, önemli araştırmaların yabancı uzmanlarca yapılmış olmasıdır. Ancak F. Neumark hariç, bu raporları hazırlayanlar “bağımsız ya da gönüllü” yabancı uzmanlar değil, uluslararası mali merkezlerce görevlendirilmiş heyet ya da uzmanlardır. 1947 yılı sonlarına doğru Başbakanlığın isteği üzerine devlet örgütünde rasyonellik sağlayacak önlemleri belirtmek üzere, birçok bakanlıkta komisyonlar oluşturulmuştur. 1948 yılında ise, yine Başbakanlığın isteği üzerine, kamu kurum ve kuruluşlarının Teftiş Kurullarınca, yönetimin ve yönetsel yöntemlerin iyileştirilmesi hususunda raporlar hazırlanmıştır (Karaer, 1987: 27).

A. NEUMARK RAPORU

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi eski Profesörü ve daha sonra Frankfurt Üniversitesi'nin Rektörü olan Neumark, başbakanlığın isteği üzerine 1949 yılında sunduğu “Devlet Daire ve Müesseselerinde Rasyonel Çalışma Esasları Hakkında Rapor” adlı çalışma, yapılan çalışmalar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Raporda yönetimde reformu gerektiren nedenler üzerinde durulmakta; bu nedenler arasında memurların dengesiz dağılımı, örgütlenme eksiklikleri, yönetmeliklerdeki bozukluklar ve denetim yöntemlerinin

bozukluğundan bahsedilmektedir. Ayrıca yönetsel işlem ve usullerin basitleştirilmesi, devletin iktisadi, mali işlerine açıklık getirilmesi ve memur sayısının fazlalığı üzerinde durulmakta; sorunlar ile ilgili çeşitli önerilerde bulunmaktadır (Acar-Sevinç: 2005, 25).

Dr. F. Neumark raporunda, Türk kamu yönetiminin başlıca problemlerini büyük bir derin görürlükle ortaya koymuştur. Bununla beraber rapor yazarca, derinlemesine bir inceleme olmaktan çok, genel nitelikte bir öneriler demeti olarak nitelendirilmektedir (Coşkun, 2003: 172).

B. BARKER RAPORU

Türkiye'nin ekonomik kalkınmasını gerçekleştirecek olan mali politikayı ve yönetsel mekanizmayı incelemek amacıyla çalışan Dünya Bankası heyetinin hazırladığı bu raporda (1949) yönetimin aşırı merkeziyetçi bir yapıda çalışması sonucunda yetkilerin üst kademelerde toplandığı belirtilmekte ve mevcut yapı eleştirilmektedir. Raporda personel sorunları üzerinde durulmakta ve devlet hizmetlerinin bir revizyona tabi tutulması, buna göre görev dağılımı, maaş, emeklilik ve işe alma ile terfi usullerinin değiştirilmesi gereğine işaret edilmekte; ayrıca Devlet Personel Dairesi'nin kurulması önerilmektedir (Acar-Sevinç, 2005: 25).

1951 yılında Türkiye ve Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankasının (Dünya Bankası) finanse ettiği ve 13 kişilik bir kurul tarafından hazırlanan ve kurul başkanı James M. Barker'in ismine atfen Barker Raporu adı verilen çalışma hükümete sunulmuştur. Kapsamlı bir şekilde hazırlanan rapor, Türk idari sistemiyle ilgili sorunları açıklayıp, personel sorunları ile ilgilenecek bir devlet personel dairesi kurulması, devlet dairelerinde danışma hizmetlerinin düzeltilmesi gibi öneriler getirmekte ve merkeziyetçi sistemi, yetkilerin alt kademelere verilememiş olmasını eleştirmektedir (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması ÖİK, 2000: 7).

Raporda Türk kamu yönetimi ile ilgili olarak, yönetimdeki aşırı yetki merkeziyetçiliğinin hafifletilmesi, emir ve komuta hatlarının daha belirli hale getirilmesi ve il yönetiminde merkezden verilen emirlerin vali kanalından geçmeksizin doğrudan doğruya ilgili müdürlüklere ulaşmasının sağlanması gibi konularda öneriler yer almıştır (Coşkun, 2003: 173).

Bunların yanında rapor personel konuları üzerinde de durmakta ve devlet hizmetinin bir revizyona tabi tutulmasını ve bu revizyona esas olmak üzere görev sınıflandırması, maaş, emeklilik ve maluliyet sigortası, işe alma ve yükseltme yöntemleri, işe yaramayan personelin hizmetten uzaklaştırılmasında uygulanacak yöntemler gibi konuları ele almakta ve bu amaçla bir Devlet Personel Dairesi kurulmasını önermektedir. Raporunda yer alan diğer ilgi çekici bir öneri de, kamu örgütlerindeki yardımcı ve danışma (kurmay) hizmetlerinin iyileştirilmesi ve bunlardan daha fazla yararlanılmasıdır (Coşkun, 2003: 173).

C. MARTIN VE CUSH RAPORU

James W. Martin ve Frank C. E. Cush tarafından hazırlanarak 13 Ağustos 1951 tarihinde İngilizce olarak yayımlanan bu rapor daha sonra Türkçe'ye de çevrilmiş ve yayımlanmıştır (Coşkun, 2003: 173). Rapor'da esas itibariyle Maliye Bakanlığı'nın örgütlenme, çalışma yöntemleri ve personel sorunları ele alınmıştır. Bu arada, yöneticilerin rutin nitelikteki işlerden kurtarılarak kendi dairelerinin faaliyetlerinin planlanmasıyla meşgul olmasının sağlanması önerilmekte; dairelerin reorganizasyonunun gerektiği ileri sürülmekte ve çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi zorunluluğu üzerinde durulmaktadır (Sürgit, 1972: 70).

Raporun IV. bölümünde personel sorunları ele alınmış bu bağlamda, sevk ve idare ilkeleri, sınıflandırma, yetenekli elemanların devlet hizmetine çekilmesi için işe alma yöntemlerinin geliştirilmesi, emeklilik ve hizmetten ayırma usulleri, memurların yetiştirilmesi ve personel hizmetlerinin örgütlenmesi üzerinde durulmuş, bir devlet personel dairesinin kurulması önerilmiştir (Coşkun, 2003: 174).

D. LEIMGRUBER RAPORU

1951 yılında İsviçreli Profesör Leimgruber, hükümetin isteği üzerine örgüt ve personel konularında inceleme yapmış ve raporunu 25.12.1952'de hükümete sunmuştur. Raporunda personelin hukuksal statüleri, ücret rejimi, çalışma saatleri, personel kadrolarındaki şişkinlik, personelin sınıflandırılması v.b. konulara değinilmiştir. Planlı döneme geçilmeden önce yönetimde reform açısından atılan önemli adımlardan biri de Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) kurulmasıdır. 08.09.1952'de Birleşmiş Milletler ile hükümet arasında imzalanan ve 6319 Sayılı Kanun'la onaylanan Teknik Yardım Ek Antlaşması'na

göre genelde kamu yönetiminin geliştirilmesi, özelde Türkiye ve Ortadoğu ülkeleri için ileri eğitim olanakları sunmak üzere TODAİE'nin kurulması öngörülmüştür. Bu antlaşma gereğince kurulan uluslararası “Etüd Grubu”nun 06.09.1952 tarihli hazırladığı “Etüd Grubu Raporu”nda tespit edilen esaslara göre kurulan enstitü, 24.03.1953'te faaliyete geçmiştir. TODAİE'nin kurulması, Türkiye’de yönetim biliminin gelişmesi yolunda atılmış en önemli ve somut adım olmuştur. Enstitü kurulduğu andan itibaren araştırma faaliyetlerine başlamıştır. Bunlardan en önemlisi 1958’de “Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında Bir Araştırma” başlıklı üç ciltlik bir raporla sonuçlanan araştırmadır. Bu araştırmada Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren devlet memuriyetindeki değişimler, memur ve hizmetlilerin sosyal statüleri ile psiko-sosyal yönleri incelenmiştir. Yapılan araştırmaların sonucunda devlet memuriyetinde reform yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir (Acar-Sevinç, 2005: 25-26).

E. CHAILLEUX DANTEL RAPORU

1958 Chailleux Dantel Raporu “Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında Bir Araştırma” adı altında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından ortak bir çalışmanın ürünü olarak yayımlanmıştır.

Bu raporda genel olarak, devlet memuriyetinde ortaya çıkan gelişmeler ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. 1949-60 dönemi, 27 Mayıs İhtilali ile sona ermiştir. Menderes zamanında, merkezi devlet yapısı gerekli uyarlanmayı gösterip gerekli dış finansmanı sağlamıştır gerçi, ancak bu kaynakları ikna edici bir biçimde kullanamamıştır. Menderes’in öngördüğü strateji, yeni kaynakları tarım sektörüne aktarmak olmuştur. Menderes ile birlikte bu anlayış ortadan kalkmış, yerini başka bir kalkınma modeline bırakmıştır (Altuntaş, 2007: 17).

Planlı dönem öncesi yürütülen çalışmalar toplu etkileri bakımından önemli gelişmeler sağlamakla beraber, beklenen anlamda başarılı olamamışlardır. Bunda etkin olan çok sayıda faktör vardır. Bu faktörlerin başlıcaları şöyle belirtilebilir: (a) bu dönemde yapılan işlerde yeniden yapılanma ihtiyacına yönelik ciddi çalışma ve incelemelerin yerine kişisel bilgi ve görüşlere dayanılması; (b) idari reform çalışmalarının merkezi yönetim, denetim ve gözetimden yoksun olması ve kurumsal reform için gerekli olan nitelikli eleman sağlamanın göz ardı edilmesi (c) Yeniden yapılanma çalışmalarında çevrenin hazırlanması işinin

tümüyle ihmal edilmesi (Coşkun, 2003:174). Bu duruma karşın, Planlı dönem öncesi yönetimin iyileştirilmesi yönünde ortaya çıkan sonuçlar, toplu etkileri bakımından kayda değer bir öneme sahiptir (Sürgit, 1980: 67). Yine bu dönemin son yıllarında, idari reform zorunluluğunun genel olarak kabul edilmesi, bu konuda gerekli önlemlerin alınabilmesi için bazı ciddi adımların atılması dönem sonrasını etkileyen faktörler olarak görülmektedir (Sürgit, 1980: 46).

Yönetimde reformun her kamu kurumu için bir gereksinim olduğu ve kurumların kendilerini sürekli geliştirme ve iyileştirme çabası içerisinde oldukları bilinmektedir. Ancak planlı dönem öncesinde bu çabalar süreklilik göstermemiş ve yönetsel yapıda düzenleme çalışmalarına sorunlarla karşılaşıldıkça başvurulmuştur. Türkiye'nin durumu, ilk olarak 1933 yılında ABD'li uzmanlardan oluşan bir kurul tarafından incelenmiş ve inceleme sonuçları "Türkiye'nin İktisadi Bakımdan Bir Tetkiki" adıyla 1934'te bir rapor biçiminde hükümete sunulmuştur. Türkiye'nin yönetsel sorunlarına da yer veren rapor, üç kitap olarak yayınlanmıştır (Acar-Sevinç, 2005: 24-25).

II. PLANLI DÖNEM SONRASI İDARİ REFORM ÇALIŞMALARI

Ülkemizde, 1960 tarihine kadar yapılan çalışmalar idari reform konusunda bir aşama olmakla birlikte kesinlikle yeterli değildir. Her şeyden önce idari reformun niteliğini, kapsamını ortaya koyacak çalışma yapılmamıştır. Kişisel görüş ve tavsiyelere uyularak hareket edilmiştir. İkinci olarak idari reformun başarıya ulaşması için vatandaşların inandırılması ve ikna edilmesi ihmal edilmiştir. Ayrıca, reformları gerçekleştirecek nitelikli personel sorunu üzerinde hiç durulmamıştır. Büyük-küçük, merkezi-yerel düzeyde yapılan tüm çalışmalardaki ortak nokta idari reformun sürekliliği olgusu olmuştur. Reform kelimesi, uzun dönem içinde sloganlaştırılmış, fetişleştirilmiş ve farklı anlamlar yüklenmiştir. Böylece toplum kesimleri büyük beklentiler içine girmiş, bunun sonucunda kısa süre sonra taleplerinin gerçekleşmediğini görerek, hayal kırıklığına uğramışlardır. Bu durum reform projelerine toplumsal desteğin azalmasına ve reformların başarısız kalmasına neden olmuştur (Tortop ve diğ., 2007: 469).

Planlı dönemde idari reform konusunda yapılan çalışmalarda bir yöntem değişikliği gözlenmektedir. Bu dönemde belli uzmanlara rapor hazırlanması yanı sıra daha kurumsal bir yaklaşım izlendiği, Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet Personel Başkanlığı ve TODAİE'nin reform konusunda çalışmalarda bulunduğu gözlenmektedir (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 8).

1963 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planının yürürlüğe girmesinden itibaren tüm planlarda idari reform konusuna özel bir önem verilmiş, reform konusu hem planların hem de yıllık programların tümünde sürekli olarak yer almıştır (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 8).

Toplumsal gelişme ve ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak kabul edilen kamu yönetimi mekanizması, 1960'ların başından başlayarak kendisine yüklenen işlevleri yerine getirecek bir yapı ve işleyişe kavuşturulmak amacıyla sık sık gözden geçirilmiştir. 1940 ve 1950'li yılların aksine, planlı dönemde yapılan yeniden düzenleme çalışmaları Türk uzmanlarca gerçekleştirilmiş; 1960 yılında kurulan DPT'ye yönetimin yeniden düzenlenmesi ile ilgili kimi görevler verilmiş; böylece yeniden düzenleme girişimleri yasal bir dayanağa oturmuştur. Planlı Kalkınmaya geçiş dönemi, yönetime daha iyi bir yapı ve işleyiş kazandırmak açısından bir arayış, hazırlık ve örgütlenme dönemi özelliği taşımış; yeniden düzenleme ya da idari reformun anlam, amaç ve kapsamı ile bunu gerçekleştirecek örgütlenmenin saptanması ve temel araştırmaların yapılması bu döneme rastlamıştır (Coşkun, 2003: 175).

Söz konusu dönemde kamu yönetiminin kendisine yüklenen işlevleri yerine getirebilmesi adına yürütülen çalışmalar, oluşturulan raporlar sırasıyla aşağıda belirtilmiştir.

A. İDARİ REFORM VE REORGANİZASYON HAKKINDA ÖN RAPOR

Ocak 1961'de Devlet Planlama Teşkilatı kanalıyla Milli Birlik Komitesi'nden yönetimi geliştirme ile ilgili olarak gelen bir istek üzerine TODAİE tarafından bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucu hazırlanan rapor iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yönetimi geliştirme gereksiniminin

nedenleri, yönetimi geliştirmenin niteliği, yönetimi geliştirecek ve reorganizasyonu gerçekleştirecek mekanizma ile ilgili dūřünceler ortaya konulmakta; ikinci bölümde ise İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yapılan yönetimi geliştirme çalışmaları gözden geçirilmiş, Türkiye'de var olan yönetimi geliştirme kuruluşları hakkında bilgi verilmiştir. Raporun son bölümünde yönetimi geliştirme çalışmalarını yürütecek örgütsel yapı ile ilgili önerilerde bulunulmuştur (Acar-Sevinç, 2005: 27).

Rapor, "... temel meseleleri, yabancı memleketlerde yapılmış başlıca tecrübelerle Türk idare tarihinin ışığı altında gözden geçiren ve bazı genel telkinler üzerinde ilgilileri dūřünmeye davet eden" bir yaklaşımı benimsemiş ve "(1) idari reform ve reorganizasyonun mahiyeti hakkında realist bir görüşe varılmasına hizmet etmek; (2) Türkiye'de girişilecek bir idari reformun hangi sahaları şümulü içine alabileceği ve nasıl bir mekanizma vasıtasıyla geekleştirilebileceği hakkında müşahhas bir fikir vermek" amaçlarına yönelik olarak hazırlanmıştır (Cořkun, 2003: 176).

Bu raporda varılan sonuçlar, 1961 yılı Ekim ayında DPT tarafından "planlı devreye geçiş için" hazırlanan ve daha sonra hükümetçe uygun bulunan "1962 Yılı Program Tasarısı'nın "Uzun Vadeli Reorganizasyon Tedbirleri" bölümüne temel oluşturmuştur. Daha sonra DPT'nin bu rapora dayanarak hazırladığı kanun tasarısı Hükümetçe Temsilciler Meclisine sevk edilmiş, ancak yasalaşmamıştır (Sürgit, 1980: 84).

Böylece bu ön rapor 1960'tan sonra ve planlı dönemde yapılan çalışmaların başlangıcını oluşturmuş, daha sonraları yapılan MEHTAP gibi kapsamlı çalışmalara öncülük etmiştir. Raporu ifade edildiği gibi, daha sonra yapılan çalışmalarda kurum olarak TODAİE, DPT ve DPD ön plana çıkmıştır (Coşkun, 2003: 177).

Yönetimde reform konusunun planlı kalkınma dönemlerinde ele alınmasıyla kamu yönetimi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın itici bir gücü olarak kabul edilmeye başlanmış ve Türk kamu yönetimi, görevlerini yerine getirebilecek bir yapıya ve işleyişe kavuşturulması amacıyla sık sık gözden geçirilmeye başlanmıştır (Acar-Sevinç, 2005: 26).

B. MERKEZİ HÜKÜMET TEŞKİLATI ARAŞTIRMA PROJESİ (MEHTAP)

Yukarıda anılan yasa girişimi sonuçsuz kalınca, DPT yetkilileri TODAİE'ne idari reforma temel olacak araştırmaların derhal ele alınmasını önermiştir. Bu öneri doğrultusunda DPT ve TODAİE arasında yapılan ortak çalışmalarda, her şeyden önce idarenin bütününe kapsayan ve idari reformun gelişme yönleri ile ilkelerini tespiti esas oluşturacak dört önemli araştırmanın (Merkezi Hükümet Teşkilatı, Merkezi İdarenin Taşra Teşkilatı, Mahalli İdareler ve İktisadi Devlet Teşekkülleri) merkezi yönetimden başlanarak ele alınması kararlaştırılmıştır (Sürgit, 1980: 84).

MEHTAP geniş bir uzman kadrosu tarafından 1962 yılında başlatılan proje 1963 yılında bitirilmiştir. Proje merkezi hükümet teşkilatının yeniden düzenlenmesi ile ilgili tüm sorunları kapsamına almış; taşra kuruluşlarını, mahalli idareleri ve kamu iktisadi teşebbüslerini kapsam dışı bırakmıştır. Bu kuruluşlarla ilgili araştırmalar daha sonra 1964-1966 yılları arasında yapılmıştır (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 8).

Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP): 24.04.1962'de başlayan proje çalışmaları, 24.04.1963'te raporun başbakanlığa sunulmasıyla sonuçlanmıştır. Mehtap Raporu genelde reformun temel koşulunu üst düzey yöneticilere bağlamakta; üst düzey yöneticiler toplumsal sınıf ve katmanlardan, siyasal bağlantı ve düşüncelerden arınmış varsayılmıştır. Ayrıca bu bireylerin yönetimi yenileştirmenin bilincinde yeterli sayı ve nitelikte bir toplumsal katman gibi değerlendirildiği görülmektedir. Raporun yönetimi geliştirme bölümünde Türkiye'nin hızlı ve sürekli kalkınması için devlet örgütünü modern devlet anlayışına uygun bir duruma getirmenin şart olduğu belirtilmektedir. Raporda yönetimi geliştirme, düzeltme ve yeniden düzenleme hizmetlerinin aslında her bakanlık ve dairenin görevi olduğu belirtilmekte; tüm bakanlık ve ilgili diğer kurumlarda "İdareyi Geliştirme Komitesi" kurulması önerilmektedir. Mehtap çalışmaları ile yönetimde reform çabalarına süreklilik ve nitelik kazandırmak istenmiştir. Mehtap raporundan sonra yapılan araştırma, inceleme, kalkınma planları ve yıllık programlarda bu raporun etkileri görülmektedir (Acar-Sevinç, 2005: 27).

Raporda amaçlanan temel konu, merkezi hükümet görevlerinin en uygun biçimde dağılımını sağlamak yoluyla, daha rasyonel bir örgütlenme ve yöntemler, daha sistematik bir planlama ve koordinasyon, daha etkin bir mali kontrol ve daha iyi işleyen bir personel sistemi sağlamayı hedef tutan tedbirlerin uygulanması için sağlam bir zemin hazırlamak, bakanlık ve kuruluşların iç örgütlenme ve yöntemlerinin geliştirilmesi hususunda yapılacak çalışmalara ışık tutmak ve idareyi geliştirme görevini üzerine alacak mekanizma hakkında önerilerde bulunmak olmuştur (Sürgit, 1980- 86-87).

Raporda, “idari ıslahat”ı gerçekleştirecek yapı ve birimler hakkında da öneriler yer almıştır. Rapora göre, Başbakanlıkta merkezi bir birim kurulmalı ve bu birim konu ile ilgili genel sorumlu olmalıdır. Birimin görevi, yönetimi geliştirme politikasının ve hedeflerinin saptanmasına yardım etmek, genel planlar yapmak ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak olmalıdır. Aynı zamanda bu birimin görev ve sorumluluk alanına, yerel yönetimler ve KİT’ler de dahil edilmelidir (Coşkun, 2003: 181).

Bu merkezi birimin yanında bütün bakanlıklarda ve gerek duyulan diğer kuruluşlarda “idareyi geliştirme komitesi” kurulmalıdır. Bu komiteler merkezi birimin genel gözetimi ve rehberliği altında mensubu buldukları bakanlık ve kurumların yönetimi geliştirme faaliyetlerini yürütmelidirler (Coşkun, 2003: 181).

Görüldüğü gibi, Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi, dönemin yönetim alanında çalışan önemli akademisyenlerinin öncülüğünü yaptığı, ileri gelen bürokratlarının da katkı gerçekleştirdiği, oldukça kapsamlı bir biçimde hazırlanmış, var olan sorunları iyi tespit etmiş bir projedir. Ancak projenin sadece merkezi yönetimin merkez teşkilatını incelemesi, kapsam dışı kalan diğer alanlar (taşra teşkilatı, yerel yönetimler ve KİT’ler) için benzeri bir çalışma yapma yönündeki eğilimleri güçlendirmiştir. Bu yüzden Projenin bitiminden yaklaşık bir yıl sonra, Projeyi tamamlayıcı bazı çalışmalar yürütülerek bitirilmiştir (Coşkun, 2003: 181).

Bunların yanında, MEHTAP vb. idari reform çalışmalarının istenen sonuçları vermemesi ve beklenen ölçüde etkin olamamasının önemli bir etkeni de idari reformu algılama sorunu ile ilgilidir. O dönemde, ilgililerce idari reformun gereğince kavranıp benimsenmiş olduğunu söylemek oldukça zordur. Bu

doğrultuda algılama ve benimsemedeki yetersizliklerin, uygulamada başarısızlığa yol açan nedenlerden biri olduğunu kolaylıkla söylemek olanaklıdır (Karaer, 1987: 45).

Ergun'a göre ise, "MEHTAP ve temel olarak onun kaynaklık ettiği diğer yeniden düzenleme çalışmaları, genelde insan faktörünü, çevresinin etkisini ve örgütsel davranışın mekanik olmayan yanlarını yeterli ölçüde hesaba katmamışlar; önderlik ve kişisel olmayan ilişkileri ihmal etmişlerdir." (Ergun, 1985: 16-18).

C. İDAREYİ VE İDARİ METOTLARI YENİDEN DÜZENLEME KOMİSYONU ÇALIŞMALARI

1964 yılı programı ile "İdari Metotları Yeniden Düzenleme Çalışma Grubu" adı altında bir örgütün kurulması öngörülmüştür. Bu öngörü, yine DPT bünyesinde (DPT Müsteşarı başkanlığında) Bakanlar Kurulu'nun 05.06.1964 gün ve 6/3167 sayılı Kararıyla "İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme Komisyonunun oluşturularak bu komisyonun MEHTAP Raporu üzerinde tamamlayıcı etüdüleri yapmak ve örgütlenme, idari metotlar ve personel konularında gerekli düzenleme tedbirlerini saptamakla" görevlendirilmesiyle gerçekleşmiştir (Sürgit, 1968: 7).

Kendisinin oluşumunu sağlayan Bakanlar Kurulu Kararından yaklaşık bir ay sonra çalışmalarına başlayan Komisyon, çalışmalarını 1966 yılı içinde tamamlayarak, "Merkezi Hükümet Teşkilatının Yeniden Düzenlenmesi Konusunda Hazırlanacak Mevzuatla İlgili Genel İlkeler", "Mahalli İdarelerin Yeniden Düzenlenmesi Konusunda Hazırlanacak Mevzuatla İlgili Genel İlkeler" ile "Bakanlar Kuruluna Ait Bazı Yetkilerin İlgili Bakanlıklara Verilmesi" konuların içeren raporunu 08.11.1966 günü Başbakanlığa sunmuştur (Altuntaş, 2007: 23) ve sonra da dağılmıştır.

İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme Komisyonu'nun raporunda, yönetimin geliştirilmesi anlamında kırtasiyeciliğin azaltılması iki başlıkta ele alınmıştır (Altuntaş, 2007: 23).

Bunlardan ilki, Bakanlar Kurulunun işleviyle bağdaşmayan, ayrıntılı sayılan önemsiz konularla uğraşması bu konularda karar vermek zorunda kalmasıdır. İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme Komisyonu, 1964 yılında 61 ayrı konuda Bakanlar Kuruluna verilen karar alma yetkisinin ilgili

bakanlıklara aktarılmasını öngören bir yasa tasarısı hazırlamıştır. Bunun dışında “tüzük ve yönetmeliklerin bu bakımdan ayrı ayrı tadili yönüne gitmektense, Bakanlar Kurulunun, lüzum göreceği bu çeşit yetkileri bakanlıklara veya başka mercilere devretme, gerektiğinde bakanlıklara yahut başka mercilere ait görevlerden lüzum gördüklerini kendi üzerine alma veya bir bakanlık veya merciden öbürüne görev devretme yetkilerini tanıyan genel bir değişikliğe” gidilmesi önerilmiştir (Altuntaş, 2007: 24).

İkinci önemli konu ise MEHTAP Raporunda, yönetimi geliştirme planı/mekanizması içinde yalnızca “eğitim” kurumu olarak yer alan TODAİE’ye, bir tür merkezi yönetimi geliştirme birimi işlevi tanıyan; TODAİE’nin “Kamu İdaresi Enstitüsü” adı altında yeniden örgütlendirilerek, yönetimi geliştirme alanında şu işlevleri yerine getirmesi ile ilgilidir.

(b) “İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme” faaliyetlerini devamlı bir hizmet olarak yerine getirmek ve bu konuda kurulmuş veya kurulacak komisyonların devamlı sekreteryaya hizmetini görmek;

(c) kamu sektörünün bütününe kapsayan organizasyon ve metot çalışmalarını yapmak ve kurumlardaki bu nevi çalışmalara yardımcı olmak;

(d) kurumlar içinde meydana getirilecek olan “İdareyi Geliştirme Birimleri” (tercihan teftiş kurulları) arasında irtibat kurmak.

Ancak, bu önerilerin uygulanması için de hiçbir çaba harcanmadığından bu çalışmalar da kendinden öncekilerden değişik bir sonuç doğurmamıştır (Altuntaş, 2007: 24).

D. İDARİ REFORM DANIŞMA KURULU RAPORU

MEHTAP ve onu tamamlayıcı çalışmaların dışında bazı küçük nitelikli denilebilecek çalışmalar yapılmasına karşın, 12 Mart 1971 muhtırası sonucunda işbaşına gelen hükümet, yeniden kapsamlı idari reform çalışmalarına başlamış, bunu “idari ve ekonomik yapının modernleştirilmesi” biçiminde hükümet programında ifade etmiştir. Bu amaca yönelik olarak, 29.05.1971 tarihinde 7/2527 sayılı kararname ile, “Hükümet programına göre, Devlet kesiminin yeniden düzenlenmesinin genel yönünü ve stratejisini saptamak üzere” bir “Danışma

Kurulu” oluşturulmuş, Kurul 18 Haziran 1971 tarihinde göreve başlamıştır (Coşkun, 2003: 185-186).

Daha sonra Başbakanlığın 15.06.1971 tarih ve 91-34/8308 sayılı yazısıyla, Danışma Kurulu’nun çalışma esasları belirlenmiştir. Buna göre Danışma Kurulu:

1. İdarenin yeniden düzenlenmesinin genel yönünün ve stratejisinin tespit edilmesi,
2. Yeniden düzenlemeyi gerçekleştirecek örgütlenme biçimini ortaya koymak,
3. Yeniden düzenleme alanlarını ve önceliklerini saptamak,
4. O güne kadar yapılan idari reform çalışmalarını değerlendirmek ve uygulama programına bağlamak,
5. İktisadi Devlet Teşekküllerinin yeniden düzenleme çalışmaları ile, genel idare alanında yapılan çalışmalar arasında uyum sağlamak ile görevlendirilmiştir (Coşkun, 2003: 186).

Kurul, çalışmalarının adını “İdarenin Yeniden Düzenlenmesinin Genel Yönünü ve Stratejisini Saptama Projesi” olarak belirlemiş ve proje çalışmaları, 5 Temmuz-14 Eylül 1971 tarihleri arasında TODAİE’nin tüm olanaklarından yararlanılarak, çeşitli kamu kuruluşlarının yardım ve işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Projede, TODAİE ile çeşitli bakanlık ve kuruluşlara mensup 40 uzman, 6 uzman yardımcısı ve 10 idari personel görev yapmıştır (Coşkun, 2003: 187).

