

**YENİ KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDEN
TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ REFORMLARI:
GENEL GEREKÇELER ÜZERİNDEN BİR İNCELEME**

**PUBLIC ADMINISTRATION REFORMS IN TURKEY
FROM THE NEW PUBLIC MANAGEMENT PERSPECTIVE:
A STUDY ON GENERAL JUSTIFICATIONS**

Yrd. Doç. Dr. Mustafa LAMBA¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 2002-2014 yılları arasında kamu yönetimi reformları kapsamında gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin genel gerekçelerinin, Yeni Kamu Yönetimi anlayışının temel ilkeleri bakımından içerik analizi yapılarak incelenmesidir. İçerik analizi sonuçlarına göre, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ile genel çerçevesi çizilen reformların Yeni Kamu Yönetiminin temel ilkeleri ile uyumlu olduğu görülmüştür. Genel gerekçelerin büyük çoğunluğunda etkinlik ve verimlilikten söz edilmiş, kamu yönetiminde, şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımcılığa vurgu yapılmıştır. Maliyetlerin azaltılması için, ölçek ekonomisinin avantajları, kamu-özel ortaklığı ve farklı hizmet sunma alternatifleri üzerinde durulmuştur. Örgüt yapısı olarak, daha yatay, esnek, desantralize ve fonksiyonel birimler şeklinde örgütlenmiş yapılar oluşturulması amaçlanmıştır. Kamu örgütleri, süreç odaklı denetimin yerine, sonuç odaklı ve vatandaşların da etkili olduğu bir denetim yapısına kavuşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca kamuda politika belirleyen ve hizmet sunan birimler ayrılarak katalizör devlet anlayışının ön plana çıkarıldığı, performansla dayalı ve sözleşmeciliği esas alan bir yapı oluşturulmak istendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Yeni Kamu Yönetimi, Kamu Yönetiminde Reform, Etkinlik, Ölçek Büyütme, Genel Gerekseler.

Jel Kodları: H83, J18.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the general justifications of the legal regulations enacted within scope of the reforms in public administration between the years of 2002-2014, by implementing content analysis in terms of main principles of New Public Management (NPM) approach. According to the results from the content analysis, it has been founded that the reforms of which the general frame was determined with the Fundamental Law Draft for the Public Administration, are coherent with the main principles of NPM. Efficiency and productivity were mentioned in a great majority of the general justifications, and transparency, accountability and participation in public administration were emphasized. The advantages of scale-economy, public-private partnership, and various service-provision alternatives were put emphasis for cost-reduction. Establishment of organized structures in more horizontal, flexible, decentralized and functional units was aimed for organizational structures. It was intended that the public organizations were restored in a control structure which would be result-oriented and also effected by citizens' preferences instead of the process-oriented control structure. Furthermore, it has been founded that the catalyst state concept was driven forward by separating the public-policy determining and public-service providing units from each other, and that a new structure was intended to be established, which would be based on performance and grounded on contracting.

¹ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, mlamba@mehmetakif.edu.tr

Key Words: *Public Administration, New Public Management, Public Administration Reform, Efficiency, Scale-Up, General Justifications.*

Jel Codes: *H83, J18.*

1. GİRİŞ

20. yüzyılın yönetsel anlamda en önemli özelliklerinden birisi, farklı yönetim anlayışlarına sahne olması ve bunların günümüz yönetim anlayışını şekillendirmesidir. Bu dönemde özel sektörde meydana gelen değişimler, kamu sektörünü de doğrudan etkileyerek bu alanda önemli bir dönüşümlere yol açmıştır. 1980'lerin ortalarından itibaren geleneksel kamu yönetimi modelinden uzaklaşarak, esnek, piyasa tabanlı kamu işletmeciliği modeline geçilmeye başlanmıştır (Kurt ve Uğurlu, 2007: 104). Bu durum yönetim tarzlarına ilişkin basit bir değişim ya da reform meselesi değil, vatandaşlarla devlet arasındaki ilişkilerde ve toplumsal yapıda devletin rolünü de etkileyen bir değişim olarak tanımlanmıştır. Geleneksel kamu yönetimi teorik ve pratik olarak çürütülmüş, kamu işletmeciliğinin yeni formları benimsenmiş ve kamu sektöründe yeni bir paradigma ortaya çıkmıştır (Hughes, 2003: 1). Yeni dönemde devlet, katalizör, sahibinin vatandaşlar olduğu, rekabetçi, amaçlara yönelmiş, sonuçlara önem veren, müşteri odaklı, girişimci, uzak görüşlü, adem-i merkeziyetçi ve piyasa odaklı (Osborne and Gaebler, 1993) kavramlarıyla ifade edilmiştir.

Kamu yönetiminde değişimin ve yeni bir paradigmanın ortaya çıkmasında; refah devleti döneminde görev ve fonksiyonları artan devletin ekonomik ve siyasal sorunlara yol açması (TÜSİAD, 1995: 75); ekonomide stagflasyonun yarattığı kriz durumu ve bürokrasi hakkındaki olumsuz algının artması (Barzelay, 2001: 1); teknolojik değişim, küreselleşme ve uluslararası rekabete cevap verme çabaları (Hughes, 2003:vi) önemli rol oynamıştır.

Yeni yönetim paradigması, literatürde Yeni Kamu Yönetimi (YKY) olarak isimlendirilmiştir. YKY anlayışını ortaya çıkaran etkenler, siyasal/ideolojik, ekonomik ve sosyal etkenler olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Siyasal etkenler, yeni sağ ideolojisi etrafında şekillenen, kamunun hizmet sunma yöntemlerinden özelleştirmelere kadar pek çok alanda değişimi öngören ve devletin rolünün sorgulanmasına yol açan gelişmelerdir. Ekonomik etkenler, refah devleti döneminde kapsamı ve maliyeti artan kamusal hizmetler, uluslararası ticaretin gelişmesi, ekonomik krizler, bütçe açıkları, özel sektör yöntem ve tekniklerindeki gelişmelerdir. Sosyal etkenler ise nüfus yapısının değişmesinden kaynaklanan sorunlar, insan hakları, demokrasi ve eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte hakkını arayan bireylerin beklentilerindeki değişmelere kamu yönetimlerinin cevap veremez hale gelmesi ve bunun kamu kurumlarına olan güveni azaltması gibi etkenlerden oluşmaktadır (Bilgiç, 2003: 28-32; Kurt ve Uğurlu, 2007: 83-84; Haktankaçmaz, 2009: 32-51).

Türkiye'de de 1980'li yıllardan sonra neoliberal politikalar doğrultusunda özellikle ekonomik alanda devletin küçültülmesi amacıyla, deregülasyon, regülasyon ve özelleştirme şeklinde bazı adımlar atılmıştır. Yönetsel anlamda en önemli ve kapsamlı reformlar ise 2000'li yıllarda gerçekleştirilmiştir. Uygulamada etkileri güçlü bir şekilde hissedilen YKY'nin temel bileşenlerinin yasaların genel gerekçelerinde karşılığının nasıl olduğu konusu, çalışmanın ana sorunsalını oluşturmuştur. Bu çalışmada, 2002-2014 yılları arasında, merkezi yönetim, yerel yönetimler, mali yönetim, denetim, kamu personel yönetimi gibi alanlarda çıkarılan kanunların genel gerekçelerinin içerik analizi yöntemi ile YKY'nin temel bileşenleri bakımından değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI

YKY anlayışı iki farklı fikir akımının evliliği gibi görülmektedir. Bunlardan birincisi, kamu tercihi teorisi, işlem maliyetleri teorisi ve asil vekil teorisini de içine alan yeni kurumsal iktisat yaklaşımı, ikincisi ise işletmecilik yaklaşım olarak tanımlanan managerialism akımıdır (Hood, 1991, 5-6).

