



TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE İYİ YÖNETİŞİM ALGISI: ISPARTA ÖRNEĞİ¹

GOOD GOVERNANCE PERCEPTION IN TURKISH PUBLIC ADMINISTRATION: ISPARTA CASE

Yakup ALTAN², Süleyman TÜLÜCEOĞLU³

Öz

Dünyada son dönemde yaşanmakta olan değişim süreci devletlerin kamu yönetimi sistemlerini de etkilemiştir. Geleneksel yönetim anlayışı yerini vatandaşların talep ve beklentilerinin dikkate alındığı, yöneten ile yönetilen arasındaki uçurumun ortadan kalktığı, kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli biçimde yürütüldüğü bir yönetim modeline bırakmaktadır. Bu yeni yaklaşıma “iyi yönetim” adı verilmektedir. İyi yönetim modelinin şeffaflık, hesap verebilirlik, eşitlik, etkinlik, hukukun üstünlüğü, katılım, cevap verebilirlik olmak üzere sekiz temel ilkesi bulunmaktadır.

Bu çalışma, Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin “iyi yönetim” kavramının yukarıda sayılan ilkelerine ilişkin algılarını, farkındalıklarını, bakış açılarını ve bilgilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, kamu görevlileri, iyi yönetim modelinin temel ilkelerinin Türk kamu kurum ve kuruluşlarının mevzuatına büyük ölçüde yansıdığı ancak henüz tam olarak uygulamaya konamadığı kanaatindedirler.

Anahtar Kelimeler: Yönetişim, İyi Yönetişim, İyi Yönetişimin İlkeleri, Türk Kamu Yönetimi.

Abstract

In recent years, the process of change occurring in the world has affected the public administration systems of the states. The traditional management approach left its position to a new management model of which takes citizen's demands and expectations into consideration removes the gap between ruling cliques and ruled and make the public services more effective and efficient. This new approach is called “good governance”. The good governance model has eight main principles; transparency, accountability, equality, efficiency, superiority of law, participation, responsiveness and strategic planning.

¹ Bu makale, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Süleyman TÜLÜCEOĞLU tarafından, Doç. Dr. Yakup ALTAN'ın danışmanlığında tamamlanan “Türk Kamu Yönetiminde İyi Yönetişim Algısı: Isparta Örneği” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Belirtilen tez çalışması SDÜ BAP tarafından 4096-YL1-14 nolu proje ile desteklenmiştir.

² Doçent Doktor, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, yakupaltan@sdu.edu.tr

³ Araştırma Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, suleymantuluceoglu@sdu.edu.tr

This paper aims to clarify the perceptions, awareness, viewpoints and information of public officials of public offices and institutions about eight principles of “good governance” which are mentioned above. Being the first study about principles of good governance in Isparta scale is its distinguished feature and it makes this study important.

According to the findings of study, the public officials consider that the principles of good governance model are reflected in laws and regulation of Turkish public offices and institutions but are not able to be exactly transferred into practice yet.

Keywords: Governance, Good Governance, Principles of Good Governance, Turkish Public Administration.

1. GİRİŞ

Son yıllarda küreselleşmenin etkisi ile birlikte dünyada hızlı ve çok yönlü bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu süreç toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik yapılarını etkilediği gibi, yönetsel yapılarını da etkilemiştir. Kamu yönetimi alanında var olan kavram, anlayış ve kurumlar büyük bir hızla değişim ve dönüşüme uğrarken, aynı zamanda yeni kavramlar, anlayışlar ve kurumlar da ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu yeni kavramlardan biri de iyi yönetişimdir.

İlk olarak Dünya Bankası tarafından ortaya atılan iyi yönetişim kavramı, "Bir ülkenin ekonomik ve sosyal kaynaklarını, kalkınma amaçlı bir bakış açısıyla yönetmede iktidarın kullanılma biçimi" (World Bank, 1992: 3) olarak tanımlanmıştır.

Kamuda iyi yönetişim ise, toplumdaki tüm aktörlerin (sivil toplum kuruluşları, özel sektör kuruluşları vb.) karar alma süreçlerine katılmaları ve yöneticilerin uzlaşmacı, saydam, hesap verebilir, etkin ve sorumlu bir yönetim anlayışı içerisinde davranmaları anlamına gelmektedir.

Yaşanan bu değişim ve dönüşüm sürecinde Türk kamu yönetiminin artık geleneksel anlayışla idare edilemeyeceği ve devletin yeniden tanımlanmasının bir zorunluluk olduğu anlaşılmıştır. Bu çerçevede Türk kamu yönetiminin devlet merkezli bir yapıdan toplum odaklı bir yapıya geçmesi gerektiği konusunda fikir birliğine varılmış ve devletin küçültülmesi ile yönetim sürecine yeni aktörlerin eklenmesi gerektiği düşüncesi kabul görmüştür. Bu dönüşümü gerçekleştirebilecek en uygun yaklaşımın ise; katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, eşitlik, etkinlik, cevap verebilirlik ve stratejik planlama ilkelerini içerisinde barındıran ve bu ilkeleri Türk kamu yönetiminde uygulamayı hedefleyen “iyi yönetişim” (good governance) yaklaşımı olduğu kabul edilmiştir.

İyi yönetişim kavramının Türk kamu yönetimi için önemi büyüktür. Çünkü iyi yönetişim yönetime bürokrasinin dışında farklı aktörlerin de katılımını sağlamakta böylelikle kamu yönetimi ile vatandaşlar birbirine yakınlaşmaktadır. Ayrıca iyi yönetişim ile demokrasi güçlenmekte, kamu yönetiminin etkinliği artmakta, karar ve işlemlerin açık olması sağlanmakta, kurumların meşruluğu artmakta ve yolsuzlukla etkili bir şekilde mücadele edilmektedir.

Türk kamu yönetiminde son dönemde yapılan reform çalışmalarında ve kamusal hizmetlerin iyileştirilmesinde iyi yönetişim anlayışının temel ilkeleri olan katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, eşitlik, etkinlik, cevap verebilirlik ve stratejik planlama kavramlarını uygulamaya koyabilme amacının taşındığı görülmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı iyi yönetim kavramının ve ilkelerinin Türk kamu yönetimine yansımalarına değinmek ve Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin “iyi yönetim” kavramının ilkelerine ilişkin algılarını, farkındalıklarını, bakış açılarını ve bilgilerini tespit etmektir.

Çalışmada ilk olarak yönetim ve iyi yönetişimin kavramsal boyutlarına, ardından Türk kamu yönetiminde iyi yönetim anlayışının ortaya çıkış sürecine ve son olarak da Isparta ilinde kamu görevlilerinin iyi yönetim algılarını belirlemeye yönelik alan araştırması sonuçlarına yer verilecektir.

2. YÖNETİŞİM VE İYİ YÖNETİŞİMİN KAVRAMSAL BOYUTLARI

Yönetişim kelimesinin tarihi kökeninin Antik Yunan’a değin uzandığı söylenmektedir. İngilizcesi “governance” olan yönetim kelimesinin, Yunanca kılavuzluk etmek ve dümen tutmak anlamlarına gelen “kubernan”, Latince ise kural koymak ve yönetmek anlamındaki “gubernare” sözcüklerinden gelmiş olduğu kabul edilmektedir (Gündoğan, 2010: 15). Ayrıca kelimenin eski Fransızca’da “governer”, Arapça’da ise “al-hakimya” olarak hükmetmek, yol göstermek ve yönlendirmek anlamlarında kullanıldığını ifade edenler de mevcuttur (Iqbal ve Lewis: 2009, 1, 2). Yönetişim kavramı günümüzde ise yeni bir içerikle birlikte kullanılmakla beraber; “yönetme tarzı” ve “toplumsal eşgüdümleme biçimi” anlamlarına gelmektedir (Bayramoğlu, 2014: 33).