Proje çalışmaları Ekim 1971’de genel raporun hazırlanması ile sonuçlanmış, İdari Reform Danışma Kurulu, raporunu 10 Kasım 1971 tarihinde Hükümete sunduktan sonra dağıtılmıştır. Hazırlanan Rapor, bir giriş bölümü ile, iki ana bölümden oluşmuştur. Girişte idari reformun anlamı ve niteliği gibi bazı teorik konular üzerinde durulmuş, Türk kamu yönetiminin o günkü durumu ve yeniden düzenlemeyi gerektiren nedenler ile, o güne kadar yapılan idari reform çalışmaları sonuçları ile birlikte ele alınmıştır. Raporun birinci bölümünde yeniden düzenlemede izlenecek yol ve örgütlenme, ikinci bölümünde ise, yönetimin yeniden düzenlenmesinde uyulacak ilkeler incelenerek önerilerde bulunulmuştur (Sürgit, 1972: 158).

Danışma Kurulu'nun raporu Hükümete sunulduktan sonra, tüm bakanlık ve kuruluşlara gönderilmiş ve belli bir süre içinde görüşleri istenmiştir. İdari Reform Danışma Kurulu dağıldığı için, yeniden düzenleme çalışmalarının sürdürülmesi için 1972 yılı programına uygun olarak, DPT tarafından bazı önlemler alınmıştır. Bu önlemler kapsamında, DPT Müsteşarının başkanlığında, beş kişilik bir komisyon kurulmuştur. Ancak bu komisyonun konu ile ilgili etkin bir biçimde çalışma yapamadığı söylenebilir (Sürgit, 1972: 158).

Gerek Mehtap Raporu ve gerekse İdari Reform Danışma Kurulu Raporu'ndan sonra, Devlet Planlama Teşkilatı'nın devreye sokulması, ilginç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. O dönemlerde çok iyi yetişmiş uzmanlara sahip olmasına rağmen, zaten ağır bir yük olan plan ve program yapma yanında idari reform ile ilgili konuların gereğince takip edilip sonuçlandırılması pek mümkün olmamıştır. Dolayısıyla, yönetimin yeniden düzenlenmesi sorumluluğunun, esasen ağır bir yük altında bulunan DPT tarafından üstlenilmesi ve bu sorumluluğun kalkınma planlarına ve yıllık programlara konulan önlemlerle gerçekleştirilmeye çalışılması girişimi başarıya ulaşamamıştır (Sürgit, 1980: 58).

12 Mart müdahalesi sonrasında, merkezi düzeyde yürütülen Danışma Kurulu'nun çalışmaları yanında, bakanlıklar düzeyinde de bazı idari reform/yeniden düzenleme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Bu bakanlıklar şunlardır: İçişleri Bakanlığı (iç düzen çalışmalarını yürütmüştür), İmar ve İskan Bakanlığı, Tarım Bakanlığı, Köy İşleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Turizm ve Tanıtma Bakanlığı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı. Bunların yanında, Adalet, Dışişleri, Gençlik ve Spor ve Çalışma Bakanlıkları ile, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü gibi kuruluşlar da yeniden yapılanma çalışmaları yürütmüşlerdir (Sürgit, 1972: 156-157).

III. 1980 YILINDAN SONRA GERÇEKLEŞTİRİLEN YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI

1970'li yılların başında girişilen idari reform çalışmaları, uzun soluklu bir çabaya dönüşmemiş, İdari Reform Danışma Kurulu Raporu'nda dile getirilen önerilerin çoğu hayata geçirilememiştir. 1973 seçimlerinden sonra işbaşına gelen hükümetlerin programlarında, döneme ait kalkınma planlarında idari reforma, yönetimin iyileştirilmesine vurgular yapılmakla beraber, konu ile ilgili kayda

değer bir somut ilerleme görülmemektedir. Hatta, istikrarsız siyasi yapı içerisinde bürokrasi aşırı bir biçimde politik müdahalelere maruz kaldığından, yönetimde bir gerilemeden dahi söz etmek olanaklıdır (Coşkun, 2003: 191-192).

A. ASKERİ MÜDAHELEDEN SONRA YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR

Askeri müdahaleden sonra, 21.09.1980 tarihinde kurulan hükümet, programına kamu yönetiminin yeniden yapılandırmasına ilişkin birçok konuyu almış ve “Türkiye’nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını engelleyen en önemli faktör haline gelmiş bulunan Türk kamu yönetimini yeniden düzenleme”ye vurgu yapılmıştır. Programda idari reform ile ilgili yapılacak işler ve alınacak önlemlerin bazıları şunlardır:

- Kamu görevlilerini siyasi etkinin dışında bırakıcı önlemler almak,
- Kamu yönetimi örgütünün bütününe gözden geçirilmesi ve kısa sürede pratik düzenlemelerin yapılması,
- Devlet Memurları Kanunu’nun ve diğer personel ile ilgili mevzuatın süratle ele alınması ve yeniden düzenlenmesi,
- Aşırı merkeziyetçiliğin terk edilerek, mülki ve mahalli idarelerin yetkilerinin artırılması,
- Kırtasiyeciliğin ve bürokratik formalitelerin azaltılması (Coşkun, 2003: 193).

Görüldüğü gibi, askeri müdahaleden sonra iş başına gelen hükümet, kamu yönetiminde köklü bir reform gerçekleştirmeyi gündemine almıştır (Coşkun, 2003: 193).

Bu yaklaşım doğrultusunda, hükümetin çalışmalara başlamasından kısa bir süre sonra, Ekim ayı içinde kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesine ilişkin çalışmalara başlanmıştır. İlk olarak, kamu personel sisteminin sorunları için “Yöneylem Araştırması” yapmak üzere bir komisyon oluşturulmuştur (Coşkun, 2003: 193-194). Komisyonun yaptığı ön çalışmalar, kamu personel sorunlarının üç temel nedenden kaynaklandığı ortaya koymuştur. Bunlar; Devletin uyguladığı istihdam politikası, personel rejimi ve kamu yönetimindeki dengesizliklerdir (Karaer, 1987: 38).

Bu saptamadan kısa bir süre sonra, üç temel sorun alanına ilişkin olarak, “Kamu İstihdam Politikası”, “Personel Rejimi” ve “Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi” komisyonları oluşturularak çalışmaya başlamışlardır. Bir süre sonra çalışmalarını tamamlayan komisyonlardan ilk ikisi, sadece var olan sorunlar ve aksaklıklar üzerinde dururken, Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi Komisyonu raporunda sorun ve aksaklıkların yanı sıra, çözüm önerilerine de yer vermiştir (Karaer, 1987: 38).

Bu Rapor, Ulusu Hükümeti döneminde yapılan çalışmaların temelini oluşturmuştur. Raporun “Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesinin Temel Esasları” başlığını taşıyan girişinde, yönetimin genel görünüşü, yönetimin yapısı ve sorunları, o güne kadar yapılan yönetimi geliştirme çalışmalarının sonuçları, izlenecek yöntem ve sorunlar ele alınmıştır (Coşkun, 2003: 194).

Raporda yönetimi geliştirme çalışmaları için uyulacak esaslar:

- Yönetimi geliştirme çalışmalarının amaç kapsam ve metodunun belirlenmesi,
- Yeniden yapılanma çalışmalarının bilimsel çalışmalara dayandırılması,
- Araştırmalar sonucunda geliştirilen önerilerin yaşama geçirilebilmesi için karara bağlanmasının sağlanması,
- Yeniden yapılanma uygulamalarının planlı bir biçimde yapılması,
- Uygulamanın izlenmesi ve gereken düzeltme önlemlerinin alınması biçiminde belirtilmiştir (Coşkun, 2003: 195).

Bu dönemde yapılan çalışmaların ilk sonuçlarından bazıları kimi bakanlıkların kaldırılması ve birleştirilmesi biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, Orman Bakanlığı, Tarım Bakanlığı'na devredilmiş, Tarım Bakanlığı'nın adı da Tarım ve Orman Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Diğer bir düzenleme ile Kültür Bakanlığı kaldırılarak, bakanlığın örgütü, yeni oluşturulan “Kültür ve Turizm Bakanlığı”na devredilmiştir. Bu yolla “Turizm ve Tanıtma Bakanlığı” işlev ve isim değişikliğine uğramıştır. Yapılan bu değişiklikler kapsamında, yeni oluşturulan bakanlıkların iç örgütlenmesi de yeniden düzenlemeye tabi tutulmuştur (Karaer, 1987: 41-43).

Bu düzenlemelerin yanında bütün bakanlıklar için çerçeve bir yapı öngören 8/4334 sayılı ve “Bakanlıkların Yeniden Düzenlenmesi ve Çalışma Esasları Hakkında Kararname”, 27.02.1982 yılında Bakanlar Kurulunda kabul edilmiş, bu Kararname ile, bakanlıkların sistemli bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu Kararname ile, bakanlıklar için yeni bir birim olan, “Bakanlık Genel Sekreterliği” ve “Bakanlık Kontrolörlüğü” oluşturulmuştur. Ancak bu Kararname yetki kanunu alınmadığından dolayı uygulamaya geçirilememiştir (Karaer, 1987: 44-46).

Daha sonra, 17.06.1982 tarihinde 2680 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi” ile ilgili yetki kanunu çıkarılmıştır. Bu yetki kanununa dayalı olarak, 26.08.1982 tarih ve 8/5284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Bu kararnameye göre, kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkin, verimli bir biçimde yürütülebilmesi için; kamu kurum ve kuruluşları ile, Tarım Satış ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve bunların birliklerinin kuruluş, görev, yetki ve işleyişleri yeniden düzenlenecek, ancak bu çalışmalar komisyon raporları yerine, Kanun Hükmünde Kararnameler hazırlanarak sonuçlandırılacaktır (Karaer, 1987: 47).

Böylece, daha önceki uygulamaların tersine, rapor hazırlama yerine, doğrudan KHK tasarısı taslağı hazırlamak, yeniden düzenleme çalışmaları açısından, daha pratik ve sonuca götürücü bir yol olarak görülmektedir. Bu yolla komisyon çalışmalarından daha etkin ve hızlı bir biçimde yararlanmak mümkün hale gelmiştir (Coşkun, 2003: 196).

8/5284 sayılı Bakanlar Kurulu kararı uyarınca yeniden düzenleme çalışmaları için Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Turgut Özal başkanlığında beş bakandan oluşan alt kurula bağlı olarak üç ayrı komisyon oluşturulmuştur. Bu komisyonlar:

- TODAİE Genel Müdürünün yönetiminde “Kamu Yönetimi Komisyonu”,
- DPT Müsteşarının yönetiminde “Genel İstihdam Komisyonu”,
- Yine DPT Müsteşarının yönetiminde “Personel Rejimi Komisyonu”dur

(Coşkun, 2003: 196).

Böylece, kamu yönetimi için yeniden düzenleme çalışmaları Kamu Yönetimi Komisyonun yönetiminde bir Merkezi Proje Grubunca yürütülmüştür. Komisyon kendisine verilen görevleri, 26.08.1982 tarih ve 8/5284 sayılı BKK, 10.08.1982 tarih ve 16-11 (00) 01420 sayılı Başbakanlık genelgesi ve Başbakanlık emirleri çerçevesinde yerine getirmiştir. Temel çalışmalar; TODAİE, üniversiteler, kamu yönetimi ve özel sektörden seçilen 113 uzmanın görev aldığı 7 çalışma grubu tarafından gerçekleştirilmiştir (Coşkun, 2003: 196-197).

Kamu Yönetimi Komisyonu, 19.09.1982'de ilk toplantısını yaparak işe başlamış, yetki kanununun bir buçuk yıllık süresinin tamamladığı 19.12.1983 tarihinde fiilen son bulmuştur. Çalışmaların gerektirdiği harcamalar 8/5784 sayılı BKK'nın 4. maddesine göre örtülü ödenekten Proje Müdürlüğü emrine verilen paradan karşılanmıştır (Coşkun, 2003: 197).

1983 yılında hükümet görevini devralan ANAP hükümetince de değerlendirilmiş ve kullanılmıştır. Yalnız ANAP hükümeti daha önce hazırlanmış KHK taslağı tasarılarını gündemine alırken kendi siyasi ve ekonomik bakış açısı doğrultusunda değişikliklere gitmiştir (Coşkun, 2003: 198).

Bu kapsamda olmak üzere, 17.06.1982 tarih ve 2680 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkındaki 13.12.1983 tarih ve 174 sayılı Kanun Hükmünde Kararname 27.09.1984 tarih ve 3046 Kanunla TBMM'de değiştirilerek kabul edilmiştir. Bu kanunla; merkez, taşra, yurtdışı teşkilatları, bağlı ve ilgili kuruluşlar kapsamında, kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkili, verimli ve ekonomik bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla, Bakanlıkların kurulmasına, teşkilat görev ve yetkilerine ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir (Coşkun, 2003: 198).

1984-1988 yılları arasında konu ile ilgili yapılan diğer bazı düzenlemeler şunlardır:

- Halka doğrudan verilen hizmetlerin bazılarında usul ve işlemler sadeleştirilmiş, işlemlerde vatandaşın beyanına dayanan bir sistem getirilmesi konusunda çalışmalar yapılmıştır.

- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında iyileştirmelere kademeli olarak devam edilmiştir.

- 1988 yılında Kamu İktisadi Teşebbüslerinde tüm statülerde çalışan personel için sözleşmeli istihdam sistemi getirilmiştir.

- Metropolitan alanlarda ortaya çıkan sorunları çözmek amacıyla, 27.06.1984 tarihinde 3030 sayılı Kanunla Büyükşehir Belediyeleri kurulmuş ve bu belediyelere ek mali imkanlar ve imtiyazlar sağlanmıştır.

- İl Özel İdareleri hakkındaki 1913 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu Muvakkatı'nın bazı maddeleri 16.05.1987 tarih ve 3360 sayılı Kanunla değiştirilerek yeniden düzenlenmiştir.

- Belediyelerin ve il özel idarelerinin mali yönden güçlendirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmıştır (Coşkun, 2003: 199).

Bunların yanında 1984 yılında, İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapordan bu yana bütün raporlarda yer alan merkezi bir idareyi geliştirme biriminin kurulması biraz farklı da olsa gerçekleşmiş, Başbakanlık teşkilatını düzenleyen 3056 sayılı Kanunla başbakanlık örgütü içinde "İdareyi Geliştirme Başkanlığı" kurulmuştur.

B. BEŞİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1985-1989)

"V. Beş Yıllık Kalkınma Planının Temel Amaçları ve Politikaları" başlığı altında kamu hizmetlerinde etkinlik ve süratin esas olduğu, bu amaçla bürokratik işlemler azaltılacağı ve kamu idaresinin gelişen toplumun ihtiyaçlarına ve kalkınma amaçlarına uygun şekilde teşkilatlanacağı saptaması yer almaktadır. Bunun yanında; merkezi hükümetin yükünü azaltmak amacıyla mahalli idarelerin fonksiyonları artırılacağı ifade edilmektedir (V.Kalkınma Planı, 1985: 2).

- Söz konusu Planda yer alan kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik ilkeler ve politikalar şu şekilde sıralanabilir:

1. Kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesinde, kamu hizmetlerinin kuruluşlar arasında hizmette birlik ilkesine uygun, dengeli, etkin ve kaynak israfını önleyecek bir şekilde dağıtılması esas alınacaktır.

2. Bu düzenlemede, yetki devri esasına önem verilecek, plan ve program uygulaması açısından merkez ile taşra teşkilatı arasında etkin bir ilişki kurulacaktır.

3. Organizasyon ve yönetim araştırmaları yapılarak, bürokratik işlemler basitleştirilecek, hizmetlerin ekonomik, kaliteli ve hızlı bir şekilde götürülmesini sağlayıcı ve tasarruf ilkelerine uygun ve gerektiği hallerde vatandaşın beyanını esas alan yönetim usulleri geliştirilerek uygulamaya konulacaktır.

4. Personel ve ücret sistemi; günün şartlarına uyum gösteren, kuruluşlar arasında dengeli, kalifiye personelin istihdamına imkan veren bir yapıya kavuşturulacaktır.

5. Kuruluşların fonksiyonları ile uyumlu insan gücü planlaması yapılacak ve buna göre kadro ve unvan standardizasyonu gerçekleştirilecektir.

6. Kuruluşlarda her kademedeki görev, yetki ve sorumluluklar kesin sınırları ile tespit edilecek, sorumluluktan kaçmanın müeyyidesinin belirlenmesine özellikle önem verilecektir.

7. Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin esasları belirlenerek uygulamaya konulacaktır.

8. Bakanlıklar, Katma Bütçeli Kuruluşlar ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri faaliyetleri, azami tasarruf tedbirlerine uygun olarak yürütülecek ve teşkilatlanmalarında bu hususa özellikle önem verilecektir.

9. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon birimleri kuruluş amaçları ile uyumlu bir etkinliğe kavuşturulacaktır.

10. Vali ve İl Koordinasyon Kurullarının, Plan ve Program Uygulamasını etkin bir şekilde izleme ve değerlendirmelerine ve kaynakların rasyonel kullanımını sağlayıcı işbirliği ve koordinasyon görevlerini yerine getirmelerine imkan veren düzenlemeler yapılacaktır (V.Kalkınma Planı, 1985: 173).

- Planda kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik hedefler ise şöyle sıralanmaktadır:

1. Topluma götürülen kamu hizmetlerinde etkinliği ve çabukluğu sağlamak amacıyla, bürokratik işlemleri azaltacak tedbirler alınacaktır.

2. Özellikle vatandaş ile doğrudan teması gerektiren görev ve hizmetlerde idare - halk ilişkisinin ahenkli bir şekilde yürütülmesine önem verilecektir. Bu ahengin düzenlenmesinde Devletin vatandaşa itimadı esastır.

3. Kamu idaresi, gelişen toplumun ihtiyaçlarına ve kalkınma amaçlarına uygun şekilde teşkilatlanacak, Kalkınma Planları ile Yıllık Programların hazırlanma ve uygulanma safhalarında idari birim yakın bir işbirliği içinde olacaktır.

4. Kamu idaresinin düzensiz büyümesi önlenecek, gelişme önceden belirlenmiş normlara uygun olarak gerçekleştirilecektir.

5. Bütün meselelerin merkezi düzeyde çözümü yoluna gidilmeyecek, lüzumsuz gecikmelere yol açılmaması bakımından belirli bazı sorunların mahallinde halledilmesi için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

6. Personel ve ücret sistemi; kalifiye personelin istihdamına imkan veren ve günün şartlarına uyum gösteren bir yapıya kavuşturulacaktır (V.Kalkınma Planı, 1985: 204).

IV. 1990'LI YILLARDA GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR

1990'lı yıllara gelindiğinde varılan nokta, devletin hangi alanlarda faaliyet göstermekten vazgeçemeyeceği noktası olmuştur. Devletin faaliyet alanlarının daraltılabileceği sınırlar belirgin hale geldikten sonra, bu sınırlar içerisinde nasıl en etkin ve verimli bir şekilde hareket edilebileceği sorusuna cevap aranmaya başlanmıştır. 1990'lı yıllara egemen olan bu soruya cevap olarak yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Özel sektörde uygulanan yönetim tekniklerinin kamu sektörüne uyarlanabileceği düşüncesi öne çıkmıştır. Toplam kalite yönetimi ve değişim mühendisliği (Reengineering) gibi esasen özel sektörde benimsenen yönetim anlayışlarının çeşitli unsurları devletçe ödünç alınmaya başlanmıştır. Kamu hizmetlerinin sunumunda performans ve kalite standartlarının geliştirilmesi, kamu hizmetlerinde etkinlik ve kalite felsefeleri çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Bu değerlendirmeler çerçevesinde yeni değişim ve dönüşümlerin kamu yönetimine yansımaları sağlayabilmek adına geniş çaplı çalışmaların yapılmasına zemin hazırlanmış ve bu doğrultuda çaba sarf edilmiştir.

A. KAMU YÖNETİMİ ARAŞTIRMA PROJESİ (KAYA)

1983 yılındaki genel seçimler sonucunda işbaşına gelen Hükümet, kamu hizmetlerinin daha hızlı, verimli ve etkin bir biçimde yerine getirilmesini sağlamak amacıyla, benzer nitelikli hizmetlerin birleştirilerek tek kuruluş içinde toplanmasını ele almış, bu konuda bakanlık sayısının azaltılması uygulamasına gitmiştir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi öncesinde bu yeni yapılanmanın sistemin işleyişine etkilerini değerlendirmeyi de içerecek bir biçimde, kamu yönetimi sisteminin yeniden gözden geçirilmesi bir gereksinim haline gelmiştir. Ayrıca Avrupa Topluluğu'na katılma kararı almış olan Türkiye'nin, Topluluk'a yönetsel uyum alanında yapması gerekli hazırlıkları saptamak da önemli hale gelmiştir. Bu amaçlara yönelik olarak DPT, TODAİE'den 1988 yılında yeni bir araştırma yapması isteminde bulunmuştur. İşte KAYA Projesi bu istemin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Ergun, 1991: 12).

KAYA Projesi 1988 yılında başlamış, 1991 yılında bitirilmiştir. Proje, "Proje Yönetim Kurulunun" yönlendirmesinde, bir "Genel Değerlendirme Grubu", yedi ayrı araştırma grubunun çalışmaları sonucunda gerçekleştirilmiştir. Proje Yöneticiliğini Prof. Dr. Turgay Ergun yapmıştır. Proje kapsamında oluşturulan "araştırma grupları" şunlardır: Merkezi Yönetim Araştırma Grubu, Mali ve Ekonomik Kuruluşlar Araştırma Grubu, Avrupa Topluluklarına Yönetsel Uyum Araştırma Grubu, Taşra ve Yurt Dışı Kuruluşları Araştırma Grubu, Yerel Yönetimler Araştırma Grubu, Personel Rejimi Araştırma Grubu ve Bürokratik İşlemlerin Basitleştirilmesi Araştırma Grubu. Proje bitiminden sonra üç tane temel rapor yayınlanmıştır. Bunlar; "Kamu Yönetimi Araştırması Genel Rapor"u, "Yerel Yönetimler Araştırma Grubu Rapor"u ve "Mali ve Ekonomik Kuruluşlar Raporu"dur (Coşkun, 2003: 200-201).

KAYA Projesinde bürokrasinin var olan yapısı öncelikle ele alınmış ve bu doğrultuda yapılması gerekenler ortaya konmuştur. Bu bağlamda KAYA Projesinin bulguları şu ana başlıklar altında incelenebilir:

1. Kamu yönetimi kapsamındaki bir kesim görevler ya hiç yapılmamakta ya da ancak sınırlı ölçülerde ve amaçtan uzak biçimde gerçekleştirilmektedir.

2. Temel nitelikli kimi görevlerin yürütülmesinde, hizmette birlik ve bütünlük temel bir sorun olarak her alanda kendisini göstermektedir.

3. Kimi görevler merkezi yönetim kapsamında bulunmakla birlikte, görevi gerçekleştirecek işlevsel nitelikte örgütsel düzenlemelere gidilemediğinden, eldeki yapı, gereksinimleri karşılayamamaktadır.

4. Önemli orandaki merkezi yönetim görevlerinde ise, gereksiz ve amacı aşan bir örgütsel büyüklüğe ulaşılmıştır. Bu durum görev ve yapı arasındaki ussallık dengesinin kurulmasını güçleştirmektedir.

5. Merkezi yönetim görevlerindeki oransal artış, sistemin birçok noktada tıkanmasına ve işleme bozukluklarına neden olmakta; görevlerin merkez, taşra ve yerel yönetimler arasında ussal dağılımı yeterince sağlıklı biçimde gerçekleştirilememektedir.

6. Kimi kamu örgütlerinde, bunların kuruluşuna gerekçe olan görevin önemi azalmamasına karşın, süreç içinde toplumsal gereksinimlerden kaynaklanan ikincil görevler, asıl görevlerin yerini almakta; bu da örgütlerde görev kaymalarına yol açmaktadır.

7. Yönetimde genel bir kaynak sıkıntısı çekilirken; öncelikli olmayan kimi konularda kaynak savurganlığına yol açılmakta; sınırlı kaynaklardan, daha etkili olarak yararlanma yoluna gidilememektedir.

8. Kamu kuruluşlarında, görev-yetki-sorumluluk dengesinin iyi kurulamamış olması örgütsel etkililiği olumsuz yönde etkilemektedir.

9. Aynı görev için birden çok kuruluş yetkilendirildiğinde, görev ortada kalmakta; bu da görevsel etkililiği azaltmaktadır.

10. Görevlerin bölünüşünde ve düzenlenmesinde görev ve örgüt ile çevresel girdi ve değişkenlerin göz ardı edilmesi ya da bunların yeterince dikkate alınmaması; çoğu kuruluşta, hizmet üretme gücünden yoksun alt birimlerin doğmasına neden olmaktadır (KAYA, 1991: 5-6).

Bu genel değerlendirme yanında; “Bakanlar Kurulu ve Başbakanlık, Ortak Görevler, Merkezi Yönetim (Ana Hizmet Grupları), Avrupa Topluluğu’na Yöneltilen Uyum, Taşra ve Yurtdışı Kuruluşları, Yerel Yönetimler, Personel Rejimi, Yöneltilen Yöntem ve İşlemler” alanlarına yönelik saptamalar yapılmış ve öneriler de bulunulmuştur (Coşkun, 2003: 206-212).

KAYA Projesi, son dönemlerde kamu yönetimi üzerine yapılan en kapsamlı projedir. MEHTAP Projesi kendinden sonra gelen diğer çalışmaları etkilediği gibi, KAYA'nın etkileri günümüze kadar devam etmektedir. KAYA Projesinde önerilen konular, kapsamlı ve sistemli bir biçimde yaşama geçirilememişse de, bazı önerileri zaman içinde gerçekleştirilmiştir (Coşkun, 2003: 213).

Geray'a göre, KAYA Raporu birkaç önemli özelliğe sahiptir. Bunlardan birincisi, KAYA'da kamu yönetiminin farklı alanları (merkezi yönetim, taşra birimleri ve yerel yönetimler) bir bütünlük içinde bir arada ele alınmıştır. Daha önceki birimlerde bu bütünlük tam olarak oluşturulamamıştı. İkincisi, hem yerel yönetimlerin kendi aralarında, hem de merkezle ve merkezi yönetimin taşra birimleri arasında gerekli bağlantılar kurulmağa çalışılmıştır. Üçüncüsü, KAYA'da verimlilik, etkinlik ile demokratiklik bir biriyle çelişen iki zıt kavram olarak ele alınmamıştır (Geray: 1993: 10). Bu genel saptamanın yanında, Raporda yer alan İçişleri Bakanlığı'nın yerel yönetimler konusundaki yetkilerinin arttırılması önerisi Geray tarafından olumlu bulunmamaktadır (Geray: 1993: 11). KAYA bir yerel yönetim reformu için ilke ve öneriler içermekle beraber, katılımcılık açısından bir eksiklik taşımaktadır (Geray: 1993: 16). Bunun yanında, merkeziyetçi-bürokratik nitelikleri yerel düzeydeki sisteme; güçlü, demokratik ve etkili/verimli hizmet üreten bir yerel yönetim kurumu niteliği kazandırılması KAYA Raporunun temel hedefi olmuştur (Yalçındağ, 1991: 132).

B. ALTINCI BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1990-1994)

Planda kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik ilke ve politikalar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Kamu yönetimi, ekonomik kalkınmayla uyumlu, bilimsel araştırmalara dayalı, gelişen ve değişen toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte, hizmette birlik ve yetki devri esaslarına göre oluşturulacak bir teşkilat yapısına kavuşturulacak ve taşra birimleri bu esaslar çerçevesinde güçlendirilecektir.

2. Belediyelerin, Kalkınma Planı ve Yıllık Programlarla uyumlu uzun vadeli yatırım planları ve uygulama programları yapmaları sağlanacaktır.

3. Kamu yönetiminde verimliliği artırıcı tedbirler alınmasına devam edilecek, hizmetin daha kaliteli, hızlı ve ekonomik bir şekilde yürütülmesi için modern yönetim sistemleri geliştirilecektir.

4. Devlet-vatandaş ilişkilerinde, vatandaşın beyanı esas alınarak idari usul ve işlemler sadeleştirilecektir. İşlemlerle ilgili olarak vatandaşa ve kamu görevlilerine yönelik rehber kitaplar hazırlanacaktır.

5. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde rasyonel bir personel politikası uygulanacak, dengeli, görev, yetki ve sorumluluklarla uyumlu bir ücret sistemi geliştirilecektir.

6. AT ile ilgili faaliyetleri yürütecek personelin eğitimleri tamamlanacak ve uyum için gerekli tedbirler alınacaktır (VI. Kalkınma Planı, 1990: 325-326).

- Planın kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik belirlediği politika esaslarını şöyle sıralamak mümkündür:

1. Kamu yönetimi, bilimsel araştırmalara dayalı, günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte, hizmette birlik ve yetki devri esaslarına göre oluşturulan bir teşkilat yapısına kavuşturulacaktır.

2. Kamu yönetiminde verimlilik ve etkinlik ilkelerine bağlı kalınacak, performansın artırılması çalışmalarına hız verilecektir.

3. Devlet vatandaş ilişkilerinde, vatandaşın beyanı esas alınarak idari usul ve işlemler sadeleştirilecek, vatandaşa götürülen hizmetin verimli, kaliteli ve hızlı olması temel ilke olacaktır.

4. Kamu kuruluşlarının merkez-taşra teşkilatları arasında daha etkin bir ilişki kurulacak, plan ve program uygulamaları açısından kamu kuruluşları birbirleriyle coğrafi açıdan uyumlu hale getirilecektir.

5. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde, rasyonel bir personel politikası uygulanacak; dengeli, görev ve sorumluluklarla uyumlu bir ücret sistemi geliştirilecektir.

6. AT ile ilgili faaliyetleri yürütecek personeli yetiştirilmesi için gerekli tedbirler alınacaktır (VI. Kalkınma Planı, 1990: 360).

C. YEDİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1996-2000)

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması projesi ve kamu kesiminde ücret adaletinin sağlanması konusunda genel mevcut durum şöyle izah edilmiştir:

1. Kamu yönetiminin örgütlenme, işleyiş ve personel yapısının değişen koşullara uyumunu sağlayacak yenilenme ihtiyacı artarak devam etmektedir. Bu çerçevede; devletin kamusal hizmetlerle ilgili görevlerinin yeniden değerlendirilmesi, teşkilat yapısının küçültülerek fonksiyonel hale getirilmesi, dengesiz istihdamın düzeltilmesi ve halka dönük bir yönetim anlayışının yerleştirilmesi gereği önemini muhafaza etmektedir.