YKY'nin özünü oluşturan işletmecilik anlayışı, özel sektör hizmet sunumunda etkin ve etkili bir araç olarak kabul edilmekte, ekonomiklik, etkinlik ve etkililik gibi değerlere dayanmakta ve kamu sektöründe işletmecilik anlayışının temel değerlerinin ve tekniklerinin kullanılmasını ön plana çıkarmaktadır (Ömürgönülşen, 1997: 518-519). Kamu yönetimlerinde bu anlayışın yerleştirilmesini sağlayan ve KYK'nin üzerine inşa edildiği beş temel bileşen bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; kamu yönetiminde vurgunun siyasetten yönetime kayması ile birlikte yöneticilerin yönetme özgürlüğü ve maliyet bilinci ile hareket etmelerinin sağlanması; yönetsel sistemlerde dikey örgüt modelinden yatay örgüt modeline geçilmesi ve devletin denetiminin yarı özerk birimlere ayrılması; kamu hizmeti üreten birimlerin verimliliklerine göre değerlendirilmesi, böylece süreç odaklı idare yapısı yerine sonuç odaklı performansı öne çıkaran yönetim yapılarına geçilmesi; hizmetten yararlananların müşteri olarak kabul edildiği, kamu işletmelerinin özelleştirildiği, esnek, uzmanlaşmış ve özerk birimler oluşturulması; kaynak kullanımında disipline ve tutumluluğa ve maliyet azaltıcı tedbirlere önem verilmesi, bunu sağlamak için de rekabete dayalı yapıların geliştirilmesidir (Hood, 1991: 5; Güzelsarı, 2004: 4-7; Pollit, 2007: 110; Pollitt and Bouckaert, 2011: 10; Ferlie vd., 1996:12; Al, 2002: 131-152; Fábrián, 2010: 39-42).

Kamu yönetiminde gerçekleştirilecek dönüşümler, verimlilik, rekabete açma, müşteri odaklı olma, desantralizasyon, politika belirleme ve hizmet sunmanın ayrılması ve hesap verebilirlik bileşenleri üzerine inşa edilmektedir (Kettl, 2005: 1-2). Bu temel bileşenleri gerçekleştirebilmek için önerilen reform taktikleri ise bütçeleme ve hesap verme sistemlerinin geliştirilmesi, performans yönetimine geçilmesi, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinden yoğun şekilde yararlanmayı sağlayan sözleşmeye dayalı yapıların oluşturulması, kamu hizmetlerinde bürokratik yapıların dönüştürülmesi ile birlikte vatandaşların kamu hizmetlerine ve personeline güveninin tesis edilmesi için hizmetlerin daha rahat, sorunsuz ve vatandaş odaklı hale getirilmesi, bilgi teknolojilerinden yararlanılması, düzenleyici reformlar kapsamında deregülasyon ve regülasyon çalışmalarıdır (Kettl, 2005: 45-48; Arslan, 2010: 27).

Bürokrasinin ortaya çıkardığı örgüt yapısı ve yönetsel kurallar KYK anlayışının değiştirmeyi hedeflediği temel unsurlardır. Çünkü bürokratik geleneksel yönetim, ağır işleyen, katı, kurallara bağlı, merkeziyetçi, tecrit edilmiş, kendini vatandaşlara karşı korumak zorunda hisseden ve son derece antidemokratik bir yapı olmakla eleştirilmekte (Hughes, 2003: 260) ve KYK'nin temel bileşenleri ile çelişmektedir (Kalimullah vd., 2012: 10).

YKY anlayışında bürokrasinin egemen olduğu geleneksel, bütçe süreçleri ve ağır kamu hukuku kurallarının sözleşmecilik anlayışı ile aşılabileceği düşüncesi hakimdir. Böylece kamusal hizmetlerin özel sektöre gördürülmesinin yolu açılmaktadır.(Lane, 2000: 305).

YKY, üst yönetimin işlerini kolaylaştırmak için kamu sektöründe desantralizasyonu ön plana çıkarmaktadır. Bahsi geçen kamu yönetimi düzenlemeleri örgütlerde bürokratik yapıyı güçlü bir şekilde eleştirmektedir. Bu durumun sürpriz olmadığı, kamu hizmetlerinin hesap verebilir ve daha verimli bir şekilde sunulabilmesi için bürokratik birimlerde ayrışmaya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Faaliyet alanları daha küçük olan birimlerin daha

verimli olacağı çünkü onların hedeflerini daha iyi belirleyebilecekleri, başarıya daha hızlı ve daha doğrudan ulaşma yönünde çalışabilecekleri ve daha hesap verebilir olacakları ifade edilmektedir. Bunu sağlamak için de sorumlulukları tam olarak belli olmayan bürokratin yerine, kamuya doğrudan hesap verebilecek sorumlu bir yönetici atanması öngörülmektedir (Promberger ve Rauskala, 2012; Falconer, 2012).

1980 sonrası kamu yönetimi reformları üzerinde YKY anlayışının oldukça etkili olduğu görülmüştür. Örneğin İngiltere’de 1988 yılında uygulamaya konulan Next Steps (Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi: Gelecek Adımlar) girişimi ile politika geliştirme dışında kalan yürütmeye yönelik görevlerin Executive Agencies adı verilen doğrudan hizmet sunumuna odaklanmış ayrı ve küçük birimler tarafından yerine getirilmesi sağlanmıştır. Böylece hizmetten yararlananların ihtiyaçları ön plana çıkarılmakta ve hizmet sunumunda etkililiğin artırılması için bu kurumların başında bulunan tek bir yöneticinin hizmetlerden kişisel olarak ilgili Bakana karşı doğrudan sorumlu tutulması kuralı getirilmiştir. Bakanlık ise yıllık performans hedeflerini ve gerekli kaynakları belirleyerek yönetsel sorumluluğu kurum yöneticisine devretmiştir (Yılmaz, 2001: 37).

ABD’de ise Osborne ve Gaebler’in Reinventing Government adlı çalışmasının rehberliğinde 1993 yılında Al Gore Raporu uygulamaya koyulmuştur. Raporun çıkış noktası “Daha Az Maliyetle Daha İyi Çalışan Bir Devlet Yaratılması”dır. Rapor doğrultusunda, ABD Başkanı ülkedeki temel kurumların yöneticileri ile performans anlaşmaları imzalamış, kamunun rolü yeniden tanımlanmış, satın alma usullerinde değişiklikler yapılmış, sonuç odaklı programlar geliştirilmiş, daha yatay örgütler oluşturulmuş, vatandaş nezdinde yeniden güven tesis edilmeye çalışılmıştır (Yılmaz, 2001: 50-51).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri etkileyen YKY odaklı dönüşüm çabaları Türkiye’de de kamu örgütlerinde ve hizmet sunma anlayışında önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu değişimlerin kapsamı ve içeriği konusunda AB’nin önemli etkileri olduğunu söylemek mümkündür². Kamu yönetiminde değişimin en somut göstergesi ise çeşitli alanlarda gerçekleştirilen yasal düzenlemelerdir.

3. TÜRKİYE’DE YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞININ YASAL AÇIDAN İZLENMESİ

YKY anlayışının temel unsurları ve ilkeleri arasında etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, şeffaflık, sonuç odaklılık, performans yönetimi, desantralizasyon, yatay örgütlenme, müşteri memnuniyeti, insan haklarına saygı, kalite, rekabet, politika oluşturma ve planlama ile hizmet sunumunun birbirinden ayrılması, fonksiyonel uzmanlaşma, katılım, katalizör devlet, özel sektör hizmet sunma yöntemlerinin kullanılması, kaynak kullanımında disiplin ve tasarrufa yönelme yer almaktadır. Çalışmanın bu kısmında kamu yönetiminde reform çabaları doğrultusunda hazırlanan kanunların genel gerekçelerinde YKY ilkelerine nasıl yer verildiği incelenmektedir.

2002-2014 yılları arasında, kamu mali yönetimi, yerel yönetimler, merkezi yönetim, kamu personel yönetimi ve denetimle ilgili alanlarda önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 5393

² Ayrıntılı bilgi için bkz. (Avaner, 2013: 51).

sayılı Belediye Kanunu, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu, 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu kapsamında merkezi yönetim birimlerinin (başbakanlık ve bakanlıklar) teşkilat kanunlarına yönelik düzenlemeler, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile 6360 sayılı On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun bu kapsamda değerlendirilebilir.