XX. yüzyılın sonlarına kadar popülerliğini devam ettiren ve hâkimiyetini koruyan geleneksel kamu yönetimi yaklaşımı özellikle 1970’lerin sonlarından itibaren ciddi biçimde eleştiri oklarının hedefi haline gelmeye başlamıştır. 1960’lı yılların sonlarında Amerikan kamu yönetimi disiplininde ortaya çıkan yeni kamu yönetimi yaklaşımı ile 1980’li yılların sonlarına doğru disipline hâkim olmaya başlayan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımları, geleneksel kamu yönetimi anlayışının ve bu anlayışın savunduğu ilkelerin kamu yönetimi disiplini açısından artık yetersiz olduğunu ve sorunlara çözüm üretmez hale geldiğini savunmuşlar ve geleneksel yaklaşımı eleştirmeye başlamışlardır. Bu eleştiriler doğrultusunda bürokratikleşen ve çok fazla hantallaşan devletin küçültülerek; daha şeffaf, daha hesap verebilir ve daha katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi amaçlanmış ve bu sayede devletin küçük ama daha etkin, daha verimli, katılım temelli, çok aktörlü, şeffaf, hesap verebilir ve performans odaklı bir hal alacağı düşünülmüştür. Yönetişim yaklaşımı işte bu yukarıda sözü edilen amaçları ortaya koyma potansiyeli taşıdığı düşünülerek ortaya atılmış bir kavramdır (Koçak ve Öztepe, 2012: 92).

Yönetişim kavramı günümüzde daha çok kamu yönetiminde ve siyaset biliminde; demokrasi, katılım, insan hakları, kalkınma ve sivil toplum kavramlarıyla birlikte sıklıkla kullanılmaktadır. Bu alanlarda kullanılmasının altında yatan temel neden ise dünyada yaşanan çok yönlü dönüşümlerdir. Bu dönüşümler sanayi toplumundan bilgi toplumuna, modernizmden postmodernizme, Fordist üretimden esnek üretime ve ulus devletten küreselleşmiş bir dünyaya geçiş olmak üzere dört farklı şekilde yaşanmıştır. Bu değişimler yönetim anlayışının meşruluğunu aşındırmaya başlamış, bu aşındırma süreci yeni arayışlara neden olmuş ve bu arayışların sonucunda yönetim anlayışı yavaş yavaş benimsenmeye başlanmıştır (Tekeli, 1999: 244).

Yönetişim kavramı Türkçede, yönetim kelimesine “işteşlik” ekinin eklenmesiyle ortaya çıkmıştır. Yönetişim kelimesi yönetme işinin sadece bir kişi ya da grup tarafından değil de mevcut olan diğer aktörlerin de katılımıyla gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir (Okçu, 2012: 11).

Yönetişim kavramı günümüzde sosyal bilimlerde ve kamu yönetimi alanında çok yaygın bir şekilde kullanılmasına ve oldukça popüler olmasına rağmen kavramın üzerinde uzlaşmış açık ve tek bir tanımı bulunmamaktadır (Demirci, 2012: 139). En genel ve en kısa anlamıyla yönetim “çok aktörlü yönetim modeli” olarak tanımlanabilir. Bu yönetim modelinde, iktidar sadece devletin kontrolünde değildir. Bunun yanında özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile paylaşılmaktadır. Bu sistemde aktörlerden hiçbiri diğerine baskın değildir (Güler, 2003: 114).

Yönetişim teorisinin kurulmasında öncü isimler olan Kooiman, Rosenau, Rhodes ve Stoker yönetim kavramının ortaya çıkmasının nedeninin yönetimde meydana gelen çok aktörlü yapı olduğunu belirtmişlerdir. Bu kuramcılar, yönetimi genel olarak; kamu ve özel, devlet ve devlet dışı, ulusal ve uluslararası kurumlar tarafından yürütülen bir eylem olarak tanımlamışlardır. Bu kuramcılara göre yönetim faaliyeti sadece devlet tarafından yürütülen bir süreç değildir ve yönetim eylemi bundan böyle ulusal yönetimlerle sınırlanamayacaktır. Dolayısıyla devletin rolü yeniden tanımlanacak ve kamu, özel ve sivil toplum örgütlerinden meydana gelen çoklu aktörler arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanacaktır. Diğer bir ifadeyle devlet artık yönetme ve hizmet sunma noktasında tek belirleyici olmayacak, yönetim ve hizmet sunma konularında çok aktörlü bir düzene geçilecektir (Kalfa ve Ataay, 2008: 235).

İyi yönetim ise, ilk olarak Dünya Bankası tarafından istikrarlı ve düzenli devlet yapılanmalarının olmadığı gelişmemiş Afrika ülkelerinde var olan yönetim sorunlarına çözüm bulabilmek ve bu ülkelerin kalkınmalarını sağlamak amacıyla ortaya atılmış bir kavramdır. Dünya Bankası tarafından ortaya konan “Yapısal Uyum Programları”nda meydana gelen başarısızlıklar bankayı, söz konusu ülkelerin kamu yönetimleri üzerinde daha çok durmaya ve bu kapsamda “iyi kamu yönetimi” şartlarını yerine getirme istikametinde gayret göstermeye yöneltmiştir (Smouts, 1998: 82, 83).

Dünya Bankası’nın 1989 yılında “Sub Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth” başlığıyla yayınlandığı raporda iyi yönetim, “ülke sorunlarının yönetilmesinde siyasi gücün kullanılması” olarak tanımlanmış ve Afrika’nın kalkınamaması ve gelişmemesinin temel nedeninin yönetim krizi ve yönetsel az gelişmişlik olduğu vurgulanmıştır (World Bank, 1989: 60).

İyi yönetim günümüzde, uluslararası yardımda bulunma, kalkınma ve kredi verme konularında son derece önemli bir kavram haline gelmiştir. Kavramın böylesine önemli bir hale gelmesinde başta Dünya Bankası olmak üzere uluslararası finans kuruluşlarının, verdikleri kredilere karşılık borç alan ülkelere uyguladıkları yaptırımların amacından sapması etkili olmuştur. 1990’lı yılların sonlarından itibaren uluslararası finans kuruluşlarının uyguladıkları yaptırımlar siyasadan daha çok mevcut politikaların uygulandığı kurumsal ortama kaymaya başlamıştır. Ortaya çıkan bu değişimin merkezinde iyi yönetim kavramı bulunmaktadır (Sobacı, 2013: 235).

İyi yönetim liberalizmin toplum düşüncesinin bir şekli olarak tanımlanabilir. Bu tanımda devlet aygıtının sınırlandırılmasına, kendi kendini yöneten bir sivil topluma ve yine kendi başına çalışan bir piyasa ekonomisine yer verilmektedir. Bu üç unsurun aralarındaki sınırlar kesin olarak belirlenmiştir. Bu yaklaşımın gelişmekte olan ülkelerde uygulanması amaçlanmıştır (Hirst, 2000: 14).

İyi yönetim, devletin piyasaya müdahale etmesini piyasa aktörlerinin lehine olacak bir şekilde sınırlandıran bir yönetim biçimi olarak görülmektedir. Bu özelliği ile iyi yönetişimin neo-liberal düşüncenin bir devamı olduğu varsayılmaktadır. Neo-liberal düşüncenin; devletin ekonomiyi müdahalesini sınırlandırma, üretim maliyetleri içinde ücret payını mümkün olduğu kadar bastırma ve ihracata dayalı büyüme olmak üzere üç temel ilkesi mevcuttur (Kiely, 1998: 67). İyi yönetişimde devlet bu ilkeler çerçevesinde ekonomiyi uluslararası ticaret için elverişli hale getirmek ve özel sektör için uygun bir ortam oluşturmak amacıyla hareket etmektedir. Dolayısıyla iyi yönetişim ile kalkınma yönetiminin eş anlamda olduğu görülebilmektedir (Bayramoğlu, 2014: 131).

İyi yönetim bir kalkınma modeli olarak; demokrasi, yönetim ve kalkınma arasında doğrusal ve pozitif bir ilişkinin olduğunu varsaymakta ve kamu harcamalarının azaltılmasını, eğitim, sağlık ve sosyal korumaya yatırım yapılmasını, daha şeffaf ve hesap verebilir bir hükümet oluşturulmasını içeren bir takım sosyal ve idari alandaki yenilikler ile ilişkilidir (Kersbergen ve Waarden, 2004: 145).

