

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ ve KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

VATANDAŞLIKTAN MEMURLUĞA TEMSİL SORUNU

ÜMİT ŞİMŞEK

2502120212

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ EYLEM ÖZDEMİR

İSTANBUL -2021

ÖZ

VATANDAŞLIKTAN MEMURLUĞA TEMSİL SORUNU

ÜMİT ŞİMŞEK

Memur, iki statüyü bünyesinde barındırmaktadır. Birincisi, yaptığı kamu hizmeti nedeniyle memuriyet statüsü iken diğeri devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu için vatandaşlık statüsüdür. Her iki statü devlet kaynaklı olmakla birlikte, memur, kendisinin de içinde bulunduğu vatandaşlara hizmet etmektedir. Bu durumun bir gerilim yaratacağı düşünüldüğünden çalışmanın temel sorusu, iki statünün memur üzerindeki etkisinin ne olduğudur. Bu soruya cevap verebilmek için vatandaşlık, memuriyet ve uygulama olmak üzere üç bölümden oluşan çalışma, vatandaşlığı yasal, minimal, etkin ve dönüşümcü olarak 4 farklı kategoride ele almaktadır. Memuriyet başlığı ise, devletin temsilini içeren temsili kişilik ve bürokrasi ve kamu hizmetini içeren mesleki kişilik olarak iki kategoride toplamaktadır. Uygulama bölümünde, Türkiye’deki dört hizmet sınıfından (Eğitim Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı) 34 kişiyle yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda, vatandaşlığın minimal ve etkin vatandaşlık arasında olduğu memuriyetin ise güvence, rahatlık ve saygınlık kategorileri içinde değerlendirildiği ve farklı hizmet sınıfları açısından değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Memur, vatandaşlık, temsil, kamu hizmeti, bürokrasi.

ABSTRACT

THE PROBLEM OF REPRESENTATION FROM CITIZENSHIP TO CIVIL SERVANT

ÜMIT ŞİMŞEK

The civil servant embodies two statuses. The first is civil servant status due to the public service he/she has done, the second is citizenship status because he/she is bound to the state by citizenship. Although both statuses originate from the state, the civil servant serves the citizens, including himself/herself. Since this situation is thought to create a tension, the main question of the study is what is the effect of the two statuses on the civil servant. In order to answer this question, the study consists of three parts: citizenship, civil servant and practice. Citizenship is embodied in 4 different action categories: legal, minimal, active and transformational citizenship, around the headings of scope, content and depth. Civil service is grouped under two headings as representative personality, which includes the representation of the state, and professional personality, which includes bureaucracy and public service. In the practice part, semi-structured face-to-face interviews were conducted with 34 people from four service classes in Turkey (Education Services Class, Security Services Class, General Administration Services Class and Health and Allied Health Services Class). As a result of these interviews, it has been found that citizenship is between minimal and active citizenship, and civil service is evaluated within the categories of security, comfort and dignity, and varies in terms of different service classes.

Keywords: Civil Servant, citizenship, representation, civil service, bureaucracy.

ÖNSÖZ

Tez konusu ve düşüncesi ortaya çıktığında, henüz 15 Temmuz 2016 darbe girişimi gerçekleşmemişti. Şimdi, tez tamamlanmış olmasına rağmen, o günden bugüne memur üzerine sosyo – psikolojik çalışmalar akademide hala yeterince yer bulabilmiş değil. Öncelikle bu tür çalışmaların daha görünür olmasını temenni ediyor ve o günleri heyecanla bekliyorum.

Bu yönde çalışmaların kısıtlı olması, çalışmanın hem oluşturulma hem bitirilme süreçlerini olumsuz etkiledi. Dolayısıyla okuyucuların kimi noktalarda bağlantıların yeterince olmadığı eleştirilerini buna bağlamalarını rica ediyor ve böyle bir eksik için şimdiden özür diliyorum. Fakat geliştirmek ve benzer çalışmalara devam etmek adına motivasyon ve düşüncelere sahip olduğumu şimdiden ilgilere duyurmaktan memnuniyet duyarım.

Tez boyunca ilgisini ve emeğini üzerimden eksik etmeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Eylem ÖZDEMİR; komite üyeleri Prof. Dr. Adalet BAYRAMOĞLU ALADA ve Doç. Dr. Aslı YILMAZ’a teşekkürlerimi sunarım. Tezi bitirmem konusunda sürekli beni kamçılayan eşim Candan ŞİMŞEK’e, tezin elden geçirilmesi, yazım ve kaynakça ile ilgili sorunların düzeltilmesinde yardımcı olan Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK’e ayrıca teşekkür ederim. Tezin ilk zamanlarında danışmanlığımı yürüten fakat 15 Temmuz sürecinden etkilenen Dr. Bilal ŞİNİK’i de anmak ve teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Okuyanlardan görüş ve eleştirilerini iletenlere de şimdiden teşekkür eder, keyifli okumalar dilerim.

Tokat – 2021

Ümit ŞİMŞEK

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM VATANDAŞLIK

1.1 Vatandaşlığın Kapsamı ve İçeriği	8
__1.1.1 Jus Sanguinis, Jus Soli İlkesi ve Jus Domicili	8
__1.1.2 Vatandaşlığa Kabulde Fransa ve Almanya Örnekleri	10
__1.1.3 Vatandaşlık Eğitimi	12
__1.1.4 Vatandaşlık Yaklaşımları	15
___1.1.4.1 Bireyci yaklaşım	15
___1.1.4.2 Toplulukçu Yaklaşım	17
1.2 Vatandaşlığın Derinliği	19
__1.2.1 Pasif Vatandaşlık	22
___1.2.1.1 Yasal Vatandaşlık	23
___1.2.1.2 Minimal Vatandaşlık	25
__1.2.2 Aktif Vatandaşlık	32
___1.2.2.1 Etkin Vatandaşlık	33
___1.2.2.2 Dönüşümcü Vatandaşlık	38
1.3 Türkiye’de Vatandaşlığın Kapsamı ve İçeriği	45
1.4 Türkiye’de Vatandaşlığın Derinliği ve Memur	49
__1.4.1 Türkiye’de Yasal Vatandaşlık ve Memur	49
__1.4.2 Türkiye’de Oy Verme ve Memur	49
__1.4.3 Türkiye’de Sivil Toplum ve Memur	53
___1.4.3.1 Türkiye’de Sendika ve Memur	56

__1.4.4 Türkiye’de Toplumsal Hareketler ve Memur	58
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

MEMURİYET

2.1 Temsili Kişilik: Devlet Egemenliği	61
---	-----------

__2.1.1 Kişilik	61
-----------------	----

__2.1.2 Tüzel Kişilik	62
-----------------------	----

__2.1.3 Egemenlik ve Devletin Kişiliği	64
--	----

__2.1.4 Egemenlik ve Memur	66
----------------------------	----

2.2 Mesleki Kişilik	66
----------------------------	-----------

__2.2.1 Kamu Hizmeti ve İlkeleri	67
----------------------------------	----

__2.2.1.1 Kamu Hizmetinin Temel İlkeleri	68
--	----

__2.2.1.2 Kamu Hizmetinin İşleyiş İlkeleri	69
--	----

__2.2.1.3 Kamu Hizmeti ve Kamu Gücü	71
-------------------------------------	----

__2.2.2 Otorite ve Bürokrasi	74
------------------------------	----

__2.2.2.1 Bürokrasi Kuramları	75
-------------------------------	----

__2.2.2.1.1 Geleneksel Kamu Yönetimi	75
--------------------------------------	----

__2.2.2.1.1.1 Kural Temelli Yönetim	76
-------------------------------------	----

__2.2.2.1.1.2 Uzmanlaşmaya Dayalı Yönetim	78
---	----

__2.2.2.1.1.3 Hiyerarşik Yönetim	79
----------------------------------	----

__2.2.2.1.2 Yeni Kamu Yönetimi	81
--------------------------------	----

__2.2.2.1.2.1 Sözleşmeye Dayalı Yönetim	83
---	----

__2.2.2.1.2.2 Performans Odaklı Yönetim	85
---	----

__2.2.2.1.2.3 Müşteri Odaklı Yönetim	86
--------------------------------------	----

__2.2.2.1.3 Diğer Yaklaşımlar	87
-------------------------------	----

__2.2.2.1.3.1 Kamu Tercihi Teorisi	87
------------------------------------	----

__2.2.2.1.3.2 Vekalet Teorisi	89
-------------------------------	----

__2.2.2.1.3.3 Temsili Bürokrasi	90
---------------------------------	----

__2.2.2.1.3.4 Kurumsal Kuram	91
------------------------------	----

__2.2.2.1.3.5 Yeni Kamu İdaresi	93
---------------------------------	----

__2.2.2.1.3.6 Yeni Kamu Hizmeti	93
---------------------------------	----

___2.2.2.2	Memurlar	94
___2.2.2.2.1	Geleneksel Kamu Yönetiminde Memur	95
___2.2.2.2.2	Yeni Kamu Yönetiminde Memur	96
___2.2.2.2.3	Diğer Yaklaşımlarda Memur	97
___2.2.2.2.3.1	Street Level Bureaucracy (Memur Bürokrasisi)	97
___2.2.2.2.3.2	Çeşitli Rol ve Davranış Tarzları	99
2.3	Türkiye’de Memuriyet	101
___2.3.1	Türkiye’de Devlet ve Memuriyet	101
___2.3.1.1	Kamu Personel Rejimi Açısından Memur	101
___2.3.1.2	Hukuki Açidan Memur	102
___2.3.1.2.1	Yükümlülükler	103
___2.3.1.2.2	Yasaklar	105
___2.3.1.3	Memur Açısından Devlet	106
___2.3.2	Türkiye’de Kamu Hizmeti ve Memuriyet	109
___2.3.2.1	Tarafsızlık ve Güvenceli Meslek	111
___2.3.2.2	Kariyer İlkesi	112
___2.3.2.3	Liyakat Sistemi	113
___2.3.2.4	Sınıflama ve Hizmet Sınıfları	113
___2.3.2.4.1	Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı – Milli Eğitim Bakanlığı Çalışanları (Öğretmenler)	115
___2.3.2.4.2	Emniyet Hizmetleri Sınıfı – İçişleri Bakanlığı (Polisler)	117
___2.3.2.4.3	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı – Hazine ve Maliye Bakanlığı	118
___2.3.2.4.4	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı -Sağlık Bakanlığı	118
___2.3.2.5	Adil ve Yeterli Ücret İlkesi	120
___2.3.2.6	Hizmet İçi Eğitim İlkesi	120
___2.3.3	Türkiye’de Bürokrasi ve Memuriyet	120

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VATANDAŞLIK

3.1	Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Önemi ve Konusu	124
3.2	Araştırmanın Hipotezi	126
3.3	Araştırmanın Kısıtları ve Örneklemi	127
3.4	Yöntem	130
3.5	Bulgular	130
__3.5.1	Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı Bulguları	130
__3.5.1.1	Demografik Bilgiler	130
__3.5.1.2	Vatandaşlığa Dair Bulgular	131
__3.5.1.3	Mesleğe Dair Bulgular	132
__3.5.2	Emniyet Hizmetleri Sınıfı Bulguları	137
__3.5.2.1	Demografik Bilgiler	138
__3.5.2.2	Vatandaşlığa Dair Bulgular	138
__3.5.2.3	Mesleğe Dair Bulgular	139
__3.5.3	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı Bulguları	146
__3.5.3.1	Demografik Bilgiler	146
__3.5.3.2	Vatandaşlığa Dair Bulgular	147
__3.5.3.3	Mesleğe Dair Bulgular	148
__3.5.4	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Bulguları	155
__3.5.4.1	Demografik Bilgiler	156
__3.5.4.2	Vatandaşlığa Dair Bulgular	156
__3.5.4.3	Mesleğe Dair Bulgular	158
	SONUÇ	163
	KAYNAKÇA	169
	EKLER	202
	ÖZGEÇMİŞ	210

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1.1 AKTİF VE PASİF VATANDAŞLIK	20
TABLO 1.2 OY VERME DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	27
TABLO 3.1 HİZMET SINIFLARINDAKİ MEMUR SAYISI	128
TABLO 3.2 EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER	131
TABLO 3.3 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU	138
TABLO 3.4 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK TABLOSU	140
TABLO 3.5 GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU	147
TABLO 3.6 SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU	156

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 3.1 EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ 132

ŞEKİL 3.2 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ 141

ŞEKİL 3.3 GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ 149

ŞEKİL 3.4 SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ 158

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

DMK: Devlet Memurları Kanunu

EGM: Emniyet Genel Müdürlüğü

EHS: Emniyet Hizmetleri Sınıfı

EÖHS: Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı

GİHS: Genel İdare Hizmetleri Sınıfı

HMB: Hazine ve Maliye Bakanlığı

İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

PTT: Posta Telgraf Telefon

SPK: Sermaye Piyasası Kurulu

STK: Sivil Toplum Kuruluşları

SYSHS: Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı

TDK: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Memur, kamu hizmetinin sunulması ve bu hizmetin kesintisiz olarak devam etmesini sağlayan, hizmetin, devletin belirlediği çeşitli ilke ve kurallara uygun olarak devlet adına gerçekleştirilmesiyle tanımlanan meslek ve çalışanları ifade etmektedir. Kamu hizmetinin muhatapları ise vatandaşlardır. Memurlar, kamu hizmeti sunmak dışında, hizmeti sundukları vatandaş topluluğunun bir parçasıdır. Yani, memurlar, hem memur statüsü hem de vatandaş statüsü olmak üzere iki statüye sahiptir. Her iki statü, devlet kaynaklı olmakla birlikte, iki statü arasında önemli bir fark vardır: devlet vatandaşların bir temsil aracı olarak konumlanmışken memurlar, yaptıkları kamu hizmeti nedeniyle devleti temsil etmektedirler. (Akbulut, 2005:48) Dolayısıyla, memur, hem temsil edilen hem temsil eden konumundadır. (Von Mises, 2000:74) Böyle bir konumun, memurun vatandaşlığı ve mesleği arasında bir gerilim oluşturacağı varsayımından hareketle, bu gerilimin, memurun vatandaşlığını ve mesleğini nasıl etkilediği sorusu çalışmanın ana sorusudur.

Tanımlanan soruya cevap verebilmek için vatandaş – devlet – memur ekseninde bir yapının oluşturulması gerekmektedir. Literatürde, buna en yakın örnek Güler’in, (2013:233-237) doğal kişilik, temsili kişilik ve mesleki kişilik olarak memuru kişilikler üzerinden ayırmasıdır. Doğal kişilik, memurun birey olduğu gerçeğini ifade ederken, temsili kişilik, devlet egemenliğine işaret etmektedir. Mesleki kişilik ise memurluğun “ortak hak ve çıkarları olan bir meslek” olduğu görüşünü belirtmektedir. (Güler, 2013:233-237)

Güler, söz konusu yaklaşımı, Hobbes üzerinden şekillendirmektedir. (Güler, 2013:237) Hobbes’a baktığımızda, tam manasıyla, böyle bir ayrım görülmemekle birlikte bu ayrımı çağrıştıracak unsurlar bulunmaktadır. Hobbes (2017:184), kamu görevlisini “belirli bir alanda devletin kişiliğini temsil etmek yetkisi ile, ister bir monark ister bir meclis olsun, egemen tarafından istihdam edilen kişi” olarak tanımlamaktadır. Kamu görevlisi tanımından sonra kamu görevlisini, egemene, “kamu işlerinin yönetiminde hizmet edenler” olarak netleştiren Hobbes (2017:184), egemen

açısından bir kişilik ayırımına gitmektedir: doğal ve kamusal kişilik ayırımı. Dolayısıyla, Güler'in ayırımındaki doğal kişilik, aslında egemen üzerinden bölümlenen kişilik üzerinden edinilmiştir. Ancak, egemen, doğal ve kamusal olarak bölümlenmişken memurda bu ayırım, doğal ve temsili olarak oluşturulmuştur. Bunun bir sebebi, Hobbes'un kamu görevlisi tanımında belirttiği gibi, kamu görevlisinin devletin kişiliğini temsil etmesidir. Diğer bir sebebi ise, Hobbes'un kişilik kavramlaştırmasında yatmaktadır. Hobbes (2017:215) için kişi, "sözleri veya eylemleri ya kendisine ait olarak ya da gerçekten veya uydurma yoluyla, bu söz veya eylemlerin kendisine atfedildiği bir başka kişinin veya başka herhangi bir şeyin sözlerini veya eylemlerini temsil ediyor olarak kabul edilendir." Yani, Hobbes'un tanımında kişilik, temsille bağlantılıdır. Bunun sebebi, toplumsal sözleşme ve devletin açıklanabilmesine sağladığı katkıdır. (Hobbes, 2017:125-137) Mesleki kişiliğe geldiğimizde ise, bu nokta, Hobbes'da bulunmamaktadır. Zaten Güler (2013:237) de mesleki kişilik kategorisinin 20. Yüzyılın bir ürünü olduğunu dile getirmektedir.

Güler (2013: 232-236), memura yönelik bu kavramsallaştırmasını açmak yerine söz konusu kişiliklerin Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK/657) hangi maddelere denk geldiğinden bahsetmektedir. Temsili kişiliğin; anayasa ve yasalara sadakat (657, md.6), tarafsızlık ve devlete bağlılık (657, md. 7) ve davranış ve işbirliği (657, md. 8) maddelerinde bulunduğunu; yüksek iş güvencesi ve eşitlik ilkesi, hiyerarşi esası ve hizmet ve memurun bir bütün sayılmasını öngören üç mekanizmada devletin temsili durumunun somutlaştığını belirtmektedir. (Güler, 2013:232-234) Doğal kişiliği belirten maddeler ise şöyle sıralanmıştır (Güler, 2013:235): yetki, bilgi, gereçlerin memurun kişisel varlığına ait olmadığı ve memurluk sona erdiğinde iade zorunluluğu (657, md. 16), memurun statüsünü kullanarak kişisel çıkar sağlayamayacağı ve mal bildirimini yükümlülüğü (657, md.14). Mesleki kişilik noktasında ise, örgütlenme, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bunlara üye olma hakkının (657, md. 22) ve memurluğun idareye karşı ortak hak ve çıkarları olan bir meslek olarak görülmesi yatmaktadır. (Güler, 2013:236)

Doğal kişiliğin, vatandaşlık haklarıyla ilgili olmasına rağmen Türkiye'de mevcut durumun söz konusu hakları memurlar için sınırladığı, (657, md.15-31) buna karşılık, temsili kişilikle ilgili noktaları olabildiğince öne çıkardığı belirtilmektedir. (Güler,

2013:234-236) Ayrıca mesleki kişilik ile temsili kişiliğin birbirini tamamlayıcı nitelik sergilemesine rağmen, Türkiye’de siyasi iktidarların, temsili kişilik üzerindeki ısrarlarının, mesleki kişilik önünde “sürekli ve engelleyici” bir etki oluşturduğu vurgulanmaktadır. (Güler, 2013:237) Buradan yola çıkarak çalışmanın hipotezi, “Devletin temsili, memurun mesleki kişiliğini olumlu; vatandaş kişiliğini olumsuz etkilemektedir.” olarak belirlenmiştir.

Vatandaşlık – devlet – memur eksenini kendine temel alan çalışma, doğal kişilikle ilgilenmemektedir. Çünkü doğal kişilik, doğal hukukun bir yansımasıdır ve birey temeldir. Çalışma, devlet çatısının altında, her insanın/bireyin vatandaş olduğu gerçeğinden yola çıkarak doğal kişilik değil vatandaşlık olarak bir kavramlaştırmaya gitmektedir. Bunun kuramsal ve pratik olmak üzere iki nedeni vardır. Kuramsal olarak doğal kişilik, doğal haklar ve buna bağlı olarak insan hakları temelinde gelişmekte ve yine devlet içerisinde bir anlam kazanmaktadır. (Brubaker, 2009:54, 56) Bu anlam, vatandaşlık terimi etrafında somutlaşmakta ve o andan itibaren dokunulamaz ve devredilemez özelliklerini kaybetmektedir. (Agamben, 2013:153) Kuramsal anlamda başka bir sorun, doğal kişiliğin devletten önce var olması ve dokunulamaz ve devredilemez hakları barındırması temel alındığında, devleti, doğal kişiliği etkileyen ve doğal kişiliğin etki ettiği bir faktör olarak ele almanın mantıksız ve ölçüm açısından hatalı olmasıdır. Hem bu sebeple hem de vatandaşlığın bireyin siyasallaştığı noktayı ifade etmesinden ötürü, haklar üzerinden değil eylemler üzerinden kendini kuran bir terimle hipotezi ele almak, daha uygun bir yol gibi gözükmemektedir. Vatandaşlığı seçmenin pratik sebebi ise, analizde dikkate alınması gereken kişi – şey – kişi kalıbına uymasındır. Vatandaşlık – devlet – memuriyet olarak çalışmada yer alan bu yapı, aynı zamanda, iki statüyü (vatandaşlık, memuriyet) ele almasıyla bir tutarlılık sağlamaktadır.

Vatandaşlığı öncelikli olarak ele almak, Güler’in kurduğu yapıda çeşitli değişiklikleri zorunlu kılmaktadır. Güler, Türkiye’de temsili kişiliğin baskın, mesleki kişiliğin ise bastırılan bir kişilik olduğunu ifade etmektedir. Devlet merkezli bir yaklaşımdan bakıldığında, bu yaklaşım doğru olmakla birlikte, vatandaş merkezli bir yaklaşım benimsendiğinde, temsili ve mesleki kişiliği, olması gerektiği gibi, yani tamamlayıcı şekilde ele alarak memuriyet başlığı altında birleştirmek uygundur.

Vatandaşlığa öncelik vermek, memur kategorisini de buna göre seçmeyi zorunlu kılmaktadır. Genelde, kamu yönetiminde çalışanlar, bürokrasi terimi etrafında birleştirilmektedir. Ancak, pratikte bürokrasi terimi, yönetim kademelerinde olan kamu personelini ifade etmektedir. (Özen, 1996:8) Devletin temsili de bu durumdan azade değildir. Bütün memurlar devleti temsil etmesine rağmen devletin temsili söz konusu olunca belli makam ve mevkiler akla gelmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) da bunun bir göstergesidir. Madde 147 ve madde 176'da temsil giderleri olarak geçen ödemeler “belirli yetki ve sorumluluk makamlarını işgal eden memurlar” için tanımlanmaktadır. Madde 157 ise dış memleketlerde aylık katsayısı belirlenirken memurun temsil görevinin göz önünde tutulacağına vurgu yapmaktadır. Ayrıca çalışma, vatandaşlığı baz aldığından ve vatandaş ve memur statüsü arasındaki gerilimi araştırdığından devletin temsilinde yer alan yönetici kademe değil, vatandaşla sürekli yüz yüze olan ve o kurumun temel işlevini yerine getiren personel, (Wilson, 1996:37-38) çalışmanın alanını oluşturmaktadır. Çünkü, yönetici kademe, birçok zaman o kurumun temel işlevini yerine getirmekten öte, çevreyle ve özellikle siyasetle olan ilişki ve süreçlerin yönetilmesine odaklanmaktadır. (Wilson, 1996:141,150) Dolayısıyla “Devletin temsili, memurun mesleki kişiliğini olumlu vatandaş kişiliğini olumsuz etkilemektedir.” hipotezi “Devlet adına çalışmak, memurun mesleki kişiliğini olumlu vatandaş kişiliğini olumsuz etkilemektedir.” şekline dönüştürülmüştür.