Düzenlemeler tarihsel sürece göre ele alındığında, mali yönetim, yerel yönetimler, denetim ve merkezi yönetim şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir. Türkiye'de son dönem kamu yönetimi reformlarının çerçevesi, 2003 yılında hazırlanarak TBMM'ye sunulan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı (KYTK) ile belirlenmiştir. Ancak, Meclis tarafından kabul edilerek kanunlaşan Tasarı Cumhurbaşkanı tarafından bazı maddeleri Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle reddedilmiştir. KYTK ile kamu yönetimi sisteminde sadece örgütsel yapıda değil, aynı zamanda yönetim anlayışında da YKY ilkeleri doğrultusunda bir değişim ve dönüşüm hedeflenmiştir (Şencan, 2006: 99). Tasarının genel gerekçesinde, halkın artan ve çeşitlenen taleplerinin karşılanması, etkililiğin artırılması ve katılımcılık ekseninde kamu yönetiminde kapsamlı bir yeniden yapılanma ihtiyacından söz edilmiş ve merkezi idare ve mahalli idarelerde iyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.

Tasarı'nın genel gerekçesinde iyi yönetişimin ilkeleri, katılımcı ve paylaşımcı, pro-aktif ve gelecek yönelimli, girdi odaklı olmaktan çok sonuç ve hedef odaklı, kendine odaklı olmaktan ziyade vatandaş odaklı bir yönetim zihniyeti ve yapısı olarak sıralanmıştır. KYTK'nın temel aldığı bu yeni yönetim anlayışında ise piyasaya saygılı ve mümkün olduğu ölçüde piyasa araçlarını kullanan, rekabete açık, hukukun güvencesi altında sivil toplum kuruluşlarına geniş bir alan tanıyan, yerel ve yerinden yönetim yapılarını öne çıkaran, stratejik yönetim anlayışı içinde öncelikli alanlara yoğunlaşan, performansa ve kaliteye dayanan, bilgi teknolojilerini yönetimin bütün süreçlerine yayan ve kullanan, mevzuatta kısıllıktan ve sadelikten yana, yatay organizasyon yapısı ve yetki devrini gerektiren, katılımın gelişmesi için gerekli güvenli ortamı ve mekanizmalarını oluşturan, hesap verebilirliği artıran, herkesin bilgi edinme hakkı olduğuna inanan, her şeyin başı olan insan kaynaklarını geliştirmeye ve güçlendirmeye çalışan, siyaset ve yönetim ayrımının sağlıklı bir temele oturtulduğu bir yapının oluşturulmasına duyulan ihtiyaca vurgu yapılmıştır.

Bu ihtiyaçlarının giderilmesi için kamu mali yönetiminde, merkezi yönetimde, mahalli idarelerde, kamu personel sisteminde ve denetim sisteminde toptan bir dönüşüm gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu dönüşümün ise yönetim zihniyetinin değişmesi, stratejik tasarım ve örgütsel tasarım şeklinde üç aşamada hayata geçirilmesi planlanmıştır. Yönetim zihniyeti, gelecek ve amaç yönelimli, çözümden çok teşhis yönelimli, açık ve katılımcı, ceza yerine ödül yönelimli olmayı öngörmüştür. Stratejik yönetim anlayışı ile geleceğin planlanması, misyon ve vizyon belirleme, temel amaç, politika ve öncelikleri şekillendirme, ölçülebilir başarı göstergeleri oluşturma ve önceden ilan etme, insan kaynaklarını geliştirme konularına vurgu yapılmıştır. Örgütsel tasarımda ise merkezî yönetim yerine yerinden yönetim, esnek ve yatay organizasyon yapıları, çakışmaların ve çatışmaların engellenmesi, gereksiz hizmetlerin tasfiyesi, hizmet satın alımı gibi unsurlar desteklenmiştir.

KYTK kapsamında, tüm bakanlıkların kuruluş kanunlarının gözden geçirilmesi, büyükşehir belediyesi, belediye ve il özel idaresi kanunlarının yenilenmesi, stratejik yönetime

geçilmesi, denetim sisteminin performans esaslı hale getirilmesi, halk denetçisi mekanizmasının oluşturulması, idari usul, bilgi edinme hakkı, etik kuralların gözden geçirilmesi, performans yönetimine geçilmesi, bürokrasinin azaltılması ve vatandaş memnuniyetinin artırılmasına yönelik düzenlemelerin en kısa sürede hayata geçirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. KYTK ile geleneksel yönetim zihniyetinden farklı ve YKY anlayışına uygun, köklü bir dönüşümün hedeflendiği açıktır (Al, 2004: 1-10). Dönüşümün temelinde, daha küçük, kürek çeken değil dümen tutan, kendine değil müşterilerine hizmet sunan ve memurların idareci değil özel sektör yöneticisi oldukları bir devlet anlayışı yer almaktadır (Duggett, 2002: 4). AB üyelik sürecinde kurumların reorganizasyonu ve piyasa ekonomisinin geliştirilmesi ihtiyacı doğrultusunda bu dönüşümler gerçekleştirilirken, vatandaşların kaliteli ve hızlı kamu hizmeti beklentilerine cevap vermek suretiyle de toplumsal destek sağlanmaya çalışılmıştır.

İlk olarak 2003 yılında çıkarılan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile **mali yönetim** alanında YKY ile uyumlu önemli değişiklikler yapılmıştır. Kanun'la, bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde etkinliğin artırılması, malî yönetimde şeffaflığın sağlanması, sağlıklı bir hesap verme mekanizması ile harcama sürecinde yetki-sorumluluk dengesinin yeniden kurulması, etkin bir iç kontrol sisteminin oluşturulması ve bu suretle çağdaş gelişmelere uygun yeni bir kamu malî yönetim sisteminin oluşturulması öngörülmüştür. Gerekçede, kalkınma planları ile bütçeler arasında sıkı bir bağ kurulamaması, bazı malî işlemlerin bütçelerde yer almaması, bütçe uygulamalarının malî yıla sınırlı olması ve çok yıllık bütçeleme sisteminin olmaması, mevcut bütçe sınıflandırması ve muhasebe sisteminin kamu gelir ve giderleri konusunda, hem malî yönetime hem de kamuoyuna istenilen bilgilerin ayrıntılı olarak sunulmasına teknik olarak imkân vermemesi gibi hususlar, mevcut mali yönetim sisteminin başlıca eksiklikleri olarak sıralanmıştır. 5018 sayılı Kanun'la birlikte YKY anlayışı doğrultusunda analitik bütçe sınıflandırmasına geçilmiş, bütçe kapsamı genişletilmiş, kamu kurum ve kuruluşlarında stratejik yönetim ve performans yönetimi uygulamaları başlatılmış, kamu harcama ve denetim sistemi yeniden yapılandırılmıştır. 5018 sayılı Kanun'la özel sektörde olduğu gibi kamu hizmeti sunucularının performanslarını ve hesap verebilirliklerini öne çıkaran, kaynak kullanımında disipline önem veren bir mali yönetim ve denetim yapısı oluşturulmak istenmiştir. Böylece yetki ve sorumluluk sahibi yöneticilerin yönetmesine ve girdi ve süreç odaklılıktan sonuç odaklı yönetime geçilmeye çalışılmıştır.

Mali yönetimin ardından 2004 yılından itibaren **yerel yönetimlerde** reform çalışmaları başlatılmıştır. İlk olarak 23.07.2004 tarihli 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun'un genel gerekçesinde, kentsel nüfusun artmasının hizmet talebi ve maliyetlerinde de artışa neden olduğu, kentlerin küresel ekonomide büyük bir Pazar, ticaret merkezi ve ulusal ekonominin motoru olduğu ifade edilmiştir. Böylesi önemli yönetsel birimlerin çözüm bekleyen pek çok sorunu olmasına rağmen ilk sırada yönetim yetersizliğinden kaynaklanan sorunlara yer verilmiştir. Sorunların anakentin bütününden kaynaklandığı halde çözüm için gerekli yetki ve mali kaynaklar birden fazla mahalli idare birimi arasında paylaştırıldığı için anakent yönetimlerinin teşkilat yapısı, hizmet üretme kapasitesi ve mali kaynaklarıyla sorunların üstesinden gelmesini imkansızlaştırdığı ve yönetimde etkinlik ve verimliliği ortadan kaldırdığı belirtilmiştir. Ayrıca mevcut yapıda planlama ve koordinasyon ile ölçek ekonomisinin getirdiği avantajlardan da yararlanılmadığından söz edilmiştir. YKY anlayışının, maliyet azaltma ve aynı hizmetleri üreten birimlerin birleştirilmesi ilkelerinin büyükşehirlerde ölçek büyütme yoluyla hayata geçirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca, kamu yönetiminde meydana gelen gelişmelerin büyükşehir belediyelerinin de yeniden yapılandırılmasını, bu idarelerin etkin, saydam, hesap verebilir ve katılımcı bir yapıya kavuşturulması gerektirdiği ifade edilmiştir.