İyi yönetim, kamu yönetiminde temsil, katılım ve denetimin, hukukun üstünlüğünün, etkin bir sivil toplumun, yönetimde açıklık, şeffaflık ve hesap verme sorumluluğunun ve etiğin var olduğu bir siyasal ve ekonomik düzeni ortaya koymaktadır. İyi yönetimle, geleneksel devlet yönetimi anlayışından toplumdaki tüm yurttaşların karar süreçlerine katılabildiği ve etki edebildiği bir yönetim anlayışına geçilmesi hedeflenmektedir (Aktan, 2008: 13).

İyi yönetim kavramının inşasında, gelişim sürecinde ve uygulanmasında bazı uluslararası kuruluşlar etkili olmuşlardır. Bu kuruluşların iyi yönetim kavramı hakkında belirleyici ağırlıkları bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan Dünya Bankası (DB) kavramın yaratıcısı, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) kavramın geliştiricisi, Birleşmiş Milletler (BM) ise kavramın meşrulaştırıcısı olarak kabul edilmektedirler. Ayrıca Avrupa Birliği (AB) ulus üstü örgütlenme modeli ile küresel yönetişimin bir örneği, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ise küresel kapitalizmin düzenleyicisi olarak kavrama dâhil edilmişlerdir (Güler, 2003: 102-107).

İyi yönetim kavramı gelişim sürecinde uluslararası kuruluşların katkılarının yanı sıra, sosyal bilimler alanında meydana gelen birçok kuramsal (teorik) gelişmeden de beslenmiştir. İyi yönetim kavramının kuramsal kaynakları arasında; yeni kurumcu iktisat ve işlem maliyetleri analizleri, uluslararası ilişkiler kuramları, siyaset bilimi ve yönetim kavramını gittikçe karmaşıklaşan sosyal ve siyasal unsurların üstesinden gelmenin bir aracı olarak gören yönetim ve örgüt kuramlarındaki gelişmeler sayılabilir (Jessop, 1995: 310). İyi yönetim kavramı ayrıca; sistem kuramını, örgütler arası ağlar kuramını, kamu yönetimi kuramlarını, kamu işletmeciliğini, iletişim kuramını ve devlet kuramını içermektedir (Kooiman, 1993: 3).

İyi yönetişimin amacı; toplumun yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde daha etkin ve demokratik bir biçimde yönetilebilmesi için toplumdaki aktörleri koordine ederek harekete geçmelerini sağlamak ve böylece sürdürülebilir demokrasinin oluşmasına zemin hazırlamaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için ise gerekli olan başlıca ilkeler uygulanmaya çalışılmaktadır (Özer, 2006: 66; Kahraman vd. 2012: 121). İyi yönetişimin sağlanabilmesi için gerekli olan ve birbirini tamamlayan bu ilkeler şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, etkinlik, cevap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, stratejik planlama ve eşitlik olmak üzere sekiz ana başlıktan oluşmaktadır (Maliye Bakanlığı, 2003).

3. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE İYİ YÖNETİŞİM

Küreselleşme süreci ile birlikte, basit bazı teknik düzenlemeler ve yenileştirme çalışmalarının çok daha ötesinde devletin konumunu ve yapısını sorgulayan ve yeniden şekillendirme amacı taşıyan bir anlayışla, uluslararası çapta ülkelerin kamu yönetimi sistemlerinde önemli değişim ve dönüşümler gerçekleşmektedir. Bu değişimler kendiliğinden değil, küresel rekabet ortamı, ekonomik krizler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesi gibi faktörlerin etkisi ile gerçekleşmektedir (Balcı, 2005: 23).

Bu faktörlerden diğer pek çok ülkede olduğu gibi Türk kamu yönetimi de etkilenmiştir. Genel olarak Türk kamu yönetiminin merkeziyetçi, kırtasiyecilik ve kapalı bir yapıda olduğu kabul edilmektedir. Buna rağmen son yıllarda Türkiye'deki yönetim türü birtakım etkenlerle büyük çaplı değişikliklere maruz kalmıştır. Gerek küreselleşmenin gerekse AB adaylığının getirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi bağlamında şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı bir kamu yönetimine ihtiyaç duyulmuş, merkezi yönetimin küçültülerek yetki ve sorumluluğun yerel yönetimlere devredilmesi düşüncesi önem kazanmaya başlamıştır. Bununla birlikte, vatandaşlar, sivil toplum örgütleri ve medya kuruluşları yönetim üzerinde baskı kurarak yönetimi değişime zorlamışlardır. Yönetişim bu kapsamda Türk kamu yönetiminde 1990'lı yıllardan itibaren ortaya çıkmaya başlayan bir model olmuştur. İstanbul'da düzenlenen Habitat II Konferansında sunulan Türkiye Ulusal Raporu ve Eylem Planında iyi yönetim modelinin Türk kamu yönetiminde uygulanması önerilmiştir (DPT, 2007: 16).

İyi yönetim modelinin Türk kamu yönetiminde uygulanmasının önerilmesi belli başlı ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Türk kamu yönetimi iyi yönetim modeline bazı nedenler ve sorunlardan dolayı ihtiyaç duymaktadır. Bunlar, Avrupa Birliği ile uyum süreci, demokratikleşme süreci, yolsuzluk ve bazı ekonomik nedenler olarak sınıflandırılabilir.

Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerde, Türkiye'nin AB'nin bir parçası olduğunu kanıtlanmaya çaba gösterildiği görülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda Avrupalılık ve Batılılığın dünya görüşünü temel bir tercih olarak benimsemiştir (Aşula, 1987: 43). Bu kapsamda, AB ile uyum süreci Türkiye'de iyi yönetim modeli için hem bir araç hem de bir neden olarak değerlendirilebilir. Türkiye'de AB'ye üyelik hedefi istikametinde gerçekleştirilen çabalar iyi yönetim uygulamaları ile de paralellik göstermekte ve bu uygulamaları destekler niteliktedir (Bahçavan, 2006: 46).

AB'de ortaya çıkan meşruiyet krizi sürecinde bu kuruluşun nasıl yönetilmesi gerektiği sorunu gündeme gelmiş ve AB'nin kurumsal yapısında köklü bir reform yapılması gerektiği düşüncesi kabul edilmiştir (Kesim ve Petek, 2005: 39). Bu düşünce çerçevesinde AB Komisyon'u 25 Temmuz 2001 tarihinde "Avrupa Yönetişimi Beyaz Kitap" (European Governance: A White Paper) isimli belgeyi hazırlamıştır. Bu belgede AB kendi yönetim tanımını ve iyi yönetişimin ilkelerini ortaya koymuştur. Beyaz Kitap'a göre yönetim "Avrupa düzeyinde iktidarın kullanılma şeklini etkileyen kural, süreç ve davranışlar" olarak tanımlanırken, iyi yönetişimin ilkelerini ise açıklık, katılım, hesap verebilirlik, etkinlik ve uyum oluşturmaktadır (Okçu, 2007: 300,303).

Türkiye'nin üyelik kapsamında kamu yönetimi sistemini AB ile uyumlaştırması ve AB'nin belirlemiş olduğu yukarıda bahsedilen ilkelerin Türk kamu yönetimine etkin ve verimli bir şekilde

uygulanması büyük önem taşımaktadır. Çünkü etkin, kaliteli ve verimli olarak işleyen bir yönetim modelinin AB'ye aday olan ülkelerde uygulanıyor olması gerçekleştirilmek istenen reformları yürürlüğe koymada kolaylık sağlayacaktır (Balcı, 2005: 25).

Türk kamu yönetiminde iyi yönetim ihtiyacının bir diğer nedeni demokratikleşme sürecidir. İyi yönetim anlayışı; demokrasi, sivil toplum, etkin yönetim, küreselleşme, yerelleşme, ekonomik kalkınma ve sosyal devlet kavramlarını esas alıp bu kavramları birbirleriyle eklemleyerek, ulusal yönetim ve uluslararası ilişkiler için daha işlevsel bir model ortaya koymaktadır (Çukurçayır, 2003: 271). Sayılan bu kavramlar demokratikleşme süreci ve iyi yönetim için önemli kavramlardır.