Çalışma, Türkiye’de 2,5 milyon civarında bulunan memurun, 1,5 milyon civarındaki bir kısmını kapsayan ve vatandaşla sürekli yüz yüze iletişim ve etkileşim içinde olan 4 hizmet sınıfı ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu hizmet sınıfları, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfıdır. Genel İdare Hizmet Sınıfı hariç, diğer hizmet sınıfları, belli mesleklere özgüdür. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı; öğretmenleri, Emniyet Hizmetleri Sınıfı; polisleri, Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı; sağlık çalışanlarını içermektedir. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, diğer hizmet sınıflarına göre, sayıca çok geniş olmamasına rağmen, çeşitli meslekleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu hizmet sınıfını temsil etmesi için, Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları

seçilmiştir. Bu seçimin sebebi, hem vatandaşla olan iletişim ve etkileşimin sürekli olması hem de devletin temel işlevlerinden birini gerçekleştiriyor olmasıdır.

Sözü edilen hizmet sınıflarındaki memurlara ulaşmak için, kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bunun sebebi, vatandaşlık, memuriyet ve devlet gibi, Türkiye açısından tartışmalı sayılabilecek noktaların görüşmelerin temeli olması ve bu konularda görüş toplamanın zorluğudur. Ayrıca, memurun, üzerinde çalışılması en zor kesimlerden biri olması da kolay ulaşılabilir örneklem yöntemine doğru araştırmacıyı itmiştir. Ancak, kolay ulaşılabilir örneklem yönteminin ortaya çıkarabileceği sorunları bertaraf etmek, çeşitlilik, farklılık ve aykırılıklara ulaşabilmek için her hizmet sınıfından erkek ve kadın dağılımına dikkat edilerek 10 kişi ile görüşülmesi hedeflendiği halde 2020 pandemi koşulları nedeniyle memurlara ulaşma konusunda sıkıntı yaşanmış kimi hizmet sınıflarında hedeflenen sayı tutturulamamıştır. Toplamda 40 kişiyle yapılması planlanan çalışma, 34 kişiyle tamamlanmıştır. Ayrıca, Ankara ve İstanbul için her hizmet sınıfından en fazla 2 kişi, diğer iller için ise 1 kişi ile görüşülmüştür. Yani, ülkenin farklı bölge ve şehirleşme düzeylerinde (il, ilçe vb.) görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, genel olarak yüz yüze gerçekleştirilmekle birlikte, pandemi nedeniyle dijital bağlantı yoluyla gerçekleştirilen görüşmeler de mevcuttur.

Görüşmeler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmektedir. Her hizmet sınıfı için ayrı ayrı vatandaşlık ve memuriyet başlıkları altında ele alınan analiz hizmet sınıfı içinde ortaklık ve farklılıkları betimlemektedir. Nihayetinde ise, genel olarak memur söz konusu olduğunda ortaklaşan noktalar belirtilmektedir. Böylelikle, memurun, vatandaşlık ve memuriyete yönelik sosyo-psikolojik analizi yapılarak, devletin, vatandaşlık ve memuriyet statüsü üzerinden memura etkisi ortaya konulmaktadır.

Nihai olarak çalışma, vatandaşlık, memuriyet ve uygulama olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Vatandaşlık bölümü, Işın'ın (2008:37; Işın vd., 2008:11) vatandaşlık çalışmalarının, kapsam, içerik ve derinlik olmak üzere üç başlık altında toplanabileceği düşüncesinden yola çıkarak, vatandaşlığın kapsamı ve içeriği ve vatandaşlığın derinliği olmak üzere iki kısımda somutlaşmaktadır. Vatandaşlığın kapsamı, vatandaşlığa kabul ilke ve pratiklerini; vatandaşlığın içeriği, hak, sorumluluk

ve yaklaşımları; vatandaşlığın derinliği ise katılım düzeylerini ifade etmektedir. Çalışmada, eylem ve eylemsizlikler ön plana alındığından, bölümün temelini vatandaşlığın derinliği oluşturmaktadır. Bu kısmı, Banks'ın "Diversity, Group Identity, and Citizenship Education in a Global Age" (2008) makalesindeki yasal, minimal, etkin ve dönüşümcü vatandaşlık kavramsallaştırması belirlemektedir. Yasal vatandaşlık, vatandaşlık haklarına sahip olmakla birlikte eylemde bulunmamayı; minimal vatandaşlık, oy vermeyi; etkin vatandaşlık sivil topluma katılmayı ve dönüşümcü vatandaşlık toplumsal hareketler içerisinde yer almayı ifade etmektedir. Bu ayrıma dair genel yaklaşımlar belirtildikten sonra Türkiye'de memurların farklı eylem düzeyleriyle ilgili hangi noktada oldukları betimlenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümü, memuriyet başlığını taşımaktadır. Bu bölümde, temsili ve mesleki kişilik olarak iki kısım üzerinden memura yaklaşılmaktadır. Temsili kişilik devlet, egemenlik ve memur ilişkisine odaklanmaktadır. Bu ilişkide temsilin nasıl gerçekleştiği ve ne anlam ifade ettiği üzerinde durulmaktadır. Mesleki kişilik ise, kamu hizmeti aracılığıyla vatandaşa bağlanan memurun, geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi yaklaşımları altında ele alınmasından oluşmaktadır. Bu yaklaşımların kamu hizmetini nasıl ve hangi ilkelerle dönüştürdükleri ve memurun çalışmasını nasıl ve ne yönde etkiledikleri, bakılan temel noktalar. Türkiye kısmında ise, devlet, kamu hizmeti ve bürokrasinin memurla ilişkisi her biri açısından ayrı ayrı ele alınmaktadır.

Uygulama bölümünde, memurun vatandaşlığı, yasal, minimal, etkin ve dönüşümcü vatandaşlık kategorileri altında ele alınmakta, önceki çalışmalarla benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmaktadır. Memurun mesleği ise, görüşmelerde belirginleşen güvence, rahatlık ve saygınlık kategorileri altında incelenmektedir. Güvence, memurun mesleğini yaparken her türlü dış etkenden bağımsız hareket edebilmesini ve liyakat temelinde işin sürdürülmesini ifade etmektedir. Saygınlık, memurun sahip olduğu bilgi birikimi ve konumu ile edindiği saygınlığın yanında, vatandaşın da memura saygılı yaklaşımını ifade etmektedir. Rahatlık ise, mesleğin özel sektöre göre daha rahat olması, belli bir zaman aralığında (8-5 gibi) yapılıyor olması ve hizmeti sunma şartlarının ağır olmamasıyla tanımlanabilir. Her bir kategori içinde, o kategoriyi olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler kendilerine yer bulmakta, en fazla tekrarlanan

10 etmenin grafiksel gösterimi sonucunda, hizmet sınıfının hangi kategori içinde yer aldığı belirlenmektedir. Önceki çalışmalarda bu etmenlerle ilgili bulgular var ise, bu bulgular, benzerlik ve farklılıklarıyla ortaya konulmaktadır. En sonunda, hizmet sınıfları açısından ortak olan noktalar ve hizmet sınıflarında farklılaşan noktalar belirtilerek çalışma sonuçlandırılmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

VATANDAŞLIK

Vatandaşlığı, vatandaşlığın kapsamı, içeriği ve derinliği olmak üzere üç nokta üzerinden anlamlandırmak mümkündür. Vatandaşlığın kapsamı, vatandaşlığa kabul ilke ve pratiklerini; vatandaşlığın içeriği, hak, sorumluluklar ve yaklaşımları; vatandaşlığın derinliği ise vatandaş katılımını ifade etmektedir. (Işın, 2008:37; Işın vd., 2008:11)

1.1 Vatandaşlığın Kapsamı ve İçeriği

Vatandaşlık, dahil etme ve hariç tutma arasındaki dengeyle ilgilidir. Vatandaşlık bir grup insana haklar vererek hem dahil etmeyi hem hariç tutmayı ifade etmektedir. Uyruk ifadesi hariç tutmayı içerirken vatandaşlık dahil olmakla ilgilidir. Vatandaşlık, bireyin devletle iç ilişkisini tanımlar; uyruk ise, devletler arası dış ilişkiyi vatandaşlarına göre tanımlar. (Delanty, 1997:287) Bu dahil etme ve hariç tutma ise Jus Sanguinis (Soy Bağı) ve Jus Soli (Doğum Yeri) ilkesi olarak iki ilke üzerinden yürümektedir. Günümüzde, bu ilkelere jus domicili olarak ifade edilebilecek bir üçüncü ilke daha eklenebilir. Bu kısımda, bu ilkelere bahsedildikten sonra Brubaker'ın (2009) Fransa ve Almanya'da vatandaşlık ve ulus ruhunu ele aldığı kitabı ayrı bir başlık altında ele alınmaktadır. Çünkü Brubaker, Avrupa'da, vatandaşlığa dahil etme pratiklerini, iki farklı örneğe yer vererek incelemektedir. Çalışma açısından ise, Türkiye'nin vatandaşlıkla ilgili konumu belirleyebilmek için Brubaker'ın çalışması önemlidir.

1.1.1 Jus Sanguinis, Jus Soli İlkesi ve Jus Domicili

Jus Sanguinis (Soy Bağı), kişinin doğduğu yer farketmeksizin, vatandaşlığın, anne veya babanın vatandaşlığına göre belirlenmesi kuralıdır. (IOM, 2009: 33) Soy bağına göre vatandaşlık atfedilmesi, Kıta Avrupası'nda temel ilkedir. Yani ülke vatandaşlarının çocukları, doğdukları yere bakılmaksızın, doğumdan itibaren vatandaş olarak kabul edilmektedir.

Jus soli (Doğum Yeri) ise, kişinin vatandaşlığının, doğduğu yere göre belirlenmesi kuralıdır. (IOM, 2009:33) Özellikle, Amerika Birleşik Devletleri'nde, temel ilke olarak kullanılan jus soli; kişinin ailesinin şans eseri orada bulunması, ailesinin o ülkeye taşınmış olması ya da ailenin, kişinin o ülke vatandaşı olması için doğumu söz konusu ülkede gerçekleştirmesiyle edinilebilir. Jus soli'nin saf hali diyebileceğimiz bu durum günümüzde Avrupa'da geçerli değildir. (Honohan, 2010:1-2) Fakat Avrupa'da, ülkelerin jus sanguinis yanında jus soli uygulamalarına verdikleri ağırlık ve tutumları, vatandaşlığa yaklaşımın belirlenmesi açısından önemlidir. (Brubaker, 2009:109) Aynı zamanda, jus soli uygulamaları tamamlayıcı bir nitelik gösterdiği (Brubaker, 2009:110) ve günümüzde Avrupa'da 6 farklı şekilde uygulandığı görülmektedir: (Honohan, 2010:5)

- 1) Terk edilmişlere jus soli uygulaması (Estonya, Almanya, Malta ve İsviçre)
- 2) Devlet uyruğu bulunmayanlara jus soli uygulaması (Danimarka, Estonya, İzlanda, Letonya, Litvanya, Moldova, Malta, Polonya, Slovakya, İsveç ve Türkiye)
- 3) Ülkede doğanlara kolaylaştırılmış vatandaşlık (Avusturya, Bulgaristan, Hırvatistan, Çekya, Macaristan, İtalya, Portekiz, Romanya, Slovenya ve İspanya)
- 4) Çifte jus soli (ebeveynlerinden biri ülkede doğmuşsa vatandaşlık verilmesi) (Lüksemburg)
- 5) Zayıf jus soli (doğumda ya da sonrasında ebeveyn veya ilgili kişinin ikametinin önemli koşullara dayanarak otomatik olarak veya beyan ile vatandaşlık verilmesi) (Belçika, Almanya, İtalya, Hollanda ve İspanya)
- 6) Güçlü jus soli (ebeveyn veya ilgili kişinin ikametinin az sayıda koşula dayanarak otomatik olarak veya beyan ile vatandaşlık verilmesi) (Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Portekiz, İngiltere)

Jus domicili, ikamet ilkesi olarak ifade edilebilir. Kişi, vatandaşlığı, etkili ikamet ile kazanmaktadır. (Bauder, 2013:92) Burada etkiliden kasıt, uzun süreli ikamettir. Uzun süreli ikamet, kişilerin oraya uyum sağladıklarının ve orada yaşama isteklerinin bir belirtisi olarak düşünülmektedir. (Bauder, 2013:94)

Jus soli ve jus sanguinis ülkelerin kullandığı ve temel saydığı ilkelerdir. Çünkü, doğum, devletin nispeten daha net biçimde idari kaydını tutabildiği, kesin bir vakadır. (Brubaker, 2009:55) Jus domicili ise, henüz diğer iki ilke kadar kabul görmemektedir. İlk iki ilke, vatandaşlığın, ulusal ölçekte kazanılmasının yolları iken, jus domicili, daha çok yerel (federal) ölçekte işleyen bir mekanizmadır. (Bauder, 2013:98)

1.1.2 Vatandaşlığa Kabulde Fransa ve Almanya Örnekleri

Vatandaşlığa kabulde Fransa ve Almanya örnekleri, Brubaker'ın "Fransa'da ve Almanya'da Vatandaşlık ve Ulus Ruhu" çalışmasına dayanmaktadır. Çalışma, vatandaşlığa kabulü, Fransa ve Almanya'nın tarihi örnekleri üzerinden ele alarak Fransa'nın jus soli ilkesine dayalı yaklaşımını ve Almanya'nın jus sanguinis ilkesine dayalı yaklaşımını detaylandırmaktadır. Çalışmanın önemi ise, izleyen vatandaşlık çalışmalarının atıf yaptığı temel metinler arasında yer alması ve çalışmada Türkiye'nin konumunun, Fransa ve Almanya örneklerine göre konumlandırılmasıdır.

Fransa ve Almanya arasında en temel fark, ulusallığın kökenine ilişkindir. Fransa'da, ulusallığı kuran siyasal birlik iken, kültürel birlik, ulusallığın bir ifadesidir. Almanya'da ise, kültürel birliğin, ulusallığı kurduğu; siyasal birliğin ise, onun bir ifadesi olduğu görüşü hakimdir. (Brubaker, 2009:33) Yani, Fransa'da, devlet kurulmuş ve ulus onun etrafında inşa edilmiştir, Almanya'da ise, ulusun varlığı, devleti inşa etmiştir. Dolayısıyla, Fransa için, devletin toprakları içinde yaşayanların vatandaş haline getirilmesi, yani jus soli ilkesi (toprağa dayalı vatandaşlık), temel olmuş; Almanya'da ise, devlet, ulustan sonra ortaya çıkan bir yapı olduğu için, jus sanguinis ilkesi (soya dayalı vatandaşlık), önemli olmuştur. Hatta, ulusun sınırlarının devletin sınırlarının ötesinde olduğu düşüncesi bile kaynağını buradan almaktadır.

Vatandaşlık hukuku açısından da iki ülke oldukça farklıdır. Fransız vatandaşlık hukuku, hem Fransız ulusuna üyeliği hem de Fransız devletine üyeliği tanımlaması bakımından daha ortaya çıktığı andan itibaren ulusal iken; Alman vatandaşlık hukuku, Prusya ve diğer Alman eyaletlerinde etnik-kültürel Alman tabiiyetine hiç gönderme yapmaksızın ortaya çıkmıştır. (Brubaker, 2009:76) Alman tabiiyeti ve Prusya vatandaşlığı birbirinden tamamen ayrı olması nedeniyle Alman ulusallık anlayışı,

etnik-kültürel, devlete öncel ve devletten bağımsız bir olgu olarak şekillenmiştir. (Brubaker, 2009:77)

Fransa’da kabul gören jus soli ilkesi, bir önceki kısımda bahsettiğimiz kişinin ailesinin şans eseri orada bulunması, ailesinin o ülkeye taşınmış olması ya da ailenin, kişinin o ülke vatandaşı olması için doğumu söz konusu ülkede gerçekleştirmesi gibi rastlantısal değildir. Kalıcı ve esaslı bir ilişkiyi, ayrıca, aidiyet iradesini yansıtmaları gerekmektedir. (Brubaker, 2009:119) Fransız vatandaşlığı, soydan geçmemekte, atölyede, pazarda, sınıfta ve kırsallarda ve en çok ailede edinilmektedir. Belirleyici olan, toplumsallaştırıcı bir etmen olarak ailedir yoksa genetik bir birim olarak aile değil. (Brubaker, 2009:142) Dolayısıyla, toplumsallığı vurgulayan cumhuriyetçi inanç, jus soli ilkesinin merkezindedir. Ancak, onu merkezi yapan, asimilasyona yönelik inançtır. (Brubaker, 2009:140) Fransa’nın büyüklüğü, Fransız ülke ve kurumlarının asimile edici meziyetleri ve Fransız dilinin ve uygarlığının evrensel çekiciliği ve geçerliliği, ulusal benliği biçimlendirmekte; (Brubaker, 2009:144) siyasal, kurumsal ve ülkesel motifleri güçlü, etnik-kültürel motifleri zayıf bir ulusallık anlayışıyla genişlemeye açık bir vatandaşlık benimsenmektedir. (Brubaker, 2009:122) İkinci ve üçüncü kuşak göçmenlerin çoğu otomatikman vatandaş olmaktadır. (Brubaker, 2009:145)

Almanya, etnik-kültürel Almanlara karşı bariz biçimde kapsayıcı iken, Alman olmayan göçmenlere karşı, aynı şekilde, kısıtlayıcıdır. (Brubaker, 2009:145) Jus sanguinis ilkesel olarak kabul eden Almanya için soy bağı, rastlantısal bir olgu olan doğum yerine göre vatandaşlığın belirlenmesine nazaran daha esaslı bir cemaat yaratmaktadır. Soy bağı, bireyi devletin kaderine daha yakından bağlamakta, vatandaşla devletin arasında bağların sağlam olması, ulus-devlet ve ordu-millet anlayışlarını daha çok desteklemektedir. Etnik-kültürel bakış açısından, jus sanguinis ile ulusal benlik anlayışı arasındaki yakınlık, daha güçlü ve daha doğrudandır. Jus sanguinis, bir soy cemaati yaratır; etnik-kültürel anlayışa göre ise ulus soy cemaatidir. Dolayısıyla, Almanya’nın temel olarak aldığı jus sanguinis, ulusun kimliğini ve özünü muhafaza ederek etnik-kültürel tarafının zayıflamasını engellemektedir. (Brubaker, 2009:157) Bu yaklaşım, göçmenlerin vatandaşlığa kabul edilmemesinin temelidir. Yani, Fransa gibi ikinci ve üçüncü kuşak göçmenlerin otomatikman vatandaş sayılması mümkün değildir. Ancak, etnik-kültürel bir yaklaşımla Almanların Almanya

dışında da var olduğunun kabul görmesi, Alman göçmen olarak Almanya’da yer alan göçmenlerin ya da Dünya Savaşları ile dünyanın çeşitli bölgelerine giden Almanların, vatandaşlığa geçişi oldukça kolaylaştırılmıştır. (Brubaker, 2009:213-219)

1.1.3 Vatandaşlık Eğitimi

1789 Fransız Devrimi, devlet karşısında kişilere haklar vererek hem günümüz vatandaşlık anlayışının temelini atmış hem de milliyetçilik ideolojisi ile ulus-devlete uzanan sürecin başlangıcını oluşturmuştur. Resmi milliyetçilik, başlangıçtan beri, imparatorluk ve hanedanın çıkarlarını korumakla yakından ilişkili, bilinçli olarak savunmacı bir politikaydı. Söz konusu milliyetçiliğin sürekli kalan tek özelliği resmi olması, yani devletten kaynaklanıyor ve her şeyden önce devletin çıkarlarına hizmet ediyor olmasıdır. (Anderson, 2009:178; Brubaker, 2009:73) Bu durum, vatandaş – devlet ilişkisinde de geçerlidir. Bugün, vatandaşlık ve devlet birbirinden ayrılmaz iki öge olarak düşünülse de en başından itibaren vatandaş ve devlet arasında tamamıyla kaynaşmış bir bağ söz konusudur değildir. Tam tersine, devlet, bu bağ kurmak ve devamını sağlamak için çaba sarf etmiştir. (Hobsbawn, 2010)

Devlet ve vatandaşlar arasındaki bu bağın oluşmasında merkezi rol eğitim sistemleri ve okullaşmadadır. (Green, 1997:134) Ulusal eğitim sistemleri; modern devlet, sanayi ve toplumdaki ikiz devrim yoluyla oluştuğunda kurulmuştu: milliyetçilik, daha küçük ve bölgesel etnik birimlerin toplanmasını sağlarken, eğitim, heterojen topluluklardan tutarlı vatandaşlık oluşumunu sağladı. (Green, 1997:57) Böylelikle, eğitim, gelecek nesillerin ulus devlet vatandaşlığına sokulmasının ana şekli haline geldi. (Keating vd., 2009:146)

Eğitim sistemleri, 19. yüzyılda ulus inşası süreçleriyle her zaman örtüşen, uluslaşma sürecine katkı sağlayan işlev olarak var olmuştur. (Green, 1997:39) Ulusal eğitim sistemlerinin varlığını, sanayileşme ve kentleşmeye bağlayanlar bulunmakla birlikte bu sistemlerin ilk kez, o dönem için sanayi öncesi ve kırsal toplumlar olarak nitelendirilebilecek, Prusya ve Fransa’da (Green, 1997:48-50) ortaya çıkmasını açıklamakta zorlanmaktadırlar. Eğitim sistemlerinin ortaya çıkması, kentleşme ve sanayileşmeden çok devlet oluşum süreçlerinin bir yansımasıdır. (Green, 1997:39)

Ulusal eğitim sistemlerinin yaratılmasının ana itici gücü, devlete eğitimli yöneticiler, mühendisler ve askeri personel sağlamak; egemen kültürleri yaymak ve ulusun popüler ideolojilerini telkin etmek; gelişmekte olan ulus-devletlerin siyasi ve kültürel birliğini sağlamak ve egemen sınıflarının ideolojik hegemonyasını güçlendirmektir. Aynı zamanda ülke genelinde halkın okuryazarlığını yaygınlaştırmak ve egemen dilin veya lehçenin ulusal kimliği geliştirme sürecinin bir parçası olarak kullanımını yaygınlaştırma ihtiyacı da ulusal eğitim sistemlerinin bir diğer itici gücüdür. (Green, 1997:46; Hobsbawn, 2010:115; Davies, 2001:307)