2. Kamu personeli arasında ücret, ek ödemeler, sosyal hak ve yardımlar açısından dengenin sağlanması, aynı ünvanda bulunan personel bakımından kurumsal ve sektörel düzeydeki ücret farklılıklarının giderilmesi ve hiyerarşiyi bozmayan, iş ve görev tanımına dayalı kariyer, liyakat, aleniyet ve eşit işe eşit ücret ilkesini getirecek, mevzuatta kodifikasyonu sağlayacak yeni bir ücret rejiminin yürürlüğe konulması ihtiyacı devam etmektedir.

3. Kamu kesiminde ücret adaletsizliğini doğuran nedenler temelde, asıl ücret ile ek ödemeler arasındaki oranın giderek ek ödemeler lehine bozulması, çok sayıda ödeme türünün ortaya çıkmış olması ve ücret unsurlarının tamamının matraha dahil olup olmaması gibi konulardan kaynaklanmaktadır.

4. İdari usul ve işlemlerin basitleştirilmesi, vatandaşa doğrudan hizmet sunan birimlerde beyan esasına dayalı uygulamaların geliştirilmesi ve gereksiz formalitelerin kaldırılması ihtiyacı sürmektedir.

5. Dünya ekonomisindeki küreselleşme süreci, toplumun değişik kesimlerinin çeşitli konularda uzlaşmalarını sağlayacak kurumlara olan ihtiyaç, kaynak tahsisinin artan ölçüde piyasa mekanizmasına bırakılması ve ekonomi yönetim birimleri arasında tutarlılığı olan ve dengeleri gözetten bir yaklaşımın izlenmesi gereği ekonomi yönetiminin yeniden yapılandırılması ihtiyacını gündeme getirmektedir (VII. Kalkınma Planı, 1996: 117-118).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması projesi ve kamu kesiminde ücret adaletinin sağlanması konusunda genel olarak amaçlar, ilkeler ve politikalar şöyle izah edilmiştir:

1. Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında, Devletin hangi faaliyetleri doğrudan yürüteceği veya yürütmeye devam edeceği, hangi faaliyetler açısından ise gözetici, destekleyici, yol gösterici veya sadece izleyici rol üstleneceğine karar verilerek kamu hizmetlerinin yeniden değerlendirilmesi, görev ve teşkilat arasında uyumun sağlanması, hizmet etkinliğinin artırılması, şeffaflık, gerekli sayı ve nitelikte personelin istihdamı, ücret adaletinin sağlanması, katılımcılık ve halka dönük bir yönetim anlayışının yerleştirilmesi esas olacaktır.

2. Verimsiz ve pahalı devlet yapılanması ve işleyişi, kamu kaynaklarının özel yararlar için istismarının önlenmesi de sağlanarak, tasarruf ve etkinlik ilkeleri çerçevesinde yeniden düzenlenecektir.

3. Devletin rolü küreselleşme ve entegrasyon politikaları çerçevesinde yeniden tanımlanarak, tüm kamu kurum ve kuruluşları üstlendikleri görevle uyumlu bir teşkilat yapısına kavuşturulacaktır.

4. Bakanlar Kurulunun iş yükünün azaltılması amacıyla, Bakanlar Kurulunda görüşülüp karara bağlanacak konuların hukuksal çerçevesi bir yasa ile belirlenecektir.

5. Devlet ekonomik faaliyetlerini en aza indirecek, sübvansiyon dağıtan bir yapıdan uzaklaşacak, mali piyasalar üzerinde baskı oluşturmayacak, etkin kaynak tahsisi için uygun makroekonomik ortamı oluşturarak kural koyucu ve orta vadede belirsizlikleri giderici genel bir yönlendirme görevi üstlenecektir.

6. Kamu görev ve yetkilerinin merkez teşkilatı, merkezin taşra kuruluşları ve yerel yönetimler arasındaki dağılımı, yetki genişliği ve yerinden yönetim ilkelerinin uygulanması yönünde gözden geçirilecek, bu kapsamda merkezi yönetim tarafından sağlanmakta olan bazı hizmetler il özel idarelerinden başlamak üzere yerel yönetimlerin ve taşra birimlerinin yetki ve sorumluluğuna bırakılacaktır.

7. Sosyo-ekonomik istikrar ve çalışma barışı sağlanması amacıyla, uzlaşma oluşturmaya yönelik Ekonomik ve Sosyal Konsey, geniş ve eşit temsile dayalı bir yapıya ve yasal dayanağa kavuşturulacaktır.

8. Denetleme kurumları ile kurum ve kuruluşların denetim birimlerinin fonksiyonlarının yeniden değerlendirilmesi yapılarak, performansın ölçülmesine yönelik denetim sistemine geçilecektir.

9. Yönetim-birey ilişkilerinde karşılaşılan uyuşmazlıkların etkin ve hızlı bir şekilde çözümü amacıyla; yargının katı işleyiş kurallarına bağlı oluşu ve zaman alıcı işlemesi gerçeği karşısında, yönetimi yargı dışında denetleyen ama yönetime de bağlı olmayan bir denetim sistemi ihtiyacı sonucunda ortaya çıkmış olan ve Avrupa Birliğinin kendi bünyesinde ve üye ülkelerin çoğunda da bulunan, halkın şikayetleriyle ilgilenen bir Kamu Denetçisi (ombudsman) sisteminin Türkiye’de de kurulması sağlanacaktır.

10. Kamu personel rejimindeki sorunların çözümü için ilgili tüm kurumların katkısıyla, geniş kapsamlı bir kamu personeli reform paketi hazırlanarak uygulamaya konulacaktır.

11. Kamu kesiminin yeniden yapılanması sürecinde istihdamın sayı, nitelik, verimlilik ve ücret düzeyi bakımından sağlıklı bir yapıya kavuşturulması için kamu kesimindeki istihdam gözden geçirilecek, kamu yönetiminin yeterli sayı ve nitelikte personelle donatılmasını ve personel kaynaklarının verimli ve yerinde istihdamını sağlamak üzere insan gücü planlaması yapılacak ve etkinliğin artırılması amacıyla iş analizlerine dayalı norm kadrolar hazırlanacak ve mevcut durumun olması gereken açısından değerlendirilebilmesi için kamu insan gücü envanteri çıkarılacaktır.

12. Mevcut ücret sistemleri yürürlükten kaldırılarak, ücret ile ek ödemeler, sosyal hak ve yardımlar arasındaki adaletsizlik giderilecek, kamu personeli arasında ücret, sosyal hak ve yardımlar bakımından kurumsal ve sektörel dengenin oluşturulmasına, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasına yönelik bir ücret sisteminin kurulması sağlanacaktır. Bu aşamada gerekli mevzuat değişiklikleri yapılarak Devletin asli ve sürekli işlerini gören memurlar ile işçiler arasındaki ayırım kesin hatlarla belirlenecektir.

13. Devletin standart dışı (atipik) çalışma biçimlerini kullanmasına imkan tanınacak, bunun hangi alanlarda ve hangi ölçülerde mümkün olacağı belirlenecektir.

14. Mevzuatta kodifikasyona gidilerek, memur statüsündeki kamu personelinin mali ve sosyal haklarının tek ve ortak bir yasada düzenlenmesi, böylece temel ilkelerde aynılık ve ücret aleniyetinin sağlanması temin edilecektir.

15. Yönetici sınıfta yer alacak devlet memurlarının üst düzeyde eğitimden geçirilip yönetici formasyonu kazandırılması temin edilecek, atanmaları, nitelikleri, ücretleri ve görevden alınmaları hususlarında özel düzenlemeler yapılarak, bu görevlerde gerekli performans hedeflerine ulaşamayanların öğrenim ve niteliklerine uygun diğer kamu görevlerine, eski ücretleriyle ücret eşitliği gözetilmeksizin nakledilebilmeleri sağlanacaktır. Bu çerçevede, özellikle ekonomi ve maliye yönetiminde, geniş anlamda hizmet üretimine dönük, yaratıcı işlevleri gören kamu kurumları ve birimleri açısından hukuki-rasyonel bürokrasi modeli yerine rasyonel-üretken bürokrasi modeli benimsenecektir.

16. Yapılacak yeni düzenlemelerde; aylık ve ücretlerin asgari tutarının vergi dışı bırakılması ve kamu çalışanlarına uygun bir yaşam standardı sağlayacak bir düzeyde olması, hizmet üretimine dönük yaratıcılık ve özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanların ücretlerinin ise özel sektörle rekabet edebilecek düzeyde olması sağlanacak, ayrıca performans, ücretin belli bir yüzdesi olarak değerlendirilecektir.

17. Çalışma aylığı ile emekli aylığı arasındaki dengesizliğin giderilmesi amacıyla, sosyal güvenlik reformu ile kamu personel reformu arasında uyumlu bir ilişki kurulacaktır.

18. Devlet-vatandaş ilişkilerinde halka dönük bir yönetim anlayışı ve açıklık ilkesi esas alınacak, beyan esasına dayalı uygulamalar geliştirilecek, gereksiz formalitelerin ayıklanması sağlanacaktır.

19. Özellikle hizmet üretimine dönük işlerde, kamu kurum ve kuruluşlarının, hizmet üretimiyle ilgili net hedefleri belirleyerek, çalışmalarını bir proje çalışması şeklinde yürütmeleri ilkesi esas olacaktır. Hedefler göz önüne alınarak, ilgili projeyi yürütenlere, harcama üst sınırı ve işin süresi bildirilecek,

belli başarı standartları tespit edilmekle birlikte, bu hedeflere ulaşmak için takip edilecek yol konusunda geniş takdir hakkı bırakılacak ve çalışanların performansları elde edilen sonuca göre değerlendirilecektir.

20. Kamu yönetiminde çağdaş yönetim teknolojilerinden bilinçli bir biçimde yararlanılması amacıyla, özellikle bilgisayar sistemlerinin kurulup geliştirilmesine önem verilecek, bu alandaki dağınıklık ve savurganlık önlenecektir.

21. Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat günün koşullarına ve ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenecektir (VII. Kalkınma Planı, 1996: 118-119-120).

V. 2000'Lİ YILLARDA YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR

2000'li yıllar genel olarak 70'lerin sonunda başlayıp, 80'lerin başıyla gündemdeki ağırlığını arttıran ve 90'lara gelindiğinde etkisinin görmezden gelinmesi mümkün olmayan bir hal alan yeni dünya düzenine kamu yönetimlerinin ayak uydurabilmesi için gelinen son noktaya sahne olmuştur. Önceki dönemlerde varlık kazanmasına önem verilmeyen ya da üzerinde durulmayan reform gereksinimleri birikerek 2000'li yıllarda kamu yöneticilerini zora sokmuştur. Türkiye de değişimlere ayak uyduramadığı kesimlerde reforma fazlasıyla ihtiyaç duymuş ve bu konuya verdiği önemi arttırmıştır. Bu dönemde yapılan eylem ve işlemler çalışmamızda şu şekilde sıralanmıştır:

A. SEKİZİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (2001-2005)

Sekizinci Kalkınma Planında kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması doğrultusunda kamu yönetiminin iyileştirilmesi ve yeniden yapılandırılması alanında amaçlar, ilkeler ve politikalar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Demokratik, laik, sosyal, hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde demokratik devlet yönetimini, sosyal adaleti, değişim ve gelişimi gözetilen bir kamu yönetimi yapısının ve işleyişinin oluşturulması; kamu yönetimine, ihtiyaçlara göre esnek ve hızlı bir işleyiş yapısı ile kaliteli mal ve hizmet sunumu anlayışının ve buna ilişkin etkin yöntemlerin yerleştirilmesi temel amaçlardır.

2. Kamu hizmetlerinin sunumunda vatandaşın memnuniyeti esas alınmak suretiyle, hizmet kalitesine ve sonuçlara odaklanarak, kamu yönetiminin etkinliğini ve halk nezdinde güvenilirliğini geliştirmek esas olacaktır.

3. Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun dolayısıyla da performansın artırılması; kamu kurum ve kuruluşlarında görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması, gerekli sayı ve nitelikte personel istihdamı, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitiminin sağlanması, çalışanlarının performansını etkin bir şekilde ölçen bir sisteme kavuşturulması, yetki devri ve esneklikle beraber hesap verme sorumluluğunun ve yönetsel saydamlığın güçlendirilmesi; kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının politika ve strateji oluşturma kapasitesinin geliştirilmesi ve kamu hizmetlerinin sunumunda kalite anlayışının ve bu amaca yönelik yönetsel yöntemlerin yerleştirilmesi temel ilkeler olacaktır.

4. Personel rejimi konusunda, norm kadrolara ve objektif seçme kriterlerine dayalı bir istihdam politikasının izlenmesi, kariyer ve liyakatin esas alınması, mevcut çok sayıda ödeme kalemini içeren karmaşık ücret sisteminden vazgeçilerek, ortak ve eşit işe eşit ücret ilkesine dayalı bir sisteme geçilmesi, sendikal hakların geliştirilmesi esas alınacaktır.

5. Tüm kamu kuruluşlarının norm kadroları tespit edilerek, kadro veya pozisyon ihdasları buna göre yapılacaktır. Taşra teşkilatı bulunan kuruluşların, il veya bölge teşkilatlarındaki kadrolar da bu kıstaslara göre tespit edilerek, kadroların belirli bölgelerde yığılması önlenecek, yapılan hizmetlere göre kadrolar ihdas edilecektir. Kurum farklılığı gözetilmeksizin bütün kadro ve pozisyonların Kanunla ihdas edilmesi sağlanarak, önceden belirlenen norm kadro sayısı, olağan-üstü bir hizmet genişlemesi olmadan artırılmayacaktır. Bu bağlamda, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname gözden geçirilerek, yukarıda belirtilen kıstaslara uygun şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanacaktır.

6. Anayasanın 128. Maddesinde yer alan memurlar ve diğer kamu görevlileri ifadesine açıklık getirilerek, bu maddenin yeniden düzenlenmesi ve ücret sisteminin bu düzenlemeye göre yeniden oluşturulması; memur, kamu görevlisi ve işçi tanımına açıklık getirilmesi, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi sağlanacaktır.

7. Taşra yönetiminin 5442 sayılı İl İdaresi Kanununda yer alan il sistemine ve yetki genişliği ilkesine göre örgütlenmesi sağlanarak, hizmet gerekleri

bakımından zorunluluk taşıyanlar dışındaki bölge teşkilatları kaldırılacak, kalacak olanlarla il yönetimleri arasındaki sorunları giderecek planlama ve eşgüdüm mekanizmaları oluşturulacaktır.

8. Yurtdışı teşkilatları yeniden düzenlenerek, işlevi kalmamış birimler kaldırılacak, kalan birimlerdeki gereksiz kadrolar iptal edilecektir. Yurtdışı teşkilatlarında görevlendirilecek personelin seçiminde, sınav uygulamasını da içerebilecek genel nitelikli standartlar geliştirilerek, bu standartların tespitinde yabancı dil bilgisi, mesleki yeterlik, temsil yeteneği gibi niteliklerin belirleyici olması sağlanacaktır.

9. Araştırma-Planlama-Koordinasyon birimlerinin yeniden düzenlenerek güçlendirilmeleri, yetki ve görevlerini hukuki düzenlemeler doğrultusunda etkin şekilde yerine getirebilmeleri, görev alanlarıyla ilgili yönetimi geliştirme, plan ve program hazırlıklarında dikkate alınacak dönemsel faaliyet raporları hazırlamaları; gerekli araştırmaları yapabilecek, geleceğe dönük program ve proje oluşturabilecek, analitik yöntemler yardımıyla yönetimi ve sistemleri geliştirebilecek, teknik kapasitesi yüksek personel ve teknoloji donanımlı birimler şeklinde örgütlenmeleri sağlanacaktır.

10. Kurum içerisinde düzenli ve süratli bilgi akışı ile işlemlerde basitliğin sağlanabilmesi ve kurumlarda kırtasiyeciliği önleme, evrak, dosyalama ve arşiv sorunlarına köklü çözümler getirmek amacıyla her kurumda Elektronik Bilgi yönetimine önem verilecektir.

11. Nitelikli kamu hizmeti sunumu için, performans yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi çeşitli çağdaş yönetim tekniklerinden tüm kamu kurumlarında yararlanılması, böylece kamu yönetiminin, yeni yaklaşımlardan da faydalanarak Toplam Yönetim Kalitesinin artırılması sağlanacaktır.

12. Kamu görevlilerinin kurmuş oldukları vakıfların kamu hizmetinin sunumunda devreye girmesinin önüne geçilecektir. Kamu kurumlarınca veya personelince kurulmuş olan personel vakıfları incelenerek vakıf niteliği taşımayan, kurumun hizmet sürecinde yer alan ve bu yolla kaynak aktarılan vakıflar tasfiye edilecektir (VIII. Kalkınma Planı, 2001: 190-192).

B. DOKUZUNCU KALKINMA PLANI (2007-2013)

Devletin ekonomideki rolünün yeniden tanımlanmasının da bir sonucu olarak, Dokuzuncu Kalkınma Planı ile her alanı detaylı düzenlemeye dayanan bir plan hazırlama anlayışından, belirlenen kalkınma vizyonu çerçevesinde makro dengeleri gözeterek, öngörülebilirliği artıran, piyasaların daha etkin işleyişine imkan verecek kurumsal ve yapısal düzenlemeleri öne çıkaran, sorunları önceliklendiren, temel amaç ve önceliklere yoğunlaşan bir stratejik yaklaşıma geçilmektedir. Bu yeni anlayış çerçevesinde, öngörülen stratejik amaç ve önceliklerin gerçekleştirilmesi sürecinde, uygulamada etkinlik ve şeffaflığın sağlanması ve hesap verebilirliğe zemin oluşturulması amacıyla, Planda etkili bir izleme ve değerlendirme mekanizmasına yer verilmiştir.

Dokuzuncu kalkınma planında yer alan kamu yönetimi reformu ile ilgili hususlar şunlardır:

- Yeni görev ve sorumlulukların gerektirdiği insan kaynağını yetiştirme konusunda etkili önlemler alınacaktır. Bu kapsamda, kamuda nitelikli personel sayısı artırılabilecek, mevcut personelin sürekli eğitimi için gerekli tedbirler alınacaktır.

- Ülkemizde yatırımın başlangıcından işletmeye geçiş dönemine kadar, ilgili kuruluşlar tarafından verilen izin, onay ve lisanslarda bürokrasinin fazlalığı, mükerrerliği, yeterince açık olunmaması gibi konuların önümüzdeki dönemde çözüme kavuşturulması ihtiyacı devam etmektedir. Bu durum, Türkiye'nin iş ortamı göstergeleri OECD ortalaması ile karşılaştırıldığında daha net görülmektedir.

- E-Dönüşüm Türkiye Projesinin başlatılması ile birlikte kamu hizmetleri sunumunda bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı giderek yaygınlaşmış, vatandaş ve işletmelerin bu teknolojiler konusunda farkındalığı ve hizmet taleplerinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler, İnternete erişim talebini ve bunun sonucunda genişbant altyapısı yatırımlarını önemli ölçüde artırmış, genişbant abone sayısı 2005 yılı sonu itibarıyla 1,5 milyona yükselmiştir.

- VIII. Plan döneminde yürürlüğe giren İl Özel İdaresi Kanunu, Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediye Kanunu ve Mahalli İdare Birlikleri Kanunları ile yerel yönetimlerin kalkınma konusundaki yetki ve sorumlulukları artırılmıştır. Bu

gelişme ile, başta az gelişmiş bölgelerdeki yerel yönetimler olmak üzere, bütün yerel yönetimlerin kapasitelerinin geliştirilmesi ve kaynaklarının artırılması ihtiyacı daha da önem kazanmıştır.

- Kamu yönetiminde merkezi bir yapıya sahip olan ülkemizde, ekonomik ve sosyal gelişme sürecinin etkin yönetimini sağlamak üzere kamu yönetiminin yurttaş odaklı, kaliteli, etkili ve hızlı hizmet sunabilen; esneklik, saydamlık, katılımcılık, hesap verme sorumluluğu, öngörülebilirlik gibi kavramları öne çıkaran çağdaş bir anlayışa, yapıya ve işleyişe kavuşturulması bir gereklilik halini almıştır.

- Demokratik ve saydam bir yönetimin gereği olarak eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak vatandaşların kamunun ürettiği bilgilere erişimini sağlamak amacıyla Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çıkarılmıştır.

- Kamu yönetiminde ve kamu mali yönetiminde başlatılan kapsamlı reformlar, kamu idarelerine güvenin güçlendirilmesi, mali etkinliğin sağlanması ve kuruluşların etkili kamu hizmeti sunmalarına odaklanmıştır. Bu çerçevede kamu kaynaklarının öncelikli kamu hizmetlerine tahsisini, bu kaynakların etkin, etkili ve ekonomik bir şekilde kullanılmasını ve kamu idarelerine bütçeleme sürecinde daha fazla yetki verilmesini kapsayan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çıkarılmıştır. Son yıllarda yerel yönetimlere ilişkin gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle, 5018 sayılı Kanun ile getirilen esaslara uyum sağlanmıştır.

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen münferit e-devlet çalışmaları, 2003 yılında başlatılan e-Dönüşüm Türkiye Projesi ile tek çatı altında toplanmış ve bütünlük içerisinde yürütülmeye başlanmıştır. Proje kapsamında hazırlanan ve ilki 2003-2004 dönemini, diğeri ise 2005 yılını kapsayan eylem planlarında, elektronik ortamda etkin bilgi paylaşımının sağlanması ve hukuki altyapının oluşturulmasına özel önem verilmiş, e-imza ve bilgi edinme hakkına ilişkin hususları düzenleyen yasalar hayata geçirilmiştir.

- Stratejik planlama uygulamasının kamu idarelerine aşamalı bir geçiş programı dahilinde yaygınlaştırılması benimsenmiştir. Söz konusu geçiş programının veriye ve bilgiye dayanan bir temelde oluşturulmasına yönelik olarak

kamu kuruluşlarında yönetim süreçleri, yönetim kalitesi ve kurumsal kapasiteyi tespit etmek üzere 2005 yılında Stratejik Yönetim Araştırması yapılmıştır.

- Kamu idarelerinde stratejik yönetim anlayışının hayata geçirilmesine yönelik örgütlenmenin oluşturulması amacıyla 2005 yılı sonunda strateji geliştirme birimleri kurulmuştur. İkincil mevzuat düzenlemelerinin bir kısmı tamamlanmıştır.

- Kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarının görev, yetki ve işlevleri gözden geçirilerek bu alandaki mükerrerlikler giderilecek, kurum ve kuruluşların politika oluşturma, maliyetlendirme ve uygulama kapasiteleri artırılabilecek, insan kaynakları geliştirilecek, kamu hizmetlerinin vatandaşlara sunumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinden etkin şekilde faydalanılacak, adalet ve güvenlik hizmetlerinin etkili bir biçimde sunulması sağlanacaktır.

- Kamu hizmetleri; iş süreçleri, vatandaş ve iş dünyasının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tasarlanarak ve bilgi ve iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde faydalanılarak, etkin, şeffaf, sürekli, güvenilir, tek kapıdan ve farklı platformlardan bütünleşik şekilde sunulacaktır. E-Devlet, kamunun yeniden yapılandırılmasında etkin bir araç olarak kullanılacak, yerel yönetimler de dahil olmak üzere, esnek, kaliteli, etkili, hızlı ve birlikte çalışabilir nitelikte hizmet sunabilen, iyi yönetim ilkelerinin benimsendiği kamu yönetimi yapısının oluşmasına destek olunacaktır. Bu kapsamda; mevcut kurumsal yapılar, e-devlet oluşumuna uygunlukları bakımından değerlendirilecek ve güçlendirilecektir.

Genel olarak dokuzuncu kalkınma planında idari reform ile ilgili konuların bir önceki plan döneminde yapılan çalışmaları tamamlayıcı biçimde ele alındığı ve bunları güçlendiren konular üzerinde durulduğu görülmektedir.

C. YASAL DÜZENLEMELER

2000'li yılların başından bu yana yürütülen reform çalışmalarına Avrupa Birliği'ne katılım süreci de önemli bir etkide bulunmuştur. AB Kurucu Anlaşmaları AB üyesi ülkelerde uygulanacak spesifik bir kamu yönetimi modeli tavsiye etmemektedir, kamu yönetimi için kabul edilmiş bir müktesebat da mevcut değildir. Ancak, AB, üye ülkelerin ulusal kamu yönetimlerinin üyelik ile uyumlu ve müktesebatı etkili olarak uygulayabilecek bir kapasiteye sahip

olduğunu farz etmektedir. AB'nin yönetsel konularda yetkileri sınırlıdır. Kamu yönetimine ilişkin hususlar üye ülkelerin takdirine bırakılmıştır. Ancak, AB kamu yönetimini düzenleyen resmi bir müktesebat olmamakla birlikte bu alanda “resmileştirilmemiş bir müktesebatın” doğmuş olduğu iddia edilmekte ve tartışılmaktadır. AB üyesi olmak aynı zamanda bazı ortak yönetsel standartları kabul etmek anlamına gelmektedir (IX. Kalkınma Planı ÖİK Kamuda İyi Yönetişim, 2007: 25).

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'ndan Ekici'nin aktarımıyla; Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik hedefi doğrultusunda idari sistemin aşırı merkeziyetçiliği, yerel yönetimlerin kaynak yetersizliği içinde olmaları, merkezi idare ile mahalli idareler arasında uygun olmayan görev dağılımı, mahalli idareler üzerindeki aşırı vesayet uygulamaları, şeffaflık ve katılım yetersizliği, örgütlenme ve personel sorunları hemen herkesin düzeltilmesini ve yeniden düzenlenmesini istediği ve üzerinde mutabık olduğu hususlardır (Ekici, 2005: 59).

2000'li yılların başında girişilen idari reform çalışmaları kapsamında saydamlığın artırılması, kamuda etkin yönetimin geliştirilmesi ve olası yolsuzluk alanlarının belirlenmesi alanlarında kamu kurum ve kuruluşlarının görüş ve tecrübelerinden yararlanmayı amaçlayan 09.07.2001 tarihli ve 2001/38 sayılı Başbakanlık Genelgesi çıkarılmış, kamu kurum ve kuruluşlarının kendi görev alanlarına giren konularda saydamlığın artırılması ve kamuda etkin yönetimin geliştirilmesine ilişkin önerileri alınmıştır. Daha sonra Bakanlar Kurulu tarafından 12.01.2002 tarihinde Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı kabul edilmiştir (IX. Kalkınma Planı ÖİK Kamuda İyi Yönetişim, 2007: 17).

Bu Eylem Planı ile birlikte, Eylem Planı'nda belirtilen amaçlara ulaşılmasında etkinliğin ve koordinasyonun sağlanabilmesi için Başbakan tarafından belirlenen bakanlardan oluşan bir Komisyon ile sekreteryaya hizmetlerini yürütmek üzere üyeleri ile çalışma usul ve esasları Başbakanlıkça belirlenecek bir Kurul oluşturulmuştur (Coşkun, 2003: 223).

Lakin 3 Kasım 2002 seçimlerinde işbaşına gelen 58. Hükümet 57. Hükümet döneminde belirlenen bu eylem planını uygulamamış, buna karşılık

kendi acil eylem planında “Kamu Yönetimi Reformu” başlığı altında “merkezi idare reformu”, “yerel yönetimler reformu” ve “devlet personel rejimi reformu” alt başlıkları altında bu alanlarda yapılacak yeniden yapılanma çalışmaları belirtilmiş ve bu çalışmaların 1 ay ile 1 yıl arasında değişen sürelerde yapılacağı ifade edilmiştir (Coşkun, 2003: 223-224).

Bu gelişmeler sonucunda kabul edilen, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 24.12.2003'te Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun amacı; “kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere, kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm mali işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve mali kontrolü düzenlemek” olarak belirtilmiştir.

5018 sayılı kanun ile getirilen mali yönetim anlayışının içerdiği yenilikler; bütçenin genellik ve birlik ilkelerinin yapılan düzenlemelerle güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının kullanılmasında mali saydamlık, hesap verebilirlik ile performans esaslı bütçeleme ve çok yıllık bütçeleme öne çıkarılması kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli olarak kullanılması konusunda gerekli mekanizmaların getirilmesi ve çağdaş kamu mali yönetimi ilkelerinden biri olan kamu idarelerine inisiyatif tanınması ve sürekli ve sistematik işleyen bir denetim sisteminin kurulması biçiminde belirtilebilir (Kesik, 2005: 128).

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 2003 yılında kabul edilmiş, 24.04.2004'te yürürlüğe girmiştir. Kanun metninde amaç; “demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.” şeklinde belirtilmiştir.

Ayrıca, 2003 yılında kamu yönetiminde yeniden yapılanma sürecini başlatmak ve sürece rehberlik etmek üzere Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Tasarı, öncelikle kamu yönetimi zihniyetinde değişiklik ihtiyacına vurgu yaparak, uzun vadeli bir perspektif içinde merkezi idarede ve mahalli idarelerde yeniden yapılanmanın gerçekleştirilmesini hedeflemiştir. Ayrıca, toplumun taleplerine daha duyarlı, şeffaf, hesap verebilir, katılımcı, küçük fakat

etkili bir kamu yönetiminin kurulmasına yönelik ilkeleri içermektedir (Ekici, 2005: 59). Bu tasarının adı, TBMM görüşmeleri sırasında “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun”a dönüştürülmüştür.

Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun Tasarısı merkezi yönetimin görevlerini tadadi olarak sayarken yerel yönetimleri genel yetkili kuruluşlar olarak kabul etmiştir. Yine aynı reform çalışmaları kapsamında hazırlanan Belediye, Büyükşehir Belediye ve İl Özel İdaresi Kanunları ile de yerel yönetimlerin yetki alanlarının genişletilmiş olduğu göze çarpmaktadır (IX. Kalkınma Planı ÖİK Kamuda İyi Yönetişim, 2007: 24).