Demokrasinin "halkın, halk tarafından, halk için yönetimi" olan tanımında demokrasinin üç temel özelliği ortaya konulmaktadır. Bunlar; temsil, katılım ve denetimdir. İyi yönetim kavramının içerisinde de temsil, katılım ve denetim kavramları yer almaktadır. Vatandaşlar ile onları temsil edenler arasında sadece siyasal katılmanın var olması demokrasi için yeterli değildir. Vatandaşlar aynı zamanda yöneticilerin karar ve eylemlerinin hukuka uygunluğunu da kontrol edebilme hakkına sahip olmalıdır. Devletin meşruluk kazanabilmesi için mutabakat kadar, siyasal gücün denetimi ve sınırlandırılması da önem taşımaktadır. Bir ülkede demokrasinin gerçekten var olabilmesi için mutabakata, diyaloga, uzlaşmaya, katılıma ve iyi yönetişime önem verilmesi gerekmektedir (Aktan, 2003:180,181).

İyi yönetim ihtiyacının bir başka nedeni yolsuzluklardır. Yolsuzluk kısaca "kamu gücünün özel çıkarlar için kötüye kullanılması" anlamına gelmektedir. Yolsuzluk olgusu, bünyesinde yozlaşma, iltimas ve rüşvet gibi kavramları barındırmakla birlikte yolsuzluğun şimdiye kadar birçok tanımı yapılmıştır (Özsemerci, 2003: 4). En geniş anlamı ile yolsuzluk, maddi kazanç sağlamak amacıyla ya da maddi olmayan özel amaçlara yönelik olarak kamusal yetkilerin yasadışı kullanımını içeren fiil ve davranışlardır (Yavuziğit, 1996: 16).

İyi yönetim kelimesi ve kavramı Türkçeye ilk kez Birleşmiş Milletler'in (BM) İstanbul'da düzenlediği HABİTAT toplantıları ile girmiştir. Bulunan bu sözcük yönetim ile iletişim kelimelerinin (yönet+işim) birleştirilmesinden türetilmiştir. Yönetişim kelimesi, yönetim faaliyetinin tek yönlü olmasının yerine, ortaklaşa yapılmasını ifade etmektedir (Güler, 2013: 314).

Türkiye'nin, 2001-2023 yılları arasını kapsayan uzun vadeli planında "istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir ülke" olma hedefi bulunmaktadır (DPT, 2006: 10). Türkiye bu hedefi gerçekleştirebilmek ve bunun yanı sıra kamu hizmetlerinde etkinliği ve verimliliği arttırabilmek amacıyla AB, DB ve OECD gibi uluslararası kuruluşlarla işbirliği içerisinde reform çalışmaları yapmaktadır. Bu çalışmaların temel hedefi kamusal hizmetleri daha kaliteli, etkin, hesap verebilir ve şeffaf bir hale getirip, vatandaşların karar alma süreçlerine katılımlarını sağlayarak Türk kamu yönetiminde iyi yönetişimi gerçekleştirebilmektir (Maliye Bakanlığı, 2003: 132).

Bu kapsamda yapılan düzenlemeler arasında Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumu gibi yasalar bulunmaktadır. Gerçekleştirilen bu reformlar ile iyi yönetişimin katılımçılık, hesap verebilirlik, şeffaflık, stratejik planlama, etkinlik ve eşitlik gibi ilkelerin Türk kamu yönetiminde yer bulabilmesi için yasal bir zemin hazırlanmış olmaktadır (Yalçın, 2010: 55).

4. KAMU GÖREVLİLERİNİN İYİ YÖNETİŞİM ALGILARINI BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI, ISPARTA ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı

İyi yönetim kısaca siyasi gücün sorumlu ve duyarlı bir şekilde kullanılması anlamına gelmekte ve hükümet ile toplum arasındaki karşılıklı sözleşmelere ve vatandaşların karar alma süreçlerine katılmalarına yönelik ilişkileri düzenleyen bir siyasi sistemin varlığına dayanmaktadır. Türkiye’de de bu siyasi sistemi kurarak iyi yönetişimin gerçekleşmesini sağlamak kamu yönetimi reformunun hedeflerinden biri olarak gösterilmektedir. Bu reform kapsamında kamusal hizmetlerin daha kaliteli, verimli ve etkin bir hale getirilmesi, hesap verebilirliğin ve şeffaflığın geliştirilmesi, performans yönetimi ve kalite yönetiminin sağlanması için kamu yönetiminde yapısal ve işlevsel düzenlemeler yapıldığı ifade edilmektedir. Yapılan bu düzenlemelerle iyi yönetişimin ilkeleri olan şeffaflık, katılımcılık, hesap verebilirlik, cevap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, eşitlik, etkinlik ve stratejik vizyonun Türk kamu yönetiminde de yer edinmesi ve uygulanabilmesi amaçlanmaktadır. (Maliye Bakanlığı, 2003: 128, 132).

Araştırma ile Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin “iyi yönetim” kavramının ilkelerine ilişkin algılarının, farkındalıklarının, bakış açılarının ve bilgilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Böylece iyi yönetişimin ilkelerinin Türkiye’de bir kamu kurumunda görev yapanlarca ne kadar benimsendiği ve kamu kurumu tarafından uygulamaya konulup konulmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışma, Isparta il merkezinde yer alan ve görece fazla sayıda personele sahip olan, Davraz Vergi Dairesi Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapan kamu görevlilerine 2015 yılı Ekim ayında anket uygulaması olarak yapılmıştır.

Çalışmanın evrenini Isparta ili, örneklemini ise Isparta il merkezinde yer alan ve yukarıda isimleri verilen kamu kurum ve kuruluşları oluşturmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı’nın (DPB) 2015 yılı verilerine göre Türkiye’de 3.102.046 adet kamu personeli görev yapmaktadır. Bunların 1.139.231’i (36,73) kadın iken, 1.962.815’i (63,27) ise erkektir. Bu sayılar çalışma evreni ile karşılaştırılmış ve çalışma örnekleminin oluşturulmasında göz önünde bulundurulmuştur.

Çalışma evreni, (Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) 2015 yılı verilerinden elde edilmiştir) Isparta ilinde bulunan 24.192 kamu görevlisinden oluşmaktadır⁴. 24.192 kişiden oluşan evren için $\alpha = +0,05/- 0,05$ örnekleme hatası, $p=05$ $q=05$ için örneklem büyüklüğü 378 kişidir⁵. Yapılan anket çalışmasında evreni oluşturan katılımcılar arasından 405 kişiye ulaşılmış ve yapılan anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

⁴http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/il_mudurlukleri/isparta_sosyal_guvenlik_il_mudurlugu/il_mudurlugu/tum_istatistikler (25.11.2015).

⁵<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (25.11.2015)

Uygulanan anket çalışmasında iki bölüm olarak toplamda 33 adet soru ve ifade yer almaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik beş adet soru bulunmaktadır. Bu ifadeler katılımcıların görev konumları, cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri ve kurumda çalışma sürelerinden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Isparta ilinde kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin “iyi yönetim” kavramının temel ilkelerinin uygulanması konusundaki algı ve farkındalıklarını tespit etmeye yönelik yirmi sekiz adet ifade ve sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan ifade ve sorular sırasıyla kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım/fikrim yok, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum olarak beşli likert ölçeğine uygun olacak bir biçimde hazırlanmıştır.