Ulusal eğitim, vatandaşlığın özelliklerini inşa etmeye, devletin kişilere ve kişilerin devlete karşı görevlerini haklı çıkarmaya yardım etmektedir. (Green, 1997:47) Ulusal müfredat, hala ulusal dillere ve kültürlere büyük önem verme eğilimindedir. Ulusal mitleri popülerleştirmek ve ulusal kimlikleri geliştirmek için tarih; ulusal dili ve edebi başarıları kutlamak için edebiyat; ulusal değerleri ve iyi vatandaşlık kavramlarını aşlamak için sivil ve ahlaki eğitim kullanılmaktadır. (Green, 1997:237) Bütün bunlar, ortak bir kimlik, ortak bir tarih oluşturmak ve vatanseverliği ve sadakati teşvik etmek amacıyla yöneliktir. (Lawson, 2001:164-165) Dolayısıyla, eğitim, ulusal kimlik ve kültürün hem yazarı hem koruyucusudur. (Green, 1997:174) Yani bir yandan, toplumun kendisini yorumladığı kültürel geleneklerin karşılıklı olarak anlaşılmasının da dahil olmak üzere toplumun iletişim sistemlerine girişi içinde barındırmaktadır. Diğer yandan ise, mevcut sosyal kalıplar, yorumlar ve roller ile tamamen şekillendirilmiş kimlikleri oluşturma özgürlüğüne sahiptir. (Crick ve Joldersma, 2007:83)

Günümüzde, eğitim ve devlet arasındaki ilişkide iki değişiklik yaşanmıştır. Birincisi, eğitim, ulusal çıkarlarla özdeşleştirilmektedir. Fakat eğitim ile ulusal çıkarın belirtilen ilişkisi vatandaşlık kavramı ve ulusal uyumu sağlamak için değil, ulusal ekonomi ve ekonomik rekabet edebilirlik içindir. (Green, 1997:183-184) Toplum, ekonomik olarak iyi eğitimli bir nüfustan, bireylerin ve ailelerinin yakaladığı kazançların üstünde ve ötesinde yararlanır. Bu sosyal kazanımlar veya ekonomik dışsallıklar, sosyal ve ekonomik altyapının düşük maliyetleri, daha iyi bir sosyal çevre, daha etkili bir politika ve hatta belirli örgütsel düzenlemeler altında, daha yüksek verimlilik yoluyla gerçekleşmektedir. (Green, 1997:164)

İkincisi, eğitimin artık ulus inşası sürecinin bir parçası olma anlamını yitirmesidir. (Green, 1997:183-184) Tartışma, okulda vatandaşlık eğitiminin niteliğinin, daha çeşitli ve çoğulcu toplumda bütünleşmenin nasıl sağlanacağı konusuna odaklanmaktadır. (Crick ve Joldersma, 2007:78) Çünkü, eğitimin ekonomik işlevi giderek daha önemli hale gelirken, kültürel çoğulculuğu artırmak ve ulusal uyumu güçlendirmedeki rolü zayıflamaktadır. (Green, 1997:58) Bu nedenle, vatandaşlık eğitiminin bugünkü açık hedefi, demokraside rol alan ve haklara sahip olan daha kapsayıcı bir toplum oluşturmak (Davies, 2001:301), demokratik ve sosyal yenilemeyi sağlamak ve katılım yoluyla güçlü, dikey vatandaş – devlet ilişkileri kurabilmektir. (Tonge vd., 2012:582) Statükoyu sorgulamak, sorun oluşturan konuları tanımlamak ve bu konuların üstüne gitmek için fırsatlar oluşturmaktan daha çok, yaşam ve toplumla baş etmek için ihtiyaç duyulanları vermek üzerine kurgulanan bir vatandaşlık eğitimi söz konusudur. (Lawson, 2001:176)

Bu amaçları gerçekleştirebilmek için vatandaşlık eğitimi, önceliğin bilgi ve öğretim olduğu bir yaklaşımdan, kişisel tutumlar, bireysel, ahlaki ve sosyal davranışlar ve vatandaşların kendi ortak değer ve eğilimlerinin vurgulandığı bir yaklaşıma geçiş sürecini yaşamaktadır. Burada yerel, ulusal ve bölgesel politik kurumların hakkında bilgi edinmekten, çatışmalarla dolu bir dünyada insan haklarına ve demokratik “birlikte yaşamaya” saygı gösterilmesi düşüncesini odağına alan bir eğitim süreci ön plana çıkmaktadır. İkinci değişim ise, ilk değişim sonucunda eğitim alanındaki içeriğin genişlemesidir. Politik kurumlar ve demokratik karar alma süreçleri, hala önemli olsa da toplumsal yaşamın hiçbir alanının vatandaşlık eğitiminin dışında olmadığını vurgulayan bir yaklaşım ön plana çıkmaktadır. (Himmelman, 2013:4)

Vatandaşlık eğitimi, eşitsizlikleri ve sosyal adaletsizlikleri gidermede bir etken olarak tanımlanabilirken, vatandaşlık eğitiminin politikalar ve adaletsizlikler üzerindeki etkisinin ölçülmesi ise oldukça zordur. (Davies, 2001:302) Aynı zamanda, vatandaşlık statüsünün geleceğindeki belirsizlik, vatandaşlık eğitiminin kalitesindeki değişkenlik ve eğitimin yaygınlığındaki sorunlardan dolayı alt sosyal sınıflara nüfuz edememesi, vatandaşlık eğitimindeki negatif etkenlerdir. Bu negatif etkenlere rağmen, vatandaşlık eğitimi, politik anlayış ve katılım üzerinde önemli bir etki yapmaktadır. Yerel ve ulusal meseleleri anlama ve oy kullanma da dahil vatandaşlık eğitimi almak, yaş, sosyal sınıf,

etnik köken ve cinsiyetten bağımsız pozitif bir etkidir. Vatandaşlık dersi almış kişiler, daha çok sivil aktivizm içinde daha sağlıklı politikalar üretilmesine katkı sağlamaktadır. (Tonge vd. 2012:599)

1.1.4 Vatandaşlık Yaklaşımları

Vatandaşlık eğitimi, bireyle siyasal toplum arasındaki ilişki ile ben ve diğerleri arasındaki ilişkiyi ele alır. Müfredatın bunu yansıtmaması gerekir: bireyin hem kendi kimliğini hem toplumun doğasını ve bu ikisi arasında var olan karmaşık hak ve sorumluluk ilişkisine nasıl katılacağını anlamalarına yardımcı olmalıdır. (Ross, 2012:7) Bütün bunları bütüncül olarak ele almak içinse çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Çok farklı yaklaşımlar kendini gösterse de bireyci ve toplulukçu olmak üzere iki ana kategoride bu yaklaşımları incelemek mümkündür.

1.1.4.1 Bireyci yaklaşım

Liberal yaklaşım olarak da isimlendirilen bireyci yaklaşım, bireyi öncelemektedir. Birey, toplumdan ve devletten önce gelir. Ancak, toplumun ve devletin bir baskı unsuru olarak varlığı nedeniyle birey, hak temelli olarak tanımlanmış ve bu haklar, doğal veya insan hakları adıyla kullanılarak bireyler için dokunulmayacak bir çekirdek sağlanmıştır. (Oldfield, 2008:95,104)

Liberal yaklaşımın kökeni ve dayanağı statüdür. Statü, bireyin korunması üzerine odaklanmış olsa da devletin, hakları, sivil hukuk sistemine eklemesiyle kurulur. (Oldfield, 2008:96) Statü, atfedilmiş bir nitelik olarak doğum anından itibaren bireye verilmektedir. (Pierson, 2011:180) Bireyin sonraki eylemleri ise bireyin kendi seçimlerine bırakılmıştır. Bu nedenle, birey, özgür ve özerktir. Çünkü, aile ve arkadaşlarına karşı hissettiği görevler ve sözleşme yoluyla edindiği yükümlülükler dışında herhangi bir yükümlülüğü yoktur. (Oldfield, 2008:95-97) Sistemin bireyin haklarını koruduğu (Lawson, 2001:164) ve bireyin seçimlerinin kendine bırakıldığı bir durumda, birey hiçbir şey yapmamayı da seçebilir. Hiçbir şey yapmamayı seçme gibi bir noktaya kadar uzandığı için olumsuz, pasif veya özel yurttaşlık olarak da isimlendirilmektedir. (Dauenahuer, 2001:6; Leca, 1998:33; Kylinckja ve Norman, 2008:188)

Vatandaşlık statüsünü hak merkezli olarak kurgulayan bu yaklaşımın önde gelen isimlerinden biri Marshall'dır. Vatandaşlığı sivil, siyasal ve sosyal haklar ekseninde tanımlayan Marshall, söz konusu hakları, İngiltere örneği içerisinde de olsa, tarihsel bir zemine oturtmaktadır. Sivil hakların 18. Yüzyıl, siyasal hakların 19. Yüzyıl ve sosyal hakların 20. Yüzyıla tarihlendiğini ifade etmektedir. (Marshall, 2000:31) Ancak, onun için önemli olan sosyal haklardır. Çünkü Marshall'a göre siyasal haklar, sivil hakların genişlemesi ile değil, eski hakların toplumun diğer kesimlerine verilmesi ile gerçekleşmiştir. (Marshall, 2000:29) Bu noktada, sosyal haklardan beklenen, vatandaşlık sadakat ve aidiyetinin verilen mücadeleler ile hakların genişlemesine ve gelişmesine katkı yapmasıdır. Sosyal haklar ise sivil ve siyasal hakların kullanımı kolaylaştıran bir niteliğe sahip olmaktan öteye gidememektedir. (Marshall, 2000:47; Turner, 2008:112) Bu haklar, yurttaşlığın getirdiği eşitlik anlayışının toplumsal eşitsizliklerle bir arada var olmasını sağlamanın yanında maddi temellere oturan bir sosyal entegrasyon üzerinde temellenmektedir. (Marshall, 2000:53; Turner, 2008:112; Kymlicka ve Norman:2008:194) Dolayısıyla sosyal haklar da medeni hakların bir uzantısı halinde kendini göstermekte (Üstel, 1999:61), gruplardan bireylere ilerleyen süreç bireylerden gruplara doğru bir yön almaktadır. (Marshall, 2000:51)

Hem sosyal haklar hem siyasal haklar bireylerden gruplara ilerleyen bir süreci ifade etmektedir. Ancak sivil haklar gruplardan bireylere olacak şekilde gerçekleşmiştir. Farklı yönde de olsa grupların aynı olduğu düşünülebilir, ancak, öyle değildir. Siyasal ve sosyal haklarda, hakları kullanacakların nitelikleri belli iken, Amerikan ve Fransız Devrimleriyle sivil haklara zemin hazırlayan halkın nitelikleri muğlaktır. Halk, homojen/türdeş bir grubu oluşturmamaktadır. Halkın türdeş olmaması, kalabalıklara işaret etmesi, devletin halkı vatandaş haline getirmeye ve devlete bağlılığını arttırmaya yönelik çabalarına sebep olmuştur. (Kadioğlu, 2008a:23) Dolayısıyla, halk, sivil haklar konusunda başlatıcı olmasına rağmen topyekûn bir kullanıcı olamamıştır. Bunda bir etken, liberal öğretinin bireyi öncelemesi, ikinci etken, ulus devletin ulusal bir bilinç etrafında, bir vatandaşlar bütünü oluşturma girişimleri iken bir etken de hukuk düzeninin kişi üzerinde yükselen Roma hukuku (Heater, 2007:49-66) üzerine kurulmasıdır. (Donald, 2008:150)

Sosyal hakların diğer haklardan başka bir farkı da devletin tutumuyla ilgilidir. Sivil ve siyasal haklarda, devletten beklenen, özgürlüklere negatif yaklaşması, yani, müdahaleden kaçınarak bireyleri özgür bırakmasıyken, sosyal haklarda, devlet, özgürlükleri pozitif olarak ele almalı, yani, eşitsizlikleri azalmak adına müdahalelerde bulunmalıdır. (Steenbergen, 1994:3)

Yukarıda değindiğimiz gibi halk değil birey üzerinden vatandaş odaklı bir yaklaşım geliştirilince, vatandaş, ulusal bilince sahip etmek önemli hale gelmiştir. Bu bilinç ile, bireyde, bir vatandaş erdemi oluşturmak istenmektedir. Liberal erdem kuramı olarak isimlendirilen bu yaklaşım, vatandaşın sorumluluk duyar hale gelmesini amaçlamaktadır. Çünkü, atomize olmuş ve kendi alanına çekilmiş bir bireyde, toplumun, kamusal alanın ihmal edilmesi nedeniyle güven, etkin olma ve komşuluk duygularının kaybı görülmektedir. (Ichilov, 1998:271) Bu nedenle, vatandaşların, çeşitli erdemlere sahip olması beklenmektedir. Bu erdemlerin, piyasada, ailede, sivil toplumda öğrenileceğini söyleyenler olmakla birlikte birçok liberal erdem kuramcısı eğitim sistemi üzerinde durmaktadır. (Kymlicka ve Norman, 2008:202-203; Dauenhauer, 2001:101-106; Oldfield, 2008:101) Liberal erdem yaklaşımı bireyi incelemekle birlikte, Roma'nın statü üzerine kurulu bireyi ile Atina'nın vatandaş erdemi üzerine kurulu bireyini birleştirme çabası gütmektedir. (Delanty, 1997:290)

1.1.4.2 Toplulukçu Yaklaşım

Vatandaşlık erdemi, Antik Yunan¹'dan günümüze kadar uzanan bir yaklaşımdır. Vatandaşlık, özgürlük için gerekliyse de yeterli değildir. Ayrıca, vatandaşın bu özgürlüğü, pozitif bir şekilde kullanmaya dönük iradesi olmalı, kamusal tartışmalara katılmalı ve görevlerini hevesli bir şekilde yerine getirmelidir. (Heater, 2007:42; Kılıç

¹ Antik Yunan'da Vatandaşlık için bkz.

Richard Bellamy (2014) Citizenship: Historical Development of, http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/35878/Bellamy_Citizenship_history.pdf;sequence=1 . Bu kaynağa 18.01.2018 tarihinde ulaşılmıştır.

J.G.A. Pocock (1992) The Ideal of Citizenship since Classical Times, <https://www.unc.edu/courses/2009ss1/poli/472/001/472%20Summer%2009%20course%20CD/Summer%202009%20Readings/Week%205/Pocock%20citizenship.pdf> . Bu kaynağa 04.02.2018 tarihinde ulaşılmıştır.

Oğuz, 2007:27) Dolayısıyla, vatandaş olabilmek, belirli katılım unsurlarını yerine getirmekle mümkündür.

Vatandaş erdemini baz alan toplulukçu yaklaşım, bireyi değil topluluğu öncelemektedir. Haklardan ziyade, görev ve sorumluluklar üzerinden bireyi tarif eden bu yaklaşım, cumhuriyetçi gelenek içerisinde değerlendirilmektedir. (Heater, 2007:14) Topluluk, devletten önce var olan kültürel bağları ve tarihi gelenekleri ile tanımlanır. Devlet, sadece kültürel topluluğun bir ifadesidir. (Delanty, 1997:291) Bu durum da toplumsal yararın bireysel haklardan daha önemli kabul edilmesini sağlamıştır. (Kadioğlu, 2008a:28)

Bireyin vatandaş olabilmesi, bir topluluğa üye olması gerektiği, topluluk içinde anlam kazanabileceği üzerine kuruludur. (Oldfield, 2008:94; Üstel, 1999:70) Bu nedenle, vatandaşlık, bir üyelik veya kimliktir. Üyeliği anlamlı kılan ise katılım unsurudur. (Pierson, 2011:177) Yani, bireyci yaklaşımda, bireyin hak sahibi olmasına rağmen eylemde bulunmamayı seçmesi, bu yaklaşımda kabul edilemez. Çünkü, bireyin vatandaş olarak tanımlanabilmesi, pratikler yoluyla topluluğa ortak bir bağlılık sağlayabilmesi ve bütün bu pratikler yoluyla bir bilinç geliştirebilmesi ile mümkündür. (Oldfield, 2008:94-96; Üstel, 1999:69-70)

Topluluğun devamı ve sürekliliğini sağlamak için bireylerin hayatları talep edilebilir. Çünkü, topluluk devam ettiği sürece, vatandaşlık pratikleri güvence altına alınır ve bireylerin vatandaş olarak kimlikleri korunur. (Oldfield, 2008:98-99) Bireylerin topluluk adına öne sürülmesi ve feda edilmesi durumu, militan vatandaşlık olarak nitelendirilmektedir ve askerlik gibi özgül kamusal hizmetlerin görev olarak tanımlanmasına temel oluşturmuştur. (Oldfield, 2008:98)

Vatandaşın katılımı ve ortak pratikler gibi olumlu referansları olmasına rağmen, topluluğu önceleme durumu, özellikle yönetimler tarafından bir araç olarak kullanılabilmektedir. Robespierre'in iktidarı bunun en dramatik örneklerinden biridir. (Heater, 2007:121-132) Bu durumun sebebi ise, topluluk aidiyetini rıza temelinde değil, topluluğu tanımlayan “organik” özelliklerin, vatandaşlara dayatıldığı bir zihniyetle inşa etmesidir: “Özcü ve değişmez topluluk özellikleri, özcü ve değişmez kimlik ve üyelikleri zorunlu kılmaktadır.” (Üstel, 1999:74)

1.2 Vatandaşlığın Derinliği

Vatandaşlığın derinliği, katılımın nasıl gerçekleştiği ve katılım yollarının çeşitliliği ile ilgilidir. Katılım, bireylerin çıkarlarına ulaşmasını sağlaması, müzakere sonucu kamu yararının gerçekleşmesine yardımcı olması, politikaya bir anlayış getirmesi ve bireysel siyasi kimliğin ifade edilmesine imkân sunması olmak üzere birtakım avantajları beraberinde getirmektedir. (Brannan vd., 2006:993)

Katılım, toplulukçu yaklaşımın bir parçası olarak görülse de, bugün, bireyci yaklaşım üzerinden sistemini kuran devletler, katılımı ön plana almaktadır. Çünkü, yeteri düzeyde katılım gerçekleşmez ise, toplum ile hükümet arasında bir boşluk oluşabilmektedir. Özellikle oy vermenin azalması, hükümetler açısından meşruiyet sorunlarını da beraberinde getirmektedir. (Leterme ve Staak, 2016:49; Ross, 2012:7-8) Dolayısıyla, katılım, bütün hükümetler için elzem konulardan biridir. Fakat oy vermekten başlayarak yasadışı gösterilere kadar uzanan çeşitli katılım yolları mevcut olduğundan hükümetlerin ancak belirli katılım yollarını tercih ettikleri başka bir gerçektir.

Bugün, Batı demokrasilerinde tercih edilen katılım yolları, aktif vatandaşlık kavramı etrafında şekillenmektedir. Aktif vatandaşlık sivil toplum kuruluşlarında gönüllü çalışma ve siyasal katılım olmak üzere iki başlık etrafında toplanabilir. Gönüllü çalışma, kuruluşlarda gönüllü çalışmayı ve toplumda etkinlikler organize etmeyi içinde barındırmaktadır. Siyasal katılım ise; oy verme, siyasi partiye üye olma, bir çıkar grubuna üye olma, barışçıl gösterilere katılma (imza kampanyasına katılım, gösteriye katılım ve bildiriye katılım), kamuoyu tartışmasına katılım (gazete, internet, sosyal medya üzerinden tartışma veya buluşma noktasına giderek tartışma) olmak üzere beş farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. (Weerd vd., 2005:18-21)

Bu çalışmada, aktif vatandaşlığa yönelik genel eğilim genişletilerek kullanılmaktadır. Çünkü, aktif vatandaşlık yukarıdaki şekliyle alındığında eksik kalan eylem ve eylemsizlikler söz konusudur. Mesela, oy verme dahil, siyasal katılımı hiçbir şekilde gerçekleştirmeyenler ve yasadışı eylemlerde bulunanlar dışarıda kalmaktadır. Aynı zamanda aktif vatandaşlık bu şekliyle ele alındığında oy verme, siyasi partiye üye

olma, gösterilere katılma ve kamuoyu tartışmalarına katılım gibi farklı eylem düzeylerinin aynı seviyede ele alınmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, aktif ve pasif vatandaşlık ayrımı genişletilirken Banks'ın "Diversity, Group Identity, and Citizenship Education in a Global Age" (2008) makalesindeki yasal, minimal, etkin ve dönüşümcü vatandaşlık kavramsallaştırması yukarıdaki çekinceleri bertaraf ettiğini için tercih edilmiştir. Yasal vatandaşlık, vatandaşlık statüsü nedeniyle kişinin sahip olduğu hakları kapsarken, kişi, hiçbir şekilde siyasete katılmamaktadır. (Banks, 2008:136; Hoskins vd., 2006:10) Minimal vatandaşlıkta, kişi, yasal vatandaşlığa ek olarak düzenli bir şekilde oy kullanmaktadır. Etkin vatandaşlıkta, kişi, oy kullanmanın yanında siyasete ve sivil topluma katılmakta, ancak, bu katılım, mevcut yapı ve kurumları desteklemek ve sürdürmek üzerine kurulmaktadır. (Banks, 2008:136) Burada etkin vatandaşlık olarak ele aldığımız durum, Banks'ın (2008) makalesinde aktif vatandaşlık olarak adlandırılmaktadır. Fakat aktif ve pasif vatandaşlığı şemsiye kavramlar olarak kullandığımız için, Banks'ın (2008) aktif vatandaşlık olarak belirttiği kategori, etkin vatandaşlık olarak kullanılmaktadır. Dönüşümcü vatandaşlık ise, mevcut yapı ve kurumları, değerler, prensipler ve idealler etrafında dönüştürecek faaliyetleri kapsamaktadır. (Banks, 2008:136) Nihayetinde şöyle bir tablo oluşmaktadır:

TABLO 1.1 AKTİF VE PASİF VATANDAŞLIK

	Nötr	Pozitif
Pasif Vatandaşlık	Yasal Vatandaşlık	Minimal Vatandaşlık
Aktif Vatandaşlık	Etkin Vatandaşlık	Dönüşümcü Vatandaşlık

Tabloda, aktif ve pasif vatandaşlık eylemleri, nötr ve pozitif olarak ayrıştırılmıştır. Çünkü, yasal vatandaşlık ve etkin vatandaşlık birbirinden farklı nitelikte eylemler/eylemsizlikler olsalar bile, var olan durumu devam ettirme yönünde bir iradeyi/sessizliği bünyelerinde barındırmaktadır. Dolayısıyla nötr bunun bir ifadesi

olarak belirlenmiştir. Pozitif ise değişim ve dönüşümü gerçekleştirebilecek eylemlerin bir niteliği olarak yerini almaktadır. (Ross, 2012:8,10)

Bu kurduğumuz yapının diğer olumlu etkisi, her bir kategorinin farklı vatandaşlık eylemi düzeyiyle denkleştirebilmesidir. Yasal vatandaşlık eylemsizlikle ifade edilirken; minimal vatandaşlık, oy vermek; etkin vatandaşlık, sivil toplum; dönüşümcü vatandaşlık ise toplumsal hareketlerle ilişkilendirilerek eylem düzeyleri arasındaki farklar netleştirilmektedir. Diğer yandan ise oy verme, sivil toplum ve toplumsal hareketler farklı çalışma alanları olduğu için çalışmayı verilerle desteklemek mümkün olmaktadır.