Yerel yönetim reformlarından biri de 04.03.2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'dur. Kanun'un genel gerekçesinde merkezi devlet yapılarının tüm dünyada aşınmasına ve adem-i merkeziyetçi yapıların güçlenmesine yol açan kimliksel ve yönetime katılma taleplerindeki artışa vurgu yapılmıştır. Yerelleşmenin, demokrasinin garantisi olduğu bundan dolayı her yerelin kendi içinde bir merkez oluşturmasının temsili demokrasinin temel özelliklerinden biri olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda il genel meclisleri üzerindeki vesayet denetimi azaltılarak, il özel idarelerinin görev ve yetkileri artırılmış, böylece YKY'nin daha özerk, desantralize ve katılımcı birimler oluşturulması gerektiğine yönelik yaklaşımına uygun bir düzenleme yapılmıştır.

11.06.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu, yerel yönetimlerde etkinliğin ve verimliliğin sağlanması, mevzuat sorunlarının aşılması, örgütlenme eksikliğinin giderilmesi ve özellikle kamu hizmetlerinde ölçek büyümeye yönelik önemli düzenlemelerden biridir (Kerman vd., 2012: 78). Kanun'un genel gerekçesinde, Birliklerin üyelerine göre daha fazla nüfus ve daha büyük coğrafi alana hizmet götürmelerinden dolayı, hizmetlerde etkinlik ve verimliliğin önemi ve ölçek ekonomisinin avantajlarından yararlanılması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Gerekçede, YKY anlayışının, yönetimde etkinlik ve verimliliği temel aldığı belirtilmiş ve geleceğin belirsizliklerine karşı hazırlıklı olma, hızlı karar alma ve sorunlara hızlı ve uygun çözümler bulma, değişime uyum sağlamanın temel gerekleri arasında sayılmıştır. Kamu yönetiminde yeniden yapılanma, mahallî idarelerde de bir dönüşüm ve değişimi gerekli kılmaktadır. Mahallî idarelerin çalışma yöntemleri, süreçleri ve amaçlarının da değişimin konusu olacağı, bundan dolayı bu idarelerde, aşırı bürokratik yapıların kaldırılması, etkin çalışan esnek ve daha küçük birimlerin oluşturulması, çalışma yöntem ve süreçlerinin sorgulanması gerektiği ifade edilmiştir. Esnek ve yatay örgütlenmenin yanında geleceği öngören stratejik yönetimin öne çıkmasının, kamunun girişimci ve rekabet edebilir olması gerektiğine vurgu yapılmasının adem-i merkeziyetçilikle de uyumlu olduğu belirtilmiştir. Kamu hizmetlerinin sunumunda mahallî idarelere daha çok görev ve sorumluluk verilmesinin, merkezî idare ve mahallî idareler arasındaki yetki ve kaynak dağılımının geleneksel yapısının değiştirilmesini de zorunlu hale getirdiğinden söz edilmiştir. 6355 sayılı Kanun'un hedefleri ile desantralizasyon, yatay örgütlenme, rekabet, katılım, kaynak kullanımında disiplin, etkinlik ve verimlilik gibi bileşenler bakımından YKY arasında uyumluluk olduğu gözlenmiştir.

13.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu yerel yönetimlerde reform çalışmalarının en önemli adımlarından biridir. Kanun'un genel gerekçesinde, hızlı dönüşüm ve değişimlerin yaşandığı 21. yüzyılda bu değişimlerden kamu yönetimi düşüncesi, yapısı ve fonksiyonlarının da derinden etkilendiği ve kamunun rolünün yeniden tanımlanmasına yönelik tartışmalara yol açtığı ifade edilmiştir. Gerekçede, temsil yönteminin yeterli olmadığı, daha demokratik bir kamu yönetimi için yönetim ve hizmet sunumunda, açıklık, katılım, sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkelerinin hayata geçirilmesi gerektiği, bu ilkelerin aynı zamanda etkin bir kamu yönetiminin zorunlu unsurları arasında olduğu, YKY anlayışının da yönetimde etkinlik ve verimliliği temel aldığından söz edilmiştir. Kamu yönetiminde yeniden yapılanma çabaları, mahallî idarelerde de bir dönüşüm ve değişim ihtiyacını ortaya çıkarmış, mahallî idarelerin teşkilât yapıları, görev ve yetkileri, çalışma yöntemleri ve süreçleri ile amaçları da değişime konusu olmuştur. Bu süreçte aşırı bürokratik yapıların kaldırılması, etkin çalışan esnek ve daha küçük birimlerin oluşturulması, çalışma yöntem ve süreçlerinin sorgulanmasını gerektirmiştir. Bunun yanında geleceği öngören stratejik yönetimin anlayışı, girişimci ve rekabetçi yönetim yapıları adem-i merkeziyetçiliği de uygun kabul edilmiştir. Kamu hizmetlerinin sunumunda mahallî idarelere daha çok görev ve sorumluluk verilmesi, merkezî idare ile mahallî idareler

arasındaki yetki ve kaynak dağılımının geleneksel yapısının değiştirilmesi, bu idarelerin yönetim yapı ve anlayışlarında da buna uygun değişimleri gündeme getirmiştir. Hizmetlerden yararlananların memnuniyetini arttırmak, hukuka uygunluğu, etkinliği ve verimliliği sağlamak için vatandaş taleplerini temel alan bir anlayışla, çıktılara odaklanan, hesap verebilirliği, açıklığı, saydamlığı, katılımı, öngörülebilirliği kapsayan mekanizmalara ihtiyaç duyulmuştur.

Belediye Kanunu'nda bir yerleşim yerinde belediye kurulabilmesi için gerekli nüfus şartı 2000'den 5000'e yükselterek ölçek büyüme yönünde bir adım atılmıştır. Çünkü küçük ölçekli belediyelerde yönetim kapasitesinin gelişmediği, bunların gelirlerinin önemli bir kısmının cari harcamalarda kullanıldığı ve hizmetlerin gerektirdiği yatırımları yapamadıkları, hatta temel hizmetler için bile yeterli kaynak ayıramadıkları belirtilmiştir. Bu belediyelerin, nitelikli ve yetişmiş personel istihdam etmede önemli sıkıntılar yaşadıkları, kurumsal kapasitelerinin zayıf olmasından dolayı öz kaynaklarını geliştiremediklerinden söz edilmiştir. Yeni yapıda yerel nitelikli hizmetlerin sunulması açısından mahalli idarelerin genel yetkili olması ve etkinliğin artırılması bakımından sayılarının azaltılması hedeflenmiştir. Böylece hizmetlerin vatandaşlara en yakın birimler tarafından sunulması ile hem hizmet ihtiyaçları doğru tespit edilecek, hem de vatandaş memnuniyeti artırılmış olacaktır.