Araştırma bulgularından elde edilen veriler, ilk olarak sınıflandırılarak veri girişi için uygun hale getirilmiştir. Daha sonra sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bilgisayar destekli istatistik programı olan Statistical Programme for Social Sciences (SPSS) 22.0 paket programına yüklenerek analiz yapılmıştır. Veri kalitesinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

4.3.1. Araştırmanın Demografik Verileri

Ankette, Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin demografik özellikleri olan görev konumları, cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve kurumda çalışma sürelerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanmış beş adet soru bulunmaktadır. Sorularla ilgili istatistikler aşağıdaki verilmiştir:

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %14,8'i (60 kişi) yönetici, %85,2'si (345 kişi) memur olarak görev yapmaktadır.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %64,0'ı erkek (259 kişi), %36,0'ı (146 kişi) ise kadındır.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %1,5'i (6 kişi) 18-25, %43,0'ı (174 kişi) 26-35, %38,5'i (156 kişi) 36-50 ve %17,0'ı (69 kişi) ise 50 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %12,6'sı (51 kişi) lise, %11,1'i (45 kişi) ön lisans, %51,9'u (210 kişi) lisans ve %24,4'ü (99 kişi) yüksek lisans ve üstü mezundur.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %36,3'ü (147 kişi) 0-5 yıl arası, %11,9'u (48 kişi) 6-10 yıl arası, %14,8'i (60 kişi) 11-15 yıl arası ve %37,0'ı (150 kişi) 15 ve üstü yıllarda görev yapıyor olduklarını belirtmişlerdir.

4.3.2. Araştırmanın Ölçüm Aracı

Çalışmanın bağımlı değişkenlerini “şeffaflık algısı”, “hesap verebilirlik algısı”, “katılım ve hukukun üstünlüğü algısı” ile “eşitlik ve etkinlik algısı” faktörleri oluşturmaktadır. Bu bağımlı değişkenleri ölçmek için ankete katılanlara bazı ifadeler yöneltilmiştir. Bu ifadeler:

Şeffaflık algısı faktörü için; “Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşları şeffaf bir yapıdadır.”, “Görev yaptığım kurumun şeffaf bir yapıda olduğunu düşünmekteyim.”, “Vatandaşlar, Türkiye’de bütün kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.”, “Vatandaşlar, görev yaptığım kurumda ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.”,

Hesap verebilirlik algısı faktörü için; “Görev yaptığım kurumda hesap verebilirlik ilkesine önem verilmektedir.”, “Görev yaptığım kurumda karar alıcılar kurumsal paydaşlarına ve kamuoyuna hesap vermektedirler.”, “Görev yaptığım kurumdaki yöneticiler cevap vermeye hazır, sorunlara duyarlı aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve isteklerini anlayabilen ve uygulayabilen yapıda kişilerdir.”,

Katılım ve hukukun üstünlüğü algısı faktörü için; “Türkiye’de kamu kurumlarında karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir.”, “Görev yaptığım kurumda karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir.”, “Türkiye’de kamu kurumlarında hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kamu kurumları adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.”, “Görev yaptığım kurumda hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kurumum adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.”,

Eşitlik ve etkinlik algısı faktörü için ise; “Türkiye’de kamu kurumlarında eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.”, “Görev yaptığım kurumda eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.”, “Türkiye’de kamu kurumlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir.”, “Görev yaptığım kurumda, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir.” şeklindedir.

Yukarıdaki ifadelerin hazırlanmasında (Sözen ve Algan, 2009) ve (Afşar, 2014) çalışmalarından yararlanılmıştır.

Katılımcılardan bu ifadelere beşli likert tipi ölçek çerçevesinde “kesinlikle katılmıyorum”-“kesinlikle katılıyorum” aralığında cevaplar istenmiştir.

Çalışmanın bağımsız değişkenleri ise “görev konumunuz”, “yaşınız”, “cinsiyetiniz”, “eğitim düzeyiniz” ve “kurumda çalışma süreniz” olarak beş ifadeden oluşmaktadır. Görev konumu; “yönetici ve memur”, cinsiyet; “erkek ve kadın”, yaş; “18-25”, “26-35”, “36-50”, “50 ve üzeri”, eğitim düzeyi; “lise”, “ön lisans”, “lisans”, “yüksek lisans ve üstü”, kurumda çalışma süresi ise; “0-5 yıl”, “6-10 yıl”, “11-15 yıl”, “15 yıl ve üstü” olarak gruplandırılmıştır.

4.3.3. Araştırmanın İstatistiksel Analizleri

4.3.3.1. Güvenilirlik Analizi

Çalışmada öncelikli olarak elde edilen verilerin güvenilirlik seviyelerinin tespit edilmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın güven aralığı (1- α) olarak $\alpha=0,05$ ve $1-0,05=0,95$ değeri esas alınmıştır (Ak, 2010: 67-68).

Güvenilirlik analizinin sonucuna göre, ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,959 olarak bulunmuştur. Alpha katsayısı $0.80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında olduğundan dolayı kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2006: 405).

4.3.3.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, değişkenler arasındaki bağımlılık türünü gösteren çok değişkenli bir analiz metodudur. Faktör analizinin temel amacı çok sayıda değişkende var olan bilgilerin daha az sayılar ile ifade edilmesi ve değişkenlerin temsil ettiği faktör yapısının ortaya konulmasıdır (Polat, 2011: 28).

Çalışmada, Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin iyi yönetim kavramının ilkeleriyle ilgili algı ve farkındalıklarını ölçmek amacıyla oluşturulan anket formundaki ifadelere faktör analizi uygulanmış ve analiz sonucunda şeffaflık algısı, hesap verebilirlik algısı, katılım ve hukukun üstünlüğü algısı ile eşitlik ve etkinlik algısı olmak üzere dört adet faktör elde edilmiştir.

4.3.4. Araştırmaya Katılanların İyi Yönetişim Algılarına İlişkin İstatistikî Değerler

4.3.4.1. Şeffaflık Algısı

Çalışmada “şeffaflık algısı” faktörü oluşturulurken anketteki 3, 4, 5 ve 6 numaralı ifadeler birleştirilmiştir. Aşağıda bu ifadelerle verilen cevaplarla ilgili istatistikî bilgiler yer almaktadır:

“Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşları şeffaf bir yapıdadır.” (3 numaralı ifade) ifadesini; 99 kişi (%24,4) kesinlikle katılmıyorum, 141 kişi (%34,8) katılmıyorum, 87 kişi (%21,5) kararsızım/fikrim yok, 63 kişi (%15,6) katılıyorum, 15 kişi (%3,7) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %59,2’sinin Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarının şeffaf bir yapıda olmadığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 1. Şeffaflık Algısına Yönelik İstatistikî Değerler

İfade No	İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/ Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
3	Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşları şeffaf bir yapıdadır.	Sayı	99	141	87	63	15	405	2,3926	1,12419
		Yüzde	24,4	34,8	21,5	15,6	3,7	100		
4	Görev yaptığım kurumun şeffaf bir yapıda olduğunu düşünmekteyim.	Sayı	51	90	51	150	63	405	3,2074	1,29601
		Yüzde	12,6	22,2	12,6	37,0	15,6	100		
5	Vatandaşlar, Türkiye’de bütün kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.	Sayı	57	147	72	90	39	405	2,7704	1,21831
		Yüzde	14,1	36,3	17,8	22,2	9,6	100		
6	Vatandaşlar, görev yaptıkları kurumda ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.	Sayı	33	66	78	162	66	405	3,4000	1,17650
		Yüzde	8,1	16,3	19,3	40	16,3	100		

“Görev yaptığım kurumun şeffaf bir yapıda olduğunu düşünmekteyim.” (4 numaralı ifade) ifadesini; 51 kişi (%12,6) kesinlikle katılmıyorum, 90 kişi (%22,2) katılmıyorum, 51 kişi (%12,6) kararsızım/fikrim yok, 150 kişi (%37,0) katılıyorum, 63 kişi (%15,6) ise kesinlikle katılıyorum olarak

cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %52,6'sının görev yaptıkları kurumun şeffaf bir yapıda olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumunda görev yapanların kendi kurumlarının Türkiye'deki kurumlara göre daha şeffaf olduğunu düşündükleri görülmektedir.

“Vatandaşlar, Türkiye’de bütün kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.” (5 numaralı ifade) ifadesini; 57 kişi (%14,1) kesinlikle katılmıyorum, 147 kişi (%36,3) katılmıyorum, 72 kişi (%17,8) kararsızım/fikrim yok, 90 kişi (%22,2) katılıyorum, 39 kişi (%9,6) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %50,4’ünün vatandaşların, Türkiye’de bütün kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişemediklerini düşündükleri görülmektedir.