Aktif vatandaşlığa dair seçtiğimiz bu yapının seçilme gerekçeleri seçilmeyen diğer yaklaşımların neden seçilmediğinin temelini oluşturmaktadır. Özellikle vatandaşlık eğitimi çalışmalarında referans verilen Westheimer ve Kahne'nin (2004) "What kind of Citizen? The Politics of Educating Democracy" adlı makalesinde, kişisel olarak sorumlu, katılımcı ve adalet odaklı olmak üzere üç tip vatandaşlık belirlenmiştir. Sosyal problemleri çözmek ve toplumu geliştirmek için, kişisel olarak sorumlu vatandaş, iyi karakterli, dürüst, sorumlu ve yasalara saygılı vatandaş; katılımcı vatandaş, etkin olarak katılım sağlayan ve sistem ve yapılar içinde yer alan vatandaş; adalet odaklı vatandaş ise, soru soran, sistem ve yapılar adaletsizlik kalıpları oluşturduğunda bunları değiştiren vatandaş temsil etmektedir. (Westheimer ve Kahne, 2004:242) Bu ayrım, kurduğumuz etkin ve dönüşümcü vatandaşlık kategorileri ile çok yakından ilişkili olmasına rağmen katılıma dair net bir ayrım ortaya koymamaktadır.

Aktif vatandaşlığa dair başka bir çalışma Türkiye'de gerçekleştirilen "Vatandaşlık Araştırması" (KONDA,2016) adlı çalışmadır. Çalışmada, aktif vatandaşlık, pasif, utangaç, sorgulayan ve eyleme geçen olmak üzere dört kategoriye ayrılmıştır. Pasif vatandaşlık, vatandaşlık görevlerini yerine getiren fakat onun dışında hiçbir şekilde eyleme geçmeyen vatandaş ifade etmektedir. Bu tanım bizim kurgumuzda genel pasif vatandaşlık anlayışımız ile uyumludur. Utangaç vatandaş, belirli durumlarda ve kısıtlı olarak eyleme geçen onun dışında herhangi bir sorgulama yapmayan, eyleme geçmek isteyen ama ne yapması gerektiğini bilmeyen, öğrenmek için de çaba sarf etmeyen vatandaş ifade etmektedir. Sorgulayan vatandaş, eyleme geçmeyen fakat

karşılaştıkları hak ihlalleri ile ilgili olarak ne yapmaları gerektiğini araştıran ve sorgulayan vatandaşdır. Eyleme geçen vatandaş ise karşılaştıkları durumlar karşısında eyleme geçen, kendilerini ve başkalarının mağduriyetlerini azaltmaya çalışan, siyasete ve sivil topluma katılımın etkili olduğunu düşünerek bu alanlarda aktif olan vatandaşlardır. (KONDA, 2016:12) Bu çalışmayı baz almamamızın iki sebebi vardır: Birincisi eylemi başat olarak kabul ettiğimiz için, bu çalışmada, sadece eyleme geçen vatandaşlık kategorisinde eylem söz konusudur. İkincisi, utangaç ve sorgulayan vatandaşlık kategorileri muğlaktır. Utangaç vatandaş kategorisinde, sadece isteyen ama bunun dışında düşünsel bir eylem bile gerçekleştirmeyen bir durumla karşı karşıya olduğu için utangaçlık sıfatı burada kullanılmıştır fakat düşünsel olarak bile bir eylem gerçekleştirmeyen birini isteyen olarak kodlamanın garipliği bir yana, çalışmada bu durumun gerekçelerine dair direkt bir veriye rastlanılmamıştır. Yalnızca eyleme geçen vatandaşların Aleviler ve “dinin gereklerini pek inanmayan”lar olduğu, mezhebini Sünni diyenlerin %19, Alevi diyenlerin %45’inin eyleme geçen vatandaş kategorisinde olduğu bulgulanmıştır. (KONDA, 2016:14) Dolayısıyla, Türkiye’deki mevcut iktidarın konumu ve durumu, utangaç ve sorgulayan vatandaş kategorilerinin eylemsizliğinin bir nedeni olabilir. Çalışmada, sorgulayan vatandaş kategorisi eyleme dönük olmaları açısından en azından bilgi edinebilme yani düşünsel eylem gerçekleştirme durumunun dikkate alınması ve bu sürecin eyleme dönüşebileceği beklentisine dayanmaktadır. (KONDA, 2016:12)

1.2.1 Pasif Vatandaşlık

Pasif vatandaşlık, bireyci yaklaşımın bir yansımasıdır. Oy verme, partiye üye olma ve toplumsal görevlerini yerine getirme temel katılım biçimleridir. İç politikayı anlamak, nüfuz ve güven duygusu bu vatandaşlığın temel dayanaklarıdır. (Ross, 2012:8) Haklar, medeni haklar veya sosyal haklar olarak anlaşılmakta, siyasi hakların eşit derecede önemli olduğunu düşünülmemektedir. Görevler, çoğunlukla, sivil hayatı korumak için gereken sorumluluklar olarak algılanmaktadır. (Van Deth, 2013:10) Toplumsal ve siyasal olarak hiçbir şey yapmamayı seçmekten, oy verme, partiye üye olma gibi minimal politik eylemlere uzandığından yasal ve minimal vatandaşlık olarak ikiye ayrılabilir. (Banks, 2008:136-137)

1.2.1.1 Yasal Vatandaşlık

Yasal vatandaşlık, vatandaşlık statüsü nedeniyle kişinin sahip olduğu hakları kapsarken, kişi, hiçbir şekilde siyasete katılmamaktadır. (Banks, 2008:136; Hoskins vd., 2006:10) Bu tavır, kendiyile ilgilenen ve özgür vatandaş tipini doğurmaktadır. Bu birey, ne istiyorsa onu yapabilmelidir. Kendi hayatı ile ilgili kararları kendi veren ve gelecekteki yaşamını şekillendirecek istek ve vizyonu gerçekleştirmek için de yaşadığı toplumdaki yapı, kural ve düzenlemeleri kullanan bir birey portresi çizmektedir. (Olson vd., 2014:6) Yani kişi, kendisini, yönetimi, iktidarı yöneten ya da etkileyen olarak tanımlamamakla birlikte ‘kimse benim patronum değil’ inancını taşımaktadır. ‘Genel diğeri’ni içselleştirdikten sonra başkalarının gerçek varlığı ile ilgilenmez hale gelmektedir. (Singer, 2008:103)

Yukarıdaki durum, bireysel yaklaşımın bireye tanıdığı bir seçenek olmakla birlikte, kişi, kendinden kaynaklanmayan çeşitli koşullar nedeniyle katılımdan uzak kalabilmektedir. Gelir, eğitim ve sosyal ağlar şeklinde daha az kaynak tutanların, herhangi bir düzeyde siyasi sisteme girme olasılıkları daha düşüktür. Bu sosyo-ekonomik kaynaklar, bir bireyin siyasi arenadaki etkinlik bilgisi ve etkinlik duygularını artırmaktadır. Bu ekonomik ve kültürel sermayeden yoksun olanlar, toplumun birçok alanında dezavantajlı hale gelmekte, ekonomik yoksulluk, politik yoksulluk olarak kendini göstermektedir. (Bueker, 2009:425-426; Eroğul, 1991:232)

Düşük eğitim düzeyleri, konut istikrarsızlığı ve evsizlik, gençlik, göçmen olma, etnik azınlığa üye olma, ekonomik marjinalite ve işsizlik gibi durumlarla katılım arasında güçlü negatif ilişki görülmektedir. (Hill, 2004: 482) Pasif ve ilgisiz kesim, düşük gelirli, küçük şehirlerde yaşayan, organizasyonel yapılara katılmayan, temsil ile ilgilenmeyen ve partilere oy vermeyen kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. (Mochmann, 2002:204) Katılım gerçekleştirmeyenler, siyasetle daha az ilgilenmeyenler değildir ancak daha az bilgilendirilirler, daha fazla hayal kırıklığına uğrarlar ve en önemlisi seçmenlere nazaran yerleşik siyasal süreçle daha az bağlantılılardır. Buna ek olarak, sosyal olarak dışlanmış olanlar, sosyal dışlanmalarını, kendilerini yoksun bırakarak daha da şiddetlendirmektedirler. Dışlanmaları, onların üretken olmayan bir dışlanma döngüsü, düşük etkinlik, sinizm ve katılımsızlığın kök

saldığı bir hale gelmelerine sebebiyet vermektedir. Genel olarak topluma, özellikle de demokratik sürece daha az bağlı hissetmekte ve oy vermeyi topluma borçlu oldukları bir görev olarak görmeye daha az eğilimlidirler. Bu, muhtemelen sosyal yaşamın, oy vermeyi bir görev olarak görenlere göre, onlar için daha az faydalı olduğu gerçeğinin bir işlevidir. (Hill, 2004: 483; Eroğul, 1991:232)

“Sosyal başarısızlık”, bir grubun refahını maksimize edecek bir sosyal norm ortaya çıkmadığında gerçekleşmektedir. Böyle durumlarda ise devletin kanunlar yoluyla yapay normlar üretmesi beklenmektedir. Kanunlar, sadece yeni davranışta ortaya çıkan yaptırımları uygulamakla kalmayıp, aynı zamanda, daha ustaca ve sonuç olarak, 'tercihleri biçimlendirerek' ve 'zevkleri değiştirerek' sosyal başarısızlığı 'iyileştirebilmektedir'. (Hill, 2004: 484) Bu, geçmişte, sosyal refah devleti yoluyla başarısızlıkları gidermeye ve refahı belli bir noktada tutarak katılımı desteklemekle ilgiliyken bugün bunun reçetesi aktif vatandaşlık olarak karakterize edilmektedir. Aktif vatandaşlıktan beklenen, vatandaşların karşılıklı yükümlülükleri olduğu bilincine dayanarak sivil toplum aracılığıyla, sosyal dışlanmanın azaltılmasının sağlanmasıdır. (Sarıipek, 2006:88-90) Bu, bir yandan, toplumsal ilişkilerin artarak bireylerin topluma dahil olmasını sağlamakta bir yandan da katılımı artırmaktadır. Çünkü toplumsal kuruluşlara gönüllü katılım, vatandaşlık becerilerinin arttırılması yoluyla insanları motive ederek katılımın ilham kaynağı olabilmektedir. (Harder ve Krosnick, 2008:535) Belirli bir sosyal grubun üyeleri, bu grupla özellikle güçlü bir şekilde özdeşleştiğinde, katılımı artıran bir grup bilinci geliştirmektedirler. Yaşamlarının, kendi sosyal gruplarının diğer üyelerine içsel olarak bağlı olduklarını söyleyenler (özellikle de dezavantajlı gruplar içindelerse), siyasi davranışlarını buna göre değiştirmekte ve katılımalarını artırmaktadırlar. (Harder ve Krosnick, 2008:536)

Yasal vatandaşlığı geniş bir sosyal bağlamda düşünmek gerekmektedir veyahut bunlar demokrasi yerine alçakgönüllülük ve doyunluğu artırma riskini taşıyabilmektedir. Eğer, kişiler, kişisel olarak sorumlu vatandaş yetiştirme savunucularının oluşturduğu eğitim sisteminde yetişirlerse, totaliter rejimlerdeki liderler demokrasi içindeki liderler kadar memnun olabilirler. Çünkü uyuşturucu kullanmamak, okula gelmek, işe gitmek, kan bağışında bulunmak, bir kaza anında diğerine yardım etmek, çöpleri toplamak, parkları temizlemek, yaşlı insanlara saygı duymak, sigara içmemek, yaya geçidinden

geçenlere yol vermek gibi toplumsal düzeni sağlayan ve devam ettiren unsurlar sisteme ve liderlere yardımcı olacaktır. Dolayısıyla, kişisel olarak sorumlu vatandaş yetiştiren sistemlerde, liderler, demokrasilerin liderleri olsalar bile demokratik vatandaşlıkla ilgili değildir. (Westheimer ve Kahne, 2004:244) Yönetimler depolitizasyon ile bu yaklaşımı arttırabilmektedirler. Henüz kamusal konulara ilginin uyanmaması ve kamusal işlerin iyi yürütüldüğü düşüncesi ile kendini sağlamlaştıran depolitizasyon, “yarı bilinçsiz yığınlar” oluşturmak ve “kendi işinde gücünde” vatandaşlar ile tanımlanmaktadır. (Eroğul, 1998:232-233)

1.2.1.2 Minimal Vatandaşlık

Minimal vatandaşlıkta, kişi, yasal vatandaşlığa ek olarak düzenli bir şekilde oy kullanmaktadır. (Banks, 2008:136) Oy kullanmak, en temel siyasi katılım yöntemidir. Aynı zamanda, nüfusun büyük bölümünün katıldığı ve siyasi parti ve adayların meşruiyetlerinin sorgulanmamasını sağlamak için, en fazla katılımı sağlamaya yönelik bir uğraşın içinde oldukları bir süreçtir. Yüksek seçmen katılımı, çoğu durumda, demokrasinin canlılığının bir işareti iken, düşük katılım, genellikle, seçmen ilgisizliği ve siyasi sürece güvensizlikle ilişkilendirilmektedir. (Solijonov, 2016:13)

Oy verme davranışı, üç ana teorik bakış açısı ile açıklanmaktadır: Sosyolojik teori, sosyo-psikolojik teori ve rasyonel oy verme teorisi. Sosyolojik bakış açısı, sosyo-ekonomik değişkenler, din ve yer gibi uzun zamandır devam eden faktörlerin (sosyal özellikler), oy verme davranışının kilit belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Buradaki varsayım, insanların çoğunluğunun siyasi eğilimlerine göre oy kullandığı varsayımdır. Bununla birlikte, bu teori ile ilgili sorun şudur: oy verme davranışı yalnızca istikrarlı sosyolojik faktörler tarafından belirlenirse, seçim sonuçlarının uzun süre değişmeden kalması gerekmektedir. (Adams ve Agomor, 2015:367)

Seçmenlerin kararlarını sosyo-psikolojik bir bakış açısıyla inceleyen Michigan Okulu, bireylerin bir gruba veya kollektife ait olma veya bir gruba dahil olma ihtiyacına dayanmaktadır. Parti kimliği, gevşek bir biçimde aile ve sosyal grup bağlarının sosyo-psikolojik bir ürünüdür. Dolayısıyla, siyasal bağlılık ve partizanlık ön plandadır. Bu

yaklaşım, sosyal sınıfta çeşitliliği dikkate almaz, oy seçimi ortak, küçük ve eşsiz bir çevrenin işlevidir. (Hatemi vd., 2007:436; Adams ve Agomor, 2015:367)

Rasyonel oy verme teorisi, insanın hem politik hem de ekonomik ortamda aynı şekilde davrandığı üzerine kuruludur. Bir yandan, tüketiciler ve seçmenler arasında, diğer yandan işletmeler ile siyasi partiler arasında doğrudan bir benzetme kurulmaktadır. Seçmenler, seçim kampanyalarından elde ettikleri seçim kazancını en üst düzeye çıkarmak için hareket ederken, oy kullanma olanaklarını en üst düzeye çıkarmak istemektedirler. Modele göre, seçmenler, ideolojik veya politika sürekliliği olarak kendilerine en yakın adaya ve partiyi oy vermektedir. (Adams ve Agomor, 2015:367)

Teoriler oy verme davranışını açıklamak için genel-geçer bir çerçeve sağlasa da her teorisinin geçerli olduğu farklı farklı durumlar söz konusudur. Oy verme davranışı açısından bunlar oy verme davranışını etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyo-ekonomik², politik, kurumsal³ ve bireysel⁴ olmak üzere oy verme davranışını etkileyen dört faktör bulunmaktadır. (Solijonov, 2016:35) Oy verme davranışı, farklı aktörler açısından (partiler, politikacılar, vatandaş vb.) önemli olduğu için, birçok çalışma ve bu faktörlerin altında birçok alt katman kendine yer bulmuştur. Ancak çalışma memurlarla kısıtlı olduğu için burada bütün faktörleri değil memurların oy verme davranışını etkileyebileceğini düşünülen faktörler ele alınmaktadır.

² Bkz. Peter ACHTERBERG ve Dick HOUTMAN (2006) “Why Do So Many People Vote ‘Unnaturally’? A Cultural Explanation for Voting Behaviour”, **European Journal of Political Research**, Vol. 45, s. 75-92; Cesar ZUCCO JR. (2013) “When Payouts Pay off: Conditional Cash Transfers and Voting Behavior in Brazil 2002-10”, **American Journal of Political Science**, Vol. 57, No. 4, s. 810-822; Asa BENGTTSSON (2004) “Economic Voting: The Effect of Political Context, Volatility and Turnout on Voters’ Assignment of Responsibility”, **European Journal of Political Research**, Vol. 43, s. 749-767; Ingvill Contanze MOCHMANN (2002) **Lifestyle, Social Milieus and Voting Behaviour in Germany – A Comparative analysis of the Developments in Eastern and Western Germany**, Justus-Liebig- Universität Giessen, Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften, Doktora Tezi.

³ Bkz. Prof. Dr. Adem ÇAYLAK ve Prof. Dr. Murat KAÇER (2017) “Voting: A Citizen Right or Duty? The Case of Compulsory Voting”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl:5, Sayı:57, s. 418-444

⁴ Bkz. Alan S, GERBER,Donald P. GREEN ve Ron SHACHAR (2003) “Voting May Be Habit-Forming: Evidence from a Randomized Field Experiment”, **American Journal of Political Science**, Vol. 47, No. 3, s. 540–550; Melanie WHITE (2008) “Can An Act of Citizenship Be Creative?”, **Acts of Citizenship** (Ed. Engin F. Işın ve Greg M. Nielsen), New York: Zed Books, s. 44-56.

TABLO 1.2 OY VERME DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Oy Verme Davranışını Etkileyen Faktörler			
Sosyo-ekonomik Faktörler	Politik Faktörler	Kurumsal Faktörler	Bireysel Faktörler
Popülasyon Boyutu Nüfus Kararlılığı Ekonomik Gelişmişlik	Yakın Oranlar Politik Algı Kampanya Harcamaları Politik Çeşitlilik	Seçim Sistemi Zorunlu Oylama Eşzamanlı Seçimler Kayıt Şartları Oylama Düzenlemeleri	Yaş Eğitim Siyasi Bilinç Vatandaşlık Görevi Sosyo-Psikolojik Etkiler

Memurların oy verme davranışını etkileyebilecek ilk faktör, sosyo-ekonomik faktörler içerisinde bulunan nüfus kararlılığıdır. Nüfus kararlılığı, ülkede nüfusun yer değiştirme sıklığının az olmasıdır. Aynı bölgede daha uzun süre yaşayanlar genellikle yerel meseleler ve adaylar hakkında daha iyi bilgiye sahiptir ve günlük yaşamlarını etkileyen siyasi kararlar hakkında daha fazla endişe duymaktadır. Böylece, seçimlerde oy kullanma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Öte yandan, bir yerden bir yere sık hareket, insanların siyasi sürece katılma arzusunu azaltan bir etki yapmaktadır. Bunu, kişilerin orada nasıl kayıt yaptıracaklarını öğrenmeleri ve kayıt yaptırmak için zaman ayırmaları gerekliliği gibi etmenler etkilemektedir. (Solijonov, 2016:35, Harder ve Krosnick, 2008:533) Memurların işleri dolayısıyla nüfus kararlılıklarının düşük olduğu göz önüne alındığında oy vermelerine olumsuz bir etkide bulunması muhtemeldir.

Memurların oy verme davranışını etkileyebilecek ikinci sosyo-ekonomik faktör, ekonomik gelişmişliktir. İnsanların gelişmiş ülkelerde siyasal süreçlerle alakalı daha

bilinçli ve meşgul olduklarına dair ortak bir anlayış varken, ekonomik sıkıntı siyasi katılımı olumsuz etkilemektedir. Çünkü, ekonomik sıkıntı, seçmen ilgisizliğine, insanların politikadan çekilmesine neden olabilmekte, kişiler temel ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmak durumunda kalabilmektedir. (Solijonov, 2016:36) Daha üst düzey bir semtte yaşamak, sosyoekonomik durumu yüksek insanlar tarafından politik katılımı teşvik etmektedir. (Harder ve Krosnick, 2008:534) Zengin insanlar, daha yüksek oranda oy kullanmaktadırlar. Gelirleri daha yüksek olan insanlar, politikaya ve oy vermeye zaman harcamak için daha fazla fırsat maliyeti harcarlar, ancak zengin insanlar, oy vermekten daha fazla psikolojik veya sosyal ödüller kazanabilmektedirler. (Harder ve Krosnick, 2008:531) Endişe verici olanı ise, zengin ve fakir arasındaki artan uçurumun seçmen katılımı ve sivil katılımın azalmasında etkili bir faktör olduğu gerçeğidir. (Hill, 2004: 482; Yamamura, 2011:1396-1397) Memurlar düşünüldüğünde ekonomik sıkıntı çeken bir durumda olmadıkları, dolayısıyla, temel ihtiyaçlarına odaklanıp diğer birçok şeye ve özellikle politikaya ilgisizliğe varan bir seviyede olmadıkları muhakkaktır. Doktorlar ve öğretmenler gibi toplumsal statüsü yüksek mesleklerin sosyoekonomik durumu yüksek insanlarla iletişimi daha olası olduğundan politik katılımları diğer memur kategorilerine göre yüksek olabilir.

Memurların oy verme davranışını etkileyen faktörlerden diğeri, işyerlerindeki pozisyonlarıdır. İşyerinde yetkili ve yüksek bir statüde bulunmanın siyasi katılımı gerçekleştirmek için daha fazla motive edici bir unsur olması beklenmektedir. Ancak, yöneticiler ve idareciler aynı ekonomik sınıftan profesyonellerden daha az katılım göstermektedirler. Katılım, işyerlerinde sağladıkları karar verme ve iktidar miktarından, bu iktidar, demokratik kararlarla verilse bile, etkilenmiyor gibi görünmektedir. Ancak, özellikle devlet çalışanları yüksek oranlarda oy verme davranışı gerçekleştirmektedir. (Harder ve Krosnick, 2008:531) Çalışmada, vatandaşla sürekli yüz yüze olan alt düzey memurlar ile görüşmeler yapıldığından yönetici kademesi en azından bu çalışma için bir veri değildir fakat memurların vatandaşlara nazaran daha yüksek oy vermesi beklenmektedir.

Evli (ve eşli) çiftler bekarlardan daha yüksek oranda oy kullanmaktadırlar. (Harder ve Krosnick, 2008:535) Bu bilgiyi de memurlar açısından kullanabilmek mümkündür.