Anılan Yasa TBMM tarafından kabul edilmesine karşın, 10. Cumhurbaşkanı tarafından birçok maddesi veto edilerek geri gönderilmiştir. Cumhurbaşkanı yazılan Yasanın iade gerekçesinde, “Kamu yönetiminde yeniden yapılandırma gereksinimi olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Kamu yönetiminin hızlı, etkili ve verimli biçimde çalışması ve nitelikli hizmet üretmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması zorunlu duruma getirilmiştir.” denilerek, kamu yönetimindeki reform ihtiyacına vurgu yapılmaktadır (Ekici, 2005: 60).

Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı’nın geri gönderilmesi üzerine yerel yönetimleri yeniden düzenleyen temel yasalar gündeme gelmiştir. Bu yasalardan konumuzla ilgili gördüklerimizin amaçlarını belirtmek gerekirse:

5393 sayılı Belediye Kanunu 03.07.2005’te kabul edilmiştir. Bu kanunun amacı; “belediyenin kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.” biçiminde ifade edilmiştir.

Yine 22.02.2005 tarihinde 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun amacı “il özel idaresinin kuruluşunu, organlarını, yönetimini görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenleme” olarak tanımlanmıştır.

5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu da 26.05.2005’te kabul edilmiş ve 11.06.2005’te Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanunun amacı; “mahalli idare birliklerinin hukuki statüsünü, kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev,

yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.” olarak belirtilmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun eski kanunlara kıyasla belediye ve il özel idareleri üzerindeki idari vesayeti azalttığı, bunun yerine birçok konuda yargısal denetimi ikame ettiği ve bazı idari denetim mekanizmalarını öngördüğü görülmektedir. Ayrıca 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun kamu örgütleri için öngördüğü denetim sistemi belediyeler ve il özel idareleri için de geçerlidir (Coşkun-Nohutçu, 2007: 71).

Yerel yönetimlerle ilgili yasaların yenilenmesinin yanında devlet örgütlenmesinde ve kamu hizmetlerinin sunumunda ademi merkeziyetçi anlayış ve politikaların ön plana çıkması, geleneksel ulus-devlet yapılanması içinde belirlenmiş yerel yönetim-merkezi yönetim ilişkisini ve bu kapsamda merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetimin yapısını da değiştirmektedir. Bu doğrultuda, merkezi yönetimin idari vesayet yetkisi azaltılarak birçok konuda, idari makamların yerine yargı organları devreye sokulmaktadır (Coşkun-Nohutçu, 2007: 71).

5548 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu 28.09.2006'da kabul edilmiş ve 13.10.2006 tarihli resmi gazetede yayımlanmıştır. Bu Kanunun amacı; “gerçek ve tüzel kişilerin idarenin işleyişi ile ilgili şikayetlerini, Türkiye Cumhuriyetinin Anayasada belirtilen nitelikleri çerçevesinde, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygı, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumunu oluşturmaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi 25/12/2008 tarihinde almış olduğu E:2006/140, K:2008/185 No'lu kararı ile,¹ Anayasa'nın 123. maddesi uyarınca, kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kamu tüzel kişiliği kurulabilmesi mümkün olmakla birlikte, kamu tüzel kişisi olarak kurulan idari bir kurumun “idarenin bütünlüğü ilkesi” gereğince, idarenin bünyesinde ve idari teşkilat yapısı

¹ Bu karar, 04.04.2009 tarih ve 27190 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

içinde yer alması gereğine işaret edilmiştir.

Anayasa’da kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kamu tüzel kişiliği kurulabilmesi konusunda yasa koyucuya takdir hakkı tanınmasının, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin bu konuda sınırsız bir yetkiye sahip olması anlamı taşımadığı kaydedilen gerekçeli kararda, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nce bir kamu tüzel kişiliğinin kurulmasında, Anayasa’da öngörülen kurallara uygun hareket edilmesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır.

Bir kamu kurumu ya da kuruluşu kurulurken Anayasa’da öngörülen idari teşkilat yapısı dışına çıkılmaması gerektiği vurgulanarak, kamu kurum ya da kuruluşlarının söz konusu yapı dışında kurulmasının, idarenin bütünlüğü ilkesiyle bağdaşmayacağına dikkat çekilmiştir.

5548 sayılı Yasa’nın temelini, Türkiye Büyük Millet Meclisine bağlı Kamu Denetçiliği Kurumu kurulmasının oluşturduğu belirtilen gerekçede, şöyle denilmiştir:

“Kamu Denetçiliği Kurumu’nun Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne bağlı olduğunun belirtilmesi, Kurum ile TBMM arasındaki organik bağı göstermektedir. Yasa’nın diğer maddelerinde de bu bağılılığın sonucunu oluşturan düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa’nın 123. maddesine göre idari teşkilat içinde merkezi idare veya yerinden yönetim kuruluşları arasında yer alması gereken bir kurumun, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına aykırı olarak “İdare” dışında kurulması ve “Yasama”ya bağlanması olanaklı değildir. Bu durum, hiç kimsenin veya organın kaynağını Anayasa’dan almayan bir devlet yetkisi kullanamayacağı yolundaki Anayasa’nın 6. maddesine de aykırılık oluşturmaktadır.”

Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin Anayasa’da belirtilen görev ve yetkileri arasında Kamu Denetçiliği Kurumu’na başdenetçi ve denetçi seçme görev ve yetkisi bulunmadığı, adı geçen kurumla Türkiye Büyük Millet Meclisi arasında bu seçime olanak verecek, Anayasa’dan kaynaklanan doğal sayılabilecek bir ilişkinin de söz konusu olmadığı belirtilerek, düzenlemenin Anayasa’nın 87. maddesi ile uyumlu olmadığı bildirilmiştir.

Oy birliğiyle alınan kararda, bu nedenlerle 5548 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun, Anayasa'nın 6, 87 ve 123'üncü maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAZI BATI ÜLKELERİNDE İDARİ REFORM ÇALIŞMALARININ İNCELENMESİ

Küreselleşmenin hız kazanması, teknolojik alandaki değişiklikler, egemen siyasi paradigmanın yeni sağ düşünceye doğru kayması, demokrasi düşüncesinin içeriğinin zenginleşmesi gibi faktörlerin etkisiyle modern ulus devlet yeni bir yapıya doğru değişim yaşamaktadır. Bu değişim ister istemez kamu yönetimi ve kamu yönetiminin hizmet sunma biçimini de etkilemektedir (Coşkun, 2003: 11).

Kamu kurumları, kendi içine dönük, kapalı ve buyurgan bir anlayıştan; bireyler ve toplumla işbirliği yapma anlayışına ve yönetişime yönelik bir değişim sürecine girmişlerdir (Eryılmaz, 2007: PDR forum.net). Bunun yanında gelişmiş ülkelerde ekonomik ve sosyal istikrarı sağlamak işsizlik ve enflasyonu kontrol altında tutabilmek amaçlanmaktadır (Liou, 2000: 1).

Bu kapsamda, 1980'li yıllardan itibaren başta Batı ülkelerinde olmak üzere, devletin rolü ve işlevi üzerinde önemli tartışmalar gündeme gelmiştir. Kamu hizmetlerinin ve kamu sektörünün artması ve yaygınlaşması, hükümetler açısından daha çok bütçe açığı anlamına gelmekteydi. Bu açıklar liberal düşünürlerce devletin etkin olarak işletme faaliyetini yapamadığı bu nedenle önemli kaynak israflarına neden olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bunun yanında kaynakları verimli bir biçimde kullanmanın yolunun devletin tıpkı bir işletme gibi yönetilmesinden geçtiği yönünde düşünceler de geliştirilmiştir. Düşünsel planda

alt yapısı hazırlanan bu yeni anlayış başta İngiltere olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde fiilen uygulamaya konulmuş ve bu yeni uygulamalar diğer ülkelere de yayılmıştır. Böylelikle ekonomik, siyasal, yönetsel ve toplumsal alanda ortaya çıkan yeni olgu, faktör ve düşünceler devletin yeniden biçimlenmesinde belirleyici olmaya başlamışlardır (Coşkun, 2003: 11-12).

ABD, İngiltere, Kanada, İrlanda, Yeni Zelanda gibi birçok gelişmiş ülke küreselleşme ve bilgi toplumu şartları tarafından ana çerçevesi çizilen bu yeniden yapılanma sürecinde öncü rol oynamıştır. Eski Doğu Bloğu ülkeleri ile gelişmekte olan ülkelere birçoku da bu sürece katılmış ve yönetim yapılarında köklü reformlar yapma yönünde adımlar atmışlardır (Demirel, 2005: 128).

Bu ülkelerde onlarca yıl yeni bir kamu yönetimi örneği eski bürokratik modellerle yarışmıştır. Yeni örnek daha doğmadan birçok akademisyen ve pratisyeni kendine çekmiştir. Reformlar kendi krizlerini oluşturmaya devam ederler. Bunların avukatlığını yapanlar işin önemini ve zor işleri göz ardı etmemelidirler (deLeon, 1997: 233).

Böylece 1970’li yılların sonlarından itibaren, batılı ülkelerin tamamında idari reform olgusunun ciddi şekilde ele alındığı görülmektedir. Söz konusu, farklı Avrupa ülkelerindeki, reform olgusunun içerik olarak benzer oldukları ve özel yönetim alanındaki teknikleri örnek aldıkları açıklıkla ifade edilebilir. Bunları, daha fazla hizmet ve müşteri odaklılık, pazar mekanizmalarının ve rekabetin gündeme gelmesi, işletme yönetimi tekniklerinin uygulanması gibi kamu işletmeciliği teknik, model ve fikirlerinin, kamu yönetiminde uygulanması yaklaşım ve yöntemlerini içermektedir (Kickert, 1997: 15)

Reform gerçekleştiren ülkeler, reformun çerçevesini çizen ve bu reformların uygulanabilmesi için reform takvimini belirleyen performans kanunları çıkarmışlardır. Örneğin, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması için İngiltere’de “Financial Management Initiative” (1982), “Next Steps Initiative” (1988) ve “The Modernising Government White Paper” (1999); Yeni Zelanda’da “The State Sector Act” (1988); Avustralya’da “Public Service Reform Act” (1984); Kanada’da “Public Service 2000 (PS 2000)” (1989); ABD’de “The Government Performance and Results Act” (1993) ile yasal düzenlemeler

yapılmıştır. Reform takvimi de bu düzenlemelerde yer almıştır (Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, 2000: 14).

Avrupa ülkelerinde yeniden yapılanma çalışmaları, 1980'li yıllarda başlamış ve halen devam etmektedir. Siyasi iktidarların farklılığı, süreci aksatmamıştır. Yeniden yapılanma konusunda, sosyal demokratlarla muhafazakarlar, benzer politikaları uygulamaktadırlar. Örneğin, Fransa'da reformları sosyal demokratlar, İngiltere'de ve ABD'de ise muhafazakarlar başlatmış olmasına rağmen, iktidar değişiklikleri süreci kesintiye uğratmamıştır. Bazı ülkelerde reform bakanlıkları bile kurulmuştur. Buralarda bürokrasinin olası engellemelerine karşı siyasi iradenin gücü, reformların istikrarlı olarak sürdürülmesini sağlamaktadır. Siyasi liderliğin altında, bilim insanlarından, sivil toplum temsilcilerinden ve yenilikçi üst düzey bürokratlardan oluşan bir yapının, bu sürecin her bir aşamasında yönlendirici ve yönetici rolü önemlidir. Bizim gibi merkezi bürokratik yapıların güçlü olduğu ülkelerde böyle bir yapının iyi kurulması ve çalışması halinde öngörülen dönüşümleri yapmak daha kolaydır. Böyle bir mekanizmanın etkin olmaması halinde ise, yeniden yapılanma çalışmaları, bürokrasinin direnç stratejileri karşısında başarısız olma riski ile karşı karşıyadır (Eryılmaz, 2007: PDR forum.net).

Çalışmada idari reform faaliyeti yürüten gelişmiş ülkeler arasından Birleşik Krallık, Fransa ve Yeni Zelanda'daki idari reform çalışmaları ana hatlarıyla, örnek oluşturma amacıyla incelenmiştir. Birleşik Krallık idari reform konusunda öncü ülke konumunda olmasından dolayı, Fransa ülkemizle benzerlikler taşıması açısından, Yeni Zelanda da gösterdiği teorik alandaki sistematik başarısından ve pratik alanda sergilediği becerisinden ötürü incelemeye tabi tutulmuş bulunmaktadır.

I. BİRLEŞİK KRALLIK

İngiltere'de siyasal ve idari kurumlar uzun bir geçmişe sahiptir ve tarihsel süreç içinde evrilerek bugüne gelmiştir. Bu çerçevede yazılı bir anayasası olmaması, anayasal monarşiye dayalı, parlamenter sistem ve üniter idari yapı sistemin en genel ve belirgin özelliklerindedir. Bunlara hukuk sisteminde özel hukuk-kamu hukuku türünden bir ayırımın bulunmamasını da eklemek gerekir (Yılmaz, 2001: 35).

İngiltere özelleştirmeler, tasarruflar ve verimlilik araştırmaları ile Margaret Thatcher² iktidarı sonrasında gündeme gelmiştir. Çok kararlı yürütölen reform çalışmaları sonucunda verimlilik, hesap verebilirlik ve istihdam konusunda katı kurallar uygulanmış, 1988 yılında yerel “uygulamacı ajanslar” (executive agencies) kurulmuştur. Bağlı oldukları bakanlıklarla anlaşma imzalayan ajanslar bugün büyük istihdam sağlamaktadır (Wright, 1997: 20-21).

İngiltere’de yürütölen yeniden yapılanma çalışmaları daha çok 1980’lerde egemen olan yeni sağ ideoloji ile ilişkilendirilmekle beraber, orijin olarak politik yelpazenin solunda yer alan Wilson Hükümetinin 1964 yılında başlattığı çalışmalara dayanmaktadır. Bu dönemde hazırlanan ve 1968 yılında yayımlanan “Fulton Raporu”nda kamu yönetiminin aşırı bir şekilde “amatör, genellemeci ve yaygın” bir modele dayandığı ve “çok az kamu görevlisinin yetenekli yöneticilerden oluştuğu” yönünde görüşler yer almış ve kamu yönetimini profesyonelleştirmek için özel sektörden ders alınması gerektiği ifade edilmiştir (Coşkun, 2003: 77).

Birleşik Krallık Anglo-Sakson kesimin büyük bir kısmını oluşturur, Birleşik Devletler idare danışmanları ve idare guruları eşliğinde dünyanın yönetimini egemenliği altına almıştır. 1979-97 arasındaki muhafazakar hükümetler özellikle genel idare düşüncesini açmışlar ve hükümet içerisine özel sektörden fikirler enjekte etmişlerdir. Bayan Thatcher’ın ilk etkinliği danışman, Derek Rayner, işadamıydı ve birçok idareci de sonradan tavsiye niteliğinde değişik yetenekler hükümetin içinde getirilmiştir. Başarılı iş yönetimi, kamu rolü için önemli olan yüksek grafik sergileyen ciddi sistemli insanları kullanarak devam etmiştir (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 271).

Muhafazakar hükümetler zamanında idari reform konusundaki gelişmenin 3 ana evreye sahip olduğu söylenebilir. 1979’dan 1982-83’e kadar ekonominin seyri şiddetliydi ve reformlar israfı gidermeye yönelik olmuştur. Sivil kamu hizmetlerinin miktarı azalmıştır. 1980’lerin başlarında, her nasılsa, üzerinde

² Thatcher, Muhafazakar Partinin 1979 yılında seçimleri kazanmasıyla işbaşına gelmiş, daha sonra 1983 ve 1987 yıllarında tekrar seçilmiştir; bu nedenle de o dönemin en önemli isimlerinden birisidir. Thatcher’ın politikaları İngiltere’nin ekonomik gerilemesine ve Batı dünyasında ortaya çıkan yüksek vergilere, yüksek oranlı enflasyona, sendikaların gücüne ve artan ve kontrolden çıkmış gibi görünen kamu harcamalarına bir tepkidir (Yılmaz, 2001: 36).

durulan nokta verimi arttırma yönünde değişmiştir. Performans gösterge sistemi merkezi ve yerel olmak üzere en çok kamu hizmetlerinde filizlenmeye başlamıştır (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 273).

1980'lerin ortalarına dek özelleştirme programı British Telecom (1984), British Gas (1986), the British Airports Authority (1987) un satışı ile ve su ihtiyacını karşılamak ve kanalizasyon (1989) hızla toplanmış, bir araya gelmiştir. 1979 ile 1990 arasında 800.000 işçi kamu sektöründen özel sektöre transfer edilmiştir (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 273).

Muhafazakar reformların üçüncü evresi çok radikaldir. Onların inandırıcı zaferini izleyen 1987 seçimleri, Bayan Thatcher'ın yönetimi temel/esas yeniden yapılandırmaları, sırasıyla harekete geçirmiştir. Market-tipi mekanizmalar sağlıkta, toplumda ve eğitimde geniş ölçüde ortaya koyulmuştur. Merkezi hükümetçe, en çok mahalli olarak temel model servisler sağlamak için, "kamu hizmetini satın alan/sağlayan ayrımı" (purchaser/provider split) uygulamaya koyulmuştur. Performans ölçü sistemi keskinleştirilmiştir, ve okullar ve hastaneler ulusal birliği gösteren yıllık yayınlar için manalı medya konuları olmuşlardır. Özelleştirme devam etmiştir. Merkezi hükümette 1988 "Yeni Adımlar" (Next Steps) raporu, 10 yıl içinde, 140'tan fazla idari devlet dairesinin endüstriyel olmayan kamu hizmetinde % 70 fazlalık çalıştırdığını göstermiştir. 1990'ların ortalarına değin merkezi bakanlıkların bir numarası idari değerlendirmelerin ardınca gelen bir programı önemli ölçüde azaltmak olmuştur. 1991'de sözleşme dışı ve piyasa testinin hem "Yurttaş Şartı" (Citizen's Charter) ı ve hem de iddialı programları başlatılmıştır. Bunlar 1990'ların iki iyi temsil edilmiş ana eğilimleri: müşteri hizmetleri üzerinde büyük bir vurgu ve sözleşme ve piyasa haline getirme adımı üzerine eşit olarak yoğun ekonomik girişim sürmek (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 273-274).

1997 İşçi Partisi yeni hükümeti, daha önceden olup bitenin çok azına karşıttır. Bununla beraber ideolojik olarak kamu sektörüne daha yakın olsa da onlar özelleştirmelere karşı olmamışlardır ya da alıcı/tedarik eden kimse ayrımları, bununla beraber onlar, bunu takiben, en az derecede halka hitap eden sonuçlarını düzeltmeye yönelik bazı önlemler almışlardır (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 274).

Thatcher hükümeti “verimlilik incelemeleri” yoluyla kamu örgütlerinde bir değişim başlatmıştır. Bu incelemeleri yürütmek amacıyla özel olarak oluşturulan ekipler kamudaki farklı birimleri ele almış ve işleyişi gözden geçirmişlerdir. Bu yolla birimin çalışma yöntemlerinde değişiklikler yapılarak önemli oranda tasarruf sağlanmıştır. Bu incelemeler yıllarca devam etmiş ve 17 yıl içinde 350 inceleme yapılmıştır. Ancak bu etkinlik, verimlilik kavramı ve çalışma yöntemleriyle sınırlı kalmış, köklü bir değişim getirmemiştir (Coşkun, 2003: 78)

Dolayısıyla daha köklü değişimler gerçekleştirme gereksinimi ortaya çıkmıştır. Yeni Sağ akım ve liberal ilkeler doğrultusunda uygulanan ekonomik program, ister istemez beraberinde devletin etkinlik alanının, fonksiyonlarının, ve iş görme yöntemlerinin sorgulanması gerektiği sonucunu doğurmuştur. Yeni arayışlar doğrultusunda İngiltere’de gerçekleştirilen yeniden yapılanma çalışmaları şu başlıklar altında ortaya konmuştur:

- Yeni Adımlar (Next Steps) Girişimi
- Kalite İçin Rekabet Girişimi (Competing for Quality)
- Yurttaş Şartı (Citizen Charter) Programı
- Kamusal Bilgilere Erişim Kodu
- Kamu Görevlileri Beyaz Kitabı (Civil Service White Papers)
- Çağdaş Kamu Yönetimi Beyaz Kitabı (Yılmaz, 2001: 36-43).

İngiltere’deki reformun etkilerini değerlendirdiğimizde; kamuda çalışanların sayısı ve kamu kesiminin büyüklüğü son 20 yılda önemli oranda azalmıştır. Bu azalma ekonomik ve ticari alanda çok daha belirgin olmakla beraber, genelde tüm alanlarda bir azalma vardır. Azalmanın en fazla olduğu yerler Savunma Bakanlığı ile özelleştirme ve contracting-out (yasaların tanıdığı haklardan vazgeçerek sözleşme akdeden) uygulamalarının olduğu alanlardır. Ancak vergi toplama gibi temel kamusal faaliyet alanlarında önemli bir değişim olmamıştır. Kamu kesimindeki azalmanın üçte biri özelleştirmeden kaynaklanmaktadır. Özelleştirmenin en fazla etkisi olan sektörler daha önce devletleştirilen sanayi ve telekomünikasyon sektörleridir (Yılmaz, 2001: 44).

1992 ile 1995 yılları arasında toplam maliyeti 2.6 milyar sterlin olan kamu faaliyetleri gözden geçirilmiş ve bu işlere dair yapılan modernizasyon sonucunda yılda 544 milyon sterlin tasarruf sağlanmıştır (Öymen, 2000: 363).

Yukarıda değinilen girişim ve programların her birinde uzlaşma düzeyinin farklı olduğu söylenebilir. Next Steps girişimi başlatıldığında her iki partiden de oldukça geniş bir desteği arkasına almıştır. Diğer programlar ise kamuoyu önünde daha az bir tartışmaya konu olmuştur. Mevcut Kamu Yönetiminin Çağdaştırılması Beyaz Kitabı için ise Başbakan, girişimin hazırlanması ve uygulamasının çağdaş ve yaratıcı bir kamu yönetimi oluşturmak için örnek bir yaklaşım sergileyeceğini ifade etmiştir. Bakanlardan oluşan Daha İyi Yönetim Grubu (Ministerial Group on Better Government) oluşturulmuştur. Bu grubun çalışmaları ile amaçlanan, tüm bakanlık ve kamu kurumlarının daha kaliteli ve daha duyarlı hizmet üretimine yönelik bir kamu yönetimi yaratılmasına katkılarını sağlamaktır (Yılmaz, 2001: 44-45).

Devletin verimliliğini arttırmak için bilgisayara ve elektronik haberleşmeye geçilmesi kararlaştırılmış ve 2002 yılı için vatandaşların devlet kuruluşlarıyla ilgili işlemlerinin dörtte birinin elektronik yöntemlerle yapılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda vatandaşların kamu kurumlarıyla elektronik haberleşmesini kolaylaştırmak için İngiltere'nin birçok yerine bankamatik kulübelerine benzer elektronik iletişim merkezleri yerleştirilmiştir. Bu yolla devletle ilgili ödemeleri de yapmak mümkündür. Aynı şekilde, kamu kuruluşlarının hem kendi aralarında hem de diğer kuruluş ve firmalarla bilgisayar ve elektronik yöntemlerle haberleşmesini sağlayacak GSI (Hükümet Güvenilir Haberleşmesi) isimli bir sistem oluşturulmuştur (Öymen, 2000: 366).

Hükümeti oluşturan parti dışındaki politikacılar reform programlarının ayrıntılarıyla fazla ilgilenmemişlerdir. Reform sürecine en etkin şekilde katılan birimler ise Hazine ve Bakanlar Kurulu Ofisidir. Hazine özelleştirme ve bütçeleme konularında, Bakanlar Kurulu Ofisi ise diğer konularda ve eşgüdüm sağlanmasında etkili olmuştur. Bu birimlerde diğer kamu birimlerinden ödünç alınan uzmanlardan da geniş bir şekilde yararlanılmıştır. Ayrıca reform programlarının değişik aşamalarında çeşitli kurum temsilcilerinden oluşan kurumlar arası kurul ve komiteler de oluşturulmuştur (Yılmaz, 2001: 45).

Kamu hizmetlerinde verimlilik ve kaliteyi yaygınlaştırma için, Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı'nın sistemi bir pilot proje halinde kamu yönetimine uygulanmaya başlanmıştır. 1996 yılında 30 kamu kuruluşunda denenen bu proje daha sonra toplam 360.000 kişinin çalıştığı 100 kuruluşa uygulanmıştır (Öymen, 2000: 366).

İngiltere'de değişim oldukça hızlı olmuştur. Kamu görevlileri zaman zaman bu durumdan ve arka arkaya ortaya çıkan “yeni girişimler” den şikayetlerini dile getirmişlerdir. Sonuç olarak İngiliz deneyiminden başarılı bir uygulamanın kilit unsurları olarak şunlar ortaya çıkmaktadır:

- Açık ve en üst düzeyde siyasal destek ve sahiplenme
- Açık ve temel ilkeler
- Reforma ivme kazandıran hızlı ve kararlı bir uygulama
- Üst düzeyde başarılı bir proje yönetimi
- Daha önceki girişimler sayesinde oluşan yardımcı altyapı (Yılmaz, 2001: 45).

1990 araştırmalarından sonra kamu hizmeti ve alanının daraldığı görülmüştür. 1992 ortalarında kamu hizmetinde 1979 yılına göre yaklaşık 1.7 milyon kişi daha az olarak 4.9 milyon insan görev almıştır. Kamu hizmeti yerel yönetim hizmetlerini de kapsamaktadır (polis ve yüksek öğretimde yer almayan öğretmenler), kamu kuruluşları, sağlık hizmetleri, silahlı kuvvetler ve sivil hizmetliler. Sivil hizmetliler sadece kendi başına Kamu Hizmetlileri'nin % 10'unu oluşturmaktadırlar; 565.000 kişi – 1979 yılındaki rakamlardan % 23 daha az (Public Management Developments, Survey 1993: 179).

Ayrıca çoğu kamu hizmeti aktivitelerinin organizasyonu ve sunumunda gözle görülür değişiklikler olmuştur. Özellikle 1 Temmuz 1991'de yayımlanan Yurttaş Şartı'na göre devlet mevcut işgücü ve kaynakları kullanarak kamu hizmetindeki hizmet kalitesini arttırmak, hizmeti genişletmek ve özelleştirmek için kendini adanmıştır (Public Management Developments, Survey 1993: 179).

Hükümet kamu hizmeti için gerekli aktiviteleri ve diğer fonksiyonları ayırt etmek için ve hizmeti kullanan ve sunanların rollerini belirlemek için harekete

geçmiştir. Devlete o kadar gerekli olmayan fonksiyonların özelleştirilip, kalite ve yeterliliğinin kamu hizmetinde kalması test edilmekte, mümkün olduğunda da özel sektör sağlayıcıların kalite ve fiyat bakımından en uygun olanı sunmaları sağlanmaktadır (Public Management Developments, Survey 1993: 179).

Bütün seviyelerdeki yöneticiler kendilerine daha stratejik yönetim stilleri belirlemekte, geniş yönetim ve net hedefler oluşturmakta, gerekli kaynakları sağlamakta, gözleme uygulamaları ayarlamakta ve hizmeti sunacak olanları kendi hallerine bırakmaktadırlar. Bu işleyiş “Next Steps” acentalarında özellikle fark edilmektedir ancak sivil servis ve sektörün daha geniş kesimlerinde de benzeri uygulamalar görülmektedir (Public Management Developments, Survey 1993: 179).

“Next Steps” inisiyatifi sivil serviste ve yöneticilerin serbestçe yönetebilmelerindeki ana araç olmuştur. Benzeri bir yaklaşımla sağlık hizmetlerinde de hastaneler kendi kendilerini yönetebilmeleri için teşvik edilmektedirler. Her kurum belli ölçüde idare özgürlüğü olan bir yöneticiyle işlemektedir. Bölgesel sağlık otoriteleri ve yerel doktorlar sırayla kurumdan hastane hizmeti satın alırlar. İnisiyatif, merkezi hükümetteki “Yurttaş Şartı”nın (Citizen’s Charter) kuruluşlar tarafından başarılı bir şekilde sunulmasını sağlamıştır (Public Management Developments, Survey 1993: 181).

2000’nin üzerinde personeli olan acentalar 1 Nisan 1994 itibarıyla ödeme pazarlıklarını kendileri üstleneceklerdir diye karara bağlanmıştır. Birkaç acenta çoktan ödeme ve derecelendirme sistemini yerine oturtmuş duruma gelmiştir. Örneğin bakanlar hazine müsteşarlığından gelen eşit dağılımlı ödeme pazarlıkları ve gözden geçirilmiş ödeme ve derecelendirme şeklini sunan öneriyi onaylamışlardır. Departman söz konusu senenin (1994) anlaşmaları ve personeliyle arasında olabilecek yeni ödeme anlaşmalarında kendisi sorumlu olacaktır (Public Management Developments, Survey 1993: 181).

13 acenta o dönem itibarıyla grup ikramiye programı uygulamıştır. Bunlar bir kerelik, vergilendirilebilir, emekli gelirine çevrilemeyecek ödemeler olup, performansa bağlı ödemelere ilaveten yapılan ikramiyelerdir. İkramiyeler belirlenen hedefleri geçtikten sonra kalan birikimlerle karşılanmakta ve servis kalitesi hedeflerine bağlanmaktadır. Diğer acentalarda kendi çaplarında

programlar uygulamaktadırlar (Public Management Developments, Survey 1993: 181).