“Vatandaşlar, görev yaptıkları kurumda ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebilmektedir.” (6 numaralı ifade) ifadesini; 33 kişi (%8,1) kesinlikle katılmıyorum, 66 kişi (%16,3) katılmıyorum, 78 kişi (%19,3) kararsızım/fikrim yok, 162 kişi (%40,0) katılıyorum, 66 kişi (%16,3) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %56,3’ünün görev yaptıkları kurumda, vatandaşların ihtiyaç duydukları bilgilere kolayca ve zamanında erişebildiklerini düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumunda görev yapanların, vatandaşların kendi kurumlarında Türkiye’deki kurumlara göre ihtiyaç duydukları bilgilere daha kolay erişebildiklerini düşündükleri görülmektedir.

4.3.4.2. Hesap Verebilirlik Algısı

Çalışmada “hesap verebilirlik” algısı faktörü oluşturulurken anketteki 8, 9 ve 10 numaralı ifadeler birleştirilmiştir. Aşağıda bu ifadeler verilen cevaplarla ilgili istatistik bilgileri yer almaktadır:

“Görev yaptığım kurumda hesap verebilirlik ilkesine önem verilmektedir.” (8 numaralı ifade) ifadesini; 52 kişi (%12,6) kesinlikle katılmıyorum, 72 kişi (%17,8) katılmıyorum, 72 kişi (%17,8) kararsızım/fikrim yok, 117 kişi (%28,9) katılıyorum, 93 kişi (%23) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %51,9’unun görev yaptıkları kurumda hesap verebilirlik ilkesine önem verildiğini düşündükleri görülmektedir.

“Görev yaptığım kurumda karar alıcılar kurumsal paydaşlarına ve kamuoyuna hesap vermektedirler” (9 numaralı ifade) ifadesini; 45 kişi (%11,1) kesinlikle katılmıyorum, 78 kişi (%19,3) katılmıyorum, 57 kişi (%14,1) kararsızım/fikrim yok, 162 kişi (%40,0) katılıyorum, 63 kişi (%15,6) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %55,6’sının görev yaptıkları kurumda karar alıcıların kendi kurumlarına ve kamuoyuna hesap verdiklerini düşündükleri görülmektedir.

“Görev yaptığım kurumdaki yöneticiler cevap vermeye hazır, sorunlara duyarlı aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve isteklerini anlayabilen ve uygulayabilen yapıda kişilerdir.” (10 numaralı ifade) ifadesini; 45 kişi (%11,1) kesinlikle katılmıyorum, 93 kişi (%23,0) katılmıyorum, 33 kişi (%8,1) kararsızım/fikrim yok, 159 kişi (%39,3) katılıyorum, 75 kişi (%18,5) ise kesinlikle katılıyorum olarak

görüşlerini bildirmişlerdir. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %57,8'inin görev yaptıkları kurumdaki yöneticilerin cevap vermeye hazır, sorunlara duyarlı aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve isteklerini anlayabilen ve uygulayabilen yapıda kişiler olduklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 2. Hesap Verebilirlik Algısına Yönelik İstatistik Değerler

İfade No	İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/ Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
8	Görev yaptığım kurumda hesap verebilirlik ilkesine önem verilmektedir.	Sayı	52	72	72	117	93	405	3,3185	1,33860
		Yüzde	12,6	17,8	17,8	28,9	23,0	100		
9	Görev yaptığım kurumda karar alıcılar kurumsal paydaşlarına ve kamuoyuna hesap vermektedirler.	Sayı	45	78	57	162	63	405	3,2963	1,25513
		Yüzde	11,1	19,3	14,1	40,0	15,6	100		
10	Görev yaptığım kurumdaki yöneticiler cevap vermeye hazır, sorunlara duyarlı aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve isteklerini anlayabilen ve uygulayabilen yapıda kişilerdir.	Sayı	45	93	33	159	75	405	3,3111	1,30952
		Yüzde	11,1	23,0	8,1	39,3	18,5	100		

4.3.4.3. Katılım ve Hukukun Üstünlüğü Algısı

Çalışmada katılım ve hukukun üstünlüğü algısı faktörü oluşturulurken anketteki 11, 12, 13 ve 14 numaralı ifadeler birleştirilmiştir. Aşağıda bu ifadelere verilen cevaplarla ilgili istatistik bilgileri yer almaktadır:

"Türkiye'de kamu kurumlarında karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir." (11 numaralı ifade) ifadesini; 63 kişi (%15,6) kesinlikle katılmıyorum, 120 kişi (%29,6) katılmıyorum, 117 kişi (%28,9) kararsızım/fikrim yok, 72 kişi (%17,8) katılıyorum, 33 kişi (%8,1) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %45,2'sinin Türkiye'de kamu kurumlarında karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 3. Katılım ve Hukukun Üstünlüğü Algısına Yönelik İstatistik Değerler

İfade No	İfadeler		Kesinlikle	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/ Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
			Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum					
11	Türkiye’de kamu kurumlarında karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir.	Sayı	63	120	117	72	33	405	2,7333	1,16381	
		Yüzde	15,6	29,6	28,9	17,8	8,1	100			
12	Görev yaptığım kurumda karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir.	Sayı	54	87	81	135	48	405	3,0889	1,24559	
		Yüzde	13,3	21,5	20,0	33,3	11,9	100			
13	Türkiye’de kamu kurumlarında hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kamu kurumları adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.	Sayı	111	78	78	102	36	405	2,6889	1,34312	
		Yüzde	27,4	19,3	19,3	25,2	8,9	100			
14	Görev yaptığım kurumda hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kurumum adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.	Sayı	57	72	57	168	51	405	3,2074	1,27289	
		Yüzde	14,1	17,8	14,1	41,5	12,6	100			

“Görev yaptığım kurumda karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verilmektedir.” (12 numaralı ifade) ifadesini; 54 kişi (%13,3) kesinlikle katılmıyorum, 87 kişi (%21,5) katılmıyorum, 81 kişi (%20,0) kararsızım/fikrim yok, 135 kişi (%33,3) katılıyorum, 48 kişi (%11,9) ise kesinlikle katılıyorum olarak görüşlerini bildirmişlerdir. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %45,2’sinin görev yaptıkları kurumda karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına önem verildiğini düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumunda görev yapanların kendi kurumlarında karar alma sürecinde vatandaş ve çalışan katılımına Türkiye’deki kurumlara göre daha fazla önem verildiğini düşündükleri görülmektedir.

“Türkiye’de kamu kurumlarında hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kamu kurumları adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.” (13 numaralı ifade) ifadesini; 111 kişi (%27,4) kesinlikle katılmıyorum, 78 kişi (%19,3) katılmıyorum, 78 kişi (%19,3) kararsızım/fikrim yok, 102 kişi (%25,2) katılıyorum, 36 kişi (%11,9) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %46,7’sinin

Türkiye’de kamu kurumlarında hukukun üstünlüğüne önem verilmediğini ve kamu kurumlarının adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmediğini düşündükleri görülmektedir.

“Görev yaptığım kurumda hukukun üstünlüğüne önem verilmekte ve kurumum adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket etmektedir.” (14 numaralı ifade) ifadesini; 57 kişi (%14,1) kesinlikle katılmıyorum, 72 kişi (%17,8) katılmıyorum, 57 kişi (%14,1) kararsızım/fikrim yok, 168 kişi (%41,5) katılıyorum, 51 kişi (%12,6) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %54,1’inin görev yaptıkları kurumda hukukun üstünlüğüne önem verildiğini ve kurumun adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket ettiğini düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumunda görev yapanların kendi kurumlarının Türkiye’deki kurumlara göre hukukun üstünlüğüne daha fazla önem verdiğini ve kendi kurumlarının adil olarak oluşturulan yasal çerçeveler içerisinde hareket ettiğini düşündükleri görülmektedir.