Oy verme ile ilgili kullanabilecek başka bir faktör grubu, kurumsal faktörlerdir. Bunlardan çalışma açısından önemlilerinden biri, zorunlu oylama. Türkiye zorunlu oylamayı kullandığı için bunun vatandaşlar kadar memurlar üzerinde etkisi olması beklenmelidir. Bu nedenle, en azından zorunlu oylamanın ne gibi sonuçlar doğurduğundan bahsetmeden geçilmemelidir.

Yasal olarak oy kullanma zorunluluğu, katılımı artırmaktadır. Zorunlu oylama, rıza oluşturma, tek partili yarışmaları meşrulaştırma veya siyasi düşmanlara zulmetme mekanizması olarak kullanılmadığı sürece şu şartları sağlamalıdır: köklü bir demokratik kurumlar sistemi; bölgesel ve merkezi hükümetler (özellikle federal yapılar içinde) arasında makul düzeyde bir işbirliği sağlayan gelişmiş bir ulusal altyapı; profesyonel, iyi finanse edilen, bağımsız ve hesap verebilir bir seçim komisyonu; serbest ve rekabetçi seçimler; genel oy hakkı ve iyi korunan sivil ve politik hakların varlığı. Bu koşullardan herhangi birinin yerine getirilmemesi durumunda, zorunluluğun etkinliği ve/veya meşruiyeti tartışma konusu olabilir. Zorunlu oylama, sivil dışlanmayı önlemenin bir aracı olarak değil, rıza üretme ve evrensel katılım yanılması yaratma mekanizması olarak kullanılabilir. (Hill, 2004: 486-487)

Oy vermek zorunda kalan vatandaşların, parti seçimleri siyasi tercihleriyle daha az tutarlıdır. Zorunlu oylama, seçim sonucunun, seçmen tercihlerinin dağılımını doğru bir şekilde yansıtmayacağı olasılığını artırmaktadır. (Selb ve Lachat, 2009:591) Zorunlu oylamaya sahip ülkelerde, oy kullanmamaya yönelik yaptırımlar zayıf olduğunda katılım düşük kalabilmektedir. (Solijonov, 2016:37)

Kurumsal faktörlerden çalışma için önemli olan bir diğer başlık eş zamanlı seçimlerdir. Eşzamanlı seçimler, aynı gün birkaç seçimin yapılmasıdır. Eşzamanlı seçim yapıldığında, seçmen katılımı genellikle daha yüksektir. Bunun nedeni, seçmenlerin seçimlerden en az birinde oy kullanması için motive olabileceğidir. (Solijonov, 2016:37) Türkiye yerel seçimlerde bu tekniği zaten senelerdir kullanmakta cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte ulusal seçimlerde de aynı şekilde eş zamanlı seçimler vatandaşların önüne gelmektedir.

Seçmen katılımını etkileyen en önemli bireysel faktörlerden biri, yaş. Yaş konusunda birçok ülkede ortak endişe genç seçmenlerin seçimlere olan ilgisizliğidir.

(Solijonov, 2016:39) Gençler arasında oy kullanma oranları büyük ölçüde düşmektedir. (Chareka ve Sears, 2006:522) Gençler, oy verme hakkının zor kazanılmış demokratik bir hak olduğunu ifade ederken, oy vermeyi mevcut şartlarda çabaya değer olarak görmemektedir. (Chareka ve Sears, 2006:532) Siyasi sistemin çok az gerçek bir seçenek sunduğunu, endişelerine cevap vermediğini ve sıradan politikacıların değişimi etkileyecek çok az gerçek gücü olduğunu düşünmektedirler. (Chareka ve Sears, 2006:533)

Genç yetişkinler arasında oy kullanma katılımının artırılması, iki nedenden önemlidir. İlk olarak, araştırmalar, erken siyasi katılımın gelecekteki seçim katılımını ihtimalini yükselttiğini öne sürmektedirler (alışkanlık). Bu nedenle, genç yaşta katılımın artması, gelecekteki genel katılım oranını potansiyel olarak artırabilir. İkincisi, nüfusun büyük kesiminin oy kullanmaması, demokratik sistemi zayıflatmaktadır. Genç yetişkinler arasında katılımın artması, seçilen kişilerin, bu nüfusun ihtiyaçlarına dikkat kesilmesiyle sonuçlanabilir ve bu da demokratik sistemin daha düzgün işlemesini sağlamaktadır. (Glasford, 2008:2649)

Erken yetişkinlikten orta yetişkinliğe ilerledikçe oy kullanma olasılıkları gittikçe artıyor gibi görünmektedir; 75 yaşından sonra ise insanların oy kullanma olasılıkları azalmaktadır. (Harder ve Krosnick, 2008:531) Memurlar 20’li yaşlardan 60’lı yaşlara kadar uzanan yaşlarda olabilmektedir. Bu nedenle memurların 20’li yaşlarda daha az 30’lu yaşlardan sonra ise artarak ya da aynı oranda oy verme davranışını gerçekleştirdikleri beklenmektedir.

Çalışmayı etkileyebilecek bireysel faktörlerden biri de eğitimidir. Eğitim, bir kişinin, vatandaşlık sürecinin nasıl yürüdüğünü ve kayıt gereksinimlerinin nasıl yönlendirileceğini anlama becerisini geliştirmektedir. (Solijonov, 2016:40) Örgün eğitimi olan vatandaşların oy kullanma olasılığı daha fazladır. Her ek eğitim yılında daha yüksek katılım oranı gerçekleşmektedir. (Harder ve Krosnick, 2008:530) Günümüzde, Türkiye’de memurların örgün eğitim seviyelerinin yüksek olması katılımlarının yüksek olacağına bir delil olabilir. Ayrıca doktorların eğitim sürelerinin diğer ele aldığımız memurlar açısından daha fazla olması doktorların diğer kategorilere göre daha yüksek katılım sağlamaları beklentisini artırmaktadır.

Eğitimin hangi alanda olduğu da oy verme davranışını etkilemektedir. Daha fazla sosyal bilim dersi alan üniversite mezunlarının, oy vermeyi vatandaşlık görevi olarak görme bilinci daha yüksektir ve bu insanlar diğer alan mezunlarından daha fazla oy kullanmaktadırlar. (Harder ve Krosnick, 2008:530) Çalışmada öğretmen ve maliye çalışanlarının sosyal bilimler alanında olması nedeni ile polisler ve sağlık çalışanlarından daha fazla oy kullanmaları beklenmektedir.

Aşağıda bahsedilen siyasi etkinlik anlayışı, grup bilincinin varlığı, olumlu itibar ve sosyal yaptırım korkusu gibi bireysel ve sosyo-psikolojik faktörler memurların bürokrasinin içinde yer alması nedeniyle oy verme davranışını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Siyasete olan ilgi seviyesi, seçimlerde katılımı artıran ve siyasi bilinç olarak ifade edilen faktördür. (Solijonov, 2016:40) Çok iyi bir siyasi etkinlik anlayışı olan vatandaşlar daha fazla oy kullanmaktadır. (Harder ve Krosnick, 2008:536) Memurların bürokrasi-siyaset ilişkisi sebebiyle siyasi etkinlik anlayışlarının yüksek olmasını beklendiğinden oy kullanma oranlarının da yüksek olması beklenmektedir.

Toplumsal kuruluşlara gönüllü katılım, vatandaşlık becerilerinin artırılması yoluyla insanları motive ederek katılımın ilham kaynağı olabilir. (Harder ve Krosnick, 2008:535) Belirli bir sosyal grubun üyeleri, bu grupta özellikle güçlü bir şekilde özdeşleştiğinde, katılımın artıran bir grup bilinci geliştirmektedirler. Yaşamlarının kendi sosyal gruplarının diğer üyelerine içsel olarak bağlı olduklarını söyleyenler (özellikle de dezavantajlı gruplar içindelerse) siyasi davranışlarını buna göre değiştirmekte ve katılımını artırmaktadırlar. (Harder ve Krosnick, 2008:536) Bürokrasiyi bir grup olarak ele aldığımızda memurların katılımını arttırması beklenmektedir.

Oy verme, sosyo-psikolojik etkiler üzerinden de okunabilir. Olumlu itibarlar geliştirme isteği veya sosyal yaptırım korkusu oy verme davranışını motive etmektedir. Sosyal davranışlara uyma eğilimi, özellikle davranış kolayca gözlenebilir olduğunda, vatandaşların utançtan kaçınma isteğini yansıtmaktadır. Oy verme, çoğu durumda, izlenebilecek, doğrulanabilecek ve ilan edilebilecek bir halk hareketi olduğundan, katılım, kısmen başkalarının, kişinin oy kullanıp kullanmadığını öğrenme

ihtimaline bağlıdır. (Panagopolous, 2010:370) Memurların diğer memurlarla sürekli mesaisi, bürokratik etkiler ve siyasete dönük olmaları durumu göz önünde alındığında bu sosyo-psikolojik faktörlerin memurlar üzerinde etkili olması beklenmektedir.

1.2.2 Aktif Vatandaşlık

Her zamankinden daha fazla seçim yapıldığı ve demokratik kurumların kesin olarak kurulduğu bir zamanda, dünyanın dört bir yanındaki vatandaşlar, sokak gösterileri, çevrimiçi protesto, doğrudan demokrasi yöntemleri, seçimlere katılmama yoluyla, popülizmi destekleyerek ve kuruluş karşıtı partiler eliyle protestoları tercih etmektedirler. Demokratik politikalarda, vatandaşın geleneksel katılma biçimleri olan oy verme, parti üyeliği, sivil toplum ve sendika üyelikleri hızla terk edilmektedir. (Leterme ve Staak, 2016:49) Bu sebeple aktif vatandaşlık ve ilgili konular giderek daha çok dikkat çekmekte ve araştırma konusu edilmektedir.

Aktif vatandaşlık, demokrasi ve insan hakları temelinde şiddet kullanmadan ve ortak saygı çerçevesinde sivil topluma ve politik yaşama katılımı ifade etmektedir. (Hoskins vd., 2006:10) Aktif vatandaşlık, insanları karar alma süreçlerine dahil etmek, kamu hizmetlerinin planlanması ve sunulmasında vatandaşlara bir söz vermek ve sonuçları iyileştirmek için onları topluluklarına dahil etmekle ilgilidir. (Brannan vd., 2006:993)

Aktif vatandaşlık için şu kıstasların var olması beklenmektedir: (TAC, 2007:5)

- 1) Ortak ekonomik, sosyal ve çevresel kaygılar hakkında farkındalık.
- 2) Kendini sınırlama: Temel olarak toplumda bireylerin karşılıklı bağımlılıkları olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Karşılıklı bağımlılık kabul edildiğinde, siyasi eşitliği korumak adına yeniden dağıtım önlemleri, çevresel sürdürülebilirlik için bireysel maliyetlere katılma ve kendi çıkarlarını sınırlama daha kolay gerçekleşmektedir. Böyle bir tutum, kişinin yalnızca kendi haklarını değil, aynı zamanda diğerlerinin ihlallerini de etkili bir şekilde sorgulamaya istekli olmasına yol açar.
- 3) Müzakereye açıklık: vatandaşlar sahip oldukları bilgiler ile kendi düşüncelerini oluşturur, kendi konumlarını açıklar, diğer bakış açılarını dinlemeye ve müzakere konusunda görüşlerini gözden geçirmeye hazırdır.

Böylelikle, vatandaş, bilgiyi arayan, bilgi ve farkındalık kazanma ve dünyada meydana gelen olaylara karşı bir duruş alabilen vatandaşdır. Buna göre, vatandaşlık faaliyetleri şöyle sıralanabilir: faturaları ödemek, gazete okumak, içinde yaşadığımız toplumun nasıl işlediğini bilmek, toplumda ne olduğu hakkında günceli takip etmek, belirli konularda fikir edinmek, politik ve yerel düzeylerde toplumu nasıl etkileyeceğini ve yönlendireceğini bilmek. (Olson vd., 2014:5)

Kişisel olarak yukarıdaki nitelikler, aktif vatandaşlığı gösterse de yerel yönetimler ve hükümet sistemi de dahil resmi kurum ve uygulamalar aktif vatandaşlığı tüketen değil, potansiyel olarak geliştiren bir nitelikte olmalıdır. Aktif vatandaşlık, riskli bir girişimdir, çünkü doğası gereği gönüllüğe dayanan, düzenlenmesi, tahmin edilmesi ve yönlendirilmesi zordur. Aktif vatandaşlığın gelişimi için, devletin, tüzel ve gerçek bütün kişilerin başkalarına yer açması gerekmektedir. (TAC, 2007:5)

Çalışmada, aktif vatandaşlık, etkin ve dönüşümcü vatandaş olmak üzere iki alt başlık içinde ele alınmaktadır. Etkin vatandaşlıkta sivil toplumdan dönüşümcü vatandaşlıkta toplumsal hareketlerden bahsedilecektir.

1.2.2.1 Etkin Vatandaşlık

Etkin vatandaşlıkta, kişi, oy kullanmanın yanında siyasete ve sivil topluma katılmakta ancak bu katılım, mevcut yapı ve kurumları desteklemek ve sürdürmek üzerine kurulmaktadır. (Banks, 2008:136) Toplumsal bağlılığa ve toplum meselelerine değer vermekle birlikte vatandaşlar bu faaliyetlerin nedenleri konusunda hemfikir değildir. (Van Deth, 2013:10) Dolayısıyla, etkin vatandaşlık, sivil topluma nasıl katılacağını öğrenmeyi gerektirir. Bu öğrenme süreci, bütünleşme için gerekli olan bilgi, anlayış, beceri, eğilim, değer ve tutumları geliştirmeyi içermektedir. (Crick ve Joldersma, 2007:81) Bu tür vatandaşlıkta, güven, bütünleşme, öz disiplin ve sıkı çalışmaya vurgu yapılarak karakter ve kişisel sorumluluk oluşturmak beklenmektedir. Gönüllü etkinliklere katılım sağlanarak şefkat duygusunu beslemek de bu tip vatandaşlıkta görülebilmektedir. (Westheimer ve Kahne, 2004:242-243)

Etkin vatandaşlıkta, katılım, belirli toplumsal sorunları aşmak ve fırsatlar oluşturmak içindir. Aynı zamanda, katılım sonucu kurulan ilişkiler, ortak anlayışlar, güven ve

toplumsal taahhütlerin gelişmesine katkı sağlamaktadır. (Westheimer ve Kahne, 2004:243) Bireysel davranışı şekillendirmeye çok fazla odaklanması, vatandaşlığın siyasal gerçeklerle çelişen belirli ve tek boyutlu bir versiyonun tesis edilmesi tehlikesini içinde barındırmaktadır. (Faulks, 2006:66)

Vatandaş, devletin kendisi için ne yapabileceğini sormayan fakat devlet için ne yapabileceğini soran itaatkâr ve sorumlu bir vatandaşdır. Bu tür bir vatandaşlık, sosyal hayırsever toplumların ideolojisidir. Toplumsal hareketlere veya gönüllü faaliyetlere katılmak önemlidir. Bu katılım biçimi esasen konfor odaklı ve toplumun doğasını iyileştirici niteliktedir: sebepleri ele almak yerine onarmak veya olası nedenleri kabul etmek üzerine kuruludur. (Ross, 2012:8) Dolayısıyla, etkin vatandaşlıkta, hem aktif hem de pasif yön söz konusudur; vatandaşların, devlet hizmetlerinin alıcısı olmak yerine, aslında bir şeyler yapmaları gerektiğini ima ettiği için aktif, vatandaşların eleştirel söylemle meşgul olmaları gerekmediği için de pasiftir. (Delanty, 1997:290)

Genç yetişkinler arasında yüksek oranda gönüllülük oranları mevcuttur. Bu oranlar genç yetişkinlerin topluluklarını ve toplumlarını bir bütün olarak geliştirmek için aşırı derecede tutkulu, motive ve istekli çalışabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, genç yetişkinler arasında seçmen katılımının artmasının anahtarının, bu tutkuyu oylamada ve diğer siyasi katılım biçimlerinde olumlu bir değişim için çevirmekte yattığı açıktır. (Glasford, 2008:2668)

Etkin vatandaşlıkla eşleştirdiğimiz sivil toplum, hem özel hem de gönüllü olarak organize edilen ve doğrudan devlet tarafından kontrol edilmeyen kurumları, hareketleri, kültürel güçleri ve sosyal ilişkileri ifade etmektedir. (Singh, 2012:71) Sivil toplumun üç rolü söz konusudur. İlki gönüllülük üzerine faaliyetlerle ilgilidir. Hoşgörü ve işbirliği gibi değerleri geliştirmek ve aktarmakla görevli gönüllü yapılanmalardır. (Spurk, 2010:22-23; Marta, 2017:213) Dini yapılar, hayır kurumları ve yardım hareketleri gibi geniş bir kurum ve örgüt bütünü sivil toplum kavramının içinde sayılmaktadır. (Europe Foundation, 2016:18-19; World Economic Forum, 2013:8) İnsanların kendileri için bir şeyler yapabilecekleri ve diğer vatandaşların ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir arenadır. (Calhoun, 2011:315) Refah ve yardım yönü ağır basan bu sivil toplum kuruluşları toplumda muazzam bir güvenilirliğe sahip olmasına

ve büyük bağışlar almasına rağmen, bu örgütlerin çoğu bilinçli bir politika olarak minimum etkileşim ile devletten uzak durmaktadır. (Khan ve Khan, 2004:ii) Sivil toplumdaki aktörler, esas olarak piyasaya yöneliktir ve devlet otoritesi ve hukukun üstünlüğü ilkelerini tanır. Güvende olmak ve başarılı olmak için kurumsallaşmış bir yasal düzenin korunmasına ihtiyaç duyarlar. Bu şekilde, sivil toplum, devlet iktidarını kısıtlar, fakat aynı zamanda devlet otoritesini hukukun üstünlüğüne dayanarak meşrulaştırır. (Huttel, 2006:5) Devletin gücünü dengelemeye ve bireyleri devletin gücünden korumaya hizmet etmektedir. (Fukuyama, 2001:11)

Sivil toplumun ikinci rolü toplumu iyileştirmekle ilgilidir. Bu yaklaşım zengin bir çağrışım içinde kendini belirler, pozitif normları ve değerleri geliştirir ve faaliyetlerin, belirli sosyal ve politik hedeflere yönelik olması gerektiğini vurgulamaktadır. Genellikle, sivil tarafın dışlandığı ve demokratik veya sosyal davranışların öğrenilmesinin bir yolu olarak sivil toplum ön plana çıkmaktadır. (Spurk, 2010:22-23; Marta, 2017:213) Şiddet yoluyla toplumda tek meşru temsil olduklarını iddia eden dar odaklı, hoşgörüsüz, etnik şovenist grupları, nefret gruplarını, dini köktendinci grupları ve milis gruplarını dışlamaktadır. (Omede ve Bakare, 2014:209) Aynı zamanda sivil toplum, hem bireysel ve aile yaşamı ile ilgili, eğlence, rekreasyon ve dini ibadet gibi içe dönük faaliyetleri hem de kâr getiren ticari firma faaliyetleri gibi ekonomik faaliyetleri dışlamaktadır. Çünkü bu faaliyetler sivil yaşam ve kamu yararı ile değil öncelikle özel amaçlarla ilgilenir. (Omede ve Bakare, 2014:211) Toplum geliştirici yönü ağır basan bu sivil toplum kuruluşları, aşırı merkezi planlama ve yukarıdan aşağıya yaklaşımın başarısızlığı sonucunda 1980’lerde hükümetin temel hizmetleri sunamamasıyla ortaya çıkan boşluğu doldurabilmek amacıyla oluşmuşlardır. Geleneksel olarak, hükümetin alanı olan topluluklara bir dizi kalkınma hizmeti sunmaktadırlar. (Khan ve Khan, 2004:iii; Piotrowski, 2009:169)

Sivil toplumun üçüncü rolü ise kamusalılıkla ilgilidir. Vatandaşların o günün sorunlarını tartışabileceği ve sürekli gelişen bir ortak iyi ve kamu yararı hissini müzakere edebileceği alanı sağlayan bir arenadır. Bu yaklaşımda sivil toplum uygun çözümlerin bulunması ve karar alma süreçlerine etkisi nedeniyle önemlidir. (Spurk, 2010:22-23; Marta, 2017:213; Banks ve Hulme, 2012:22) Bu rolü benimseyenler, sivil toplumun birçok insanı eylemlerine dahil ederek bilgilendirici olduğu ve siyasete değil

demokrasiye olan güveni arttırdığını ifade etmektedir. (Piotrowski, 2009:170) Burada, siyasete yapılan vurgu genellikle sivil toplumun bu rolünün siyaset ile toplum arasında bir taşıyıcı bant olmasından ileri gelmektedir. (Panighello, 2002: 99-100; DPI, 2012:19-20; Spurk, 2010:8; Omede ve Bakare, 2014:208-209) Yine de sivil toplum ve siyasi parti çıkarlarının çakışabildiği durumlar olmaktadır. Bu genellikle sivil toplumun çıkarları temsil edebilmesi, gündem belirleyebilmesi ve böylece kamuoyu yaratmasından kaynaklanmaktadır. Ancak siyasi partiler ve sivil toplum arasındaki fark, sivil toplumun resmi güce ulaşmaya çalışmamasıdır. (Huttel, 2006:9; Spurk, 2010:8) Sivil toplumun devlet ve siyasi toplum içindeki diğer aktörlerin yerini almaması gerektiği açıktır. Aksine, vatandaşların devletle etkileşimini geliştirmeli ve devlet kurumları için daha yüksek bir etkinlik ve yanıt verme düzeyi sağlamalıdır. (Spurk, 2010:26) Ayrıca sivil toplum daha iyi sosyal ve olgusal bilgilere sahip olduğundan erişim avantajları ile daha iyi hizmet verebilmekte, kamu sektörüne elde edilmesi zor bilgi ve fırsatlar sunabilmektedir. (Ruzzo, 2011:53-54)

Sivil toplumun yaşadığı sorunlar, aktif üyelik, kendini sürdürebilmek için paraya duyulan ihtiyaç ve devletlerin sivil topluma bakışlarıdır. Sivil toplum kuruluşları aktif üyelik yapısı ile kuruluşun sahiplenildiği durumlarda en uygun şekilde faaliyetlerini gerçekleştirebilmektedir. Aktif bir üyelik tabanı aracılığıyla yerel olarak çalışarak meşruiyet kazanmakta ve düzenli etkileşim yoluyla üyelerle güven ve işbirliği kurmaktadır. Aktif üyelik tabanları, sivil toplum kuruluşlarının daha demokratik ve daha az hiyerarşik yönetim ve hesap verebilirlik biçimleri ve gönüllülerin üstünlüğü ile karakterize edilmelerini sağlamaktadır. (Banks ve Hulme, 2012:23) Genelde, aktif üyelik oldukça kısıtlıdır ve toplumda etki yaratabilecek kitlesel bir hale gelmeleri nadir gerçekleşebilen bir durumdur.