Yerel yönetim yasaları ile desantralizasyonun, etkinliğin, verimliliğin, maliyetleri azaltmanın, katılımcılığın, şeffaflığın, özerkliğin, esnekliğin, performansın ve hesap verebilirliğin arttırılmaya çalışıldığı görülmüştür. Ayrıca, yerel yönetimlerin kendi kendilerine yeter hale getirilmesi, özel sektörden ve sivil toplum örgütlerinden azami ölçüde yararlanmalarının teşvik edilmesi ve rekabet edebilirliklerinin güçlendirilmesi yönündeki düzenlemelerin de YKY'nin temel ilkeleri ve hedefleri ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hizmetlerin vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulması öngörülerek belediye yönetimlerinin daha demokratik ve vatandaş odaklı bir anlayışı benimseyecekleri düşünülmüştür. Katılıma ilişkin yeniliklerin başında hemşehrilerin belediye meclislerine ve ihtisas komisyonlarına katılma ve görüş bildirmeleri ile herkesin görüşünü açıklama imkanı bulacağı Kent Konseylerinin kurulmasına ilişkin düzenlemeler yer almıştır. Belediyelerde etkinlik ve verimliliğin, hazırlanacak olan beş yıllık stratejik planlar, performans programları ve faaliyet raporları ile artırılması hedeflenmiştir. Gerekçede, belediyelerin YKY anlayışına uygun olarak, imtiyaz verme veya yap-işlet-devret modeliyle bazı iş ve hizmetleri yaptırmanın yanında, birçok iş ve hizmetleri yaptırma veya işletirme yöntemlerini kullanmaya da yetkili olacaklarından söz edilmiştir. Ayrıca belediyelerin diğer kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile kamu-özel ortaklığı şeklinde işbirliği yapabilecekleri³, mahallî idarelerin kendi aralarında da rekabetçi bir anlayışın hâkim olacağı belirtilmiştir.

Yerel yönetimlerle ilgili geniş kapsamlı en son düzenleme ise 6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur. 6360 sayılı Kanun'la 13 il 6447 sayılı Kanun'la da Ordu ili büyükşehir belediyesi statüsüne kavuşturulmuştur. Kanun'un genel gerekçesinde, küreselleşme ile birlikte, yönetim paradigmasındaki değişmelerin beraberinde yeni değerleri gündeme getirdiği, pek çok gelişmiş ülkede, etkin, etkili, vatandaş odaklı, hesap verebilen, katılımcı, saydam ve olabildiğince yerel bir yönetim anlayışının, kamu yönetimi reformları için temel ilke ve değerler olarak ön plana çıkardığı belirtilmiştir. Ayrıca

³ Bu konuda gerçekleştirilen çalışmalar konusunda bkz. (Altan vd., 2013: 9-17).

büyükşehirlerde mevcut durumda belli bir coğrafi alanda çok sayıda yerel yönetimin yetkili olmasında dolayı, planlama ve koordinasyonun sağlanamaması ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamaması nedeniyle kaynakların israf edildiği; bu çerçevede yönetim, planlama ve koordinasyon açısından belediye sınırının mülki sınır olacak şekilde ve optimal ölçekte hizmet üretebilecek güçlü yerel yönetim yapılarının varlığına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Büyükşehir alanında sunulan hizmetlerin tek merkezden yürütülmesi ile ortaya çıkan ölçek ekonomileri sayesinde hizmetlerde etkinlik, koordinasyon ve kalitenin yükseleceği, daha az kaynak ile daha fazla ve daha kaliteli hizmet sunulmasının mümkün hale gelebileceği, birim maliyetler ve kişi başına kamusal harcamaların da azalacağı iddia edilmiştir.

Yerel yönetim reformları ile desantralizasyonun geliştirilmesinin, hizmet sunumunun yerel yönetimlere devredilmesi ile birlikte merkezi yönetimin daha çok politika belirleyen bir rol üstlenmesinin ve kendi kendine yetebilen birimler oluşturulmasının hedeflendiği düşünülmektedir.

Son yıllarda küreselleşme, rekabet ve AB üyelik sürecinin de etkisiyle bölgesel kalkınmanın öneminin artması, bölgesel kalkınma anlayışında da önemli değişiklikleri gündeme getirmiştir. Türkiye'de de 08.02.2006 tarihinde çıkarılan 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun ile bu değişikliklere uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Kanun'un genel gerekçesinde, dünyada bölgesel gelişme planlarının hareket noktasının sadece bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarını gidermeye yönelik olmadığı, sürdürülebilir, dengeli, insan odaklı, esnek, rekabetçi, katılımcı olması ve yerel aktörlerin çabalarını, yerel potansiyelleri ve dinamikleri, stratejik yaklaşımı, öğrenmeye dayalı uygulamaları içerdiğinden söz edilmiştir. Bundan dolayı, yerel/bölgesel dinamiklerin ve potansiyelin tespiti, bunların ulusal öncelikler ile uyumlu olarak yerinde ve katılımcı bir anlayışla, ortak akıl kullanılarak planlanması, esnek, aksiyona dayalı, rol paylaşımına açık ve insan odaklı programlar, gelişme politikaları ve rekabetçi projeler ile desteklenmesi aşamalarında yerelde teknik kapasitesi yüksek bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca mevcut yapının yerel düzeyde kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliğini geliştirmede yetersiz kalması bölgesel gelişme ve yerel kalkınmanın kurumsallaşmasını engellemiştir.

Kalkınma ajanslarının kurulması ile birlikte bölge ölçeğinde aktörler arasında etkileşim geliştirilerek kaynakların harekete geçirilmesi, öncelikli alanlara tahsisi ve çok düzeyli yönetişimin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Kalkınma ajanslarının rolü ise elinde bulundurduğu kaynaklar ve teknik birikimi ile kurum ve kuruluşlar da dahil olmak üzere bütün ilgili tarafları (paydaşları) desteklemek ve koordinasyonu sağlamak, faaliyet ve projeleri bölgesel ölçekte birbirini tamamlar hale getirmek ve böylece daha yüksek bir büyüme, gelir ve istihdam etkisi meydana getirmektir. Dolayısıyla ajanslar, uygulayıcı kuruluş ve yerel aktörleri destekleyecek ve bunlar arasında koordinatör, organizatör ve katalizör konumunda faaliyet gösterecektir.

Ajansların bölgelerde kaynakların yerinde ve etkin kullanılmasına, yerel yönetimlerde kapasitenin geliştirilmesine, ideal büyüklükte ve ölçekte planların yapılmasına, karar alma ve uygulama yapılarının katılımcılığa açık olması sayesinde toplumun kalkınma sürecine doğrudan ve aktif katılımını sağlayarak yerel sahiplenmeyi pekiştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca ajansların teşkilat yapısının, kamu-özel sektör ortaklığı anlayışına uygun, geniş katılımlı, teknik kapasitesi yüksek, etkin bir özel sektör kuruluşu gibi faaliyet gösterecek şekilde tasarlandığı, istihdam usulleri bakımından ise işe alma ve ücret ödemede uzmanlığa, performansa dayalı ve başarıya odaklı bir personel yapısı oluşturulmaya çalışıldığı belirtilmiştir. YKY'nin, desantralizasyon, rekabet, yönetişim ve yönetsel ve mali

anlamda kendi kendine yetebilen birimler oluşturulması ilkeleri ile 5449 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde yer alan ifadelerin uyumlu olduğu görülmüştür.

2000'li yıllarda yerel yönetimlerin yanında **denetim** alanında da kapsamlı bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Yönetimde açıklık ve kamuoyu denetimi anlayışı doğrultusunda ilk olarak 24.10.2013 tarih ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu hazırlanmıştır. Kanun'un genel gerekçesinde, bilgi edinme hakkının demokrasinin ve hukukun üstünlüğünün gereklerinden olduğu, yönetimde gizlilik kavramının giderilmesini, vatandaşla yönetimin yakınlaşmasını, yönetimin halkın denetimine açılmasını, yönetimde açıklığı ve şeffaflığı sağlamakla birlikte halkın devlete karşı duyduğu güveni arttırmada da katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Kamu görevlilerinin yetki ve sorumluluklarının artması, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda bir kamuoyu denetimi ihtiyacını gündeme getirmiştir. 4982 sayılı Kanun'un da bu ihtiyaçtan kaynaklandığı söylenebilir.