4.3.4.4. Eşitlik ve Etkinlik Algısı

Çalışmada eşitlik ve etkinlik algısı faktörü oluşturulurken anketteki 15, 16, 17 ve 18 numaralı ifadeler birleştirilmiştir. Aşağıda bu ifadelere verilen cevaplarla ilgili istatistiki bilgiler yer almaktadır:

“Türkiye’de kamu kurumlarında eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.” (15 numaralı ifade) ifadesini; 84 kişi (%20,7) kesinlikle katılmıyorum, 114 kişi (%28,1) katılmıyorum, 93 kişi (%23,0) kararsızım/fikrim yok, 90 kişi (%22,2) katılıyorum, 24 kişi (%5,9) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %48,8’inin Türkiye’de kamu kurumlarında eşitlik ilkesine önem verilmediğini; benzer olayların benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 4. Eşitlik ve Etkinlik Algısına Yönelik İstatistiki Değerler

İfade No	İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
15	Türkiye’de kamu kurumlarında eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.	Sayı	84	114	93	90	24	405	2,6444	1,20313
		Yüzde	20,7	28,1	23,0	22,2	5,9	100		
16	Görev yaptığım kurumda eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.	Sayı	63	93	87	123	39	405	2,9556	1,24200
		Yüzde	15,6	23,0	21,5	30,4	9,6	100		
17	Türkiye’de kamu kurumlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir	Sayı	57	129	108	87	24	405	2,7333	1,12488
		Yüzde	14,1	31,9	26,7	21,5	5,9	100		
18	Görev yaptığım kurumda, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir.	Sayı	42	90	90	117	66	405	3,1852	1,24391
		Yüzde	10,4	22,2	22,2	28,9	16,3	100		

“Görev yaptığım kurumda eşitlik ilkesine önem verilmekte; benzer olaylar benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele görmektedir.” (16 numaralı ifade) ifadesini; 63 kişi (%15,6) kesinlikle katılmıyorum, 93 kişi (%23,0) katılmıyorum, 87 kişi (%21,5) kararsızım/fikrim yok, 123 kişi (%30,4) katılıyorum, 39 kişi (%9,6) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %40’ının görev yaptıkları kamu kurumlarında eşitlik ilkesine önem verildiğini; benzer olayların benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele gördüğünü düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumunda görev yapanların, kendi kurumlarının Türkiye’deki kamu kurumlarına göre eşitlik ilkesine önem verdiğini; benzer olayların benzer şekilde, tarafsız ve adil muamele gördüğünü düşündükleri görülmektedir.

“Türkiye’de kamu kurumlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir.” (17 numaralı ifade) ifadesini; 57 kişi (%14,1) kesinlikle katılmıyorum, 129 kişi (%31,9) katılmıyorum, 108 kişi (%26,7) kararsızım/fikrim yok, 87 kişi (%21,5) katılıyorum, 24 kişi (%5,9) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %46’sının Türkiye’de kamu kurumlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmadığını ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmediğini düşündükleri görülmektedir.

“Görev yaptığım kurumda, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulanmakta ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmektedir.” (18 numara) ifadesini; 42 kişi (%10,4) kesinlikle katılmıyorum, 90 kişi (%22,2) katılmıyorum, 90 kişi (%22,2) kararsızım/fikrim yok, 117 kişi (%28,9) katılıyorum, 66 kişi (%16,3) ise kesinlikle katılıyorum olarak cevaplamıştır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadeleri beraber değerlendirildiğinde katılımcıların %45,2’sinin görev yaptıkları kamu kurumlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulandığını ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretildiğini düşündükleri görülmektedir.

Bu iki ifade karşılaştırıldığında kamu kurumlarında görev yapanların, kendi kurumlarının Türkiye’deki kamu kurumlarına göre, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemler uygulandığını ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretildiğini düşündükleri görülmektedir.

5. SONUÇ

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı özellikle 1970’lerin sonlarından itibaren ciddi eleştirilere maruz kalmaya başlamıştır. 1980’li yılların sonlarına doğru kamu yönetimini etkisi altına almaya başlayan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının ve bu yaklaşımın savunduğu ilkelerin kamu yönetimi sistemi için artık yetersiz olduğunu ve sorunlara çözüm üretmez hale geldiğini savunmaya başlamıştır. Bu eleştiriler doğrultusunda, toplumun talep ve beklentilerini karşılayamaz hale gelen devletin küçültülerek; şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi amaçlanmış ve bu sayede devletin küçük ama daha etkin, daha verimli, katılım temelli, çok aktörlü, şeffaf, hesap verebilir ve performans odaklı bir hal alacağı düşünülmüştür. “Yönetişim” bu hedefleri gerçekleştirilme potansiyeli taşıdığı düşünülerek ortaya atılmış bir modeldir.

Yönetişim modelinde yönetim üçayaklı bir yapıya sahip olacaktır. Ayaklardan biri toplumun genel işlerini yürütebilmesi için yine devlet olacaktır. İkinci ayağı özel sektör, üçüncü ayağı ise sivil toplum kuruluşları oluşturacaktır. Yönetişim modelinde bu üçayaktan hiçbiri diğerlerinin önünde ve diğerlerinden üstün olmayacaktır. Üç aktör de birbirleriyle eşit güçlere ve haklara sahip olacaklardır

Yönetişimin amacı, sosyal adaleti sağlamak, insani kalkınmayı gerçekleştirmek, dış dünyaya açık bir toplum yaratmak, hükümetlerin adil davranmalarını sağlamak, toplumu insan haklarına saygılı ve demokratik değerlere bağlı bir hale getirmek ve toplumsal sorunlar ile çağdaş toplumların karmaşıklığını ortaya çıkaran olgularla baş edebilmektir.

“İyi yönetişim” ise, ilk olarak Dünya Bankası tarafından düzenli devlet yapılanmalarının olmadığı gelişmemiş Afrika ülkelerinde var olan yönetim sorunlarına çözüm bulabilmek ve bu ülkelerin kalkınmalarını sağlamak amacıyla ortaya atılmış bir kavramdır. İyi yönetişim modeli, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde yerine getirilmesini, kamunun hesap verebilir bir şekilde yönetilmesini, hükümetin her kademesinde hukuka ve insan haklarına saygının olmasını, çoğulcu bir kurumsal yapının olmasını ve basın özgür olmasını amaçlamakta ve bunları iyi bir yönetimin unsurları olarak görmektedir.

Yönetişim kavramı, Türk kamu yönetiminde 1990’lı yıllardan itibaren ortaya çıkmaya başlamıştır. 1996 yılında İstanbul’da düzenlenen Habitat II Konferansında sunulan Türkiye Ulusal Raporu ve Eylem Planında iyi yönetişim modelinin Türk kamu yönetiminde uygulanması önerilmiştir. İyi

yönetişim modelinin Türk kamu yönetiminde uygulanmasının önerilmesi belli başlı ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Türk kamu yönetimi iyi yönetim modeline bazı nedenler ve sorunlardan dolayı ihtiyaç duymaktadır. Bunlar, Avrupa Birliği ile uyum süreci, demokratikleşme süreci, yolsuzluk ve bazı ekonomik nedenler olarak sıralanabilir.

Bu çalışmada iyi yönetim kavramının ve ilkelerinin Türk kamu yönetimine yansımalarına değinilmiş ve çalışmanın asıl amacını oluşturan Isparta ilinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin “iyi yönetim” kavramının ilkelerine ilişkin algı ve farkındalıkları tespit edilmiştir.

Çalışmada, araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan “şeffaflık algısı”, “hesap verebilirlik algısı”, “katılım ve hukukun üstünlüğü algısı” ile “eşitlik ve etkinlik algısı” faktörlerine ilişkin ifadelerle araştırmaya katılanların verdiği cevaplar istatistiki değerleriyle ortaya konulmuştur. Ortaya çıkan bulgular araştırmaya katılan kamu görevlilerinin genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarının arzu edilen şeffaflık düzeyine sahip olmadığını; kamu ve kuruluşlarında vatandaşların ihtiyaç duydukları bilgilere kolaylıkla erişemediklerini; kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan karar alıcıların ve yöneticilerin hesap verebilir olmadıklarını; kamu kurum ve kuruluşlarında vatandaş ve çalışan katılımına çok fazla önem verilmediğini; kamu kurum ve kuruluşlarında hukukun üstünlüğü ve eşitlik ilkesi ile tarafsızlığa arzu edilen düzeyde önem verilmediğini; kamu kurum ve kuruluşlarında, kurumun etkinliğini arttıracak yöntemlerin eksik olduğunu ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak sonuçlar üretilmesinde sıkıntılar olduğunu düşündükleri yönündedir.