Sivil toplum kuruluşları, kendilerini sürdürebilmek adına odak noktalarını amaçlarından ziyade parayı takip etmeye yönlendirebilmektedirler. Böyle olunca da temel görevleri ile uyuşmayan programlar ve girişimler gerçekleştirerek kuruluşa fon (World Economic Forum, 2013:20) tahsis edilmesi, birinci öncelik haline gelmektedir. (VanDyck, 2017:2; Ruzzo, 2011:58; Samad ve Mohamadieh, 2008: 115)

Sivil topluma yönelik devletin dışlayıcı yaklaşımı bir başka sorundur. Devletler, sivil toplumu yabancı siyasi karışma şüpheleri, şiddet içeren aşırılık korkusu ve toplum içindeki anti-elit tutumlar nedeniyle dışlamakta ve kısıtlamaya çalışmaktadırlar. Ulusal güvenliği ve kamu yararını zayıflatmak için çalışan dış güçlerin araçları olarak gördükleri yabancı fonlu sivil toplum kuruluşlarını (Samad ve Mohamadieh, 2008: 115), ülke içinde siyaseti belirlemeye çalışmakla suçlamaktadırlar. Bunun yanında, sivil toplum örgütlerini, aşırılık yanlısı gruplar veya terörist sempatzanlar olarak tasvir etmektedirler. Eğitimli seçkinlerin ve daha geniş nüfusun hâkim olduğu kentsel gruplar arasındaki mevcut boşlukları güçlendirerek sivil toplum örgütlerini devlet güdümünde etkin sivil toplum oluşturmaya yönelmektedirler. Yetkilendirme strateji adı verilen bu duruma üç faktör yardımcı olmaktadır: devletin kilit medya organları üzerindeki etkisi, sivil toplum karşıtı şüphe uyandıran kamusal anlatıların varlığı ve dar temel bileşenlere sahip nispeten zayıf ancak köklü resmi sivil toplumun varlığı. Bütün bunları kullanarak hükümet yetkilileri, yasal kısıtlamalar uygulamadan önce aşağılama kampanyaları başlatmakta ve artan kutuplaşma ve istikrarsızlık dönemlerinde suçlamalarını yoğunlaştırmaktadırlar. (Brenchenmacher, 2017:92-93)

Sivil toplumun kurumsal ve yapısal değişime ihtiyaç duyulduğunda, kalkınmayı destekleme ve geliştirme aracı olduğuna inanılmaktadır. Fakat radikal değişimden çok mevcut sistemin ve onu destekleyen güç yapısının temel bir revizyonu reçete olarak sunulmaktadır. (Veltmeyer, 2004:4) Yine de sivil topluma katılımın artması, kişilerin radikal değişimine yönelik düşünce ve yöntemlerin gelişmesine bir zemin hazırlayabilir. Sivil toplumun yokluğunda ise devletin kendilerini örgütleyemeyen bireyleri örgütlemek için sık sık adım atması gerekmektedir. Devlet her şeyi organize etme işine girerse, insanlar buna bağımlı olacak ve birbirleriyle kendiliğinden çalışma yeteneklerini kaybedeceklerdir. (Fukuyama, 2001:11, 18) Yani sivil toplum her halükarda değerlidir ve 7 işlevi yerine getirmektedir: (Spurk, 2010:24-25; World Economic Forum, 2013:9)

- 1- Vatandaşların korunması: Devletlerin ve diğer yetkililerin saldırılarına ve despotluğa karşı özgürlüğü ve mülkiyeti korumak.
- 2- Hesap verebilirlik için izleme: Merkezi güçlerin, devlet aygıtlarının ve hükümetin faaliyetlerinin izlenmesi.

- 3- Savunuculuk ve kamu iletişimi: Marjinal grupların çıkarlarını dile getirme ve onları, kamunun gündemine getirerek halkın bilinçlendirilmesi ve tartışmayı kolaylaştırmak için iletişim kanallarının oluşturulması.
- 4- Sosyalleşme: Vatandaşlar arasında demokratik tutumların oluşmasına ve uygulanmasına katkıda bulunur. İnsanlar, hoşgörü, karşılıklı güven ve demokratik prosedürlerle taviz verme becerisini geliştirmeyi öğrenirler. Böylece demokrasi sadece yasal kurumlar tarafından değil aynı zamanda vatandaşların alışkanlıkları tarafından da sağlanmaktadır.
- 5- Topluluk oluşturma: Katılım ile vatandaşlar arasındaki bağları güçlendirir. Diğer etnik ve sosyal gruplardan üyelerin varlığı durumunda toplumsal bölünmeyi engelleyerek sosyal bütünlüğe katkı sağlar.
- 6- Vatandaşlar ve devlet arasında aracılık ve kolaylaştırıcılık: Farklı düzeylerde (yerel, bölgesel, ulusal) devletin gücünü dengeleme ve müzakere etme rolünü yerine getirir. Çeşitli çıkar grupları arasında veya bağımsız kurumlar ve devlet arasında çeşitli ilişkiler (iletişim, müzakere, kontrol) kurar.
- 7- Hizmet sunumu: Vatandaşlara doğrudan hizmet sağlanması, kendi kendine yardım grupları gibi sivil toplum kuruluşlarının önemli bir faaliyetidir. Özellikle devletin zayıf olduğu durumlarda, barınma, sağlık ve eğitim sağlamak zorunlu hale gelmektedir.

1.2.2.2 Dönüşümcü Vatandaşlık

Dönüşümcü vatandaşlık, mevcut yapı ve kurumları değerler, prensipler ve idealler etrafında dönüştürecek faaliyetleri kapsamaktadır. (Banks, 2008:136) Etkin vatandaşın yaşamla ilgili kolektif çalışmalara yaptığı vurguyu paylaşmaktadır. Bununla birlikte, bu vatandaşlık türü kişileri sosyal sorunları ve adaletsizlikleri eleştirel bir şekilde analiz edip ele alarak toplumu iyileştirmeye hazırlamaktadır. (Westheimer ve Kahne, 2004:243; Işın, 2008:39)

Vatandaşlık söz konusu olduğunda, eleştirel düşünme, potansiyel olarak ahlaki (değerlere odaklanma) ve ideolojik (iktidara odaklanma) kaygılar taşıyabilmektedir. (Johnson ve Morris, 2010:79) Dönüşümcü vatandaşlık, bütün kaygılar arasında sorumlu ve bütüncül bir vatandaşlık sunmaktadır. Sorumlu ve bütüncül vatandaş,

toplumun ve hatta dünyanın yararına hareket eden biri olarak nitelendirilir. Bu anlamda vatandaşlık, farklı yaşam ve ölüm biçimlerinin sorumluluğunu üstlenerek daha büyük bir şeye ait olma hissidir. Dolayısıyla insan dışında diğer varlıklar, hatta, genel olarak çevreye değer verilmektedir. Bu yaklaşımın bütüncül olması yaşam-ölüm, büyüme-çürüme, mutluluk-üzüntü gibi farklı uçların kendini göstermesinden kaynaklanmaktadır. (Olson vd., 2014:6)

Dönüşümcü vatandaşlık, bireyin politik ve sosyal politikaları değiştirmeyi amaçlayan faaliyetlerde yer aldığı sosyal değişim eylemlerinden oluşur. Bu eylemler, toplu dilekçe, baskı grupları ile çalışma, gösterilere katılma gibi verilen kararları değiştirme ya da verilecek kararları etkileme gibi faaliyetlerdir. Bu katılım biçimi sivil itaatsizlik gibi yasadışı çeşitleri de içerisinde barındırmaktadır. Yasal ya da yasadışı olsun ortak olan sivil değişimin çatışmalı bir modeli olmasıdır. (Ross, 2012:8)

Sonuç olarak şöyle bir genelleme yapılabilir: etkin vatandaş gıda yardımını organize eder ve minimal vatandaş gıda yardımında bulunursa, dönüşümcü vatandaş insanların neden aç olduklarını sorgular ve bulduğu cevaba yönelik olarak eyleme geçer. Etkin vatandaş, toplumu beslemek ve bir arada tutmak içindir. Dönüşümcü vatandaş ise, topluma ait olma hissi, toplumu daha iyi kılma isteği ve topluma katkıda bulunma ile özetlenebilir. (Westheimer ve Kahne, 2004:243;Işın, 2008:38)

Etkin vatandaşlıkta olduğu gibi sivil toplum ve gönüllülük dönüşümcü vatandaşlıkta yer almakla birlikte (Marta, 2017:213; Udegbunam, 2014:282; Khan ve Khan, 2004:ii-iii) dönüşümcü vatandaşlığı açıklayabilmek için toplumsal hareketleri baz almak daha uygundur. Çünkü toplumsal hareketlerde hareket, bir kopukluk ve bir yarılmanın gerçekleşmesini sağlayan eylemler bütünüdür. (Işın, 2008)

Toplumsal hareket teorisi, iki ana yaklaşım etrafından şekillenmektedir: ilki Avrupa kaynaklı Yeni Toplumsal Hareketler yaklaşımı ve Amerika kaynaklı Kaynak Mobilizasyonu yaklaşımıdır. (Fuchs, 2006:103) Amerikan ekolü, hareketlerin nasıl geliştiği ve kurumsal temellere odaklanırken, Avrupa’da, hareketlerin nedenleri üzerinde durulmaktadır. (Yıldırım, 2011:403) Kaynak mobilizasyonu yaklaşımı, politik fırsatlar yaklaşımı ve çerçevelemeyi içerisinde barındırmaktadır. Dolayısıyla, kaynak mobilizasyonu yaklaşımı içerisinde bu yaklaşımlara da yer verilmekte, ayrıca,

eleştiri getirdiği yoksunluk yaklaşımı da yine kaynak mobilizasyonu yaklaşımı içinde anlatılmaktadır. Benzer şekilde, yeni toplumsal hareketler kısmında yaklaşımın eleştiri getirdiği eski veya sınıf temelli hareketlere yer verilmektedir.

Kaynak Mobilizasyonu yaklaşımı, belirli potansiyel eylemlerden kaynaklanan kazanım ve kayıpları rasyonel olarak hesaplayan ve bu tür hesaplamalara dayanarak aleyhte olabilecek sonuçlara yönelik eylemler üzerinden seçim yapan bir geleneğe dayanmaktadır. Bu seçimler, kaynakların ve siyasi fırsatların mobilize edilmesinin bir sonucudur. Kaynaklar, maddi ve maddi olmayan kaynaklar olabilir. Maddi kaynaklar, para, örgütler, insan gücü, teknolojik iletişim araçları, kitle iletişim araçları olabilirken maddi olmayan kaynaklar meşruiyet, sadakat, sosyal ilişkiler, ağlar, kişisel ilişkiler, halkın ilgisi, otorite, bağlılık ve dayanışma gibi unsurlardır. (Fuchs, 2006:106) Dolayısıyla, toplumda, maddi ya da maddi olmayan olsun, kaynaklar, belli tepkileri doğurma potansiyeli olarak her zaman hazırdır, mesele bunları harekete dönüştürecek bir seferberliktir ki bu seferberlik kaynak mobilizasyonu yaklaşımına göre formel örgütler aracılığı ile hayata geçirilmektedir. (Çetinkaya, 2008:24)

Bu yaklaşımın en büyük avantajlarından biri, bazı durumlarda neden bazı şikayetlerin başarılı bir sosyal hareketi doğurabileceğine dair ikna edici bir açıklama sunmasıdır. (Sen ve Avcı, 2016:126) Bu yaklaşımın en önemli eleştirisi, sosyal hareketlerin doğuşunu açıklamada uygun kaynakların (özellikle para) varlığına öncelik vermesi bakımından son derece güçlü bir "materyalist" yönelime sahip olmasıdır. Kaynaklar (özellikle finansal olanlar) kıt olduğunda bile doğmuş olan toplumsal hareketlerin varlığını açıklamakta zorlanmaktadır. (Sen ve Avcı, 2016:127)

Bu yaklaşım, toplumsal hareketleri sosyal tabakalaşma ve şikayetlere irrasyonel tepkiler olarak gören kolektif davranış yaklaşımlarına ya da diğer adıyla yoksunluk teorilerine karşı çıkmaktadır. (Fuchs, 2006:106) Yoksunluk teorisinin savunucularına göre, bazı toplumsal hareketler bir toplumdaki belirli insanlar veya belirli insan grupları, belirli bir maldan, hizmetten veya kaynaktan yoksun olduklarını hissettiğinde doğar. Yoksunluk, mutlak ya da göreceli yoksunluk olabilir. Mutlak yoksunlukta yoksunluk, etkilenen grubunun şikayetlerinin temelini o grubun toplumdan izole olması nedeniyledir. Göreceli yoksunluk ise, bir grubun, o toplumdaki diğer bazı

gruplarla karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konumda olmasıyla açıklanmaktadır. (Sen ve Avcı, 2016:126)

Yoksunluk teorisi, yoksunluğun bazı durumlarda toplumsal hareketinin doğuşuna neden önyak olmadığını açıklayamaması nedeniyle eleştirilmektedir. Bu sebeple de yoksunluğunun varlığının bir toplumsal hareketin doğması için gerekli bir koşul olabileceği ama yeterli bir koşul olamayacağı şüphesini doğurmaktadır. (Sen ve Avcı, 2016:126)

Kaynak mobilizasyonu yaklaşımının bir diğer türü de siyasi fırsat yaklaşımıdır. Yaklaşım, toplumsal hareketlerin ortaya çıkmasını sağlayan temel faktörün yeni siyasi fırsatlar olduğunu savunmaktadır. Kaynak mobilizasyonu ile siyasi fırsat yaklaşımı arasındaki fark, rutin kurumsal siyasete bağlanma tarzına dayanmaktadır. Kaynak mobilizasyonu, toplumsal hareketleri, rutin kurumsal siyasetin bir parçası olarak ele alırken; siyasi fırsat yaklaşımı, rutin kurumsal siyasetin çeşitli siyasi fırsatlar sunduğu olağandışı koşulların bir ürünü olarak hareketleri el almaktadır. (Özen, 2013:47)

Siyasi fırsatlar ise dört tür etrafında somutlaşmaktadır: kurumsallaşmış politik sistemin göreceli açıklığı veya kapalılığı, seçkinlerin istikrarı veya dengesizliği, devletin kapasitesi ve baskı eğilimi. (Fuchs, 2006:107; Garrett, 2006:204; Sogge ve Dütting, 2010:5) Hükümetin konumu kuvvetli bir şekilde sağlamlaşmışsa ve aynı zamanda baskıcı davranışlara eğilimli ise, o zaman bir toplumsal hareketin başarısız olabilme ihtimali yüksektir. Öte yandan, hükümetin daha hoşgörülü olması durumunda, doğmakta olan herhangi bir toplumsal hareketin büyümek ve gelişmek için fırsata sahip olma olasılığı yüksektir. (Armstrong ve Bernstein, 2008:77)

Siyasi fırsat yaklaşımı, toplu eylemi, devleti hedeflemediği sürece politik bir eylem saymama eğilimindedir. Politika, oy verme ya da lobicilik gibi kurumsal faaliyetleri ya da yürüyüş, toplantılar gibi gayri resmi faaliyetleri içerebilir. Ancak, hükümet ve devletin ayrı olduğu gerçeği toplu eylemlere de yansıdığından ve iktidarın sadece devletlerde var olmadığı gerçeğinden ötürü çok kurumlu politika perspektifi giderek bu yaklaşım içinde egemen hale gelmektedir. (Armstrong ve Bernstein, 2008:77-78,92) Toplumsal hareketler, devletin yanında sivil toplum kuruluşları, dini kuruluşlar, eğitim kurumları ve tabii ki şirketler gibi mevcut otorite sistemlerini hedef almaktadır.

(King ve Soule, 2007:415) Bu teörinin ana eleştirisi, politik koşullara çok fazla odaklanması ve politik faktörlerin etkisini hafifletecek kadar güçlü olabilecek kültürel faktörleri görmezden gelmesidir. (Sen ve Avcı, 2016:127) Ayrıca, fırsatların ortaya çıkmasının dışsal olması eleştirilmektedir. Çünkü bu yaklaşıma göre, toplumsal hareketler, baskının azalması, ekonomik ve politik seçkinler arasında oluşan bir çatışma sayesinde ortaya çıkma ve büyüme fırsatı yakalamaktadır. (Çetinkaya, 2008:25)

Kaynak mobilizasyonu içinde yer alan ve kültürel faktörleri önemli olarak gören yaklaşım sosyal yapılandırma olarak anılmaktadır. Bu yaklaşım üzerinden ilerleyenler anlam, ahlak ve duygulara odaklanmaktadırlar. Bu yaklaşım, sembolik kaynakların önemine dikkat çekerek, hareketlerin kolektif kimlikleri nasıl geliştirdiğini veya oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, çerçeveleme olarak ifade edilmektedir. Toplumsal hareketler, ortak değerlerin, durumların ve anlamların öznel faktörlerine odaklanan, kültürel çerçeveler uygulayarak harekete güçlü teşvik ve destekler sağlama üzerine kuruludur. (Sogge ve Dütting, 2010:6) Yani çerçeveleme yolu ile halka açılmak hedeflenmektedir. (Fuchs, 2006:107; Garrett, 2006:204) Dolayısıyla, çerçeveleme, kurumsal siyaseti ve kamu politikalarını etkilemek veya harekete katılımı arttırmak için stratejik bir araçtır. Temel eleştiri ise, çerçevelemenin anlamlar ve kimlikleri hem tarihsel hem toplumsal koşullardan, hem de toplumsal değişim ve dönüşümde oynayabilecekleri rollerden bağımsız olarak ele almasıdır. (Özen, 2013:48)

Kültürel yaklaşımın kolektif kimlikler üzerinden okunduğu yaklaşımlardan biri de yeni toplumsal hareketler yaklaşımıdır. (Çetinkaya, 2008:29) Yeni toplumsal hareketler, sınıf temelli toplumsal hareketlere karşı olarak gelişmiştir. Dolayısıyla, kendinden önceki hareketleri eski olarak niteleyerek bir kopuşu vurgulamaktadır. Bunu, iki iddia üzerinden ilerletmektedir. Birincisi maddi anlamda sınıfın artık ortadan kalktığıdır. İkincisi ise kitlelerin kendilerini sınıf kimliği üzerinden tanımlamadıkları ve bundan dolayı sınıfa vurgu yapan siyaset tarzının başarı şansının olmadığıdır. (Çetinkaya, 2008:40)

Yeni toplumsal hareketlerin, 1968 Öğrenci Hareketlerinden bu yana, sınıf temelli hareketlerden bir kopuşu yukarıdaki iki iddia üzerinden temellendirmesi, sınıf temelli

hareketlerin bu dönem içindeki yeriyle ilgilidir. Öncelikle, yeni toplumsal hareketler, ekonomik temele dayanan emek hareketlerinden kendilerini sıyırmışlardır. Çünkü kapitalist sistemler içinde emek hareketleri taleplerine karşılık buldukça sistemle bütünleşmiş ve bir toplumsal hareket olma karakterlerini yitirmişlerdir. Bu bütünleşme, sendikalar ve emek hareketlerini kendi bünyelerine dahil ederek iktidarı ele geçiren sol partilerin merkezi yapılanması yoluyla gerçekleşmiştir. Komünist devletlerde ise devletin tek parti üzerinden işlemesi ve toplumu siyasetsizleştirme politikası kapitalist devletlerdekinden daha katı ve hiyerarşik bir yapı kurmuştur. (Halmai ve Laczo, 2008; Holst, 2011:120) İki farklı şekilde gerçekleşmiş olsa bile yeni toplumsal hareketler, örgütlü ve merkezileşmiş hareketlerin katı ve hiyerarşik yapısına toptan bir karşı çıkış gerçekleştirmiştir. (Zubak, 2008; Dirlik, 2008:68) Bu durum, yeni toplumsal hareketlerin forumlar yoluyla ve hiyerarşik olmayan gevşek yapılar olarak kurulmasını teşvik etmiştir. Ayrıca, iletişim alanında gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve özellikle internet tabanlı yeni medya, işlevsel bir kurucu güç olmaktadır. (Salvador-Almazan ve Gil-Garcia, 2014; Yıldırım ve Dağtaş, 2019) Teknolojik gelişmeler, bir etken olmakla birlikte, temellerin her zaman siyasi ve sosyolojik değişimlerden kaynaklandığını unutmamak önemlidir. (Tilly, 2008:148)

Yeni toplumsal hareketler, sınıf temelli hareketlere bir karşı çıkış olarak gelişince kimlik hareketlerinin itici gücü olmuştur. Ancak, bu çerçeveleme içinde önemli olarak görülen kimlikten farklıdır. Çerçeveleme yaklaşımında kimlik olarak kimlik kavramı öne çıkmaktadır. Kimlik, bir “biz” in üretilmesi yoluyla birlik üretimine vurgu yapmaktadır. Kimlik, bireylerin siyasi bir çatışmayla ilgili ortak bir şeyleri olduğu sezgisini yaratma biçimi olarak var olmaktadır. Yeni toplumsal hareketler ise kimliğin karmaşıklığını tanımaktadır. Tamamlanmış bir kimlikten öte toplumsal hayat var oldukça şekil değişirse, azalsa ya da artsa da devam edegelmiş olan cinsiyet, etnik köken, yaş, mahalle, çevre veya barış gibi sorunları ön plana almaktadır. (Fuchs, 2006:103, 122)

Hem kimliği ön plana alması hem örgütlü ve hiyerarşik bir yapıya yönelik şüphesi, yeni toplumsal hareketlerin, özel üyelik koşullarını bir kenara bırakarak belli değerler ve bilişsel üyelik üzerinden kapsayıcı ve açık bir konum seçmesine neden olmuştur. (Fuchs, 2006:122; Sen ve Avcı, 2016:128) Çok farklı insanların katılabileceği, kendini

ifade edebileceği ve kişiliğini kaybetmeden içinde eriyebileceği ortamlar oluşturarak eylemlerini gerçekleştirmektedirler. (Çetinkaya, 2008:53)

Yeni toplumsal hareketler, yukarıdaki yapılanma ve karşı çıkışlardan ötürü siyasi olandan (devlet ve siyasi partilerden) sosyal olana (gündelik yaşam) geçişi temsil etmektedir. (Dirlik, 2008:69) Çünkü sınıf temelli hareketler devleti ve siyasi iktidarı ele geçirme üzerine bir yapı ve düşünce sistemi geliştirmişken yeni toplumsal hareketler bu amaçları bünyesinde barındırmamaktadırlar. Gündelik olanın siyasi olduğundan yola çıkarak sosyal sorunlar ve konulara odaklanmaktadırlar.