İngiltere’de siyasi ve idari kurumların menşei çok eskilere dayandığından dönemler içerisinde türlü reformlara tabi tutularak günümüze gelmişlerdir. 1980’ler sonrası reform hareketlerini; özelleştirmeler, tasarruflar, verimlilik araştırmaları, hesap verebilirlik ve istihdam gibi unsurlar belirler. Hükümetler özellikle genel idare düşüncesini açmışlar ve hükümet içerisinde özel sektörden fikirler enjekte etmişlerdir. İsrافی gidermeye yönelik, verimi artırma yönünde çalışmalarda bulunulmuştur. Kamuda çalışanların sayısı ve kamu kesiminin büyüklüğü son 20 yılda özellikle ekonomik ve ticari alanda önemli oranda azalmıştır. İngiltere’de özelleştirmenin en fazla etkisi olan sektörler daha önce devletleştirilen sanayi ve telekomünikasyon sektörleridir. Devletin verimliliğini arttırmak için bilgisayara ve elektronik haberleşmeye geçilmesi kararlaştırılmış ve vatandaşların devlet kuruluşlarıyla ilgili işlemlerinin elektronik yöntemlerle yapılması hedeflenmiştir. İngiltere’de hükümetlerin iktidar değişimi ve güttükleri ideoloji idari reform çalışmalarında herhangi bir aksaklığa yol açmamıştır. Genel hedefler doğrultusunda hareket edilmiştir.

II. FRANSA

Fransa, yeni sağ akımlara karşı yönetsel reformlarla ilgili, modernleşme ve desantralizasyon konularına yoğunlaşan kendine özgü bir yol izlemiştir. Yeni sağ yöntemlerinin kullanılması daha çok maliye bakanlığında yankı bulmuştur. Ancak bu da, özel sektör araçlarının kamuda modernleşmek için kullanılması anlamında olup, özelleştirme politikalarının tamamen benimsenmesi, ya da devletin küçültülmesi boyutlarında düşünülmemiştir. Fransa’da yönetim reformu ile ilgili uzun süre gündemde olan ve uygulanan tek bir paket olmamış, bu alandaki çalışmalar değişik birimlerin farklı zamanlarda ve kategorilerde yer alan uygulamaları/çalışmaları gündeme getirmesi ile olmuştur. Bu çalışmaların odaklandığı iki temel alan vardır. Bunlar desantralizasyon ve yetki devri ile, modernleştirmedir (Coşkun, 2003: 68).

Fransız politik sistemi kendine özgü, farklı bir sistemdir. Ne Birleşik Krallık ve Avustralasya gibi “çoğunlukçu” anlayışı benimser ne de Hollanda ve İskandinav ülkelerinde hakim olan, karşılıklı anlaşmaya dayalı, “ortaklıkçı”

(consensual) sistemi. Seçimler çoğunluk esasına göre yapılır ve kabine genellikle tek parça ya da asgari derecede koalisyondan oluşur. Fakat bu çoğunlukçu özellikler çok partili sistemin varlığı ve güçlü, doğrudan seçilmiş başkanlık ile denkleştirilir (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 227).

Fransa’da kamu kesimini modernleştirme çabaları yoğun bir biçimde 1984’te başlamış, daha sonraları 1989’da, 1990’da, 1992’de ve 1995’te değişik hükümetlerin yayımladığı çeşitli belgeler ve yönergelerle bu çaba yön değiştirmeden devam etmiştir. Bu girişimlerin gerçek başlangıç noktası, Fransa’nın, 1981 başkanlık seçiminden sonra Mitterrand yönetimiyle birlikte “yuttaş” a yönelik bakış açısının değişmesi oluşturmaktadır. Devlet ile yurttaş arasındaki ilişkilere yeni bir boyut kazandıran bu bakış açısı hizmetlerin etkinliğinin tartışılmasını gündeme getirmiş ve Fransa’nın devlet yapısının sorgulanmasına yol açmıştır (Coşkun, 2003: 68-69).

Fransa, kendine has düşünme ve söz sanatı ile; idari reform, modernizasyon ve yerinden yönetim konuları ile ilgili düşünceleri üzerinde taviz vermez yapısında kendi kendini geliştirmiş, değişim ve dönüşüm gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte, 80’li yıllar boyunca Maliye Bakanlığı’ndaki seçkinler içinde neo-liberal düşüncelere doğru değişme olsa da kamu yönetimindeki modernizasyon şekli özel sektör yöntemlerine benzemekten ziyade en fazla özelleştirme ya da devletin “içini oymak” (hollowing out) şeklinde gerçekleşmiştir. Kamu hizmetinde sözleşmeli çalışma, Başbakan Juppe’nin 1995 dolaylı *Reforme de l’Etat et des services publics*’nin vurgu yaparak anahtar bileşeni, bu eğilimi yansıtmıştır (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 227-228).

Fransa idari yönetim modernizasyonu politikası 1980’lerin başından beri bir devlet önceliği olmuştur. Bu politika düzensiz olarak her hükümetin “modernizasyon” kelimesini algılayışına göre değişmiştir. İlk bakışta modernizasyon politikaları sayısız teknik reformları oluşturmakta gibi görünür. Ancak idari modernizasyon global olmakla birlikte, klasik teknik reformların sınırlarını aşmaktadır. Modernizasyon, Fransızca anlamına bakılacak olunursa hem kamu yönetimi teknikleri gelişimi, hem de sosyal dengelerin korunması görevini ima etmektedir. Modernizasyon işlemi neo-liberalizm ve idari konservatizm arasında üçüncü bir yol arayışdır. 1994-95’te “modernizasyon”

kelimesi hükümet literatüründe “Devlet reformu” olarak değiştirilmiştir. Bu değişim sadece sözcük değişimi olmamış, aynı zamanda siyasi riskler altına girilen bir modernizasyon girişimi olmuştur. Krizler yaşanan ülkelerde yerel farklılıklar gösterse de, bu krizlerde kamunun önemli bir yeri olduğu iyice belirginleşmiştir. Bu tartışmaların arkasından kamudaki büyüme durdurulmuş, iş gücü azaltılmıştır. Yerelleşme, yönetişim, e-devlet, şeffaflık, esneklik, performans yönetimi, devlet-yurttaş ilişkisi vb. kavramlarla, birçok yasal değişiklik yapılarak; tartışmaların pratik örnekleri de yaşanmaya başlanmıştır (Wright, 1997: 141).

Fransa siyasi kültüründe devlet sorusu hep merkezi bir konuma sahip olmuştur. Kamu hizmeti de ekonominin göbeğinde yer alan bir konu olmuştur. 1995’teki demiryolu ve otobüs hizmetlerindeki grevler, kamu hizmetinin ne kadar önemli ve hala canlı olduğunu kanıtlamıştır ve hükümeti neo-liberal değişimler yapmaktan alıkoymuştur. Öncelikler zamanla değişmiştir. Reformlar da yeni idare yönetimleri, kültürel kamu hizmeti değişiklikleri ve bakanlıkların değişimleri arasında bocalamışlardır. Başarılı hükümetler farkında olmadan değişik yöntemler uygulayarak bunları bütünleştirmeyi becerebilmişlerdir. Bu durumda modernizasyon politikaları etkisi zor evrim geçirir. Not olarak, 1993’te Balladur hükümeti global modernizasyon işlemi projesinden vazgeçmiştir. Oyuna yeni kurallar parça parça eklenmiş ve bundan sadece belli başlı kuruluşlar etkilenmiştir (Wright, 1997: 142).

Farklı zamanlarda farklı bakanlıklardan gelen farklı girişimler ve aslında bazı benzer fikirler birbirini izleyen güzel yöntemler “tekrar ambalajlama” (repackaging) ile Fransız reformları oldukça kademeli bir şekilde yapılmıştır (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 230).

Başbakanlar reformlarda sık sık lider rolünü oynamışlardır, özellikle Chirac, Rocard ve Juppe. Dolaylı olarak yargılama yöntemleriyle ilgili eğilim çoğunlukla başvurulan yol olmuştur. Bakanlıklar arasında en çok karmaşık olanlar Kamu Hizmeti Bakanlığı (adında pek çok defa ufak tefek değişiklik yapılan), Maliye Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı olmuştur. Doğal olarak, “Büyük Şirketler” (Grand Corps) başta gelen oyuncular olmuştur (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 230-231).

1989-91 de iç departmanlar idare yöntemlerini, insan kaynakları yönetimi ve sürekli eğitim politikasını modernize etmenin vurgulandığı dönemi takiben, 1992'deki çalışma bunlara paralel olarak gitmekle birlikte, merkezi hükümeti yayma politikasının da etkili bir şekilde uygulanmasının yolunu açmıştır (Public Management Developments, Survey 1993: 67).

Bağımsız bir danışma kuruluşu olup, aynı zamanda merkezi hükümet yönetiminin her seviyesine, departmanlara ve bölgelere hizmet veren, değerlendirme ve bilimsel değerlendirme konseyi üzerinde kurulu olan içişleri bakanlığı komitesinin kurulması sayesinde 22 Ocak 1990'dan itibaren kamu politikaları değerlendirme sorumluluğu üstlenilmiştir (Public Management Developments, Survey 1993: 67).

Hizmet kalitesi ve cevap verebilme, hizmetlerin belirlenip yürütülmesinde kullanıcılara aktif rol vermek, uygulanan politikalar ve resmi düşüncelerde daha fazla dikkat çekmektedir (Public Management Developments, Survey 1993: 67).

Kamu Hizmeti Yenileme politikasının bir parçası olarak yapılan bu idari reformlar, hizmetlilerin kariyer beklentilerine cevap verebilecek, insan kaynaklarını daha etkili kullanabilecek, personeli halkla temasa geçirip, sorumluluk kabul etmeyi, inisiyatif kullanabilmeyi ve iç idari meselelerde söz hakkı sahibi olmayı sağlayacak nitelikte olmalıdır (Public Management Developments, Survey 1993: 68).

Böylece Fransa'da devletin yeniden yapılanmasının köklü ve kapsamlı bir çalışma sonucunda gerçekleştirilebileceği anlaşılmış bu amaçla “Kamu Yönetimi, Devlet Reformu ve Adem-i Merkeziyetçilik Bakanlığı” adı altında bir bakanlık kurulmuştur. Yapılan düzenlemelerle 1980'li yılların sonunda hükümette 48 bakan görev yaparken bu sayı 14 bakana düşürülmüştür (Öymen, 2000: 355-357).

Fransa'da bürokrasiyi azaltma, idareyi iyileştirip etkenleştirme ve toplumun beklenti ve isteklerine karşı daha fazla duyarlı hale getirme yolunda çalışma yapan kuruluşların başında Maliye Bakanlığı gelmektedir. Bakanlık bu alanda özel sorumluluk ve mali kaynak verilmiş olan bir birime sahiptir. 1980'lerde genel müdürlük olan, ancak daha sonra bir servis düzeyine getirilen, bununla birlikte bakanlık içinde olabilecek en üst düzeye bağlı olan bu biriminden beklenen, bakanlığa bağlı kuruluşlarda “halka dönüklük” (yani idarenin

yurttaşlara ve işyerlerine hizmet sunarken daha saydam, daha kolay ulaşılır, daha kaliteli hizmet sağlar hale getirilmesi) kavramını yerleştirici çalışma yapmaktır (Coşkun, 2003: 73).

Fransa'da yürütülen bu çalışmalarla somut uygulama sonuçları da ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, çeşitli alanlarda vatandaşların 4000 değişik işi için ön izin almak zorunda oldukları belirlenmiş, 1997 yılında bunlardan 300'ü ya tamamen kaldırılmış, ya da sadece bildirimde bulunma zorunluluğuna dönüştürülmüştür. Aynı yılda kuruluşların veya firmaların yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükleri basitleştirme çalışmaları yapılmış, 37 formalite basitleştirilmiştir (Öymen, 2000: 357-358).

Bunların yanında devlete ödenecek paralar için kuyrukları engellemek ve zaman tasarrufu için banka kartı ile ödeme merkezleri oluşturulmuştur. Bu çerçevede otomobil ruhsatı, ehliyet, otomobil vergisi, devlete ödenecek cezalar, bazı vergiler, okul kayıt ücretleri, ve eğitimle ilgili harç ve diğer ödemeler, bu kapsama alınmış, 1997 yılı sonuna kadar bu merkezlerden 990'tanesi hizmet vermeye başlamıştır. Ayrıca 363 hastane ve 1.200 yerel yönetim biriminde elektronik ödeme büroları kurulmuştur (Öymen, 2000: 358).

Fransa'da kamu hizmetlerinde etkinlik sağlamak amacıyla internetten yararlanma çalışmalarına başlanmıştır, bu kapsamda olmak üzere, kamu kuruluşlarının işlemlerinde kullandığı bütün formların internet aracılığıyla halka ulaştırılması kararlaştırılmıştır. İnternet kullanımını yaygınlaştırma amacıyla da, postanelerde ve başka kamu binalarında vatandaşların serbestçe ve ücretsiz olarak yararlanacakları internet alıcılarının yerleştirilmesi içinde çalışmalara başlanmıştır. Yine Fransız ulusal mevzuatı ile, Avrupa Birliği kurallarının kodifikasyona tabi tutulup, internette yayınlanması çalışmalarına başlanmıştır (Öymen, 2000: 358-359).

Görüldüğü gibi, Fransa'da yürütülen yeniden yapılanma çalışmaları, bürokratik formaliteleri azaltma, yönetim araç ve tekniklerini modernleştirme, merkezden yerel yönetimlere ve taşra birimlerine yetki aktarma, vatandaş memnuniyetini ve katılımını sağlama ve verimlilik gibi konulara odaklanmıştır. Bu yönüyle yöntemleri farklı da olsa, diğer batı ülkelerinde yapılan yeniden

yapılanma çalışmalarıyla önemli oranda benzerlik taşımaktadır (Coşkun, 2003: 77).

III. YENİ ZELANDA

Yeni Zelanda'daki kamu yönetimi reformları farklılık arz ederek hem kapsamlılık içerisinde ve hem de diğerlerine göre açıkça yüksek derecede yönetim hakkındaki teorik düşünceler temel alınarak gerçekleştirilmiştir (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 253).

Yeni Zelanda devleti bir OECD ülkesi olarak kamu yönetimi reformlarına gerçekten de muhtemelen en kapsamlı ve en radikal şekilde başlayan ülke olmuştur. Örneğin, 1988 ile 1994 arasında kamu hizmetlerindeki istihdam 88.000'den 37.000'e azaltılmıştır (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 256).

Yeni Zelanda kısa bir sürede çok köklü ve kapsamlı reformlar gerçekleştirmiştir. Ancak reformun büyük ölçüde öznel koşulların sonucu olduğunu unutmamak gerekir. Bilindiği üzere Yeni Zelanda yaklaşık İngiltere büyüklüğünde, 2009 yılı itibariyle yaklaşık 4.32 milyon nüfusa sahip bir ada ülkesidir. Komşularına olan coğrafi uzaklığı, ülkenin ekonomisi yanında siyasi ve askeri yapısına da olumlu-olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Nüfusunun çok büyük bir kısmı şehirlerde yaşamaktadır. Eski bir İngiliz sömürgesi olması nedeniyle İngiltere'deki sisteme benzer bir siyasi yapısı vardır. Parlamenter sisteme dayalı, iki partili üniter bir devlettir. Bu arada belirtmek gerekir ki Yeni Zelanda'da il sistemi yoktur (Yılmaz, 2001: 58).

Reformun itici unsuru Yeni Zelanda'nın 1980'li yılların başında yaşadığı ekonomik ve mali krizdir. Bu nedenle Yeni Zelanda'da yaşanan reform, kamu yönetimi reformu ile sınırlı kalmamış, ekonomik ve mali sistemde de çok köklü değişimler gerçekleştirilmiştir. Vergi sistemi yeniden düzenlenmiş, eğitim, sağlık sektörleri ve merkez bankası da değişimden payını almıştır. Değişimin gerçekleştirilmesinde ülkenin içinde bulunduğu anayasal, idari ve kurumsal koşulların da katkısı olmuştur (Yılmaz, 2001: 58).

Yeni Zelanda'da uygulamaya konulan reform kamu kesiminin yer aldığı tüm yapıları ve süreçleri kapsamaktadır. Kamu yönetimi alanında gerçekleştirilen reform ekonomik ve mali reformla bir arada yürütülmüştür ve genel olarak kamu

kesiminin küçültülmesi ve piyasa koşullarının daha geniş bir alanda geçerli olması hedefine yöneliktir. Bu genel çerçevede içinde kamu yönetimi reformunun amacı kamunun performansını artırmaktır. Bu amaçla da ilk olarak devletin artık kamunun faaliyette bulunmaması gerektiği düşünülen alanlardan çekilmesi; kalan görevleri yürütürken de kamu kurumlarının en etkili ve etkin biçimde hizmet sunumu sağlaması amaçlanmıştır. Bu genel amaca yönelik temel ilkeler ise şunlardır:

- Devlet sadece anayasal bir güç kullanmayı gerektiren işleri ve karşılaştırmalı olarak özel kesimden ve gönüllü kuruluşlardan daha iyi yapabileceği işleri yürütecektir. Bu ilke ile devletin rolü daraltıcı anlamda yeniden belirlenmektedir.

- Her bir devlet biriminin açık ve anlaşılır bir görev tanımı olacaktır. Bu ilke ile de kurumların varlık sebebinin net olarak belirlenmesi amaçlanmaktadır.

- Devletin sorumluluğunda kalan ticari nitelikteki faaliyetler yönetim kurullarının sorumluluğunda tümüyle özel kesim şartlarında yürütülmeli vergi ve kar payı ödemesinde bulunmalıdır. Buna “rekabetçi tarafsızlık” (competitive neutrality) denilmektedir. Bu ilkenin de şirketleşmeyi amaçladığı açıktır.

- Hükümetin tümünün ilgisini ve sorumluluğunu gerektiren işler ile anayasal anlamda güç kullanmayı gerektiren düzenleme ya da hizmet sunumuna yönelik işler doğrudan bakana karşı sorumlu olan bakanlıklar bünyesinde görülecektir. Bu ilke ile temel kamu hizmetleri dediğimiz ve bütünüyle kamu kurumları bünyesinde görülecek işler tanımlanmaya çalışılmaktadır.

- Ticari nitelikte olmayan ama bakanlık bünyesinde de görülmeyen işler, olabildiğince seçilmiş kurullar tarafından yönetilen birimler tarafından yürütülmeli ya da tarafsız rekabet koşullarında çalışan özel kesim ya da gönüllü kuruluşlara gördürülmelidir. Bu ilke ile de temel kamu hizmetleri içinde olmamakla birlikte kamunun sorumluluğunda olan işlerin tanımı ve nasıl yürütüleceği belirlenmeye çalışılmaktadır (Yılmaz, 2001: 61-62).

Belirlenen bu temel ilkeler çerçevesinde kullanılan araçlar, geliştirilen yöntemler ve bunlara bağlı olarak yapılan işler ise şunlardır:

-Ticari nitelikte faaliyette bulunan birimler şirketleştirilmiş ve/veya özelleştirilmiştir.

-Kamu kurumları yeniden yapılandırılarak politika oluşturma, düzenleme ve hizmet sunumu görevleri birbirinden ayrılmıştır. Buna paralel olarak birimler fonlama, hizmet sunma ve satın alma işlevlerine göre de bölümlenmiştir.

- İnsan kaynaklarının kullanımı ve girdilerin seçimi ve satın alınması konusunda yetki ve sorumluluklar büyük ölçüde üst düzey yöneticilere devredilmiştir.

- Sözleşme uygulaması (contracting out) yaygınlık kazanmıştır.

- Mali yönetimde girdilerden çok çıktı ve sonuçlara odaklanan bir sistem kurulmuş ve tahakkuk esasına dayalı muhasebe sistemine geçilmiştir (Yılmaz, 2001: 62-63).

Yeni Zelanda uygulaması her ne kadar büyük ölçüde ülkenin öznel koşullarının etkisi altında ise de çıkarılacak bazı dersler vardır. Sorunun varlığı ve tanımı konusunda kamuoyunda genel bir konsensus olması, sorunun çözümü konusunda siyasal sahiplenme ve kararlılık ve kamu kurumlarının üst düzey yöneticilerinin liderliği önemli başarı nedenleri arasındadır. Ayrıca kamu yönetimi reformunun partiler üstü bir alana taşarak süreklilik kazanması da önemli bir avantajdır. Böylece reform yerleşmekte ve kurumsallaşmaktadır (Yılmaz, 2001: 65).

Belirtilen üç organın rollerinde kayda değer değişim olmuştur. Bunlar; Başbakanlık ve Kabine, Hazine ve özellikle Devlet Hizmet Komisyonlarıdır. Değişim geçen on yılın son üç yılında Kamu Mali Anlaşması ve Devlet Sektör Anlaşması uygulamaya girdiğinde görülmüştür. 1990-1992 döneminde daha büyük değişimler yaşanmamıştır. Ancak her organ özellikle Hazine ve Devlet Hizmet Komisyonları yeni ortamlarına adapte olabilmek için uğraş vermişlerdir. Reformlar götürüler üzerinde, özellikleri üzerinde, önlemler üzerinde ve üretim üzerinde yoğunlaşmıştır. Finansal getiri ve personel kontrolüne o kadar önem verilmemiştir. Yeni hedefler yeni beceriler gerektirmektedir (Public Management Developments, Survey 1993: 127).

İdari reformlar Yeni Zelanda reformlarında çok önemli bir rol oynamıştır. Neredeyse bütün reformlar güvenilirlik ve sorumluluk üzerinde yoğunlaşmıştır. Amaç yönetici ve personelde hükümet hedefleri için daha güçlü dürtüler uyandırmaktır. Devlet kurum ve kuruluşları, diğer kurumsallaşmış hizmet organları ve kamudaki finansal ve idari reformların hedefleri aynı olmuş ve aynı yolu takip etmişlerdir (Public Management Developments, Survey 1993: 128).

Bütün bu reformların arkasındaki itici güç sosyal hedeflere ulaşma gerekliliğinin ve mali bütçe hedeflerinin getirdiği baskının sonucunda ortaya çıkan bir kombinasyondur. Özellikle 1984 ve öncesinde bulunan hükümetler Yeni Zelanda'nın OECD ülkelerine kıyasla çok daha zayıf olan ekonomik performansından endişe duymuşlardır (Public Management Developments, Survey 1993: 128).

Kamu hizmetindeki reformların çoğu özel sektörden esinlenmiştir. Bazı önemli alanlarda, özellikle işçilikte durumun aynen devam etmesi mümkün olmamıştır ki özel sektör sürekli ve esaslı değişiklikler yapılmıştır (Public Management Developments, Survey 1993: 128).

Yeni Zelanda'da 1989 yılında yürürlüğe giren Kamu Finansmanı Kanunu ile "performans sözleşmeleri" adı verilen her bir kamu birimi ile bakanlıklar arasında üretilen hizmetin özelliklerini ihtiva eden anlaşmalar uygulamaya konulmuştur. Üretilen hizmet, performans sözleşmeleri gereği hükümetçe satın alınan hizmet olarak kabul edilmektedir. 1989'daki söz konusu kanunla, kamu kuruluşlarının Birim Tahmin Raporunun bir parçası olarak hedefler bildiriminde bulunulması, hizmet performansı bildirimlerinin yıllık yayımlanması, hedeflere ulaşma durumlarının ifade edilmesi öngörülmektedir (Köseoğlu, 2005: 34).

Kamu kuruluşları ve iktisadi işletmeleri yıllık hizmet performansı raporlarını kamuoyuna duyurmak zorundadır. Yapılan performans sözleşmeleri kuruluşlara hesap verme sorumluluğu yüklemekte ve ayrıca kuruluş yöneticileri ve bakanlar parlamento tarafından "Tahmin Değerlendirmesi ve Mali Gözden Geçirme" adı verilen bir hesap verme mekanizmasıyla değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Köseoğlu, 2005: 34).

Yeni Zelanda hükümeti idare sistem reformlarını 1985'te başlatmıştır. Bazı durumlarda siyasi ve kişilik yansımaları görülse de tüm devlet kurumlarında

istikrarlı bir prensip ve yaklaşımlar dizini uygulanmıştır (Scott vd., 1999: 53). Yeni Zelanda, yönetim hakkındaki teorik düşünceleri de temel alarak kapsamlı ve radikal şekilde reform hareketlerine yön veren ülke olmuştur. Kısa bir sürede çok köklü ve kapsamlı reformlar gerçekleştirmiştir. Reform, kamu yönetimi reformu ile sınırlı kalmamış, ekonomik ve mali sistemde de çok köklü değişimler gerçekleştirilmiştir. Bütün reformlar güvenilirlik ve sorumluluk üzerinde yoğunlaşmıştır. Amaç yönetici ve personelde hükümet hedefleri için daha güçlü dürtüler uyandırmaktır. Kamu sektörüne özel sektör hükümleri uygulanmıştır ve buna binaen işçilik kurumu yeniden düzenlemeye tabi tutulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASININ SONUÇLARI

I. ALAN ARAŞTIRMASININ YÖNTEMİ

Çalışmanın alan araştırmasına dayalı bölümü için veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin ana kütlesi Muğla il sınırlarına dahil olan 11 ilçede görev alan kaymakamlar, merkez ilçede bulunan il müdürleri, 11 ilçede görev yapan ilçe müdürleri ve şefler olarak belirlenmiştir. Ancak anket için gidilen yerlerde ankete katılmayı kabul eden memurlara ve diğer bazı kamu görevlilerine de anket uygulanmıştır.

Muğla Valiliği'nden anketin uygulanacağı ana kütleye ilişkin net bir rakam alınamadığından, temel bazı veriler (taşrada teşkilatlanmış icracı bakanlık sayısı vb.) esas alınarak araştırmanın ana kütlesi (yönetim mevkilerinde olanlar dahil memurlar hariç) yaklaşık 160 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırma sırasında ana kütlenin hepsine ulaşılması hedeflenmiş ancak bunlardan bir kesimi ankete katılmak istemediğinden yönetici kesimin yaklaşık %50'sine anket uygulanabilmiştir.

Anketin uygulanması için Muğla Valiliği'nden izin alınmış, aynı zamanda valilik anket hakkında kaymakamlıkları bilgilendirmiştir.

Hazırlanan anket soru kağıdında başlangıç olarak katılımcılar hakkında bir takım bilgileri derleme amaçlı olgusal sorular yer almış, bunları takiben kanı ve tutum soruları yer almıştır. Bu kapsamda hazırlanan sorular; “halka sunulan kamu hizmetlerine ilişkin genel değerlendirmeler”, “kamu yönetimi reformunun gerekliliğine ilişkin görüşler”, “2000’li yılların başından bu yana yürütülen kamu yönetimi reformu hakkında görüşler” ve “kamu yönetimi reformunun aksayan yönlerinin olup olmadığına ilişkin değerlendirmeler” başlıklarını taşıyan dört alt kategoriye ayrılmıştır. Anket kağıdında olgusal sorular hariç toplam 38 soru yer almıştır. Bu sorular yanında anket kağıdının sonunda katılımcılara idari reforma ilişkin ve anket soruları arasında yer almayan görüşlerini serbestçe ifade edebilecekleri bir imkan tanınmıştır.

Anketin uygulanması 11 ilçede ve il merkezinde var olan ve ana kütleyi oluşturan kişiler ziyaret edilmek suretiyle, yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. O anlık cevap vermek istemeyen bazı katılımcılar doldurdıkları anket formlarını daha sonra fax vb. yöntemleri kullanarak iletme yöntemini tercih etmişlerdir.

Bu çalışmada Muğla ilinde görev alan bürokratların, memurların reform faaliyetlerine ilişkin kanı ve tutumları ile değerlendirmeleri saptanmaya çalışılmıştır. Bu yolla Türkiye’de yürütülen reform çalışmalarının yöneticiler tarafından nasıl algılandığına ilişkin lokal veriler elde edilmiştir. Böylece reform çalışmalarının uygulama sonuçlarına ilişkin bilgi edinilmesi mümkün olacaktır.

Anketin değerlendirilmesi SPSS programı aracılığıyla yapılmış olup, değerlendirme sırasında ihtiyaç duyulan testler yapılmıştır. Ayrıca sorular arasında kurulan çapraz ilişki yoluyla bazı değerlendirmelerin yapılması yoluna gidilmiştir.

II. ALAN ARAŞTIRMASI SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Alan araştırması sonuçları yöneltilen soruların içeriğine göre yapılan ayrımlar doğrultusunda aşağıdaki gibi incelemeye tabi tutulmuştur.

A. ANKET KATILIMCILARININ GENEL NİTELİKLERİ

Anket kağıdının ilk soruları katılımcılar hakkında bazı temel bilgiler elde etme amacına yönelik olarak oluşturulmuştur. Bu sorular kapsamında katılımcıların mesleklerine, eğitim durumlarına ve çalışma sürelerine yönelik sorular yöneltilmiştir ve de elde edilen sonuçlara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Görevleri

Katılımcıların Görevleri	Sayı	Yüzde
Kaymakam	7	5,3
İl Müdürü	6	4,6
İlçe Müdürü	14	10,7
Müdür	21	16,0
Şef	8	6,1
Memur	56	42,7
Diğer	14	10,7
Cevapsız	5	3,8
Toplam	131	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ankete katılanların yaklaşık yarısı memurdur. Tez başlığımızın; “*Muğla İlindeki Kamu Görevlilerinin Kamu Yönetimi Reformları Hakkındaki Değerlendirmelerine İlişkin Bir Alan Araştırması*” olduğuna dikkat çekmek gerekirse, memurların kamuya sunulan hizmetlerde halk ile birebir etkileşimde bulunması sebebiyetiyle, bu çoğunluğun ana kitleyle örtüşüğünü söyleyebiliriz.

Tablo 2: Ankete Katılanların Öğrenim Durumu

Meslekler	Sayı	Yüzde
Lise Mezunu	20	15,3
Ön Lisans Mezunu	26	19,8
Fakülte Mezunu	60	45,8
Lisans Üstü	9	6,9
Cevapsız	16	12,2
Toplam	131	100,0

Ankete katılanların hemen hemen yarısı fakülte mezunudur, bu oranın da en yakın takipçisi yaklaşık beşte bir oranla ön lisans mezunlarıdır. Kamu görevlilerinin eğitim seviyesinin yüksek oluşu hizmet kalitesinde başarı sağlanabileceğinin olumlu bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3: Katılımcıların Çalışma Süresi

Seçenekler	Sayı	Yüzde
1-5 Yıl	11	8,4
6-10 Yıl	15	11,5
11-15 Yıl	18	13,7
16 yıl ve üstü	62	47,3
Cevapsız	25	19,1
Toplam	131	100,0

Görüldüğü gibi, ankete katılanların çalışma süresi % 47,3 gibi bir oran ile on altı yıl ve üstüdür. Buna binaen 11-15 yıl seçeneğinin % 13,7'lik oranını da göz önünde bulundurduğumuzda kadrolarda uzun süredir görev yapan kişilerin mevcut olduğu bu verilere bakılarak rahatlıkla söylenebilir. Uzun yıllar çalışarak tecrübe kazanmış kişilerin alanlarında uzmanlaştıkları düşünülerek olumlu bir

bakış açısına sahip olunabilir. Çünkü kamu hizmeti alanında uzun yıllar tecrübe kazanmış kişiler kamu yönetimi reformlarını daha iyi değerlendirebilecek bir kapasiteye sahip oldukları düşünülmektedir.