Ancak kamu görevlileri şeffaflık, hesap verebilirlik, katılım ve hukukun üstünlüğü ile eşitlik ve etkinlik algıları açısından kendi çalıştıkları kurumları değerlendirdiklerinde diğer kamu kurumlarına göre daha şeffaf, daha hesap verebilir, daha katılımcı, daha eşit yasalara uymada daha dikkatli ve kaynakların verimli kullanılması konusunda daha özenli olduğunu ifade etmektedirler.

Elde edilen bulgular, araştırmaya katılan kamu görevlilerinin iyi yönetim modelinin temel ilkelerinin Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarında mevzuata büyük ölçüde yansımakla birlikte, uygulamada henüz tam olarak yerleşmediğini düşündüklerini göstermektedir.

6. KAYNAKÇA

Afşar, Halil (2014), *Yeni Kamu İşletmeciliği Ve Yönetişim Anlayışlarının Türk Kamu Yönetimine Yansımaları (Gençlik Ve Spor Bakanlığı Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Turgut Özal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ak, Belma (2010), “Hipotez Testi” içinde: *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ed: Şeref Kalaycı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, (65-69).

Aktan, Coşkun Can (2003), *Değişim Çağında Devlet*, Konya, Çizgi Kitabevi.

Aktan, Coşkun Can (2008), “Demokrasi ve İyi Yönetişim”, *Yerel Siyaset Dergisi*, S: 2, (11-16).

Aşula, Mustafa (1987), “Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Gelişme ve Perspektifler”, içinde: *Avrupa Topluluğu ve Türkiye*, Ed: Ömer BOZKURT, Ankara, TODAİE Yayınları, (43-44).

Bahçavan, Gülay (2006), *Yönetişim ve Türkiye Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı.

Balcı, Asım (2005), “Türkiye-AB İlişkileri Perspektifinden Kamu Yönetim Sisteminin Yeniden Yapılandırılması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 38(4), (23-37).

Bayramoğlu, Sonay (2014), *Yönetişim Zihniyeti Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü*, İstanbul, İletişim Yayınları.

Çukurçayır, Mehmet Akif (2003), “Çok Boyutlu Bir Kavram Olarak Yönetişim”, *Çağdaş Kamu Yönetimi I*, Ed: Muhittin ACAR, Hüseyin ÖZGÜR, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, (259-278).

Demirci, Mustafa (2012), “Yönetişim Perspektifinden Kent Planlaması”, *Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi*, Ed: Fatma Neval GENÇ, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, (137-173).

DPT (2006), *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013*, Ankara, DPT Yayını.

DPT (2007), *Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara, DPT Yayını.

Güler, Birgül Ayman (2003), “Yönetişim: Tüm İktidar Sermayeye”, *Praksis*, 9(105), (93-116).

Güler, Birgül Ayman (2013), *Türkiye’nin Yönetimi Yapı*, Ankara, İmge Kitabevi.

Gündoğan, Ertuğrul (2010), “Yönetişim: Kavram, Kuram ve Boyutları”, içinde: *Yönetişim: Kuram, Boyutlar ve Uygulama*, Ed: M. Akif Çukurçayır, H. Tuğba Eroğlu, Hülya Ekşi Uğuz, Konya, Çizgi Kitabevi.

Hirst, Paul (2000), “Democracy and Governance”, içinde: *Understanding Governance*, Ed: Jean Pierre, New York: Oxford U. P., (13-35).

Iqbal, Zafar.- Lewis Mervyn K. (2009), *An Islamic Perspective on Governance New Horizons in Money and Finance*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, United Kingdom, Edward Elgar Publishing Limited.

Jessop, Bob (1995), “The Regulation Approach, Governance and Post-Fordism: Alternative Perspectives on Economic and Political Change?”, *Economy and Society*, 24(3), (307-333).

Kahraman, Yavuz-Vurgun L.-Öztop Sezai (2012), “Yönetişim Anlayışı ve Değerlerin Yönetim Kültürüne Etkisi”, içinde: *Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi*, Ed: Fatma Neval GENÇ, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, (111-136).

Kalaycı, Şeref (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.

Kalfa, Ceren- Ataay, Faruk (2008), “Yönetişim: Devlet Toplum İlişkilerinde Yeni Bir Aşama”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), (229-240).

Kersbergen, Kees Van- Waarden, Franz Van (2004), “Governance As A Bridge Between Disciplines: Cross-Disciplinary Inspiration Regarding Shifts in Governance and Problems Of Governability, Accountability and Legitimacy”, *European Journal Of Political Research*, 43(2), (143-171).

Kesim, Kutay H.- Petek, Ali (2005), “Avrupa Komisyonu’na Belirlenen İyi Yönetişimin İlkeleri Çerçevesinde Türk Kamu Yönetimi Reformunun Bir Eleştirisi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 38(4), (39-58).

Kiely, Ray (1998), “Neo Liberalism Revisited ? A Critical Account of World Bank Concepts of Good Governance and Market Friendly Intervention”, *Capital and Class*, 22(1), (63-88).

Koçak, Süleyman Yaman- Öztepe Ciğeroğlu, Mısra (2012) “Yönetişim Yaklaşımı Açısından Kamu Yönetimi Etiği”, içinde: *Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi*, Ed: Fatma Neval GENÇ, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, (87-110).

Kooiman, Jan (1993), “Social-Political Governace: Introduction”, içinde: *Modern Governance- New Government-Society Interactions*, Ed: Jan Kooiman, London, Sage Publications, (1-6).

Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı (2003), *İyi Yönetişimin Temel Unsurları*, Ankara, Ayrıntı Basımevi.

Okçu, Murat (2007), “Yönetişim Tartışmalarına Katkı: Avrupa Birliği İçin Yönetişim Ne Anlama Geliyor?”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (12)3, (299-312).

Okçu, Murat (2012), “Değişen Dünyayı Anlamak İçin Önemli Bir Kavram: Yönetişim” içinde: *Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi*, Ed: Fatma Neval GENÇ, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, (9-29).

Özer, Mehmet Akif (2006), “Yönetişim Üzerine Notlar”, *Sayıştay Dergisi*, S: 63, (59-89).

Özsemerci, Kemal (2003), *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları Ve Çözüm Önerileri*, Ankara, Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü.

Polat, Flora (2011), *Yemeklik Yağ Sektöründe Tüketici Davranışlarını Etkileyen Faktörlerin Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Smouts, Marie Claude (1998), “The Proper Use Of Governance In İnternational Relations”, *International Social Science Journal*, 50 (155), (81-89).

Sobacı, Mehmet Zahid (2013), “Yönetişim ve Politika Transferi: Koşulsallık Bağlamında Bir Analiz”, içinde: *Yönetişim*, Ed: M. Akif ÇUKURÇAYIR, H. Tuğba EROĞLU, Konya, Çizgi Kitabevi, (223-248).

Sözen, Süleyman- Algan, Bülent (2009), *İyi Yönetişim*, İyi Yönetişim Araştırma Raporu, Ankara, İçişleri Bakanlığı Genel Yayını.

Tekeli, İlhan (1999), *Modernite Aşılırken Siyaset*, İmge Kitabevi, Ankara.

World Bank (1989), *Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth*, Washington D. C.

World Bank (1992), *Governance and Development*, Washington D. C.

Yalçın, Arzu (2010), *İyi Yönetişim İlkeleri ve Türk Kamu Yönetimine Yansımaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yavuzyiğit, Musa Hikmet (1996), “Türkiye'de Rüşvet ve Yolsuzlukların Nedenleri ile Çözüm Yollarının Tartışılması”, *Sayıştay Dergisi*, S: 23, (11-36).