Yeni toplumsal hareketlerin ana eleştirilerinden biri, toplumun çeşitli sosyo-ekonomik sınıfları arasındaki çatışmaları küçümseme eğiliminde olması; postmodern bir toplumda bile, farklı sosyo-ekonomik sınıfların mevcut olduğu ve birbirleriyle çatışmalar yaşadığı gerçeğini yadsımasıdır. Bir başka eleştiri, kadın hareketleri, çevre hareketi ve küreselleşme karşıtı hareket gibi hareketleri, oldukça çeşitli toplumsal hareket türleri olmasına rağmen aynı türden bir hareket olarak ele alma eğiliminde olmasıdır. (Sen ve Avcı, 2016:129)

Başka bir eleştiri ise eski-yeni kavramlaştırması üzerindendir. Yeninin eski ile kronolojik mantığı bile çoğu zaman gerçek hareket geçmişiyle eşleşmemektedir. Yeni sosyal hareketler, genellikle, eski sosyal hareketlerden daha uzun bir geçmişe sahiptir. Bir taraftan aktivizm noktasından eski-yeni ayrımı gerçekliği yakalayamamaktadır. Hem eski hem de yeni sosyal hareketlere aynı anda veya sosyal aktivizm ömürleri boyunca katılan çok sayıda eylemci vardır. Yeninin kendisini bir kopuş üzerinden temellendirmesi başka bir eleştiriye daha gündeme getirmektedir: hareketler arasındaki bağların kopması ve tarihsel hafızanın kaybı. (Holst, 2011:121-122)

Kısaca, yeni toplumsal hareketlerin özellikleri; kimliğin yanında otonomi üzerinde durması, iktidar mücadelesi vermek yerine savunma niteliğinde olması, gündelik hayatın politizasyonunu öncelemesi, sınıfsal-iktisadi çıkarlara dayanmaması, kısmi vaatlerde, taleplerde bulunması ve farklı toplumsal katmanları harekete geçirebilme yeteneği üzerine kurulmasıdır. (Çetinkaya, 2008:36)

1.3 Türkiye’de Vatandaşlığın Kapsamı ve İçeriği

Vatandaşlık, nüfusu oluşturan kişiler arasındaki özel bağı ifade etmektedir. Bu bağın temeli, devlet karşısında bireylere verilen bir dizi genel ve eşit hak ve yükümlülüklerdir. (Poggi, 2007:39) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda bu hak ve yükümlülükler; Temel Haklar ve Ödevler, Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler ve Siyasal Haklar ve Ödevler’in bulunduğu İkinci Kısımdadır. 12. Maddeden başlayarak 74. Maddeye kadar devam eden bu kısımda vatandaş ya da vatandaşlık terimi sadece 8 maddede (23, 42, 59, 62, 66, 67, 68, 74) tekrarlanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda hâkim olan terim vatandaş terimi değil; herkes, kimse, hiç kimse, kişi gibi bireyi niteleyen terimlerdir. O halde vatandaşlık özel bir bağ ise Anayasa’dan yola çıkarak vatandaşlığın zayıf olduğu söylenebilir mi?

Bu soruya hayır denebilir çünkü söz konusu durum sadece Türkiye için geçerli değil, bütün ulus devletlerde benzerdir ve 1789 İnsan Hakları Beyannamesi’ne dayanmaktadır. Beyanname, herkes için geçerli haklar belirleyerek ve bunları insana ithaf ederek kurulmasına rağmen, ulus devlet söz konusu hakları devlet çatısı altında sınırlamıştır. Ancak, anayasalarda hala Beyanname izinden gidilerek vatandaş değil, insan, kişi üzerine bir yapı kendini göstermeye devam etmektedir. Dolayısıyla, Anayasa’da vatandaşlık teriminin bu kadar az yer alması bu nedenledir. Bütün diğer terimler yerine vatandaş ya da bütün vatandaş terimleri yerine herkes terimi kullanılabilir. Yani, devletin insanı, vatandaştır. (Donald, 2008:151; Bouineau, 1998:113; Balibar, 1998:90)

Ulus devletin sınırlayıcı perspektifi, bu genel durum dışında, kendini maddelerde de göstermektedir. Vatandaş teriminin ilk kullanıldığı madde 23. Maddedir ve yurtdışına çıkma hürriyetinin hangi durumlarda sınırlandıracağını, vatandaşların sınır dışı edilemeyeceğini ve yurda girme hakkından yoksun bırakılamayacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla devletin bölgeselliği söz konusu olunca vatandaş terimi kendini göstermek zorunda kalmıştır.

Vatandaş teriminin geçtiği diğer maddelere bakıldığında ise şu göze çarpmaktadır: vatandaşlık, ulus olmakla ilgilidir. (Brubaker, 2008:56) İlköğretimin zorunlu olması

(md. 42/5), eğitim dilinin Türkçe olması (md. 42/9) ulusa atfı gösteren ve vatandaş teriminin kullanıldığı diğer maddelerdir. Ulus olmakla ilgili esas madde ise 66. maddedir. Vatandaşlığı belirten maddede, devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkesi Türk olarak nitelemektedir. Dolayısıyla, herkes, kimse, hiç kimse ve kişi terimleri yanında Türk terimi de Anayasa’da vatandaş terimi yerine kullanılan bir başka terimdir. Giriş kısmı, seçme ve seçilme hakkı (md. 67), kamu hizmetlerine girme hakkı (md. 70), vatan hizmeti (md. 72) milletvekili seçilme yeterliliği (md. 76) ve cumhurbaşkanı seçilme yeterliliği (md. 101) Türk teriminin kullanıldığı kısımlardır. Birey üzerine kurulmasına rağmen, vatandaşlık, ulusla ilişkilendirilince sorun bireysel olmaktan çıkarak bireyin bir topluluğa aidiyeti üzerine tanımlanmıştır. (Üstel, 1999:54)

Anayasa’ya hâkim olan terimlere baktığımızda, Türkiye’de vatandaşlığın bireyci yaklaşıma yakın olduğu izlenimi uyanmaktadır. Çünkü, anayasanın büyük bir çoğunluğu birey odaklı terimlerle kurulmuştur. Ancak özellikle Türk üzerine yapılan vurgu ve bunun kullanıldığı maddeler (kamu hizmetine girme, vatan hizmeti, milletvekili seçilme yeterliliği ve cumhurbaşkanı seçilme yeterliliği) göz önüne alındığında, toplulukçu yaklaşımın izlerine de rastlanmaktadır. Yine de Anayasa üzerinden bir çıkarımda bulunabilmek zordur. Bu nedenle yapılmış çalışmalar üzerinden Türkiye’de vatandaşlığın hangi yaklaşım temelinde kurulduğunu belirlemek önemlidir.

Türkiye’de vatandaşlığın durumunu belirten bütün çalışmalar, vatandaşlığın nasıl kurulduğu üzerinedir ve birçoğu, vatandaşlık/yurttaşlık bilgisi dersleri ve programları üzerine odaklanmaktadır. Çalışmalarda hâkim olan görüş, Türkiye’de vatandaşlığın toplulukçu bir yaklaşım üzerinde temellendiğidir. Toplulukçu yaklaşımın katılımcı unsurundan çok, görevlere odaklı, pasif, onaylayıcı ve itaatkâr vatandaş tipi (Caymaz, 2008:27; Kadioğlu, 2008b:34; Kadioğlu, 2008c:179) belirgin hale getirilmiştir.

Toplulukçu yaklaşımın en önemli belirtisi, toplumun en küçük birimi olarak bireyin değil ailenin alınmasıdır. (Üstel, 2016:121, 125) Hatta vatan ev olarak kurgulanmış, vatandaşların, vatanın evladı dolayısıyla da birbirlerinin kardeşi olduğu vurgulanmıştır. (Üstel, 2016:73)

Genel olarak, vatandaşlık anlayışı, böyle bir zemine oturmuşken dönemsel olarak değişiklikler mevcuttur. Osmanlı dönemi vatandaşlığından Cumhuriyeti ayıran en önemli unsur, okula verilen önemdir. Okul, bireyin topluluğa bağlanmasında temel bir işlev edinmiştir. Ancak, burada katılımcı değil militan bir vatandaşlık anlayışı seçilmiş Türk ve Türklük vurgusu ön plana çıkarılarak, aynılaştırma üzerine bir vatandaşlık inşası, Tek Parti Dönemi boyunca izlenmiştir. (Üstel, 2016: 127-174) Bu dönemde, medenilik ve yurtseverlik üzerine kurulan vatandaşlık, sadece kamusal alanı değil özel alanı da düzenleyen ve denetleyen bir yapı sunmaktadır. (Üstel, 2016:175) Çünkü ulusal kimlik kurma sürecinde “devlet toplumsal ilişkilerin düzenleyicisi değil, tanımlayıcısı konumundadır.” (Keyman, 2008:232)

Günümüz Anayasası’nda belirtilen, vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkesin Türk olduğu ifadesi, bu dönemin getirdiği bir unsurdur. Cumhuriyet’in kuruluşundan bu yana varlığını devam ettiren bu ifade, ırk temelli bir yaklaşım belirtmediği yönünde kendini geliştirse de (Mumyalmaz, 2013:211) vatandaşlık eğitimi boyunca Türklerin tarihine yapılan vurgu burada bir çıkmaz oluşturmaktadır. (Üstel, 2016:222; Yeğen, 2014:69) Türkiye’de vatandaşlığın, Fransa örneğindeki bireyci yaklaşımla Alman örneğindeki kültürel yaklaşım arasında bulunduğu tezinin en önemli göstergesi bu durumdur. (Üstel, 2016:289; Kadioğlu, 2008b:34) Hatta, Yeğen’in (2014:70-73) 1924 Anayasası’ndaki 88. Maddenin, yani vatandaşlığı belirten madde, herkesin Türk olamayacağı üzerine kurularak maddenin “vatandaşlık itibarıyla” Türklük belirttiği, dolayısıyla “vatandaşlık olarak Türklük” ve “vatandaşlıktan fazla bir durum olarak Türklük” olarak iki kategorinin var olduğu gözlemi, vatandaşlık anlayışını daha açık olarak göstermektedir.

Bütün bu unsurlar, Çok Partili Hayata Geçiş ile birlikte kendini devam ettirmiştir. Fark, bütün görevlerin vatandaşa yüklendiği bir noktadan, devletin de hakları sağlaması bakımından görevli olduğu bilincine bir kayıptır. (Üstel, 2016:266) Dolayısıyla, Türkiye’de vatandaşlık haklardan çok görevlere yapılan vurgu üzerine yükselmektedir. Vatandaşlık görevleri, askerlik yapmak, vergi vermek ve oy kullanmak üçlemesinde kendini göstermektedir. 1982 Anayasası’nda bu görevlerin tanımlanışlarındaki ifadelerle baktığımızda vergi dışında diğer maddelerde vatandaş ve Türk terimleri tercih edilmiştir. Askerlik, zaten Türklük ile bağlantısı üzerine

kurgulanmaktadır. Oy vermek, vatandaşlık görevi olarak kurgulansa da, özellikle dikkat çeken, milletvekili seçilme ve cumhurbaşkanı seçilme yeterliliğinde ve kamu hizmetine girme maddelerinde Türk teriminin kullanılmasıdır ki bu da yasama ve yürütmenin kurgulanma tarzını göstermesi ve millet odaklı kültürel yaklaşımın bir yansımasını sunmaktadır. Vergi vermenin herkes terimi üzerine kurgulanması ise sadece gerçek kişilerin değil kurumların da vergi vermekle yükümlü olmalarına bağlanabilir.

1980 sonrası, yeniden göreve daha çok odaklanan, düzen, güvenlik, tehlike ve tehdit üzerine kendini kuran ve aktörün devlet olarak belirlendiği bir vatandaşlık anlayışının kendini gösterdiği bir dönemdir. (Üstel, 2016:277-318) Millet kavramı, sadece Türklük üzerine değil aynı zamanda Türklüğün belli bir dini ifade ettiği üzerine kurgulanarak vurgu daha sağlam temellere oturtulmaya çalışılmıştır. (Caymaz, 2008:49; Copeaux, 1998:176,180,181)

Bu tarihsel farklılıklar dışında, toplumun farklı kesimlerinde değişen vatandaşlık tanımları görülmektedir. Ancak bu farklı kesimler belirlenirken sınıf terimi kullanılmakla birlikte söz konusu ayrım eğitim düzeyine dayalıdır. (Caymaz, 2008:78) Eğitim düzeyleri görece en düşük olanlar, vatandaşlığı “Türk olmak” ve “Türkiye’de yaşamak” anlamında kullanmaktadırlar. Pasif, dışsal bir otorite tarafından belirlenmiş bir vatandaşlığı betimlemektedirler. (Caymaz, 2008:64) Eğitim düzeyi daha yüksek olanlar ise vatandaşlığı daha geniş olarak, sadece devlete değil topluma karşı da sorumlu, sorgulayan, eleştiren bir aktör konumuyla irdelemektedirler. (Caymaz, 2008:70) “Eğitim düzeyi yükseldikçe vatandaşlığın hem toplumsal hem de siyasal boyutlarının altını çizmeye çalışan kapsayıcı bir yaklaşım” (Caymaz, 2008:78) kendini göstermektedir.

Vatandaşlığın bir kimlik olarak diğer kimliklerin üzerinde olmasa da eşitler arasında birinci olduğu literatürde kabul görmektedir. Türkiye’deki duruma baktığımızda ise vatandaşlık “örtük, kapalı, uyuyan” (Caymaz, 2008:111), “gerektiğinde” hatırlanan (Caymaz, 2008:138) bir kimliktir. Çünkü, vatandaşlar, vatandaşlık pratiklerinde, vatandaşlıklarını genelde kamu hizmetlerine dair şikayetler konusunda

hissetmektedirler. Yani, vatandaşlık, kendini sadece olumsuz olaylarda hatırlatmaktadır. (Caymaz, 2008: 111,120,138)

1.4 Türkiye’de Vatandaşlığın Derinliği ve Memur

Türkiye’de vatandaşlığın derinliğini yasal, minimal, etkin ve dönüşümcü vatandaşlık üzerinden ele alarak oy verme, sivil toplum ve toplumsal hareketlerle ilgili çalışmalardan verilerle memurlar açısından incelemek bu başlığın ana hedefidir. Böylelikle Türkiye’de vatandaş eylemlerinin durumunu memur kategorisi içinde değerlendirme imkânı yakalanacaktır.

1.4.1 Türkiye’de Yasal Vatandaşlık ve Memur

Yasal vatandaşlık, hiçbir şekilde eylemde bulunmama ile ilgili olduğu için buraya dair kullanabileceğimiz tek veri, oy vermeyen memur oranlarıdır. Yeşilorman’ın (1992:40) Elazığ’da Ev kadınları ve PTT çalışan kadınlar arasında yaptığı çalışmada memurların %22,5’i oy kullanmamıştır. Dalgıç’ın (2006:85) oy verme eğilimi araştırmasında, memurların %20,7’si oy vermeyeceğini ifade etmiştir. Başka bir veriye rastlanılamadığından burada bir genellemeye gitmek uygun görünmemektedir. Çünkü bu konuda net veri olarak kullanılabilecek Yeşilorman’ın çalışması (1992) 30 sene öncesine aittir. Dalgıç’ın çalışması ise bir niyet beyanı olarak ele alınabilir sadece. Dolayısıyla burada bir değer aralığı verebilmek için daha çok çalışmanın yapılmasına ihtiyaç vardır.

1.4.2 Türkiye’de Oy Verme ve Memur

Oy verme ile nitelediğimiz minimal vatandaşlıkta, nüfus kararlılığı, ekonomik gelişmişlik, medeni durum, yaş, eğitim ve sosyo-psikolojik faktörlerin memurların oy verme davranışını etkileyebilecek faktörler olduğunu belirterek incelemiştik. Bu kısımda söz konusu faktörlerin Türkiye’deki çalışmalarda memurlarla ilgili bağlantısını arayacağız.

Nüfus kararlılığı, nüfusun yer değiştirme sıklığı arttıkça oy verme davranışının bundan olumsuz etkileneceğini ifade etmektedir. Memurların belirli periyotlarla yer değiştirmesinden dolayı oy verme davranışının azalmasını bekliyorduk fakat

Türkiye’de oy verme üzerine gerçekleşen istatistiki çalışmalarda buna dair direkt bir veriye rastlanılamamıştır. Sadece Özyurt’un (2010:300,304) Balıkesir’de üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada ailelerinin yanında kalan öğrencilerin öğrenci evlerinde ve yurtlarda kalanlara oranla seçimlere katılımının çok yüksek olduğu bulgusuyla birlikte öğrencilerin oy vermeme nedenleri arasında açık ara ilk sıranın %67,8 ile “Oy pusulam Balıkesir dışında” seçeneğinde olması nüfus kararlılığının bir örneği olarak kendine yer bulmuştur. Memurlar açısından ise tek veri, oy vermeme nedenleri üzerinden yakalanabilmektedir. Yeşilorman’ın (1992:40) yaptığı çalışmada seçimlerde oy vermeyen memurların (PTT’de çalışan kadınlar) %24,4’ü seçim listelerine yazılı olmadıklarından dolayı oy kullanmadıklarını ifade etmişlerdir. Nüfus kararlılığının oy vermeyi etkilemesinin nedenlerinden biri kişilerin seçim listelerine kayıt yaptırmaya zaman ayıramamalarıdır. Bu veri dolaylı da olsa nüfus kararlılığı içinde değerlendirilebilir.

Ekonomik gelişmişlik, oy verme davranışının kişinin ekonomik durumuyla bağlantısına odaklanmaktadır. Kişinin ekonomik gelişmişlik düzeyi arttıkça oy verme davranışı ve siyasete ilgisi artmakta, azaldıkça düşmekte hatta yoksulluk politik yoksulluğu beraberinde getirerek siyasi katılımı olanaksız kılabilir. Türkiye’de oy verme ve memur ilişkisine ekonomik gelişmişlik üzerinden baktığımızda Topbaş’ın (2009:309-335) “David Easton’un Siyasal Sistem Teorisi Bağlamında Türkiye’de Siyasal İletişim ve Siyasal Katılma (Erzurum Seçmeni Üzerine Bir Araştırma)” adlı doktora tezinde, siyasal sisteme siyasal eylem aktiviteleri ile katılmak, siyasal ilgi göstererek katılmak, siyasal kampanya aktiviteleri düzeyinde katılmak ve siyasal sisteme üye olarak katılmak kategorilerinin hepsinde memurun bu katılım biçimlerini işçilere, emeklilere, ev hanımlarına, işsizlere ve öğrencilere göre daha fazla gerçekleştirdiği görülmektedir. Sadece siyasal sisteme üye olarak katılma kategorisinde serbest meslek mensuplarından daha fazla katıldıkları bulgulanmıştır. Dolayısıyla, siyasal katılımı, ekonomik gelişmişlik etkilemektedir. Memurlar ekonomik gelişmişlik olarak daha alt bir noktada olan işçiler, emekliler, ev hanımları, işsizler ve öğrencilerden daha fazla katılım gerçekleştirmektedirler. Yine de bunun oy verme davranışına yönelik istatistiksel bir verisine rastlanılamamıştır. Yalnızca, Yeşilorman’ın (1992:40) Elazığ’da ev kadınları ve PTT’de çalışan kadınlar ile yaptığı

çalışmada, çalışan kadınların (memurların) %70.7'si, ev kadınlarının %67.5'i her zaman oy kullanmışlardır. Ekonomik gelişmişlik, siyasal ilgi ve katılımı anlamlı düzeyde arttırsa da oy verme davranışında Türkiye açısından anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Yaş faktörü, genç yetişkinlerin oy verme oranlarının düşük olduğu orta yetişkinlikte ise oy verme oranlarının arttığına dayanmaktadır. Bu veriye dair memurlara dönük bir veri bulunmamaktadır. Yalnızca Özyurt'un (2010:300) üniversite öğrencileri arasında yaptığı çalışmada 19-21 yaş grubu %52.8; 22-24 yaş grubu %65.1; 25 yaş ve üzeri grubu %68.4 oranlarıyla yaş faktörü ile ilgili varsayımın doğru olduğu düşünülmektedir. Oy verme olmasa da siyasi bilgi düzeyleri anlamında da yaş ilerledikçe, doğru siyasi bilgi düzeyi artmaktadır. (Doğan ve Göker, 2018:1026-1027)

Memurlarla ilgili oy verme davranışını açıklayan bir diğer faktör eğitimidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe oy verme ve siyasal katılım artmaktadır. Bu önermenin Türkiye açısından doğru olduğu Canakay (2004:145) ve Üçer'in (2015:147) çalışmalarında, memurların yüksek eğitim seviyelerinde olmalarına rağmen, siyasi faaliyet ve siyasi üyelik konusunda yasal kısıtlamalardan dolayı bu durumun istisnaları olduğu ifade edilerek doğrulanmaktadır. Ancak memurların ya da eğitim düzeyi yüksek olanların diğerlerine göre oy verme düzeylerindeki farklılığa dair bir veriye rastlanılmamıştır.

Memur olmak, bireysel faktörler içinde yer alan siyasi etkinlik anlayışının yüksek olmasına neden olmaktadır. Topbaş'ın (2009:309-335) çalışmasındaki ilgili veriler ekonomik gelişmişlik kısmında yer aldığından burada bir daha değinilmeyecektir. Ancak, Topbaş'ın (2009:220-221) yukarıda değinmediğimiz ülke sorunlarının çözümünde en etkili araç olarak siyaset olduğu yönünde soruya memurların %23,5'i olumlu yaklaşmıştır ve meslek grubu içinde, bu veriyle, memurlar ön sıradadır. Özdamar'ın (2019:50) Ankara Mamak'ta gerçekleştirdiği seçmen davranışı ile ilgili çalışmasında, verdikleri oyun seçim sonucunu etkileyeceğini üvanlı memurların %71,5'i, üvansız memurların %80'i düşünmektedir. Kategoriler arasındaki farklılıklara bakıldığında da üvansız memur kategorisi, bu inancın en yüksek düzeyde olduğu kategoridir.

Sosyo-psikolojik faktörlerden olumlu itibar ve sosyal yaptırım, memurların oy verme davranışını etkilemektedir. Olumlu itibar ve sosyal yaptırım kişilerin etkileşimde oldukları kişi ve gruplar sebebiyle olumlu itibar geliştirmek veya sosyal yaptırıma maruz kalmamak adına oy verme davranışını gerçekleştirmesidir. Özdamar'ın çalışmasında, ünvanlı memurlar, %97,1 oranında; ünvarsız memurlar, %80 oranında sosyal sorumluluğun bir gereği olarak oy kullanmaktadırlar. Arıman'ın çalışmasında da (2013:86) ailelerinin ve arkadaş çevrelerinin siyasi partiler için düşündükleri, en çok memurların siyasi tercihlerini etkilemektedir.