Kamuda bir diğer denetim şekli olarak kabul edilen etik konusunda çalışmalar ise 5 Nisan 2003 tarihli Niyet Mektubu doğrultusunda Bakanlar Kurulu'nun 23.6.2003 tarihli ve 2003/5930 sayılı Kararıyla kabul edilen Ulusal Programla başlatılmıştır. Programın, kamuda yönetişimin güçlendirilmesi başlığı altında; kamu yönetiminde saydamlığın artırılması ve yolsuzlukla mücadele kapsamında yapılan çalışmalardan birisinin de kamu görevlilerinin uyacakları meslekî ve etik ilke ve kuralları belirleyen bir düzenlemenin yapılması olduğu belirtilmiştir. 08.06.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulmuştur. Kanun'un genel gerekçesinde, etik yönetimin, dürüst, adil ve daha iyi bir yönetime doğru atılmış önemli bir adım olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kamu kurumlarının, hizmetlerin yürütülmesi sırasında açıklık, saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük, objektiflik ilkelerine ve kamu yararına uygun işlediğinde etkili ve verimli olacağı; çünkü dürüst, güvenilir ve adil hizmet anlayışının kamuya olan güveni artıracığı gibi, iş dünyası için de uygun bir ortam oluşturacağı ve böylece piyasaların iyi işlemesine ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunacağı, bundan dolayı etik kavramının kamuda iyi yönetimin anahtarı olduğu belirtilmiştir. Etik yönetim ile kamu görevlilerinin nasıl ve hangi kurallara uygun olarak davranmaları gerektiği konusunda etik kriterler geliştirilmektedir. Böylece hizmet sunucuları ile hizmetten yararlananlar arasındaki ilişkiler, daha sağlıklı ve piyasa koşullarında olduğu gibi vatandaş memnuniyetini esas alan bir yapıya kavuşturularak hizmet kalitesinin artırılması sağlanacaktır. Kamu kurumlarının özel sektörle rekabet edebilmesinde, kalite, memnuniyet ve vatandaş odaklılık gibi ilkelerin önemli bir yeri vardır. Ayrıca Kanun'un genel gerekçesinde yer alan, açıklık, saydamlık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük, objektiflik, etkililik ve verimlilik ilkelerinin de YKY anlayışının bir ürünü olduğunu söylemek mümkündür

Denetim konusunda 19.10.2012 tarih ve 6085 sayılı Sayıştay Kanunu ve 29.06.2012 tarih ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile de önemli değişiklikler yapılmıştır. Sayıştay Kanunu'nun genel gerekçesinde, vatandaş odaklı yönetim anlayışının, devlet fonksiyonlarının ve devletin kurumsal yapısının yeni bir anlayışla ele alınmasını zorunlu kıldığı, bundan dolayı kamu mali yönetiminin de değişen devlet yapılanmasına uyumunun sağlanmasının gerekliliğinden söz edilmiştir. TBMM adına, hesap verebilirliğin ve saydamlığın sağlanması, kamu kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanımının gerçekleştirilmesi konusunda denetim yapmanın Sayıştay'ın temel görevleri arasında olduğu ifade edilmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ise kamu yönetiminin dünyada ve Türkiye'deki değişme ve gelişmelere paralel olarak yeniden yapılandırılması ihtiyacı doğrultusunda kamu hizmetleriyle ilgili devlet görevlerinin yeniden değerlendirilmesi ve halkın idareden kaynaklanan şikâyetlerini en aza indirecek bir yönetim

anlayışının yerleştirilmesi zorunluluğu çerçevesinde hazırlanmıştır⁴. Kanun'un genel gerekçesinde, yönetim-birey ilişkilerinde karşılaşılan uyumsuzlukların etkin ve hızlı bir şekilde çözümü amacıyla; yargının katı işleyiş kurallarına bağlı oluşu ve zaman alıcı işleyişe sahip olması gerçeği karşısında, yönetimi yargı dışında denetleyen ama yönetime de bağlı olmayan bir denetim sistemine olan ihtiyacın ortaya çıkardığı Kamu Denetçisi (ombudsman) sisteminin Türkiye'de de kurulması öngörülmüştür. Kanun'un çıkarılış amacı "*kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumunu oluşturmak*" (md.1) şeklinde ifade edilmiştir.

Denetim alanındaki düzenlemeler değerlendirildiğinde yönetsel sorumluluğun gerekli yetki ile donatılmış ve performans kriterlerine göre hizmet etmekle yükümlü olan profesyonel devredildiği görülmektedir. Sorumluluklar ise performans denetimi, iç denetim, dış denetim, kamuoyu denetimi ve etik denetimi ile sağlanmaya çalışılmaktadır.

Kamuda reform çabaları son yıllarda **merkezi yönetim** düzeyinde de kapsamlı bir şekilde devam etmiştir. 03.05.2011 tarihinde çıkarılan 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu ile kamu yönetiminin hantal yapısından kurtarılması, kamu hizmetlerinin düzenli, hızlı ve etkin bir biçimde yürütülmesine yönelik düzenlemelerin ivedi olarak yürürlüğe konulması (genel gerekçe) amaçlanmıştır. Yetki Kanunu kapsamında Bakanlar Kurulu'na bakanlıkların teşkilat yapılarında yönelik düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. Bu kapsamda, devlet bakanlığı uygulamasından vazgeçilerek, devletin üstlendiği tüm faaliyetler için icracı bakanlıklar ile bakan olmayan bakan yardımcılıkları oluşturulmuştur⁵. Daha önce devlet bakanlıkları eliyle yürütülen hizmetler için yeni bakanlıklar kurulurken (Ekonomi Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı) benzer hizmet ve faaliyetler aynı bakanlık bünyesinde birleştirilmiştir. Ayrıca, Tarım Bakanlığı'nın yerini Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın yerini, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Ulaştırma Bakanlığı'nın yerini Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı almıştır. Yeni oluşturulan bakanlıklarla birlikte 61. Hükümet, 1 başbakan, 4 başbakan yardımcısı ve 21 icracı bakan olmak üzere toplam 26 kişiden oluşmuştur. Merkezi yönetim örgütleri olan bakanlıkların teşkilat yapılarında da YKY ilkelerine uygun düzenlemeler yapılmıştır. 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının, 634 sayılı KHK ile Avrupa Birliği Bakanlığının, 635 sayılı KHK ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının, 636 sayılı KHK ile Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığının, 637 sayılı KHK ile Ekonomi Bakanlığının, 638 sayılı KHK ile Gençlik ve Spor Bakanlığının, 639 sayılı KHK ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının, 640 sayılı KHK ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığının, 641 sayılı KHK ile Kalkınma Bakanlığının, 644 sayılı KHK ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığının, 645 sayılı KHK ile Orman ve Su İşleri Bakanlığının, 655 sayılı KHK ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının, 663 sayılı KHK ile Sağlık Bakanlığının,

⁴ Vatandaş memnuniyetinin artırılması, kaliteli hizmet sunma çabaları, rekabet, kamu hizmetlerinin ve kamu çalışanlarının piyasa kurallarına göre vatandaş tarafından test edilmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bkz. (Al, 2007: 118).

⁵ 08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 643 sayılı "3046 sayılı Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname"

665 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığının teşkilat ve görevleri yeniden düzenlenmiştir⁶.

Düzenlemeler sonrası bakanlıkların teşkilat yapılarının daha fonksiyonel hale getirildiği, aynı türden hizmetlerin tek çatı altında toplandığı, merkez teşkilatının hizmet sunmaktan çok politika belirleyen, kontrol ve denetimi sağlayan bir rol üstlendiği, hizmet sunan kurumlarla denetleyen kurumların ayrıldığı, dikey yapılanmadan daha yatay bir yapılanmaya geçildiği, yönetim anlayışına daha uygun olacak şekilde ilgili kesimlerin katılımına olanak sağlayan merkezi düzeyde kurullarının oluşturulduğu (Örneğin, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nda Çalışma Grupları ve Yüksek Komiserler Kurulu; Sağlık Bakanlığı'nda Sağlık Politikaları Kurulu; Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nda Yüksek Çevre Kurulu, Mahalli Çevre Kurulu ve Çalışma Grupları) ve bağlı ve ilgili kuruluşların yeniden düzenlendiği görülmüştür.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının temel unsurları arasında kamu sektöründe katılımcılığın ve özel sektör yönetim tekniklerinin kullanılması yer almaktadır. Böylece kamu ve özel sektör arasında geçirgenliğin artması beklenmektedir. Bu kapsamda hem maliyet, risk ve kazanımların paylaşılması, hem de kamu ve özel sektör kaynaklarının ortaklaşa kullanılması amacıyla 21.02.2013 tarih ve 6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İşbirliği Modeli ile Tesis Yapıtırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Böylece ülkenin ihtiyaç duyulan bölgelerinde YKY anlayışına uygun olarak kamu-özel sektör işbirliği çerçevesinde yüksek kapasiteli şehir ve bölge hastaneleri ile sağlık kampüsleri yapılmaya başlanmıştır.