B. KATILIMCILARIN HALKA SUNULAN KAMU HİZMETLERİNİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRMELERİ

Bu kısımda vatandaşlara sunulan hizmetlerin beklentilere uygunluğu, sunulan hizmetlerin kalite yönünden durumu, aksaklıklar olup olmadığı, personel yetersizliğinin görevleri ifa etmede zorluk yaratıp yaratmadığı, teknolojik donanımın yeterlilik sorgulaması, hizmet sunumunda yaklaşım ve tutumun mühim olup olmadığına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcılar Açısından Halka Sunulan Kamu Hizmetlerinin Vatandaşların Beklentilerine Uygun Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	2	1,5
Az	24	18,3
Orta	68	51,9
Çok	30	22,9
Pek Çok	4	3,1
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100,0

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Ankete katılanların % 51,9'u sunulan hizmetlerin halkın beklentilerine uygunluğuna kısmen katılsalar da bu orana % 22,9'luk ve % 3,1'lik olumlu görüşleri de dahil ettiğimizde % 77,9'luk, uygunluğa ciddi derecede destek verildiğini gösteren, bir rakama ulaşılması mümkündür. Beklentilerin karşılanmadığı görüşünün oranın % 19,8'de kaldığı düşünülürse katılımcıların halka sundukları hizmetlerin yeterliliği hususunda büyük bir kesiminin hemfikir oldukları anlaşılmaktadır.

Ancak sahip olunan görevler itibariyle tablo 4'teki görüşler değerlendirildiğinde, sunulan hizmetlerin vatandaşların beklentilerine uygun olmadığı kanısına sahip olanların katılımcının hiyerarşik mevkisi azaldıkça arttığı görülmektedir. Bu konudaki ayrıntılı bilgi tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Statüleri ile Halka Sunulan Kamu Hizmetlerinin Vatandaşların Beklentilerine Uygun Olup Olmadığı Hakkındaki Düşüncelerinin Karşılaştırması

		Halka sunulan kamu hizmetleri, vatandaşların beklentilerine uygundur.										Toplam
		Hiç		Az		Orta		Çok		Pek Çok		
		n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	
Görev	Kaymakam	0	0	0	0	5	71,4	1	14,2	1	14,2	7
	İl Müdürü	0	0	0	0	1	16,6	5	83,3	0	0	6
	İlçe Müdürü	0	0	1	7,1	7	50	5	35,7	1	7,1	14
	Müdür	0	0	2	9,5	13	61,9	5	23,8	1	4,7	21
	Şef	0	0	0	0	7	87,5	1	12,5	0	0	8
	Memur	1	1,8	13	23,6	30	54,5	10	18,1	1	1,8	55
	Diğer	0	0	6	42,8	5	35,7	3	21,4	0	0	14
Toplam		1	-	22	-	68	-	30	-	4	-	125

$$X^2 = 33,436$$

$$SD = 24$$

$$p = 0,095$$

Tablo 5'e bakıldığında, halka sunulan kamu hizmetlerinin beklentilere uygun olmadığı yönündeki olumsuz görüş sahiplerinin en fazla memurlar ve diğer kategorisinde yer alan kişiler arasında var olduğu görülmektedir. Diğer taraftan halkın beklentilerine uygun bir kamu hizmeti sunulduğu görüşü daha çok hiyerarşik olarak üst kademedeki yer alan katılımcılarca dile getirilmiştir.

Tablo 6: Katılımcılar Açısından Vatandaşlara Kaliteli Bir Kamu Hizmeti Sunulup Sunulmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	2	1,5
Az	21	16,0
Orta	65	49,6
Çok	37	28,2
Pek Çok	4	3,1
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100,0

Görüldüğü gibi, katılımcıların hemen hemen yarısına yakını % 49,6 gibi bir oranla kısmen seçeneğine işaret ederlerken % 28,2 ve % 3,1 ile de olumlu yönde görüş belirtmişlerdir. Söz konusu oranların da toplamı % 80,9'dur. Bu da göstermektedir ki ankete katılan kamu yöneticileri ve memurların vatandaşlara kaliteli bir kamu hizmeti sunulduğu doğrultusunda görüş belirttiği görülmektedir. Diğer taraftan tablo 7'de yer aldığı gibi kamu hizmetlerinin kalitesine ilişkin değerlendirmelerin kamu görevlileri arasında statüye bağlı olarak da değişmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Statüleri İle Vatandaşlara Kaliteli Bir Kamu Hizmeti Sunulup Sunulmadığı Düşüncelerinin Karşılaştırması

		Vatandaşlara kaliteli bir kamu hizmeti sunulmaktadır.										Toplam
		Hiç		Az		Orta		Çok		Pek Çok		
		N	%	N	%	N	%	n	%	n	%	
Görev	Kaymakam	0	0	0	0	3	42,8	3	42,8	1	14,2	7
	İl Müdürü	0	0	1	16,6	0	0	5	83,3	0	0	6
	İlçe Müdürü	0	0	1	7,1	8	57,1	5	35,7	0	0	14
	Müdür	0	0	1	4,7	11	52,3	6	28,5	3	14,2	21
	Şef	0	0	1	12,5	7	87,5	0	0	0	0	8
	Memur	1	1,7	13	23,2	27	48,2	15	26,7	0	0	56
	Diğer	0	0	2	14,2	9	64,2	3	21,4	0	0	14
Toplam		1	-	19	-	65	-	37	-	4	-	126

$$X^2 = 38,926$$

$$SD = 24$$

$$p = 0,028$$

Tabloya bakıldığında, kaymakamlar arasında kamu hizmetlerinin kalitesinin düşük olduğu yönünde görüş belirten hiç kimse olmazken memurların % 24,9'unun hizmet kalitesi konusunda olumsuz bir görüşe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcılar Açısından Halka Sunulan Kamu Hizmetlerinde Aksaklıklar Yaşanıp Yaşanmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	6	4,6
Az	45	34,4
Orta	45	34,4
Çok	28	21,4
Pek Çok	3	2,3
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100,0

Görüldüğü gibi, ankete katılanlar % 4,6 ve % 34,4 oranları ile kamu hizmetlerinde aksam olduğu hususunda olumsuz görüş belirterek bir aksama olmadığını düşünmektedirler. Buna kısmen seçeneğini işaretleyenlerin oranı (% 34,4) da dahil edilirse, % 73,4 gibi bir oran ile katılımcıların aksaklıklar yaşanmadığı doğrultusunda fikir beyan ettikleri görülmektedir. Ancak % 23,7'lik azımsanmayacak bir orandaki katılımcı da sunulan kamu hizmetlerinde aksaklıklar yaşandığı görüşünü taşımaktadır.

Tablo 9: Katılımcılar Açısından Personel Yetersizliğinin Kamu Hizmetlerinin Gereğince Sunulmasını Zorlaştırıp Zorlaştırmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	8	6,1
Az	22	16,8
Orta	23	17,6
Çok	44	33,6
Pek Çok	33	25,2
Cevapsız	1	0,8
Toplam	131	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi kamu hizmetlerinin gereğince sunulmasında personel yetersizliği konusu kısmen seçeneğinde % 17,6’lık oran ile değer bulmuştur. Bunu % 33,6’lık ve % 25,2’lik oranlara sahip yetersizliğe destek veren görüşlere dahil ettiğimizde % 76,4’lük, yüksek derecede, kabul gören bir orana varılmaktadır. Buradan hareketle kamu görevlilerinin büyük bir kesiminin kamuda yeterince personel istihdam edilmediği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Katılımcılar Açısından Birimlerinde Kamu Hizmetlerini Tam ve Kesintisiz Sunabilmek İçin Yeterli Personel Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	16	12,2
Az	43	32,8
Orta	40	30,5
Çok	20	15,3
Pek Çok	10	7,6
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100

Tablo 10’da da görüldüğü gibi, katılımcıların hemen hemen $\frac{3}{4}$ ’ü, % 75,5 gibi bir orana sahip olarak, yeterli personel konusunda olumsuz yönde görüş belirtmişlerdir. Bu da demek oluyor ki, birimlerde kamu hizmetlerini tam ve kesintisiz sunabilmek için yeterli personel bulunmamaktadır. Nitekim Türkiye OECD ülkeleri içerisinde kamu kesimi istihdamının toplam istihdama oranı açısından en sonlarda gelmektedir (Ergun, 2004: 254). Dolayısıyla katılımcıların kamudaki personel sayısının azlığına ilişkin düşüncelerinin gerçeği yansıttığı ifade edilebilir.

Ancak sorular arasında çapraz ilişki kurulduğunda yetersiz personele sahip olduğu yönündeki görüşün alt kademedeki daha çok taraftar bulduğu görülmektedir. Bu konudaki ayrıntılı bilgi tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Statüleri İle Personel Yetersizliği Hakkındaki Düşüncelerinin Karşılaştırılması

		Personel yetersizliği kamu hizmetlerinin gereğince sunulmasını zorlaştırmaktadır.										Toplam
		Hiç		Az		Orta		Çok		Pek Çok		
		n	%	N	%	N	%	N	%	n	%	
Görev	Kaymakam	0	0	5	71,4	0	0	2	28,5	0	0	7
	İl Müdürü	0	0	2	33,3	1	16,6	2	33,3	1	16,6	6
	İlçe Müdürü	0	0	3	21,4	4	28,5	5	35,7	2	14,2	14
	Müdür	0	0	1	4,7	4	19	11	52,3	5	23,8	21
	Şef	1	12,5	2	25	1	12,5	3	37,5	1	12,5	8
	Memur	5	9	6	10,9	7	12,7	17	30,9	20	36,3	55
	Diğer	1	7,1	2	14,2	5	35,7	3	21,4	3	21,4	14
Toplam		7	-	21	-	22	-	43	-	32	-	125

$$X^2 = 36,002$$

$$SD = 24$$

$$p = 0,055$$

Tablo 11’de görüldüğü gibi kaymakamların % 71,4’ü kamuda personel yetersizliği olduğu görüşüne pek katılmazken bu oran memurlar için % 19,9 olmaktadır. Diğer taraftan orta kademedeki yöneticilerin personel yetersizliğinden daha fazla şikayetçi oldukları ifade edilebilir.

Tablo 12: Katılımcılar Açısından Kamu Hizmetini Gereğince Sunabilmek İçin Gerekli Olan Teknolojik Araçların Yeterli Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	4	3,1
Az	17	13,0
Orta	43	32,8
Çok	49	37,4
Pek Çok	17	13,0
Cevapsız	1	0,8
Toplam	131	100

Tablo 12’den de görüleceği üzere ankete katılanların % 50,4’ü kamu hizmetini gereğince sunabilmek için gerekli olan teknolojik araçların yeterli olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Bunu % 32,8 ile kısmen seçeneği takip

etmiştir. Yani teknolojik donanım % 83,2 ile yeterli bulunduğu söylenebilir. Bu görüşlerden hareketle kamu hizmetlerinin sunumunda gerekli teknolojik aygıtların önemli oranda kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcılar Açısından Kamu Hizmetlerinin Gereğince Sunulmamasının, Kamu Görevlilerinin Yaklaşım ve Tutumlarından Kaynaklanıp Kaynaklanmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	21	16,0
Az	31	23,7
Orta	43	32,8
Çok	21	16,0
Pek Çok	13	9,9
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100

Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 32,8 kısmen, % 23,7 az, % 16 da hiç seçeneğini işaretleyerek) % 72,5 gibi yüksek bir oranla kamu görevlilerinin yaklaşım ve tutumlarının kamu hizmetlerinin sunumunda herhangi bir aksamaya neden olmadığı görüşüne sahiptir. Bunun yanında katılımcıların % 25,9'unun aksi görüşte olması kayda değer bir durumdur. Bu bağlamda yaklaşık her dört kamu görevlisinden birisinin, kamu görevlilerinin hizmet sunumunda uygun tutum ve davranış içerisinde olmadığını düşündükleri anlaşılmaktadır.

C. KATILIMCILARIN KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN GEREKLİLİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Bu kısımda katılımcılara reformların ihtiyaç neticesinde oluşup oluşmadığına, ülke bünyesindeki gelişmelerin uluslar arası platformdan etkilenip etkilenmediğine, reformların iyileştirme sağlayıp sağlamadığına, geçmiş dönemlerdeki başarısızlıkların günümüzdeki aksaklıklarda etkisi olup olmadığına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aynı zamanda kamu görevlilerinin sözleşmeli statü konusuna nasıl baktıkları, personel rejiminin reforma ihtiyaç duyup duymadığı hakkındaki görüşlerini belirtmelerine dönük sorular sorulmuştur. Şeffaflaşmanın

fayda sağlayıp sağlamayacağı, etkinlik ve verimlilik için idari reformun sürekliliğinin gerekip gerekmediği sorularına yanıt aranmıştır. Bu kapsamda alınan cevaplara ilişkin tablolar aşağıdadır.

Tablo 14: Katılımcılar Açısından Türkiye’de Yapılan Kamu Yönetimi Reformlarının Bir İhtiyacın Sonucu Olup Olmaması

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	6	4,6
Az	10	7,6
Orta	23	17,6
Çok	62	47,3
Pek Çok	29	22,1
Cevapsız	1	0,8
Toplam	131	100

Tablo 14’ten de görüldüğü üzere katılımcıların % 69,4’ü tereddütsüz bir biçimde kamu yönetimi reformlarının bir ihtiyacın sonucu gerçekleştiği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir. Bunlara kısmen seçeneğini işaretleyenlerin oranı da dahil edildiğinde kamu görevlilerinin çok büyük bir kesiminin (% 87) reform çalışmalarını gerekli gördüğü ve desteklediği ifade edilebilir. Buna karşın katılımcıların % 12,2’si kamu yönetimi reformuna ihtiyaç olmadığı görüşünü dile getirmişlerdir.

Tablo 15: Katılımcılar Açısından Ülkemizde Kamu Yönetimi Reformunu Gerektiren Sebeplerin Dünya'daki Ortaya Çıkan Gelişmelerden Kaynaklanıp Kaynaklanmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	6	4,6
Az	25	19,1
Orta	29	22,1
Çok	53	40,5
Pek Çok	16	12,2
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100

Tablo 15'te görüldüğü gibi, katılımcıların % 52,7'si Türkiye'de yürütülen kamu yönetimi reformlarının dünyada meydana gelen gelişmelerle ilişkili olduğu görüşüne sahiptir. Bunlara kısmen seçeneğini işaretleyenler de ilave edildiğinde anılan görüşe sahip olan kamu görevlilerinin oranı % 74,8'e çıkmaktadır. Genel bir değerlendirme yapıldığında, küresel senaryonun etkilediği ekonomik, toplumsal, teknolojik, ideolojik gelişme ve değişimler merkezi/yerel yönetimlerde anlayış ve yapı değişikliklerini gündeme getirdiği (Karaman, 2000: 51) bilinmektedir. Bu olgunun etkisiyle dünyanın birçok ülkesinde yürütülen yeniden yapılanma çalışmalarının önemli oranda benzerlik taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla kamu görevlilerinin önemli bir kesiminin dünyada meydana gelen gelişmeler ile ulusal yapı arasındaki ilişkinin farkında olması olumlu bir durum olarak ifade edilebilir.

Buna karşılık katılımcıların % 23,7'lik kısmı ise dünyada meydana gelen gelişmeler ile Türkiye'de yürütülen yeniden yapılandırma çalışmaları arasında bir ilişkinin olmadığını düşünmesi de kayda değer bir durumdur.

Tablo 16: Kamu Yönetiminde Reform Çalışmalarının, Yönetimin Daha İyi Çalışması Açısından Bir İhtiyaç Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	3	2,3
Az	7	5,3
Orta	21	16,0
Çok	60	45,8
Pek Çok	39	29,8
Cevapsız	1	0,8
Toplam	131	100

Tablo 16’da görüldüğü üzere, katılımcıların % 75,6’sı tereddütsüz bir biçimde Türkiye’de yürütülen kamu yönetimi reformlarının yönetimin daha iyi çalışması açısından bir ihtiyaç olduğu kanaatinde oldukları görülmektedir. Bu orana kısmen seçeneğini işaretleyenler de dahil edildiğinde bu kanata sahip olan kamu görevlilerinin oranı % 91,6’ya çıkmaktadır. Buna karşılık idari reform çalışmalarını bir ihtiyaç olarak görmeyenlerin oranı sadece % 7,6’dır.

Bu sonuçlar kamu görevlileri arasında idareyi daha iyi çalıştırma amaçlı reform çalışmalarının büyük destek gördüğünü ifade etmektedir. Genelde kamu görevlilerinin değişime karşı dirençli olduğu biçimindeki değerlendirmeler göz önüne alındığında yukarıdaki sonucun şaşırtıcı olduğu söylenebilir. Burada kamu görevlilerinin daha iyi bir hizmet sunabilmek amacıyla değişime taraftar olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 17: Türkiye’de Geçmişte Gerekli Reformların Yapılmaması,
Kamu Hizmetlerinin Kalitesini Düşürüp Düşürmediği**

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	6	4,6
Az	10	7,6
Orta	28	21,4
Çok	48	36,6
Pek Çok	37	28,2
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100

17. tabloda görüldüğü gibi, ankete katılan kamu görevlilerinin % 64,8’lik bir oranda geçmişte gerekli reform çalışmalarının yapılmamasının kamu hizmetlerinin kalitesini düşürdüğü görüşüne sahiptir. Kısmen seçeneğini işaretleyenler de bu gruba dahil edildiğinde yukarıda anılan yargıyı paylaşanların oranı % 86,2’ye çıkmaktadır. Bu sonuçtan hareketle reform çalışmalarının zamanında yürütülmemesinin açık bir biçimde kamu hizmetlerinin kalitesini düşürdüğü ve bu olgunun da bizzat kamu hizmetinin yürütücüleri tarafından gözlemlendiği saptaması yapılabilir. Ancak bir kesim kamu görevlilerinin de bu değerlendirmenin dışında tutulması gerektiği de belirtilmesi gereken bir husustur.

Tablo 18: Katılımcılar Açısından Kamu Çalışanlarının Sözleşmeli Statüde Olmasının Onların Verimliliğini Arttırdığı Arttırmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	25	19,1
Az	19	14,5
Orta	24	18,3
Çok	36	27,5
Pek Çok	22	16,8
Cevapsız	5	3,8
Toplam	131	100

Tablo 18’de görüleceği üzere katılımcıların üçte birinden fazlası (% 33,6) bir kesim sözleşmeli çalışmak ile verimli iş görmek arasında bir ilişki olduğu kanaatinde değildir. Buna karşılık ankete katılan kamu görevlilerinin % 44,3’lük gibi önemli bir kesimi sözleşmeli statüde çalışma ile verimli iş görmek arasında bir ilişki olduğu kanısındadır.

Bu soruya verilen cevapların olumlu ve olumsuz uçlarda yığılması, Türkiye’de son yıllarda yaygınlaşan sözleşmeli statüye dayalı kamu görevlisi istihdam etme olgusunun kamu görevlilerince birbirine zıt perspektiflerle değerlendirildiğini göstermektedir. Sahip olunan görev ile sözleşmelilik sisteme bakış açısı arasında bir irdeleme yapıldığında aşağıdaki 19. Tablo önemli ipuçları ortaya koymaktadır.

Tablo 19: Katılımcıların Statüleri İle Sözleşmeli İstihdam Hakkındaki Görüşlerinin Karşılaştırılması

	Kamu çalışanlarının sözleşmeli statüde olması onların verimliliğini artırır.										Toplam	
	Hiç		Az		Orta		Çok		Pek Çok			
	n	%	n	%	N	%	N	%	n	%		
Görev	Kaymakam	0	0	0	0	2	28,5	2	28,5	3	42,8	7
	İl Müdürü	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6
	İlçe Müdürü	2	14,2	2	14,2	2	14,2	4	28,5	4	28,5	14
	Müdür	2	10,5	3	15,7	4	21	6	31,5	4	21	19
	Şef	0	0	1	12,5	1	12,5	5	62,5	1	12,5	8
	Memur	16	30	9	16,9	12	22,6	12	22,6	4	7,5	53
	Diğer	4	28,5	3	21,4	1	7,1	3	21,4	3	21,4	14
	Toplam	24	-	18	-	22	-	35	-	22	-	121

$$X^2 = 35,017$$

$$SD = 24$$

$$p = 0,068$$

Tablodan anlaşıldığı üzere statü yükseldikçe sözleşmeli personel istihdam etme görüşünün ağırlık kazandığı görülmektedir. Örneğin kaymakamlar arasında sözleşmeli personel istihdamına karşı olan kimse olmazken memur statüsünde çalışanların yaklaşık yarısı sözleşmeli personel istihdamına karşı görüş belirtmiştir.

Tablo 20: Katılımcılar Açısından Kamu Personel Rejiminin de Reforma Tabi Tutulması Gerekip Gerekmediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	8	6,1
Az	5	3,8
Orta	24	18,3
Çok	49	37,4
Pek Çok	42	32,1
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100

Tablo 20'de görüldüğü gibi, katılımcıların % 69,5'i kamu personel rejiminin bir reforma tabi tutulmasına tam destek vermektedir. Bunlara orta seçeneğini de işaretleyenler ilave edildiğinde destek verenlerin oranı % 87,8'e

çıkılmaktadır. Kamu personel rejimi, devlet adına devletin görevlerini ifa eden kamu görevlilerinin bağlı oldukları temel politikalar, kurallar, teknikler ve uygulamalar bütünüdür ve kamu görevlileri ile devlet arasındaki hukuki statüyü düzenler. Günümüzde devletin görev ve sorumluluklarının nicelik ve nitelik olarak artmasından dolayı, etkin ve verimli bir şekilde işleyen bir kamu personel rejimine ihtiyaç vardır (www.basbakanlik-dpb.gov.tr/giris2.doc).

Cumhuriyetin ilk yıllarında kamu personel rejimini düzenleyen temel kanun 1926 yılında kabul edilen Memurin Kanunu idi. Daha sonra değişen şartlar ve ihtiyaçlar doğrultusunda 1965 yılında temel personel kanunu olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) kabul edilmiştir. 657 sayılı DMK'nın kabul edildiği döneme kıyasla toplumsal alanda Türkiye'de büyük değişimler gerçekleşmiş ve yönetim alanında da önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Dolayısıyla kamu personel rejiminin günümüzün ihtiyaçlarına ve yönetim alanında meydana gelen yeni gelişmelere uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Kamu görevlilerinin de açık bir biçimde bu ihtiyacın farkında oldukları görülmektedir.

Tablo 21: Katılımcılar Açısından Kamu Kurumlarının Toplumun Taleplerine Daha Duyarlı Olmasının Gerekip Gerekmediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	3	2,3
Az	2	1,5
Orta	17	13,0
Çok	57	43,5
Pek Çok	52	39,7
Cevapsız	0	0
Toplam	131	100

Tablo 21'de görüldüğü gibi, ankete katılan kamu görevlilerinin % 83,2'si tereddütsüz bir biçimde kamu kurumlarının toplumun taleplerine karşı daha duyarlı olmaları gerektiği görüşündedir. Buna karşın katılımcıların sadece % 3,8'i

bu görüşü paylaşmamaktadır. Dolayısıyla kamu kurumlarının toplumun taleplerine daha duyarlı olması gerektiği görüşü çok belirgin bir oranla benimsenmiştir. Bu da bizlere kamu görevlilerinin sundukları hizmette halkın istek ve beklentilerine önem verdiklerini ve olabildiğince bu doğrultuda hizmet vermek istediklerini göstermektedir.

Tablo 22: Kamu Yönetiminin Şeffaflaşmasının Hizmet Kalitesini Arttıran ve Suiistimalleri Önleyip Önlemediği Hakkındaki Görüşler

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	0	0
Az	4	3,1
Orta	13	9,9
Çok	51	38,9
Pek Çok	63	48,1
Cevapsız	0	0
Toplam	131	100

Tablo 22’de görüldüğü gibi, ankete katılan kamu görevlilerinin ortayı işaretleyenlerle birlikte % 96,9’u kamu yönetiminin şeffaflaşmasının hizmet kalitesini arttıracığı ve suiistimallerin önleneceği kanaatine sahiptir. Şeffaflığın getireceği hesap verebilirlik, açıklık, samimiyet ve güven, kuşkuyu ve güvensizliği olabildiğince azaltarak hem hizmeti sunan hem de hizmetin sunulduğu kesimlerde memnuniyet hissi uyandıracaktır.

Tablo 23: Katılımcılar Açısından Kamu Yönetiminin Daha Etkin ve Verimli Hale Gelmesi İçin Reform Çalışmalarının Sürdürülmesinin Gerekip Gerekmediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	1	0,8
Az	5	3,8
Orta	17	13,0
Çok	53	40,5
Pek Çok	52	39,7
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100

Görüldüğü gibi, kamu yönetiminin daha etkin ve verimli hale gelmesi için reform çalışmalarının devam etmesi yönünde anket katılımcıları büyük bir destek sergilemektedirler. Çünkü katılımcıların orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte % 93,2'si reform çalışmalarının devam etmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu düşünceye karşı olanların oranı ise % 4,6'dır. Dolayısıyla kamu yönetiminde daha etkin ve verimli hizmet sunulabilmesi için reform çalışmalarının durmaksızın devam ettirilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Gündemdeki gelişmelere ayak uyduramamış, onlardan farklı bir seyir izlemiş düzen hantallaşacak, bunun yanı sıra işlevsel olarak da sıkıntılara sebebiyet verecektir. Dolayısıyla beklentileri karşılamakta zorlanacaktır.

D. KATILIMCILARIN TÜRKİYE'DE 2000'Lİ YILLARIN BAŞINDAN BU YANA YÜRÜTÜLEN KAMU YÖNETİMİ REFORMU HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Bu kısımda 2000'li yılların başından bu yana yürütülen idari reform çalışmaları hakkında katılımcıların görüşleri saptanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle katılımcılara kamu yönetimi reformu çalışmalarını takip edip etmedikleri, temel bir takım yasal değişiklikler ve bunların sonuçları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu kapsamda alınan cevaplara ilişkin tablolar aşağıdadır.

Tablo 24: Katılımcıların Türkiye’de Yürütülen Kamu Yönetiminde Reform Çalışmalarını Yakından Takip Edip Etmedikleri

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	5	3,8
Az	31	23,7
Orta	48	36,6
Çok	31	23,7
Pek Çok	16	12,2
Cevapsız	0	0
Toplam	131	100

Yukarıdaki tabloya bakarak kamu görevlilerinin Türkiye’deki idari reform çalışmalarını tam bir ilgi ve bilgi ile takip ettiklerini söylemek zordur. Ankete katılan kamu görevlilerinin yaklaşık 1/3’ü reform çalışmalarına tam olarak izlediklerini ifade etmişlerdir. Ancak idari reform çalışmalarını hiç takip etmediklerini belirtenlerin oranının % 3,8 olması, genel olarak kamu görevlilerinin reform çalışmaları ile ilgilendiklerini ifade etmektedir. Bu soru ile görevler arasında bir çapraz bağlantı yapıldığında idari reform çalışmalarını takip etmiyorum diyenlerin daha çok memur statüsünde oldukları görülmektedir.

Bu soruyu takiben kamu mali yönetimi açısından önemli sonuçlar doğuran 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hakkında katılımcıların görüşlerinin sorulmasına geçilmiştir.

Tablo 25: 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Yürürlüğe Girmesinin Mali Yönetimde Etkinliği Arttırıp Arttırmadığı Hakkındaki Görüşleri

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	9	6,9
Az	16	12,2
Orta	50	38,2
Çok	40	30,5
Pek Çok	8	6,1
Cevapsız	8	6,1
Toplam	131	100

Tablo 25'ten de görüldüğü gibi, orta seçeneğini işaretleyenler de dahil olarak katılımcıların % 74,8'i yeni kanunun mali yönetimde etkinliği arttırdığı görüşünü ifade etmişlerdir. Mali yönetimde etkinlik pek çok açıdan önemli bir konu olduğundan ve arzulanan bir gelişme olduğundan, bu yönde olumlu bir gelişme kaydedilmesi, kanun yenilenirken istenen hedef doğrultusunda uygulamalar gerçekleşmesi beklenen amacın gerçekleştiği yönünde bir mahiyet taşımaktadır. Buna karşın az seçeneğini işaretleyenlerle birlikte katılımcıların % 19,1'i 5018 sayılı kanunun kamu mali yönetiminde fazla bir etkinlik sağlamadığı kanaatine sahiptir.

Tablo 26: Katılımcıların 5018 Sayılı Kanunun Öngördüğü Bütçe ve Harcama Sistemini Yerinde Bulup Bulmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	13	9,9
Az	22	16,8
Orta	50	38,2
Çok	29	22,1
Pek Çok	7	5,3
Cevapsız	10	7,6
Toplam	131	100

Yukarıdaki tabloya bakıldığında, bu soruya verilen cevaplarda en büyük yığılmanın orta seçeneğinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşılık olumlu ve olumsuz uçlarda yer alan görüşlerin birbirine yakın olması dikkat çekicidir. Bu sonuçlar 5018 sayılı kanunun harcamaya ilişkin sisteminin uygulayıcıların görüşlerinin de alınarak iyileştirilmesi gerektiği biçiminde yorumlanabilir.

İdari reform çalışmaları ile kamu örgütleri için getirilen yeniliklerden birisi planlı çalışma sonucunu doğuran stratejik plan yapmak zorunluluğudur. Bu zorunluluğa ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 27: Katılımcıların Stratejik Plan Hakkındaki Görüşleri

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	10	7,6
Az	15	11,5
Orta	47	35,9
Çok	35	26,7
Pek Çok	19	14,5
Cevapsız	5	3,8
Toplam	131	100

Tablo 27’de görüldüğü gibi, katılımcıların % 41,2’si kamu örgütlerinin stratejik plan yapmak yoluyla planda faaliyet yürütmesine tam destek vermektedir. Orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte bu konuya destek verenlerin oranı % 77,1’e çıkmaktadır. Bu zorunluluğu hiç benimsemeyenlerin oranı ise % 7,6’da kalmaktadır. Bu sonuçlar stratejik planlamaya ilişkin olumlu bir görüşün yerleşmeye başladığı biçiminde yorumlanabilir. Kamu örgütlerinin planlı çalışma alışkanlığının yerleşmesi halinde, hizmet sunumunda etkinlik ve verimlilik artacaktır. Bu nedenle stratejik plan zorunluluğunun genel olarak kabul edilmiş olması önemlidir.

Son yıllarda yönetimde açıklık oldukça önemsenen bir konu haline gelmiştir. Yönetimde açıklık ilkesinin uygulanması bir taraftan kamu hizmetlerinde etkinlik ve verimliliğin artmasına katkı sağlarken, diğer taraftan yolsuzluk ve suiistimallerin azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenden dolayı yönetimde açıklığı sağlamak amacıyla Türkiye’de reform çalışmaları kapsamında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çıkarılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu kanun hakkında katılımcıların görüşleri yer almaktadır.

Tablo 28: Katılımcılar Açısından 2004 Yılında Yürürlüğe Giren 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Yönetimde Açıklığı Sağlayıp Sağlamadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	7	5,3
Az	19	14,5
Orta	30	22,9
Çok	50	38,2
Pek Çok	22	16,8
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100

Tabloda görüldüğü gibi, orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte ankete katılan kamu görevlilerinin % 77, 9’u 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile yönetimde açıklığın sağlandığı görüşüne sahiptir. Bu kanunun yönetimde açıklığı sağlamadığı görüşüne sahip olanların oranı ise sadece % 5,3’tür. Bu da yönetimin

şeffaflaşması adına 4982 sayılı kanunun önemli bir adım olduğunu göstermektedir.

Günümüzde birçok ülkede yürütülen idari reform çalışmaları kapsamında kamu görevlilerine yönelik etik ilkelerin oluşturulması veya var olanların uygulanmasının güçlendirilmesi önemsenen bir konudur. Bu doğrultuda Türkiye’de de reform çalışmaları kapsamında kamu görevlilerine yönelik etik ilkelerin (standartların) oluşturulduğu bilinmektedir. Ancak bu ilkelerin kamu görevlilerince ne düzeyde benimsendiği ve içselleştirildiği araştırılması gereken bir konudur. Bu nedenle devam eden soruda oluşturulan etik ilkelere dair katılımcılara bir soru yöneltilmiştir.

Tablo 29: Katılımcıların Etik İlkelerin Oluşturulması Hakkındaki Görüşleri

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	10	7,6
Az	18	13,7
Orta	43	32,8
Çok	41	31,3
Pek Çok	17	13,0
Cevapsız	2	1,5
Toplam	131	100

Tablo 29’da görüldüğü gibi, orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte ankete katılanların % 77,1’i etik ilkelerin oluşturulmasına destek verir yönde görüş bildirmişlerdir. Bu da demek oluyor ki, kamu çalışanları için ilgili yönetmelik ile etik ilkelerin (standartların) oluşturulması yerinde olmuştur. Ancak katılımcıların % 7,6’sının bu soruya tamamen olumsuz cevap vermesi de kayda değer bir durumdur.

İdari reform çalışmalarında oldukça önemsenen diğer bir konu da kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılmasıdır. Bu nedenle katılımcılara reform

çalışmalarının kamu hizmetlerinin kalitesini arttırıp arttırmadığı sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar aşağıdaki gibidir.

Tablo 30: Katılımcılar Açısından İdari Reform Çalışmaları Sonucunda Kamu Hizmetlerinin Kalitesinin Artıp Artmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	10	7,6
Az	12	9,2
Orta	57	43,5
Çok	33	25,2
Pek Çok	15	11,5
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100

Tablo 30’da görüldüğü gibi, orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte katılımcıların % 80,2’si yeniden yapılanma çalışmalarının sunulan hizmetlerin niteliğine olumlu katkı sağladığı düşüncesindedirler. Buradan hareketle idari reform çalışmaları sonucunda kamu hizmetlerinin kalitesinde bir artış meydana geldiği söylenebilir. Zaten reformların özünde iyileştirmeye yönelik faaliyetler bütünü olduğu düşünülürse, istenilen hedef doğrultusunda ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Ancak bu konuda tam bir veri elde edebilmek için sunulan hizmetlerden yararlanan kişilerin (vatandaşların) de görüşüne başvurulması gerekir.

Yine günümüzün yönetim anlayışında kamu örgütlerinde hesap verebilirliği sağlamak önemsenen bir konu niteliğindedir. Bu nedenle Türkiye’deki yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında hesap verebilirliği sağlama amaçlı düzenlemelerin yapıldığı bilinmektedir. Bu düzenlemelerin öngörülen sonucu doğurup doğurmadığına ilişkin katılımcıların görüşüne başvurulmuştur.

Tablo 31: Katılımcılar Açısından Kamu Örgütlerinin İdari Reform Çalışmaları Sonucunda Daha Hesap Verebilir Hale Gelip Gelmediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	9	6,9
Az	19	14,5
Orta	51	38,9
Çok	36	27,5
Pek Çok	12	9,2
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100

Tablo 31'den de görüldüğü gibi, orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte ankete katılan kamu görevlilerinin % 75,6'sı reform çalışmaları sonucunda eskiye kıyasla kamu örgütlerinde hesap verebilirliğin arttığı görüşüne sahiptir. Bu da hesap verebilirliği sağlamaya yönelik düzenlemelerin uygulamaları olumlu yönde etkilediği biçiminde yorumlanabilir.

Türkiye'de yürütülen kamu yönetimi reformunun önemli bir parçası yerel yönetimlere ilişkindir. Bu kapsamda yerel yönetimlere dair temel kanunların yenilendiği ve bu yeni kanunlar ile yerel yönetimlerin görev alanlarında, örgütsel yapılarında, personel sistemlerinde bir değişikliğe gidildiği bilinmektedir. Bu süreç kısaca yerel yönetimlerin güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Ancak bu konu Türkiye'de tartışmalara da neden olmuştur. Bundan dolayı anket katılımcılarına yerel yönetimlerin güçlendirilmesi hakkındaki görüşleri sorulmuştur.

Tablo 32: Katılımcıların Kamu Yönetimi Reformu Sürecinde Yerel Yönetimlerin Güçlendirilmesi Yaklaşımını Olumlu Bulup Bulmadıkları

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	15	11,5
Az	17	13,0
Orta	44	33,6
Çok	35	26,7
Pek Çok	17	13,0
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100

Ankete katılan kamu görevlilerinin orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte % 74,1'i kamu yönetimi reformu sürecinde yerel yönetimlerin güçlendirilmesi yaklaşımı olumlu bulmuşlardır. Bu da bizlere katılımcıların mahalli idarelerin buldukları yerlerde daha iyi hizmet sunabilmeleri için gerekli imkanlara sahip olmalarının katılımcılarca desteklediklerini göstermektedir. Buna karşılık yerel yönetimlerin güçlendirilmesine tamamen karşı çıkanların oranının % 11,5 olması da anlamlıdır. Bu oran şimdiye kadar değerlendirilen sorularda karşılaşılan en yüksek olumsuz görüş oranıdır.

Yukarıdaki soruyu takiben katılımcılara yerel yönetimler hakkında biraz daha özele inilerek belediyelerin görev alanının genişletilmesi hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 33'te belirtilmiştir.

Tablo 33: Katılımcılar Açısından 5393 Sayılı Belediye Kanunu İle Belediyelerin Görev Alanlarının Genişletilmesinin Yerinde Bir Düzenleme Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	15	11,5
Az	16	12,2
Orta	41	31,3
Çok	36	27,5
Pek Çok	19	14,5
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100

Tablo 33'ten de görüldüğü gibi, katılımcıların % 42'si belediyelerin görev alanlarının genişletilmesine tam destek verirken, orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte bu destek % 73,3'e çıkmaktadır. Buna karşılık azımsanmayacak bir orandaki kişiler de (az diyenlerle birlikte % 23,7) belediyelerin görev alanlarının genişletilmesine karşı çıkmıştır.

Bu soruyu takiben katılımcılara yeni belediye kanunu ile belediyelerin daha iyi bir hizmet sunma imkanına kavuşup kavuşmadıklarına ilişkin bir soru sorulmuştur. Alınan cevaplar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 34: Katılımcılar Açısından 5393 Sayılı Belediye Kanunu İle Belediyelerin Daha İyi Hizmet Sunma İmkanını Elde Edip Etmemesi

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	8	6,1
Az	21	16,0
Orta	60	45,8
Çok	22	16,8
Pek Çok	10	7,6
Cevapsız	10	7,6
Toplam	131	100

Tablo 34'e bakıldığında göze çarpan ilk hususlardan birisi orta seçeneğine meydana gelen yığılmadır (% 45,8). Bunun yanında tabloya bakarak bir önceki soruda belediyelerin görev alanının genişletilmesine karşı çıkanların bir kesiminin bu soru için olumsuz düşüncelerinden vazgeçtikleri görülmektedir. Dolayısıyla az diyenleri de olumlu kategoride düşündüğümüzde ankete katılanların toplam % 86,2'si yeni belediye kanunu ile birlikte belediyelerin daha iyi hizmet sunma imkanını elde ettiklerini düşünmektedir.

Tablo 33 ve 34'teki sonuçlar birlikte düşünüldüğünde kamu yönetimi reformunun bir parçası olarak gerçekleştirilen belediye yapılarındaki değişikliğin muhalif düşünenler var olmakla birlikte merkezi yönetim kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri ve yöneticileri tarafından benimsendiği söylenebilir.

Bilindiği gibi Türkiye'deki yerel yönetim sisteminin bir diğer önemli kurumu il özel idareleridir. Bu nedenle belediyeleri takiben katılımcılara il özel idaresinde meydana getirilen önemli değişikliklere ilişkin birkaç soru yöneltilmiştir. Bu sorulardan birincisi 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun günümüzün ihtiyaçlarına uygun olup olmadığına ilişkindir. Alınan cevaplar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 35: Katılımcılar Açısından 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun Günümüzün İhtiyaçlarına Tam Cevap Verip Vermediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	12	9,2
Az	31	23,7
Orta	66	50,4
Çok	9	6,9
Pek Çok	2	1,5
Cevapsız	11	8,4
Toplam	131	100

Tablo 35'ten de görüldüğü gibi, katılım gösteren kamu görevlilerinin yarısından fazlası orta seçeneğini işaretleyerek yeni il özel idaresi kanununa kısmi bir destek vermişlerdir. Bunun yanında az ve hiç diyenlerin oranı yukarıda ele alınan diğer soruların sonuçlarına kıyasla % 32,9 gibi bir oranda oldukça yüksek çıkmaktadır. Buna karşılık değişikliği tam destek verenlerin oranı ise % 10'un altında kalmaktadır (% 8,4). Bu tablonun sonuçları yeni belediye kanununa yönelik kamu görevlileri arasında genel pozitif yaklaşımın il özel idareleri için farklılaştığını göstermektedir.

5302 sayılı kanunun getirdiği önemli yeniliklerden bir tanesi il özel idaresi teşkilat yapısına ilişkindir. Yeni kanunla birlikte il özel idareleri daha güçlü bir teşkilat yapısına sahip olmuşlardır. Bunun yanında yerel ihtiyaçlara daha uygun bir teşkilat yapısı oluşturmak için esnekliğe de izin verilmiştir. Bu olgular göz önüne alınarak katılımcılara il özel idarelerinin yeni teşkilat yapısı ve valinin il genel meclisi başkanlığına son verilmesi hakkındaki görüşleri sorulmuş alınan cevaplar takip eden iki tabloda verilmiştir.

Tablo 36: Katılımcıların İl Özel İdaresinin Teşkilat Yapısında Yapılan Değişiklikleri Olumlu Bulup Bulmadıkları

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	16	12,2
Az	23	17,6
Orta	55	42,0
Çok	21	16,0
Pek Çok	7	5,3
Cevapsız	9	6,9
Toplam	131	100

Tablo 36'da görüldüğü gibi az diyenler de dahil edildiğinde katılımcıların yaklaşık üçte birinin il özel idaresinin yeni teşkilat yapısını benimsemedikleri görülmektedir. Buna karşılık değişikliklere tam destek verenlerin oranı % 21,3'te kalmaktadır. Katılımcıların % 42'si ise il özel idarelerinin örgütsel yapısında meydana gelen değişikliklere kısmi destek vermiştir.

Tablo 37: Katılımcılar Açısından İl Genel Meclisinin Başkanını Kendi İçinden Seçmesinin Yerinde Bir Düzenleme Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	22	16,8
Az	16	12,2
Orta	34	26,0
Çok	30	22,9
Pek Çok	24	18,3
Cevapsız	5	3,8
Toplam	131	100

Tablo 37’de görüldüğü gibi, katılımcılar tek bir seçenekte yoğunlaşmamışlardır. Her seçeneğin hatırı sayılır yüzdesi vardır. Dolayısıyla bu konuda fikir çeşitliliği mevcuttur. Ancak % 29’luk olumsuz görüşe karşılık, % 41,2’lik olumlu görüşle % 26’lık kısmen olumlu görüşü birleştirdiğimizde % 67,2’lik oranla il genel meclisinin başkanını kendi içinden seçmesi görüşünün destek bulduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 36 ve 37 birlikte değerlendirildiğinde il özel idarelerinin yeni durumuna ilişkin olumsuz görüşlerin belediyelere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında il özel idaresinin teşkilat yapısında gerçekleşen değişikliklere olumsuz bakan veya kısmen destek veren birçok kişinin il genel meclisinin başkanını kendi içinden seçmesine destek vermeleri kayda değer bir durumdur.

Yerel yönetim reformu hakkında katılımcıların görüşlerinin alınmasını takiben Türkiye’de yürütülen kamu yönetimi reformu çalışmaları kapsamında gündeme gelen, gerçekleşen veya gerçekleşmesi istenen konulara ilişkin sorular sorulmuştur. Bu sorulardan bir tanesi Kamu Denetçiliği Kurumu’nun idarenin daha iyi ve hatasız işlemesine yapacağı/yapabileceği katkıya ilişkindir. Bu konudaki katılımcıların görüşleri tablo 38’de yer almaktadır.

Tablo 38: Katılımcıların Kamu Denetçiliği Kurumunun Kurulmasının İdarenin Daha İyi ve Hatasız İşlemesine Katkısı Hakkındaki Görüşleri

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	7	5,3
Az	15	11,5
Orta	40	30,5
Çok	41	31,3
Pek Çok	24	18,3
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların % 49,6'sı kamu denetçiliği kurumunun kurulmasına tam destek vermektedir. Bunlara orta seçeneğini işaretleyenlerin miktarı da ilave edildiğinde ankete katılanların % 80,1'inin kamu denetçiliği kurumuna destek verdikleri görülmektedir. Buna karşın kamu denetçiliği kurumunun kurulmasının hiçbir yarar sağlamayacağı görüşünde olanların oranı sadece % 5,3'tür.³

Geleneksel olarak kamu kuruluşlarınca yerine getirilen bazı hizmetlerin özel kuruluşlarca yerine getirilmesi biçiminde genel bir eğilim söz konusudur. Türkiye'de yürütülen reform çalışmalarında bu eğilimin etkileri görülmektedir. Katılımcılara bu konudaki değerlendirmeleri sorulmuş, alınan cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

³ Amacı, “gerçek ve tüzel kişilerin idarenin işleyişi ile ilgili şikâyetlerini, Türkiye Cumhuriyetinin Anayasada belirtilen nitelikleri çerçevesinde, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygı, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumunu oluşturmak” olan 5521 sayılı kamu denetçili kanunu 12 maddesi (3-4-9-11-13-15-22-26-30-33-geçici 1 ve geçici 41) veto edilerek bir kez daha görüşülmez üzere 10. Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet SEZER tarafından TBMM'ye geri yollanmıştır. Ancak kanun Meclis'te aynen kabul edilerek Cumhurbaşkanlığına geri gönderilmiştir ve 5548 sayılı kanun olarak Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Ancak Cumhurbaşkanının Anayasa Mahkemesi'ne açtığı dava neticesinde Anayasa Mahkemesi 25/12/2008 tarihinde almış olduğu E:2006/140, K:2008/185 No'lu karar neticesinde Kanunun iptaline hükmetmiştir. Bu karar 04.04.2009 tarih ve 27190 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Tablo 39: Katılımcılar Açısından Bazı Kamu Hizmetlerinin Özel İşletmelere Gördürülmesinin Yerinde Bir Uygulama Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	24	18,3
Az	18	13,7
Orta	26	19,8
Çok	32	24,4
Pek Çok	25	19,1
Cevapsız	6	4,6
Toplam	131	100

Tablo 39'a bakıldığında, daha önceki tablolarda karşılaşılmayan ölçüde bir dağılım göze çarpmaktadır. Bu kapsamda cevapların daha çok uçlarda yığıldığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların % 43,5'i bazı hizmetlerin özelleştirilmesini tam olarak desteklerken; % 32'sinin bu konuda olumsuz bir yaklaşıma sahip olduğu ifade edilebilir. Ancak genel bir değerlendirme yapıldığında orta seçeneğini işaretleyenlerle birlikte katılımcıların yaklaşık üçte ikisinin bazı kamu hizmetlerinin özel işletmelere gördürülmesini taraftar olduğu söylenebilir.

Günümüzde yürütülen kamu yönetimi reformlarının ana amaçlarından birisi bürokrasiyi azaltmak suretiyle hizmetlerde etkinlik düzeyini yükseltmektir. Aynı amaç Türkiye'de yürütülen kamu yönetimi reformları için de söz konusudur. Ancak bunun pratikte arzulan ölçüde yansıma bulup bulmadığı araştırılması gereken bir konudur. Bu nedenle katılımcılara reform çalışmaları sonucunda bürokrasinin azalıp azalmadığı konusunda görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 40'ta yer almaktadır.

Tablo 40: Katılımcılar Açısından Yürütülen Reform Çalışmalarının Kamu Hizmetlerinin Görülmesinde Bürokrasiyi Azaltıp Azaltmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	21	16,0
Az	32	24,4
Orta	44	33,6
Çok	24	18,3
Pek Çok	7	5,3
Cevapsız	3	2,3
Toplam	131	100

Yukarıdaki tabloya bakıldığında ankete katılan kamu görevlilerinin % 40,4'ünün reform çalışmaları sonucunda bürokrasinin azalmadığı düşüncesinde olduğu görülmektedir. Bu şimdiye kadar değerlendirilen sorular içerisinde karşılaşılan en yüksek olumsuz orandır. Bu sonuçtan hareketle reform çalışmaları sonrasında da bürokrasinin eski düzeyini önemli oranda devam ettirdiği ifade edilebilir. Nitekim katılımcıların sadece % 23,6'sı bürokrasinin azaldığı düşüncesine sahiptir.

Kamu görevlilerinin iyi ve kaliteli bir hizmet sunabilmesi, içinde buldukları çalışma ortamı ve şartları ile de ilişkilidir. Bu nedenle idari reform çalışmaları ile birlikte kamu görevlilerinin çalışma ortamı ve şartlarında bir iyileşmenin gerçekleşip gerçekleşmediği önem arz eder. Bu düşünceden hareketle ankete katılanlara reform çalışmalarının çalışma ortam ve şartlarını iyileştirip iyileştirmediği hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 41: Katılımcılar Açısından Yürütülen Reform Çalışmalarının Kamu Görevlilerinin Çalışma Şartlarını ve Ortamını İyileştirip İyileştirmemesi

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	31	23,7
Az	33	25,2
Orta	48	36,6
Çok	14	10,7
Pek Çok	4	3,1
Cevapsız	1	0,8
Toplam	131	100

Tablo 41'deki sonuçlar incelendiğinde, ankete katılan kamu görevlilerinin % 36,6'sının kısmi bir iyileşmenin olduğu görüşüne sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların % 48,9'u ise bu konuda olumsuz bir görüşe sahiptir. Reform çalışmalarının kamu görevlilerinin çalışma şartlarını iyileştirdiği görüşüne sahip olanların oranı ise sadece % 13,8'dir. Genel değerlendirme yapıldığında % 48,9'luk olumsuz görüşe karşılık, kısmen seçeneği de dahil olmak üzere, % 50,4'lük olumlu görüş mevcuttur. Buradan hareketle çalışma şartlarında büyük bir değişim olmadığı sonucuna varılabilir.

E. KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN AKSAYAN YÖNLERİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Bu başlık altında fazla detaya inilmeden katılımcılara bazı temel noktalar itibariyle idari reform çalışmalarında aksayan yönlerin olup olmadığı yönünde sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de yürütülen idari reform çalışmalarına yönelik eleştirilerden bir tanesi bütüncül bir bakış açısına sahip olmadığı yönündedir. Bu nedenle katılımcılara bu konudaki düşünceleri sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 42'de yer almaktadır.

Tablo 42: Katılımcılar Açısından Genel Olarak Reformun Bütüncül Bir Bakış Açısına Sahip Olup Olmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	13	9,9
Az	30	22,9
Orta	54	41,2
Çok	23	17,6
Pek Çok	5	3,8
Cevapsız	6	4,6
Toplam	131	100

Tabloya bakıldığında verilen cevaplarda yığılmanın % 41,2 ile orta seçeneğinde yığıldığı görülmektedir. Buna karşılık reformun bütüncül bir bakış açısına sahip olmadığı kanısında olanların oranı % 32,8 gibi yüksek bir orandır. İdari reformun bütüncül bir perspektifle yürütüldüğü düşüncesinde olanların oranı ise % 21,4'tür. Bu soru itibariyle orta seçeneğini işaretleyenler olumlu veya olumsuz kategoride değerlendirilebilir.

Bu kategoride sorulan sorulardan birisi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na ilişkindir. Bazı kişiler bu kanunun mali işlemleri karmaşık ve zor bir hale getirdiği yönünde görüş belirtmektedir. Bundan dolayı katılımcıların bu konudaki görüşlerini almak amacıyla bir soru sorulmuş, alınan cevaplar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 43: Katılımcılar Açısından 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun, Mali İşlemleri Karmaşık ve Zor Bir Hale Getirip Getirmediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	6	4,6
Az	32	24,4
Orta	57	43,5
Çok	19	14,5
Pek Çok	7	5,3
Cevapsız	10	7,6
Toplam	131	100

Tablo 43'te görüldüğü gibi katılımcılar arasında % 19,8'lik düşük bir oran ile karmaşıklık ve zorluğa destek verildiği gözlemlenmektedir. Ancak % 72,5'lik karşıt görüşle 5018 sayılı kanunla mali işlemlerin karmaşık ve zor bir hale gelmediği doğrultusunda görüş bildirilmiştir. Daha önceki sorularda katılımcılara 5018 sayılı Kanunun mali yönetimde etkinliği arttırıp arttırmadığı yönünde bir soru sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar ile (tablo 25) tablo 43'ün sonuçları karşılaştırıldığında örtüşen bir durumdan bahsetmek mümkündür. Örneğin 5018'in kamu mali yönetiminde etkinliği arttırmadığı görüşüne sahip olanlar ile, 5018 sayılı Kanunun mali işlemleri karmaşık ve zor bir hale getirdiği yönünde görüşe sahip olanların oranı yaklaşık % 20'dir.

Kamu yönetiminde yeniden yapılanma çalışmaları daha çok orta ve uzun vadede somut sonuçlar ortaya çıkarır. Bundan dolayı katılımcılara yasalarda yapılan değişikliklerin beklenen sonuçları verip vermediğine ilişkin bir soru sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 44'te yer almaktadır.

Tablo 44: Katılımcılar Açısından Kamu Yönetimi İle İlgili Kanunların Değişmesinin, Henüz Beklenen Sonuçları Verip Vermediği

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	8	6,1
Az	24	18,3
Orta	54	41,2
Çok	28	21,4
Pek Çok	13	9,9
Cevapsız	4	3,1
Toplam	131	100

Tablo 44’te görüldüğü gibi orta seçeneği de dahil edildiğinde katılımcıların % 72,5’i yasalarda gerçekleştirilen değişikliklerin olumlu sonuçlarının uygulamaya yansımaya başladığı kanısındadır. Buna karşılık katılımcıların yaklaşık dörtte biri bu konuda olumsuz görüşe sahiptir. Dolayısıyla yasal değişikliklerin henüz beklenen oranda uygulamaya yansımadığını düşünmektedirler.

Ankette son soru olarak katılımcılara daha önce sorulan bazı soruları test etmek amacıyla “yürütülen reform çalışmaları kamu hizmetlerinin kalitesini arttırmamıştır” yargısı belirtilmiş ve bu yargıya dair katılımcıların görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 45’te yer almaktadır.

Tablo 45: Katılımcılar Açısından Yürütülen Reform Çalışmalarının Kamu Hizmetlerinin Kalitesini Arttırp Arttırmadığı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	14	10,7
Az	24	18,3
Orta	60	45,8
Çok	20	15,3
Pek Çok	8	6,1
Cevapsız	5	3,8
Toplam	131	100

Tablo 45'te de görüldüğü gibi orta seçeneği işaretleyenlerle birlikte katılımcıların % 74,8'i idari reform çalışmalarının kamu hizmetlerinin kalitesini arttırmadığı görüşüne katılmamaktadır. Buna karşılık belirtilen görüşe destek verenlerin oranı % 21,4'tür. Daha önce ankette 23. soru olarak yer alan ve tablo 30'da sonuçları belirtilen "idari reform çalışmaları sonucunda kamu hizmetlerinin kalitesi artmıştır." yargısını içeren soruya verilen cevaplarda olumsuz düşünenlerin oranı % 16,8 olmuştur. Bu soruda ise benzeri yaklaşıma sahip olanların oranı % 21,4 olarak çıkmıştır. Soru 23 ve soru 38 arasında yapılan çapraz ilişki sorgulamasında, 23. soruda reform çalışmalarının kamu hizmetlerinin kalitesini arttırdığı görüşünde olan bazı katılımcıların, 38. soruda bu görüşlerinden vazgeçtikleri görülmüştür. 38. soru olumsuz bir yargı ile sorulduğu için bir yanlış algılamamanın meydana geldiği de söylenebilir.

Tablo 46: Katılımcılar Açısından Diğer Görüşler

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hiç	5	3,8
Az	8	6,1
Orta	7	5,3
Çok	1	0,8
Pek Çok	0	0
Cevapsız	110	84,0
Toplam	131	100

Tablo 46'ya baktığımızda katılım gösteren tüm kamu görevlilerince halka sunulan kamu hizmetlerinin çok yüksek rakamlarda karşılık bulan oranlarda vatandaşların beklentilerine uygun olduğu görüşünün hakim olduğu sonucuna varıyoruz.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

21.yüzyıl Türkiye için devletin, ekonominin ve siyasetin yeniden yapılandırılacağı bir yüzyıl olmak durumundadır (Nas, 2000: 108). Genel olarak devletin, ekonomik faaliyet üzerindeki hakimiyetini kısıtlayan uluslar arası regülasyonlar, etkileri açısından para politikasından siyasi rejime kadar pek çok hususta ülkelerin yasal düzenlemelerini ve uygulamalarını yeniden şekillendirmelerini zorunlu kılmaktadır (Oğuz-Çakmak, 2002: 153).

Günümüzde idari reform çalışmaları kamu örgütlerini daha aktif çalışır hale getirmenin yanında politika oluşturmaktan politika uygulamaya kadar olabildiğince toplumun katılımını sağlamak, demokrasinin kalitesini iyileştirmek, politik mekanizmalarla idari mekanizmaların daha sıkı ve daha yapıcı ilişki kurmalarını sağlamak, yönetime karşı duyulan ve gittikçe artan güvensizlik duygusunu azaltmak, ulusal yönetim sisteminin üzerinde küreselleşme çerçevesinde beliren uluslar arası baskıları bir olgu olarak düşünmeye başlamak ve önlemlerini almak gibi amaçlara da hizmet etmektedir.

Dünya’da 1980 sonrası döneme tekabül eden yapısal uyarılama politikaları bağlamında yönetimin yeniden yapılandırılması, sadece mevcut durumun rehabilite edilerek teknik olarak yönetim sürecinde işlerliğinin sağlanması değil; bütüncül bir kavrayış çerçevesinde, sistemi bütünüyle sorgulayan ve köklü değişiklikler yapmayı amaçlayan bir içerik kazanmıştır (Tortop ve diğ., 2007: 456).

Kamu yönetimi alanında yaşanan sorunlara yönelik olarak geliştirilen çözüm arayışları paralelinde özellikle ABD’de ve İngiltere’de 1980’lerin başında yaşanan yönetim değişiklikleriyle birlikte uygulamaya konulan yeni sağ kamu politikaları aracılığıyla; daha çok devletin küçültülmesi ve kamu hizmetinin piyasa eksenine oturtulması amaçlarıyla, düzenleme dışı bırakma veya serbestleştirme (deregulation) ve özelleştirme yoluyla piyasa ekonomisinin kendi mantığı ve dinamizmi içinde işlemesini sağlama çabası içine girilmiştir (Tortop ve diğ., 2007: 577).