Kamu yönetimlerinin şeffaf, güvenilir ve topluma karşı sorumlu hale getirilmesinde kamu personel sisteminin önemli bir işlevi bulunmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesinde son yıllarda kamu kuruluşlarının özel sektörü örnek alarak daha az insan kaynağı kullanma ve maliyetleri azaltmak suretiyle daha etkin ve verimli çalışmasının sağlanması gerektiği konusundaki tartışmalar artmaktadır (Şaylan, 2000:11).Türkiye'de de bu dönemde kamu personel rejimini özel sektör yönetim anlayışına yaklaştırmaya çalışan bazı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. 2003 yılından itibaren kamu kurumlarında (örneğin, 24.7.2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4924 sayılı, Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Sağlık Bakanlığı'nda, 24.06.2006 tarih ve 26208 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2006/10557 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında) sözleşmeli personel istihdamı yaygınlaştırılmıştır. Ayrıca kamuya personel alımları merkezi sınav şartına bağlanmış, ilerleme süreçlerinde sınavın yanında liyakate yönelik bazı ölçütler getirilmiş, performans dayalı sözleşmeli personel uygulaması başlatılmıştır.

4. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kamu yönetiminde 20. yüzyılın son çeyreğinde köklü bir anlayış ve yapı değişikliğine yol açan YKY yaklaşımının etkileri son yıllarda Türkiye'de de yoğun olarak hissedilmektedir. Geleneksel yönetim anlayışından uzaklaşarak, etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, şeffaflık, sonuç odaklılık, performans yönetimi, desantralizasyon, yatay örgütlenme, müşteri memnuniyeti, insan hakların saygı, kalite, rekabet, politika oluşturma ve planlama ile hizmet sunumunun birbirinden ayrılması, fonksiyonel uzmanlaşma, katılım, katalizör devlet, özel sektör hizmet sunma yöntemlerinin kullanılması, kaynak kullanımında disiplin

⁶ YKY anlayışı çerçevesinde Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısında gerçekleştirilen düzenlemeler için bkz. (Lamba, vd., 2014: 53-78).

ve tasarrufa yönelme gibi ilke ve unsurlara dayalı YKY anlayışına yönelindiği görülmektedir.

Bu kapsamda 2002 yılı sonrası yönetsel alanda önemli reformlar yapılarak, çok sayıda yasal düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu çalışmada, belirtilen dönemde çıkarılan ve kamu yönetimini doğrudan ilgilendiren kanunların genel gerekçelerinde YKY anlayışının temel ilke ve unsurları içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Kamuda dönüşümü sağlayacak temel alanlar, mali yönetim, yerel yönetimler, merkezi yönetim, denetim ve personel yönetimi şeklinde gruplandırılabilir. Yasal statüye kavuşmasa da kamuda dönüşümü sağlayacak reformların genel çerçevesi KYTK Tasarısı ile belirlenmiştir. Tasarının genel gerekçesinde YKY'nin ilkelerinin neredeyse tamamına yer verildiği ve bu anlayışa uygun bir dönüşümün hedeflendiği görülmektedir.

İncelenen kanunların genel gerekçelerinin neredeyse tamamında etkinlik, verimlilik ve şeffaflık ilkelerine yer verilmiştir. Mali yönetim konusundaki düzenlemelerde, hesap verebilirlik, şeffaflık, yetki ve sorumluluk dengesi, performans yönetimi, stratejik planlama ve mali denetimle ilgili ilkeler ön plana çıkmıştır.

Yerel yönetim, merkezi yönetim, mahalli idare birlikleri ve kalkınma ajansları ile ilgili kanunların genel gerekçelerinde, kamu yönetimi anlayışındaki değişikliklerden ve YKY'den de söz edilerek, etkinlik, saydamlık, hesap verebilirlik ve katılımcılığa vurgu yapılmıştır. Yerel yönetimlere yetki ve kaynak devri sağlanarak desantralizasyonun gerçekleştirilmeye çalışıldığı tespit edilmiştir. YKY'nin temel bileşenlerinden biri olan kaynak kullanımında disiplin ve daha düşük maliyetle daha iyi hizmet üretme hedefi doğrultusunda, yerel yönetimlerde ölçek büyütürken ölçek ekonomisinin avantajlarından yararlanılmak istenmiştir. Düzenlemelerle, daha yatay bir örgütlenmeye sahip, girişimci ve rekabet edebilir, bürokratik yapıdan uzak, esnek ve daha küçük birimlerin oluşturulması hedeflenmiştir.

Merkezi yönetim kapsamındaki reformlarda, YKY'nin önemli ilkelerinden biri olan politika belirleme ve hizmet sunumunun ayrılması üzerinde durulmuştur. Fonksiyonel uzmanlaşmaya dayalı olarak aynı türden hizmetlerin aynı bakanlık tarafından yürütülmesi, devlet bakanlıkları eliyle yürütülen hizmetler için icracı bakanlıklar oluşturulması, bakanlıkların teşkilat yapılarında yatay örgütlenmeye geçilmesi, fonksiyonel birimler oluşturularak politika belirleyen, hizmet sunan ve denetleyen birimlerin ayrıştırılması sağlanmıştır. Aynı zamanda performans yönetimi kapsamında sözleşmeli ve esnek personel istihdamına geçilmesi de YKY anlayışına uygun değişiklikler arasındadır.

Kamunun hizmet sunma yöntemlerinde de YKY doğrultusunda bazı değişimler meydana gelmiştir. İmtiyaz verme, yardımcı hizmetler kapsamında yer alan, yemek, temizlik, güvenlik gibi hizmetlerin özel sektörden hizmet satın alma yoluyla gördürülmesi, maliyet ve risk paylaşımını amaçlayan kamu-özel ortaklığı modeli bunlar arasındadır.

Bütün değişimlerde temel amaç, şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik, verimlilik ve vatandaş/müşteri memnuniyetini sağlamak, kaliteli hizmet üretmek, demokratik ve insan haklarına saygılı bir kamu yönetimi yapısı oluşturmaktır. Bunları gerçekleştirebilmek için kamunun denetim anlayışında da değişime ihtiyaç duyulmuştur. Denetimle ilgili çıkarılan kanunların gerekçelerinde de benzer ifadeler yer verilmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye'de gerçekleştirilen kamu yönetimi reformlarında YKY anlayışının örnek alındığı görülmektedir. En sık kullanılan ilkeler, etkinlik ve verimlilik, kaynak kullanımında disiplin, şeffaflık ve hesap verebilirlik, desantralizasyon ile yönetime katılmadır. Bu ilkelerin özelliği, geleneksel yönetim yapısının en çok eleştirilen etkisizlik, verimsizlik, savurganlık, gizlilik ve merkezîyetçilik sorunlarına karşılık gelmesi ve

bürokrasiyle mücadelede temel dayanak noktaları olmasıdır. YKY anlayışının temel ilkelerinden olan ekonomiklik/maliyet azaltma ilkesi, özel sektörden hizmet satın alma, kamu özel ortaklığı, ölçek büyütme yoluyla; etkinlik ve verimlilik ilkesi ise hesap verme sorumluluğu, şeffaflık, performans yönetimi, karar almaya ilgili kesimlerin ve halkın katılımı, esnek ve yatay örgüt modeli, stratejik yönetim ve fonksiyonel birimler oluşturularak gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Desantralizasyon hedefine, ilgili birimler yerel nitelikli hizmetler bakımından genel yetkili hale getirilerek, yerel yönetimler güçlendirilerek, taşra yönetimlerine yetki devredilerek ve yöneticilerin yönetme yetkileri genişletilerek; denetim, vatandaş odaklılık ve kalite gibi hedeflere ise bilgi edinme hakkı, kamu görevlileri etik kurulu, kamu denetçiliği ve Sayıştay denetiminin kapsamı genişletilerek ulaşılmak istenmiştir (bkz. Ek Tablo 1).

Çalışmaya konu olan yasal düzenlemelerin gerekçeleri genel olarak değerlendirildiğinde, YKY'de de olduğu gibi bürokratik yapı ve süreçlerin ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilerek, günümüz koşulları doğrultusunda, vatandaş memnuniyetini esas alan daha demokratik, katılımcı, esnek, daha az maliyetle daha iyi işleyen bir yönetsel sisteme ulaşılmaya çalışıldığı söylenebilir.

Ek Tablo 1: Genel Gerekçelerde Yeni Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri

	4924	4982	5018	5176		5216	5227	5302	5355	5393	5449	6085	6223 ve KHK'lar	6328	6360	6428	643
Etkinlik ve verimlilik	+		+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Şeffaflık ve hesap verebilirlik		+	+	+		+	+			+		+			+		
Desantralizasyon						+	+	+	+	+	+		+		+		
Denetim		+	+	+			+					+		+			
Yönetime katılma/yönetişim						+	+	+	+	+	+		+		+		
Rekabet							+		+	+	+						
Politika belirleme ve hizmet sunumunun ayrılması							+						+				
Yatay örgütlenme							+		+	+	+		+				
Performans yönetimi/stratejik yönetim			+				+		+	+	+						
Özel sektör yöntem ve teknikleri profesyonel yönetim /Sözleşmeler						+	+		+	+	+		+			+	
Kaynak kullanımında disiplin ve ekonomiklik			+			+	+		+	+	+	+			+	+	
Esnek istihdam	+						+			+	+		+				
Katalizör devlet											+		+				

KAYNAKÇA

- AL, H. (2002). Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- AL, H. (2004). "Türk Kamu Yönetiminde Liberal ve Postmodern Esintiler: Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4): 1-10.
- AL, H. (2007). "Denetimde Piyasalaşma Eğilimleri", *Bilgi Dergisi*, 14 (1): 109-130
- ALTAN, Y., KERMAN U., AKTEL, M., METİN, Y. ve EKE E. (2013). "Yerel Yönetimlerde Kamu Özel Ortaklığı Uygulaması: Büyükkabaca Belediyesi Örneği", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3): 9-17.
- ARSLAN, N. T. (2010). "Klasik - Neo Klasik Dönüşüm Süreci: "Yeni Kamu Yönetimi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2): 21-38).
- AVANER, T. (2013). "AB İlerleme Raporları ve Türk Kamu Yönetimi", (Ed.) Eyüp G. İsbir, *Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar*, TODAİE Yayını No:372, Ankara, 25-53.
- BARZELAY, M. (2001). *The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue*, University of California Press Berkeley and Los Angeles, California.
- BİLGİÇ, V. (2003). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı", (Edt.) Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, Seçkin Yayınları, Ankara, 25-38.
- DUGGETT, M. (2002). "Kamu Yönetiminde Değişim: "Sonraki Adımlar"", Çeviren: A. Argun Akdoğan ve Onur Ender Aslan, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2): 1-9.
- FÁBIÁN, A. (2010). "New Public Management And What Comes After", *Issues Of Business And Law*, Vol: 2: 36-45.
- FALCONER, P. K. (2012), "Public Administration and The Public Management: Lesson From the UK Experience", <http://www.fu.uni-lj.si/personal/English/FALPOR97.pdf>, 12.11.2012
- FERLİE, E., ASHBURNER, L., FİTZGERALD, L. and PETTİTGREW, A. (1996). *The New Public Management In Action*, Oxford University Press, New York.
- GÜZELSARI, S. (2004). "Kamu Yönetimi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, No:66.
- HAKTANKAÇMAZ, M. İ. (2009). *Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Türkiye'de Kamu Yönetimi Reformu*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- HOOD, C. (1991). "A Public Management For All Seasons?", *Public Administration*, Vol.69: 3-19.
- HUGHES, O. (2003). E., *Public Management and Administration*, Third Edition, Palgrave Macmillan, New York.
- KALİMULLAH, N. A., ALAM, K. M. A. and NOUR M. M. A. (2012). "New Public Management: Emergence and Principles", *Bup Journal*, 1(1): 1-22.
- KERMAN, U., AKTEL, M., ALTAN Y. ve LAMBDA M. (2012), "Türkiye'de Mahalli İdare Birlikleri", *Journal of Business Economics and Political Science*, 1(1): 65-82.

- KETTL, D. F. (2005). *The Global Public Management Revolution, Second Edition*, Brookings Institution Press, Washington, D.C.
- KURT, M. ve UĞURLU, Ö. Y. (2007). “Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği'nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2): 81-109.
- LAMBA, M., ALTAN Y., AKTEL M. ve KERMAN U. (2014). “Sağlık Bakanlığı'nda Yeniden Yapılanma: Yeni Kamu Yönetimi Açısından Bir Değerlendirme”, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1): 53-78.
- LANE, J. E. (2000). *The Public Sector: Concepts, Models and Approaches, Third Edition*, Sage Publications, London.
- OSBORNE, D., GAEBLER, T. (1993), *Reinventing Government, How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, Plume, USA
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN, U. (1997). “The Emergence Of A New Approach To The Public Sector: The New Public Management”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52(1): 518-565.
- POLLITT, C. (2007). “The New Public Management: An Overview of Its Current Status”, *Administration and Public Management Review (Revista "Administratie si Management Public" (RAMP))*, Issue: 08: 110-115.
- POLLITT, C. and BOUCKAERT, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis of New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State, Third Edition*, Oxford University Press.
- PROMBERGER, K. and RAUSKALA, I. (2003). “New Public Management: An Introduction From The UK Perspective”, <http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2010/2273/pdf/10657009510.pdf>; 15.02.2013
- ŞAYLAN, G. (2000). *Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş*, TESEV Yayınları, İstanbul.
- ŞENCAN, H. (2006). “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun”, *Yasama Dergisi*, Sayı:1: 96-128.
- TÜSİAD, (1995). 21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru: Optimal Devlet, Yayın No: TÜSİAD-T/95, 2-174, İstanbul.
- YILMAZ, O. (2001). *Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel müdürlüğü Hukuki Tedbirler ve Kurumsal Düzenlemeler Dairesi Başkanlığı Yayını*, Ankara.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 643 sayılı “3046 sayılı Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”
- 4924 Sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” Genel Gerekçesi <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss209m.htm>, 19.03.2014
- 4982 Sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” Genel Gerekçesi <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss248m.htm>, 19.03.2014
- 5018 Sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” Genel Gerekçesi <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss302m.htm>, 19.03.2014

- 5176 Sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss432m.htm>, 19.03.2014
- 5216 Sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss619m.htm>, 19.03.2014
- 5227 sayılı “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss349m.htm>, 25.03.2014
- 5302 Sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss791m.htm>, 25.03.2014
- 5355 Sayılı “Mahalli İdare Birlikleri Kanunu” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss819m.htm>, 25.03.2014
- 5393 Sayılı “Belediye Kanunu” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss944m.htm>, 25.03.2014
- 5449 Sayılı “Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun” Genel Gerekçesi
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss920m.htm>, 25.03.2014
- 6085 Sayılı “Sayıştay Kanunu” Genel Gerekçesi
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_gd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=80607, 25.03.2014
- 6223 Sayılı “Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu” Genel Gerekçesi
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_gd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=80607, 25.03.2014
- 6328 Sayılı “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu” Genel Gerekçesi
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=106395, 25.03.2014
- 6360 Sayılı “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Genel Gerekçesi
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=111710, 25.03.2014
- 6428 Sayılı “Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İşbirliği Modeli ile Tesis Yapıtırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması Hakkında Kanun” Genel Gerekçesi
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=115329, 25.03.2014
- 643 Sayılı KHK “3046 Sayılı Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” Genel Gerekçesi
www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0271.pdf, 25.03.2014