1970’li yılların sonlarından itibaren, batılı ülkelerin tamamında idari reform olgusunun ciddi şekilde ele alındığı görülmektedir. Söz konusu, farklı Avrupa ülkelerindeki, reform olgusunun içerik olarak benzer oldukları ve özel

yönetim alanındaki teknikleri örnek aldıkları açıklıkla ifade edilebilir. Bunları, daha fazla hizmet ve müşteri odaklılık, pazar mekanizmalarının ve rekabetin gündeme gelmesi, işletme yönetimi tekniklerinin uygulanması gibi kamu işletmeciliği teknik, model ve fikirlerinin, kamu yönetiminde uygulanması yaklaşım ve yöntemlerini içermektedir (Kickert, 1997: 15).

Türkiye’de de idari reform çalışmalarının uzun bir geçmişi vardır. Bu kapsamda yürütülen çalışmalardan birisi olan ve 1963 yılında hazırlanan MEHTAP Raporu’nda yönetimde reformun bir çerçeve tespiti ve mevzuat değişikliğinden ibaret olmadığı ve başta personel rejiminin düzeltilmesi olmak üzere yönetimin örgütsel yapısını, işlem ve usullerini düzeltmek ve geliştirmek olduğu belirtilmektedir.

Diğer kapsamlı bir çalışma olan ve 1991 yılında yayınlanan KAYA Raporu’nda amaç “kamu hizmeti gören merkezi yönetimin merkez ve taşra örgütü ile yerel yönetimleri etkili, süratli, ekonomik, verimli ve nitelikli hizmet görecektir bir düzene kavuşturmak; kamu yönetiminin gelişen çağdaş koşullara uyumunu sağlamak; kamu kuruluşlarının amaçlarında, görev, yetki ve sorumluluklarında ve bunların bölünüşünde, örgüt yapılarında, personel sistemlerinde, kaynaklarında ve bu kaynakların kullanım biçimlerinde, yöntemlerinde, mevzuatında, haberleşme ve halkla ilişkiler sistemlerinde var olan aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri saptamak ve bu konularda yapılması gerekenleri incelemek ve önermek” olmuştur (Kamu Yönetimi Araştırması Genel Rapor, s. 3).

KAYA Raporu’nda ortaya koyulan bulgular, her ne kadar bazı yazarlarca raporun hazırlanışındaki sistematige eleştiriler yöneltile de, günümüze kadar etkisini göstermiştir.

Bu önemli çalışmalar çoğunlukla rapor hazırlama boyutunda kalmış ve uygulamaya kapsamlı bir biçimde aktarılamamıştır. Ancak Türkiye’de 2000’li yıllardan bu yana özellikle AB’ye üyelik sürecinin etkisiyle kamu yönetimi alanında çok sayıda reform çalışması gerçekleştirilmiştir. Temelde bu reformların yapılması yönetim uygulamalarının iyileştirilmesi amacına yöneliktir. Ancak yapılan reformların uygulamada nasıl sonuçlar doğurduğu ve reformu uygulayacak olan kamu görevlilerinin bunu nasıl algıladığı ve değerlendirdiği konusu üzerinde fazla durulmamaktadır. Gündemi fazlasıyla meşgul eden reform

tartışmalarının yaşandığı günümüz koşullarında Politikacılarca gerçekleştirilen yeniden yapılanma çalışmaları beklenen etkiyi yaratmada başarılı olabildi mi yoksa beklentileri karşılamaktan uzak bir uğraş mı olduğu merak konusudur. İşte bu noktada reform çalışmalarından direkt olarak etkilenen; merkezi yönetimin taşra teşkilatı yöneticilerinin ve kamu kurumlarının yöneticilerinin görüşleri önem taşımaktadır.

Reform amaçlı çıkarılan yasaların amacı kamu örgütlerinin daha iyi çalışmasını sağlamak ve kamu hizmetlerinin verimlilik ve kalitesini arttırmaktır. Bu nedenle bu reform çalışmalarının; bizzat uygulanmasında yer alan ve Muğla İli'nde görev yapan mülki idare amirleri, kamu kurum ve kuruluşlarının müdürleri tarafından nasıl algılandığı, yönetimin günlük işleyişinde hizmet sunan birimlerin yöneticilerinin bir iyileşme hissedip hissetmedikleri üzerinde durulması gereken önemli bir konu niteliğindedir. Bu kapsamda, çalışmada Muğla ili sınırları içinde icracı faaliyette bulunan; kaymakamların, kamu kurum ve kuruluşlarının müdürlerinin, şeflerin ve memurların yapılan ve yapılması düşünülen kamu yönetimi reformlarına ilişkin değerlendirme ve görüşlerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Aynı zamanda bu çalışma ile, Muğla ili sınırları içinde görev alan yetkili kişilerin son zamanlarda gerçekleştirilen idari reformlara ne kadar duyarlı oldukları, gelişmeleri takip edip etmedikleri hakkında da bilgi edinilmeye çalışılmıştır.

Ankete katılan kamu görevlilerinin görevlerinin çeşitlilik göstermesiyle beraber, yöneltilen sorulara verdikleri yanıtlar genellikle aynı doğrultuda olmuştur. Yanıtlarında farklılık içeren sorulara ise yukarıda çapraz tablolarda yapılan değerlendirmelerle sonuçlar anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Kapsamlı bir analiz imkanı bulabilmek adına; sunulan hizmetlerin niteliğine ilişkin sorular, kamu yönetiminde reformun gerekliliğine ilişkin görüşlere yönelik sorular, 2000'li yılların başından bu yana yürütülen kamu yönetimi reformu hakkındaki görüşler ve kamu yönetimi reformunun aksayan yönleri olup olmadığına ilişkin değerlendirmeye ilişkin sorular anket kağıdında yer almıştır.

Bu anket çalışması ile elde edilen özet sonuçlar şunlardır:

- Statülere göre bakıldığında hiyerarşik olarak üstte yer alanlar içinde halka sunulan hizmetlerde vatandaşların beklentilerine uygun hareket edildiği görüşü hakimken, alt kademedeki katılımcılar aksi yönde fikir beyan etmişlerdir.

- Ankete katılan kamu yöneticileri ve memurların çoğunlukla vatandaşlara kaliteli bir kamu hizmeti sunulduğu görüşüne sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında statü olarak daha aşağıda yer alan kamu görevlileri arasında kaliteli bir kamu hizmeti sunulmadığı görüşünün daha yaygın olduğu söylenebilir.

- Katılımcılar arasında halka sunulan kamu hizmetlerinde aksaklıklar yaşanmadığı düşüncesi hakimdir. Ancak % 23,7'lik azımsanmayacak bir orandaki katılımcı da sunulan kamu hizmetlerinde aksaklıklar yaşandığı görüşünü taşımaktadır.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin % 76,4'lük, büyük bir kesiminin, kamuda yeterince personel istihdam edilmediği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

- Yine bunu destekleyen bir olgu olarak, katılımcıların % 75,5'i birimlerde kamu hizmetlerini tam ve kesintisiz sunabilmek için yeterli personel bulunmadığı yönünde görüş belirtmişlerdir.

- Katılımcılar arasında üst kademedekilere göre orta kademedeki yöneticilerin personel yetersizliğinden daha fazla şikayetçi oldukları saptaması yapılmıştır.

- Katılımcılar arasında kamu hizmetlerinin sunumunda gerekli teknolojik aygıtlara sahip olduğu düşüncesi % 83,2'lik bir oran ile destek bulmuştur.

- Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 72,5) kamu görevlilerinin yaklaşım ve tutumlarının kamu hizmetlerinin sunumunda herhangi bir aksamaya neden olmadığı görüşüne sahiptir. Ancak % 25,9'lük aksi görüş de kayda değerdir.

- Kamu yönetimi reformlarının katılımcılar tarafından % 87'lik bir oranla gerekli görüldüğü ve desteklendiği ifade edilebilir ve buna binaen reformların bir ihtiyacın sonucu gerçekleştiği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

- Katılımcılar % 74,8 ile Türkiye’de yürütülen kamu yönetimi reformlarının dünyada meydana gelen gelişmelerle ilişkili olduğu görüşüne sahiptir.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin % 91,6’sının Türkiye’de yürütülen kamu yönetimi reformlarının yönetimin daha iyi çalışması açısından bir ihtiyaç olduğu kanaatinde oldukları görülmektedir.

- Kamu görevlileri % 86,2’lik oran ile tam olarak geçmişte gerekli reform çalışmalarının yapılmamasının kamu hizmetlerinin kalitesini düşürdüğü görüşüne sahiptirler.

- Katılımcıların üçte birinden fazlası (% 33,6) bir kesim sözleşmeli çalışmak ile verimli iş görmek arasında bir ilişki olduğu kanaatinde değildir. Buna karşılık ankete katılan kamu görevlilerinin % 44,3’lük gibi önemli bir kesimi sözleşmeli statüde çalışma ile verimli iş görmek arasında bir ilişki olduğu kanısındadır. Verilen cevapların olumlu ve olumsuz uçlarda yığılması, Türkiye’de son yıllarda yaygınlaşan sözleşmeli statüye dayalı kamu görevlisi istihdam etme olgusunun kamu görevlilerince birbirine zıt perspektiflerle değerlendirildiğini göstermektedir.

- Katılımcılar arasında statü yükseldikçe sözleşmeli personel istihdam etme görüşünün ağırlık kazandığı görülmektedir.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin kamu personel rejiminin bir reforma tabi tutulmasına % 87,8 ile tam destek verdikleri görülmektedir.

- Katılımcılar % 83,2’lik oran ile tereddütsüz bir biçimde kamu kurumlarının toplumun taleplerine karşı daha duyarlı olmaları gerektiği görüşündedirler.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin arasında kamu yönetiminin şeffaflaşmasının hizmet kalitesini arttıracak ve suiistimallerin önleneceği kanaati % 96,9 gibi çok yüksek bir orana sahiptir.

- Kamu yönetiminin daha etkin ve verimli hale gelmesi için reform çalışmalarının devam etmesi yönünde ankete katılan kamu görevlileri % 93,2 ile büyük bir destek sergilemektedirler.

- Kamu görevlilerinin Türkiye'deki idari reform çalışmalarını tam bir ilgi ve bilgi ile takip ettiklerini söylemek zordur; ancak genel olarak kamu görevlilerinin reform çalışmaları ile ilgilendiklerini ifade edilebilir.

- Katılımcılar % 74,8'lik oran ile 5018 sayılı yeni kanunun mali yönetimde etkinliği arttırdığı görüşünü ifade etmişlerdir. Ancak ankete katılanların bir kesiminin 5018 sayılı kanunun harcamaya ilişkin hükümlerinde iyileştirmeler yapılması gerektiği düşüncesine sahip olduğu görülmüştür.

- Katılımcıların % 77,1 oranında hizmet sunumunda etkinliğin ve verimliliğin artacağı düşüncesiyle kamu örgütlerinin stratejik plan yapma zorunluluğuna destek verdikleri görülmektedir.

- Ankete katılan kamu görevlileri % 77,9'luk oran ile 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile yönetimde açıklığın sağlandığı görüşüne sahiptirler.

- Katılımcılar % 77,1'lik oran ile etik ilkelerin oluşturulmasına destek verir yönde görüş bildirmişlerdir.

- Ankete katılanların % 80, 2'si yeniden yapılanma çalışmalarının sunulan hizmetlerin niteliğine olumlu katkı sağladığı düşüncesindedirler.

- Katılımcıların % 75,6'sı reform çalışmaları sonucunda eskiye kıyasla kamu örgütlerinde hesap verebilirliğin arttığı görüşüne sahiptirler.

- Ankete katılan kamu görevlileri kamu yönetimi reformu sürecinde yerel yönetimlerin güçlendirilmesi yaklaşımını % 74,1'lik oranda olumlu bulmuşlardır. Ancak % 11,5'lik tamamen olumsuz görüş de dikkat çekilmesi gereken bir orandır.

- Ankete katılanların % 73,3'ü 5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerin görev alanlarının genişletilmesinin yerinde bir düzenleme olduğu görüşünde olduklarını belirtmişlerdir. Ancak katılımcıların % 23,7'si de bu düzenlemeye karşı çıkmıştır. Bu da değerlendirmeye alınması gereken bir orandır. Böylece katılımcılar büyük bir oranda yeni belediye kanunu ile birlikte belediyelerin daha iyi hizmet sunma imkanını elde ettiklerini düşünmektedir.

- Katılımcıların % 58,8'i 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun günümüzün ihtiyaçlarına cevap verdiği düşüncesine sahipken, buna karşılık %

32,9'luk bir kesim yeni il özel idaresi kanunu hakkında olumsuz bir kanaate sahiptir. Bu da kayda değer bir durumdur.

- Katılımcıların % 63,3'ü il özel idaresinin yeni teşkilat yapısı hakkında olumlu, % 29,8'i de olumsuz bir görüşe sahiptir.

- Katılımcılar arasında il genel meclisinin başkanını kendi içinden seçmesi görüşü % 67,2'lik oranla destek bulmaktadır.

- Katılımcıların kamu denetçiliği kurumuna % 80,1'inin destek verdikleri görülmektedir.

- Seçeneklerin işaretlenme oranı arasında çok fazla dağılım olmakla beraber katılımcıların üçte ikilik oranla bazı kamu hizmetlerinin özel işletmelere gördürülmesi taraftarı oldukları söylenebilir.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin % 40,4'ünün reform çalışmaları sonucunda bürokrasinin azalmadığı düşüncesinde olduğu görülmektedir. Bu şimdiye kadar değerlendirilen sorular içerisinde karşılaşılan en yüksek olumsuz orandır. Katılımcılara göre reform çalışmaları sonrasında da bürokrasinin eski düzeyini önemli oranda devam ettirdiği ifade edilebilir.

- Ankete katılanların % 48,9'u reform çalışmalarının çalışma şartlarında iyileştirme yapmadığı yönünde bir görüşe sahipken, kısmen seçeneği de dahil olmak üzere, katılımcıların % 50,4'ü reform çalışmaları ile birlikte çalışma şartlarında da iyileşme olduğu yönünde kanıya sahiptir.

- Ankete katılan kamu görevlilerinin % 72,5'i yasalarda gerçekleştirilen değişikliklerin olumlu sonuçlarının uygulamaya yansımaya başladığı kanısındadır. Buna karşılık katılımcıların yaklaşık dörtte biri bu konuda olumsuz görüşe sahiptir.

- Kamu görevlilerinin % 74,8'i idari reform çalışmalarının kamu hizmetlerinin kalitesini arttırmadığı görüşüne katılmamaktadır.

Ankete katılan kamu görevlileri genel olarak vatandaşlara sunulan kamu hizmetlerinin halkın beklentilerine uygun olarak, kalite yönünden bir sıkıntıya maruz kalınmadan, aksaklıklar yaşanmadan, teknolojik donanıma sahip olarak sunulmakta olduğu görüş beyan etmişlerdir. Ancak daha fazla kamu

personeli istihdam edilirse hizmetlerin sunumunda iyileşmenin artacağı düşüncesi katılımcılar arasında hakimdir. Kamu yönetimi alanında bugüne kadar gerçekleştirilen reformlar katılımcılarca gerekli görüldüğü gibi iyileşmelerin devamlılık kazanabilmesi için bu reform çalışmalarının devam etmesi gerektiği görüşü dile getirilmiştir. Aynı zamanda idari reform hareketlerinin dünyada meydana gelen gelişmelerden etkilendiği hususuna da dikkat çekilmiştir. Katılımcılar son dönemlerdeki reform çalışmalarını birebir çok yakında takip edemediklerini itiraf etmeleriyle beraber şu an itibariyle içerisinde bulunduğumuz 2000’li yıllar içerisinde gerçekleştirilen 5018, 4982, 5393 vb. kanunların hedefine ulaştığını belirtmişlerdir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu bazı kamu hizmetlerinin özel işletmelere gördürülmesine destek vermişlerdir. Bunun yanında reform çalışmalarının bürokrasiyi tam anlamıyla yok edemese de eski gücünden yoksun bıraktığını ifade etmişlerdir. Yürütülen reform çalışmalarının çalışma şartlarında fazla bir değişiklik yaratmadığı da ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

- Acar, Ali – İsmail Sevinç (2005), “1980 Sonrası Türk Kamu Yönetiminin Merkez Örgütünde Yapılan Reform Çalışmaları”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 13, ISSN 1302-1796, Konya
- Akyıldız, Ali (1993), *Tanzimat Dönemi Osmanlı Merkez Teşkilatında Reform (1836-1936)*, Eren Yayıncılık, İstanbul
- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler (1984 - 1988)* (1990) DPT Yayınları; Ankara 1990
- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990 - 1994)*, DPT Yayını; Ankara 1989
- Altuntaş, Nesrin (2007), “Türkiye’ de Reform Yönetimi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)* (1985), DPT Yayını, Ankara
- Coşkun, Bayram (2003), “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990’lı Yıllardaki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Coşkun, Bayram (2004), “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Üzerine Bir Değerlendirme”, *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Coşkun, Bayram - Ahmet Nohutçu (2005), “Türkiye’ de Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Kurumsal-Tarihsel Perspektif, Genel Değerlendirme

ve Sapmalar”, *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması-I*, Beta Basım, İstanbul

Coşkun, Bayram - Ahmet Nohutçu (2007), “5393 Sayılı Belediye Kanunu’nun İdari Vesayet Denetimi Açısından Değerlendirilmesi”, *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması-II*, Beta Basım, İstanbul

deLeon, Linda (1997), “Administrative Reform and Democratic Accountability”, *Public Management and Administrative Reform in Western Europe*, Edited by Walter J.M. KICKERT

Demirel, Demokaan (2005), Kamusal Retorikte Moda Trend: Yeni Kamu Yönetimi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 58

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013), DTP Yayını, Ankara 2006

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2007-2013), DPT Yayını, Ankara 2007

Dugget, Michael, “Kamu Yönetimlerinde Değişim: Sonraki Adımlar” (Çev. A.Argun Akdoğan-Onur Ender Aslan), *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:35, Sayı:2, Haziran 2002

Ekici, Birol (2005), “Kamu Yönetiminde ve Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Bağlamında Denetim”, *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması-I*, Beta Basım, İstanbul

Ergun, Turgay, “ Türkiye’ de Yönetim Biliminin Uygulamaya Yansıması ” 16-18 Ekim 1985 tarihleri arasında Ankara’ da yapılan *Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi Sempozyumu’* na sunulan bildiri

Ergun, Turgay, “Yönetimin Yeniden Düzenlenmesi Gereksinimi ve KAYA Projesi”, *Amme İdaresi Dergisi (Tacettin Karaer’ e Armağan)*, Cilt: 24, Sayı:4, Aralık 1991

Ergun, Turgay (2004), *Kamu Yönetimi: Kuram/Siyasa/Uygulama*, TODAİE, Ankara

- Eryılmaz, Bilal, Kamu Yönetimde Reform: Statüko ve Değişim, Sakarya Üniversitesi, 2007 PDR forum.net
- Geray, Cevat, “KAYA Yazanağı Açısından Yönetimin Taşra Birimlerinin ve Yerel Yönetimlerin Yeniden Düzenlenmesi” *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, Ocak 1993
- Güler, Birgül Ayman (2005), *Devlette Reform Yazıları*, Paragraf Yayınevi, Ankara
- Güler, Birgül Ayman (2005), *Yeni Sağ ve Devletin Değişimi*, İmge Kitabevi, Ankara
- Kamu Yönetimi Sözlüğü*, TODAİE Yayını No:283, Ankara 1998
- Karaer, Tacettin, “12 Eylül ve Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:20, SAYI:3, Eylül 1987
- Karaer, Tacettin, “Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Girişimleri ve Sonuçları Üzerine Bir Deneme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, Haziran 1987
- Karaman, Zerrin Toprak (2000), “Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 426, Yıl: 72, Mart
- Kesik, Ahmet (2005), “Dünyadaki Gelişmeler Işığında Türk Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması: 5018 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi ve Yeni Bütçeleme Anlayışının Türkiye’de Uygulanabilirliği”, *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması-I* (Edit.A.Nohutçu-A.Balcı), Beta, İstanbul
- Kickert, Walter (1997), “Public Management in the United States and Europe, *Public Management and Administrative Reform in Western Europe*, Edited by Walter J.M. KICKERT, Edward Elgar Publishing Limited
- Köseoğlu, Mehmed Akif (2005), *Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Performans Ölçümü*, Uzmanlık Tezi, DPT Yayını, Haziran

- Liou, Kuotsai Tom (2000), "Linking Administrative Reform to Economic Development: Issues and National Experience", *Administrative Reform and National Economic Development*, Edited by Kuotsai Tom Liou, Ashgate Publishing Ltd
- Nas, Nesrin, "Devlet ve Kamu Hizmeti Anlayışında Yeni Eğilimler", *Liberal Düşünce*, Cilt:5, Sayı:17, Ankara Kış 2000
- Nohutçu, Ahmet - Asım Balcı (Edit.) (2007), *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması II*, Beta Yayınevi, İstanbul
- Oğuz, Fuat- Orhan Çakmak, "Küreselleşen Dünyada Regülasyon", *Liberal Düşünce*, Sayı: 25-26, Kış-Bahar 2002 Ankara
- Öğüt, Adem (2001), *Bilgi Çağında Yönetim*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Öymen, Onur (2000), *Geleceği Yakalamak Türkiye'de ve Dünyada Küreselleşme ve Devlet Reformu*, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Pollitt, Christopher- Geeert Bouckaert (2000), *Public Management Reform a Comparative Analysis*, Oxford University Pres, New York
- Public Management Developments, OECD Fransa, Survey 1993
- Saran, Ulvi (2004), *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Kalite Odaklı Bir Yaklaşım*, Atlas Yayınları, Ankara
- Scott, Graham-Ian Ball-Tony Dale (1999), "New Zealand's Public Sector Management Reform", *Reforming the Public Sector Problems and Solutions*, Ed.By Colin Clark and David Corbett, Allen&Ulvin
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*, DTP Yayını, Ankara 2000
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT Yayınları, 2000
- Sencer, Muzaffer, "Tanzimat'a kadar Osmanlı Yönetim Sistemi", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 17 Sayı: 2, (Haziran 1984)

- Sürgit, Kenan, “12 Eylül ve Yönetimin Yeniden Düzenlenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Haziran 1968
- Sürgit, Kenan, “Türkiye’ de İdareyi Yeniden Düzenleme ve Geliştirme Çalışmaları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:3, Eylül 1980
- Sürgit, Kenan, *Türkiye’ de İdari Reform*, TODAİE Yayınları No:128, Ankara 1972
- Şaylan, Gencay, *Üçüncü Beş Yıllık Plan ve İdari Reform*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:6, Sayı:2 Haziran 1973
- Tortop, Nuri- Eyüp G.İsbir- Burhan Aykaç-Hüseyin Yayman- Akif Özer (2007), *Yönetim Bilimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Turan, Menaf (2005), *Bölgesel Kalkınma Ajansları*, Paragraf Yayınevi, Ankara
- Tutum, Cahit, “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma” *Yeni Türkiye Dergisi*, 95/4
- Tutum, Cahit, *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*, TESAV Yayınları, No:3, Ankara 1994
- Türkçe Sözlük* (2005), Türk Dil Kurumu, 10. Baskı, Ankara
- Wright, Vincent (1997), “The Paradoxes of Administrative Reform”, *Public Management and Administrative Reform in Western Europe*, Edited by Walter J.M.KICKERT, Edward Elgar Publishing Limited
- Yalçındağ, Selçuk, “Türk Yerel Yönetimlerinde Yeniden Yapılanma”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:3, Eylül 1991
- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)* (1995), DPT Yayını, Ankara
- Yılmaz, Osman (2001), *Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri*, DPT Yayını, Şubat

<http://www.basbakanlik.gov.tr>

www.basbakanlik-dpb.gov.tr/giris2.doc

<http://www.dpt.gov.tr>

<http://www.tesev.org.tr>

<http://www.tbmm.gov.tr>

EK: Anket soru formu

MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ REFORMU HAKKINDA ALAN ARAŞTIRMASI

Sayın Katılımcı,
Bu anket kağıdı, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında yürütülen "Muğla İlindeki Kamu Görevlilerinin Kamu Yönetimi Reformları Hakkındaki Değerlendirmelerine İlişkin Bir Alan Araştırması" adlı tez kapsamında hazırlanmıştır. Anket uygulamasıyla elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Sizlerin objektif değerlendirmeleri ve katkısı bu bilimsel çalışmanın amacına ulaşmasını sağlayacaktır.
İlgi ve katılımınız için teşekkür ederiz. Saygılarımızla

Doç. Dr. Bayram COŞKUN – Selçuk TOKMAK

Görev : () Kaymakam () İl Müdürü () İlçe Müdürü () Müdür () Şef () Memur () Diğer
Eğitim Durumu: () Lise Mez. () Ön lisans Mez. () Fakülte Mez. () Lisansüstü
Kıdem Yılı : () 1-5 yıl arası () 6-10 yıl arası () 11-15 yıl arası () 16 yıl ve üstü

<i>Lütfen ifadeler katılma derecenizi ilgili daireye (x) işareti koyarak belirtiniz ("Hiç" en olumsuz "Pek çok" en olumlu seçeneği ifade etmektedir).</i>		KATILMA DERECEŚİ				
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
A- HALKA SUNULAN KAMU HİZMETLERİNİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRMELER						
1	Halka sunulan kamu hizmetleri, vatandaşların beklentilerine uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Vatandaşlara kaliteli bir kamu hizmeti sunulmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Halka sunulan kamu hizmetlerinde aksaklıklar yaşanmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Personel yetersizliği kamu hizmetlerinin gereğince sunulmasını zorlaştırmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Birimimizde kamu hizmetlerini tam ve kesintisiz sunabilmek için yeterli personel vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Kamu hizmetini gereğince sunabilmek için gerekli olan teknolojik (bilgisayar vb.) araçlar yeterlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Kamu hizmetlerinin gereğince sunulmaması, kamu görevlilerinin yaklaşım ve tutumlarından kaynaklanmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B- KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN GEREKLİLİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER						
8	Türkiye'de yapılan kamu yönetimi reformları bir ihtiyacın sonucudur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ülkemizde kamu yönetimi reformunu gerektiren sebepler dünyadaki ortaya çıkan gelişmelerden kaynaklanmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kamu yönetiminde reform çalışmaları, yönetimin daha iyi çalışması açısından bir ihtiyaçtır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Türkiye'de geçmişte gerekli reformların yapılmaması, kamu hizmetlerinin kalitesini düşürmüştür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Kamu çalışanlarının sözleşmeli statüde olması onların verimliliğini artırır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Kamu personel rejiminin de reforma tabi tutulması gerekmektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Kamu kurumları toplumun taleplerine daha duyarlı olmalıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Kamu yönetiminin şeffaflaşması hizmet kalitesini artırır ve suiistimalleri önler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16	Kamu yönetiminin daha etkin ve verimli hale gelmesi için reform çalışmalarının sürdürülmesi gerekmektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C- 2000'Lİ YILLARIN BAŞINDAN BU YANA YÜRÜTÜLEN KAMU YÖNETİMİ REFORMU HAKKINDA GÖRÜŞLER		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
17	Son yıllarda ülkemizde gündemde olan kamu yönetiminde reform çalışmalarını yakından takip edebiliyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Kamu maliyesini düzenleyen 1050 sayılı Muhasebeyi Umumiye Kanununun yerine 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun yürürlüğe girmesi mali yönetimde etkinliği arttırmıştır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	5018 sayılı Kanunun öngördüğü bütçe ve harcama sistemini yerinde buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Reform çalışmaları kapsamında, Kamu kurumları için stratejik plan yapma zorunluluğunun getirilmesi yerinde olmuştur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	2004 yılında yürürlüğe giren 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu yönetimde açıklığı (şeffaflığı) sağlamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Kamu çalışanları için ilgili yönetmelik ile etik ilkelerin (standartların) oluşturulması yerinde olmuştur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	İdari reform çalışmaları sonucunda kamu hizmetlerinin kalitesi artmıştır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Kamu örgütleri idari reform çalışmaları sonucunda daha hesap verebilir hale gelmiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Kamu yönetimi reformu sürecinde yerel yönetimlerin güçlendirilmesi yaklaşımını olumlu buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	5393 sayılı Belediye Kanunu ile Belediyelerin görev alanlarının genişletilmesi (çevre,ekonomi vb.) yerinde bir düzenleme olmuştur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediyeler daha iyi hizmet sunma imkânını elde etmiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	2005 yılında yürürlüğe giren 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu günümüzün ihtiyaçlarına tam cevap vermektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile il özel idarelerinin teşkilat yapısında yapılan değişiklikleri olumlu buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Yeni Kanunla birlikte Valinin il genel meclisi başkanlığına son verilip, il genel meclisinin başkanını kendi içinden seçmesi yerinde bir düzenleme olmuştur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Kamu Denetçiliği Kurumunun kurulması idarenin daha iyi ve hatasız işlemesine katkıda bulunacaktır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Bazı kamu hizmetlerinin özel işletmelere gördürülmesi yerinde bir uygulamadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Yürütülen reform çalışmaları kamu hizmetlerinin görülmesinde bürokrasiyi azaltmıştır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Yürütülen reform çalışmaları kamu görevlilerinin çalışma şartlarını ve ortamını iyileştirmiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D- KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN AKSAYAN YÖNLERİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
35	Genel olarak reform bütüncül bir bakış açısına sahip değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, mali işlemleri karmaşık ve zor bir hale getirmiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Kamu yönetimi ile ilgili kanunların değişmesi, henüz beklenen sonuçları vermemiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Yürütülen reform çalışmaları kamu hizmetlerinin kalitesini arttırmamıştır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Türkiye'de yürütülen idari reform çalışmaları hakkında değinmek istediğiniz başka hususlar varsa lütfen belirtiniz.						

ANKET BİTTİ. CEVAPLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : SELÇUK TOKMAK

Doğum Yeri : MARMARİS

Doğum Yılı : 1982

Medeni Hali : BEKAR

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 1996-2000 : YABANCI DİL AĞARLIKLIL (SÜPER LİSE)
MARMARİS SABANCI LİSESİ

Lisans 2000-2005 : GAZİ ÜNİVERSİTESİ İİBF KAMU YÖNETİMİ
BÖLÜMÜ

Yabancı Dil : İNGİLİZCE

MESLEKİ BİLGİLER

2005-2009 : Turizm İşletmeciliği