Siyasi parti üyeliği üzerine ise Şenbayram'ın çalışmasında (2019:97-98) siyasi parti veya topluluklara kamu çalışanlarının %36,2'sinin üye olduğu tespiti bulunmaktadır. Memurların siyasi partiye üye olmama yükümlülüğü buradaki oranın yüksek olduğu düşüncesini doğrurabilir ama çalışma kamu çalışanı diye genel bir kategori olarak ele al için bu oranın kamuda çalışan işçiler ve kamu çalışanı olan ve siyasi partiye üye olmama yükümlülüğünden muaf olanlar olduğu düşünülmektedir. Cankay'ın (2014:122-123,144) Çanakkale ve Biga'da gerçekleştirdiği çalışmada Çanakkale'de memurların %4,1'nin siyasi partiye üye olduğu; Biga'da ise %2,4'ünün siyasi partiye üye olduğu tespiti yapılmıştır. Parti üyeliği konusunda %8,4 (Kahraman, 2002:113) ve %15,8 (Akbay, 1998:110) değerleriyle de karşılaşılmaktadır. Siyasi parti ve bağlantılı yapılara (gençlik kolları, kadın kolları vb.) üyelik konusunda ise memurların, siyasetten hoşlanmadıkları (%31,3), partiye üye olmadan bir şeylerin yapılabilceği (%34,4) ve doğurabileceği olumsuz sonuçlardan endişe duydukları (%15,6) nedeniyle uzak durdukları görülmektedir. (Bayburtluoğlu, 2004:164) Seçim kampanyaları sırasında, siyasi parti toplantılarına, Bayburtluoğlu'na göre (2004:166), memurların %51,2'si; Kahraman'a göre (2002:116), %55,3'ü hiç gitmemiştir. Seçim sırasında bir partiye oy verme veya telkinde bulunma durumunda ise memurların yarısı (Bayburtluoğlu, 2004:167) hiç bulunmamıştır. Kahraman'da (2002:123) bu oran %49,3'tür. Bir parti veya aday için çalışma yapılıp yapılmadığı sorusuna Bayburtluoğlu'nun çalışmasında memurların, (2004:168) %61,7'si Kahraman'ın çalışmasında (2002:118) %73,1'i hiçbir zaman cevabını vermiştir. Memurların %88,6'sı arkadaşlarıyla ülke meselelerini sık sık (%40,9) ve bazen (%47,7) tartışmaktadır. (Bayburtluoğlu, 2004:170)

Zorunlu oylama, eşzamanlı seçimler, medeni durum, grup bilinci faktörlerine yönelik herhangi bir veriye ulaşılamamıştır. Siyasi ve sivil kuruluşlara üyelik de oy verme davranışını olumlu etkilemektedir. Ancak buna dair bir analize memurlar için rastlanılmamıştır.

1.4.3 Türkiye’de Sivil Toplum ve Memur

Türkiye’de sivil toplum ve memura girmeden önce sivil toplumu etkin vatandaşlık ile bir olarak ele aldığımız için etkin vatandaşlığa yönelik çalışmalardan bahsetmek gerekmektedir. Aktif vatandaşlıkla ilgili Türkiye’de iki çalışma söz konusudur. Memur, bu çalışmalar içinde, bir veri olarak olmasa bile çalışmalara kısaca değinmek önemlidir.

Türkiye’de aktif vatandaşlıkla ilgili en geniş çalışmalar, KONDA Araştırma ve Danışmanlık ve Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi (İPM)’nin 2016 yılında hazırladıkları “Vatandaşlık Araştırması” ve Prof Dr. Ali Çarkoğlu ve Prof. Dr. Ersin Kalaycıoğlu’nun 2015 yılında hazırladıkları “Türkiye’de ve Dünya’da Vatandaşlık” adlı çalışmalardır. Çalışmalar incelendiğinde grafik benzerlikleri ve yaklaşım benzerlikleri dikkat çekmektedir ki Ersin Kalaycıoğlu’nun İPM’de uzman olması çalışmaların benzer kaynaktan çıktığını doğrulamaktadır.

Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu’nun (2015) çalışması, ISSP (International Social Survey Programme)’ın yaptığı Dünya çapındaki çalışmanın Türkiye ayağıdır. Çalışma sonucunda, Türkiye’de, bireylerin iyi vatandaşlık algısı, seçimlere katılmaya büyük özen gösteren, vergi kaçırmamaya vurgu yapan, yasalara uygun yaşamayı ön planda tutan bir vatandaşlıktır. Siyasal etkinlik duygusu yüksek olmasına rağmen, siyasal katılım oy vermeye indirgenmiş, sivil toplum etkinliklerine katılım yerleşik demokrasilere göre oldukça düşük gerçekleşmiştir. (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2015:85)

Vatandaşlık Araştırması’nda (KONDA, 2016), vatandaşlık, aktif ve eşit vatandaşlık olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Aktif vatandaşlık ise, pasif, utangaç, sorgulayan ve eyleme geçen olmak üzere dört kategoride ele alınmıştır. Utangaç vatandaşlık, nötr bir konum olarak kurgulanmış, sorgulayan ve eyleme geçen

vatandaşlık kategorileri aktif vatandaşlık içinde sayılmıştır. Böyle olunca da çalışma sonucunda Türkiye’de vatandaşların %60’ının aktif vatandaş olduğu (eyleme geçen %21, sorgulayan %39) görülmektedir. Erkek olmak, eğitim düzeyinin yüksek olması, aktif vatandaş olma ihtimalini yükselten unsurlardır. (KONDA ve İPM, 2016:85-86) Aktif vatandaşlık arttıkça, kişilerin sivil toplum kuruluşlarına ve siyasete etki edebileceği düşüncesi artmaktadır. (KONDA ve İPM, 2016: 89-90)

Türkiye’de, memurların sivil toplum ve gönüllü katılım unsurlarına dair nelerin olduğuna bakıldığında, birçok çalışmada mesleklere yönelik bir ayrıma rastlanılmamıştır. Yer alan çalışmalarda ise detaylı bir analizin olduğu çalışmalar sınırlıdır. Yine de memuru bir kategori olarak ele alan çalışmalara burada yer verilmektedir.

Sivil toplum katılımı olan memurların oranlarına dair şu veriler söz konusudur: Deniz Feneri Derneği ile ilgili çalışmada görüşülen 70 kişiden 9’u (%2,9) (Soytürk, 2008:69); Türk Kızılayı Eskişehir şubesinde yapılan çalışmada 100 kişiden 15’i (%15) (Genç, 2011:48); Isparta’da sivil toplum kuruluşları üzerine yapılan çalışmada 40 kişiden 10’u (%25)(Avcı, 2007:68); Uşak’ta sivil toplum kuruluşları yöneticileri üzerine yapılan çalışmada 126 kişiden 33’ü (26,2) (Tosun, 2013:71); Sivas’ta ÇYYD, Turizm Elçileri, Hayat Ağacı, Anadolu Gençlik derneklerine üye 142 ile yapılan çalışmada 33’ü (%23,2) (Çubukçu Yıldızlı, 2012:110); Kırıkkale’de yapılan çalışmada 78 kişiden 10’u (%23,3) (Bayburtluoğlu, 2004:13); Aksaray’da yapılan çalışmada 25 kişiden 4’ü (%21,1) (Akbal, 1998:103) Ordu’da yapılan çalışmada 219 kişiden 66’sı (%30) (Bayrak, 2013:54) memurdur. Sadece Çubukçu Yıldızlı’nın (2012:110) çalışmasında kategori kamu çalışanı olarak ele alınmaktadır. Ankara’da kadın dernekleri üzerine yapılan çalışmada (Gülmez,2004), meslek grupları içerisinde memur kategorisi yoktur. Ancak 38 (%38) öğretmen, 19 (%19) doktor söz konusudur. (Gülmez, 2004:80) Tabi bunların kamu sektörü mü yoksa özel sektör içinde mi çalıştığı bilinmemektedir. Bütün bu veriler dikkate alındığında Türkiye’de memurların %20-25’inin sivil toplum içerisinde yer aldığını söylemek mümkündür.

Sivil toplumun iç yapılanması ve memurlar ile ilgili çeşitli veriler söz konusudur. GAP projesi kapsamında oluşturulan Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) üzerine

yapılan çalışmada, çalışılan hemen hemen tüm vakalar ya akademisyenler, sanayiciler ve işadamları ya da devlet memurları ve kamu kurumu ile bağlantısı olan diğer kişiler tarafından kurulan STK'lardan oluşmaktadır. (Genel, 2002:257) Aynı şekilde Türkiye Yardım Sevenler Derneği ve Kimse Yok Mu Derneği yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinden sivil toplum yöneticiliğine geçiş yaptıkları görülmektedir. (Şen, 2008:83,85) Dernek yöneticilerinin daha iyi bir kariyer elde etmek ve daha iyi koşullarda yaşama düşüncesi ile bu yapılarda yer aldıkları bulgulanmıştır. (Şen, 2008:84) Elazığ'da, Türk Eğitim Sen ve Memur Sen üzerine yapılan çalışmada sendikaların içinde yer alan memurlar için ne ifade ettiği daha açık şekilde gözlenmektedir. STK yöneticilerinin, kuruluşu, ilgili kitleye bir erişim aracı olarak kullandıkları; özellikle yerel yönetimler ile çift taraflı güç edinmek için birliktelik sağladıkları; STK'ların güç sağlama, bu gücü koruma ve savunma için kullanıldığı; üyeler tarafından ifade edilmektedir. (Dağdöğen, 2019:81,89) Yine aynı çalışmada, STK yapılanmasında karşılaşılan en önemli sorunun, aktif üye sayısındaki dengesizlik ve aktif üye profilinin niteliksel durumu ile ilgili olduğu, STK'ların orta yaş ve üzeri erkek üye ağırlıklı, küçük grupların güçlü kontrolünde, yeni fikirlere kapalı bir yapı sunduğu gözlemi yer almaktadır. (Dağdöğen, 2019:94)

Sivil toplum, yerel yönetim ve bürokrasi arasında ilişki açısından memurlarla ilgili veriler söz konusudur. Gaziantep, Kahramanmaraş ve Bingöl'de, Belediye kararlarına katılmada sivil toplum kuruluşlarının etkinliğine yönelik yapılan araştırmada, STK'ların %59,1'i talep ve sorunlarını doğrudan belediye başkanına; %21,8'i belediye personeline; %1,8'i yerel bürokratlara iletmektedir. (Öner, 2000:210) Talep ve faaliyetlere aykırı karar ve uygulamalarda ise geri çevirme yöntemi olarak STK'ların % 7,2'si belediye yetkilileri ile, %3,2'si yerel bürokratlar aracılığı ile geri çevirmeye uğraşmaktadır. (Öner, 2000:211) Belde sorunlarına yönelik karar ve uygulamalarda etkili birimin belediye başkanı olduğunu STK'ların %54,8'i belirtirken bunu %13,1 ile yerel bürokratlar izlemektedir. (Öner, 2000:212) Gaziantep'de, belde sorunlarının çözümünde etkili birim olarak yerel bürokratların görülme oranı %8 seviyesine gerilerken; Bingöl'de bu oran %20 seviyesine çıkmaktadır. (Öner, 2000:224,248) Ordu'da, yine benzer şekilde kamuda karar almada sivil toplum kuruluşlarının etkinliğini araştıran çalışmada, kamuda karar alma mekanizmalarında sivil toplum

temsilcilerinin bulunmasını olmazsa olmaz olarak gören memur/ücretli sayısı 64 kişiden 47 (%74) kişidir. Aynı ifadeye olmazsa olmaz yanıtı veren yönetici sayısı 96 kişiden 83'tür (%86). (Bayrak, 2013:74) Uşak'ta yapılan çalışmada, "STK'nın etkinliklerini yürütürken yerel yönetimlerle karşı karşıya gelecek birçok sorun yaşamaktadır" ifadesi ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkide 5 grup içinden memurlar sondan ikinci olarak yer almıştır. Memurları ev hanımları izlemektedir. (Tosun, 2013:100-101) Dolayısıyla memurlarda STK'ların yerel yönetimlerle karşıya karşı gelecek sorunlar yaşamadıkları düşüncesi hakimdir.

Sonuç olarak, sivil toplumla ilgili Türkiye'deki çalışmalar ele alındığında etkin vatandaşlık kategorimiz için şunu söyleyebiliriz: Devlet memurlarının %20-25 arasında bir oranda etkin vatandaşlık kategorisi içerisinde olması beklenebilir.

1.4.3.1 Türkiye'de Sendika ve Memur

Memuriyet, devletle bir çalışma ilişkisini içerisinde barındırdığı için sivil topluma katılım noktasında sendikalara bir başlık açmak gerekmektedir. 2020 Eylül ayında, Aile ve Çalışma Bakanlığı'nca açıklanan rakamlara göre 2 milyon 633 bin 931 memurdan 1 milyon 723 bin 623'ünün yani %65,4'ünün sendika üyesi olduğu belirlenmiştir. (Resmi Gazete, 2020) Bu veriler çalışmalarla desteklenmektedir. Eskişehir'de öğretmenler üzerine yapılan çalışmada (Aksoy, 2013:78), öğretmenlerin %71,9'unun sendika üyesi olduğu (%71,9) bulgulanmıştır. Kocaeli'de yine öğretmenler üzerine bir çalışmada (Çerev, 2013:217), öğretmenlerin sendikalaşma oranı %78,61'dir. Öğretmenler açısından ortalamanın üstünde bir sendikalaşma görülmekle birlikte, Bursa'da sağlık sektöründe memur sendikacılığı üzerine yapılan çalışmada (İpek, 2006:144), çalışmaya katılanların %48'i bir sendikaya üye olduğunu belirtmektedir. Düzce'de kamu görevlileri ile yapılan bir başka çalışmada (Varol Özbilek, 2019:71) sendikalaşma oranı, %45,03 olarak belirtilmiştir. İl bazında ve farklı hizmet dallarında farklı sendikalaşma oranları ile karşılaşılmakta, öğretmenlerin sendikalaşma oranı ortalamanın üstünde iken sağlık çalışanların sendikalaşma oranı ortalamanın altında kalmaktadır.

Memurların sendikaya üye olma gerekçelerine bakıldığında, ekonomik, sosyal ve özlük haklarına yönelik fayda sağlayabileceği düşüncesi ön plana çıkmaktadır.

(Yıldırım,2007:83, 85, 90; Gül, 2007:97; Aşık, 2013:62-65; Han, 2014:183; Bircan Eminağaoğlu, 2019:73-74; Söylemez, 2019:147; Bayar, 2006; 130,138; Güneş Kahraman, 2016:90; İpek, 2006:158) Bunlar dışında, memurların toplumda hak ettikleri düzeye getirilmesi (Burnaz, 2002:138), sendikaların örgütlenme yoluyla güçlerini arttıracığı (Doğruyol, 2015:101; İpek, 2006:148; Güneş Kahraman, 2016:90), demokratikleşmenin bir gereği olarak düşündükleri için üye oldukları (İpek, 2006:148) ve ilgili alandaki sorunlara çözüm getirebileceği (Gül, 2007:97; Aksoy, 2013:81; Çerev, 2013:231-232; Arslan, 2015:44; Burnaz, 2002: 143; Güneş Kahraman, 2016:90) düşünceleri kendine yer bulmaktadır.

Memurların, sendikaya arkadaşları veya sendika temsilcileri aracılığıyla üye oldukları (Çerev, 2013:225-226; Doğruyol, 2015:101; Varol Özbilek, 2019:72); sendika tercihinde ise aynı fikirde, siyasi ve ideolojik görüşte olmanın ön plan olduğu (İpek, 2006:149; Aksoy, 2013:89; Güneş Kahraman, 2016:90; Bircan Eminağaoğlu, 2019:76; Söylemez, 2019:153; Han, 2014:180) görülmektedir. Sendikal faaliyetlere katılımın %35 ile %55 arasında değişiklik gösterdiği (İpek, 2006:151; Ün, 2018:71; Söylemez, 2019:156; Gül, 2007:101), sendikaların hak aramak için düzenlediği eylemlere daha çok katılım gösterirken sosyal faaliyetlerine daha az katılım gösterdikleri bulgulanmıştır. (Yıldız, 2015:37) Sendika faaliyetlerine katılmayanlar ise sendika – siyaset ilişkisinden rahatsız oldukları ve kamuoyu ve meslektaşları tarafından yanlış anlaşılmaktan çekindikleri için faaliyetlere katılmamaktadırlar. (Yıldız, 2015:37) Sendika üyeleri üyeliklerinden dolayı genel olarak hiçbir güçlkle karşılaşmamakla birlikte (Burnaz, 2002:142; Yıldırım,2007:84; Han, 2014:182) bunu belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünülüyor ifadesi izlemektedir. (Yıldırım,2007:84; Han, 2014:182)

Sendikaya üye olmayanların üye olmama sebepleri sorulduğunda, sendikaların siyasileşmiş kurumlar olması ve işlevsiz olarak düşünölmeleri ön plandadır. (Burnaz, 2002:143; Gül, 2007:97; Aksoy, 2013:85; Arslan, 2015:45; Güneş Kahraman, 2016:89-90; Atıcı, 2017:43-45; Bircan Eminağaoğlu, 2019:77) Bunlar dışında, sendikaların çalışmalarını beğenmeme (İpek, 2006:153; Güneş Kahraman, 2016:89-90, Atıcı, 2017:43-44), yasal düzenlemeler nedeniyle meslek odalarında farklı

olmadığı düşüncesi (İpek, 2006:153), fişlenme korkusu, idareyle problem yaşayacakları düşüncesi (Güneş Kahraman, 2016:89-90) yer almaktadır.

Sonuç olarak, memurlar açısından sivil topluma %20-25 arasında gerçekleşen katılım sendikalar söz konusu olduğunda %50-75 oranlarına çıkmaktadır. Yani, meslekle bağlantılı sivil toplum örgütlerine katılım daha yüksek oranda gerçekleşmektedir.

1.4.4 Türkiye’de Toplumsal Hareketler ve Memur

Türkiye’de dönüşümcü vatandaşlık açısından toplumsal hareketler ele alındığında istatistiksel çalışmalar özellikle Gezi Parkı Hareketi ile ilgilidir. Olayın o günler içinde yarattığı durum ve halen siyasi aktörler tarafından konuşulan bir etkisinin olması ön planda olmasının sebeplerindendir. Vatandaşlık eylemlerinin bir yarıma ve bir kırılmayı sağlaması açısından bakıldığında da yakın dönemdeki en etkili toplumsal harekettir. Çalışma açısından bakıldığında ise toplumsal hareketin Türkiye’deki dinamiğini anlamak açısından Gezi Parkı verileri önemlidir.

Gezi Parkı ile ilgili çalışmalarda katılımcıların kendilerini çoğunlukla “özgürlükçü” olarak ifade ettikleri görülmektedir. (Işık, 2013:23; Gözübenli ve Şahin, 2016:6; Zeyrekli Yaş, 2017:118) Özgürlük talebinin yaş ve cinsiyete göre durumuna bakıldığında kadınların, erkeklere nazaran daha fazla özgürlük talebinde bulundukları ve 37 yaşa kadar katılımcıların özgürlük talebinde bulunma olasılıklarının, daha düşük yaşlara göre arttığı; 37 yaştan itibaren ise yaş ilerledikçe bu olasılığın azaldığı belirlenmiştir. (Zeyrekli Yaş, 2017:124-125)

Diğer önemli husus ise siyasete ve sivil topluma katılmakla ilgilidir. Çalışmalar, Gezi Parkı’na katılanların çoğunluğunun “apolitik”, daha önce hiçbir kitlesel eyleme sokağa çıkarak katılmadıklarını, herhangi bir siyasi partiye, oluşuma veya dernek, vakıf, platform gibi bir sivil toplum kuruluşuna üye olmadıklarını (Işık, 2013:23; Gözübenli ve Şahin, 2016:6; Zeyrekli Yaş, 2017:118, 160; KONDA, 2014:14-15,17) belirtmektedir. Bu da toplumsal hareketlerin kitleleri kendine çekebildiği sürece başarı şansını arttırdığının en önemli göstergesidir. (Zeyrekli Yaş, 2017:132) İkinci bir gösterge ise çalışmada seçilen oy verme, sivil toplum ve toplumsal hareketler ayrımının anlamlı olduğudur. Çünkü aktif vatandaşlığın genel yaklaşımını ele almış

olsaydık birçok zaman toplumsal hareketleri dışarıda bırakmak, oy verme, sivil toplum ve toplumsal hareketlerin hepsini aktif vatandaşlık içerisinde değerlendirmek durumunda kalacaktık ki bu yukarıdaki istatistiksel sonuçları anlamlandırmayı zorlaştıracaktı.

Memur açısından bakıldığında, Gezi Parkı ile ilgili çalışmalar arasından Zeyrekli Yaş (2017) ve KONDA'nın (2014) çalışmalarında devlet memuru kategorisi yerini almıştır. Diğer çalışmalar (Gözübenli ve Şahin, 2016; Işık, 2013) Gezi Parkı'na katılanların çoğunluğunun durumu ile ilgilenmektedir. Zeyrekli Yaş'ın çalışmasına katılanların %3,6'sı devlet memurudur. Özgürlük talebi, demokrasi ve barış talebi, devrim talebi ve yönetimin istifası gibi farklı taleplerin ele alındığı çalışmada (Zeyrekli Yaş, 2017:124-128), devlet memurlarının diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında anlamlı bir değişken olarak yer aldığı tek kategori, yönetimin istifası kategorisidir. Çalışmaya göre devlet memurlarının, yönetiminin istifasını isteme olasılıkları devlet memuru olmayanlara göre %6,6 daha azdır. (Zeyrekli Yaş, 2017:124)

KONDA'nın (2014:10) çalışmasında, devlet memuru kategorisi, Türkiye geneli için %4, İstanbul için %3'tür. Çalışmanın toplumun eylemcilere ve polisin tutumuna bakışlarıyla ilgili kısımlarda devlet memuru kategorisi kullanılmıştır. Toplumun eylemcilerin tutumuna bakışında devlet memuru olanların %32'si "Eylemler bir noktada bitmeli, uzatılmamalıydı" görüşünde uzlaşmış, %27'lik devlet memuru kesimi ise "Eylemcilerin hiçbir hata yaptığını düşünmüyorum" ifadesini desteklemişlerdir. Şaşırtıcı şekilde, "Devlete direnmeyeceklerdi" ve "Dolmabahçe'de ve Ankara'da devlet binalarına yürümemeliydiler" seçenekleri sırasıyla devlet memurlarının %3 ve %7'si olmak üzere çok az bir kısmı tarafından işaretlenmiştir. (KONDA, 2014:39)

Polisin tutumuna yönelik devlet memurlarının konumlanışlarına baktığımızda ise, polislerin aşırı şiddet uyguladıklarını düşünenler %35, "Polisler kendilerine verilen emirleri uyguladılar" diyen %21, bazı memurların yanlış yapmış olabileceğini ifade edenler %18, polislerin en başında beri hatalı olduğunu söyleyenler %15, polislerin hiç hata yamağının düşünenler %11 düzeyindedir. (KONDA, 2014:45)

İstatistiksel veriler sunan diğer toplumsal hareketlere yönelik çalışmalarda memurun durumu ise detaylı olarak yer bulmamış, birçoğunda sadece demografik veriler kısmında bahsedilip geçilmiştir. Mermer'in (2016) "Yeni Sosyal Hareketler Bağlamında Bergama Mücadelesi" adlı çalışması, Bergama'da siyanürle altın çıkartılmasına karşılık geliştirilen eylem ve eylemcilere odaklanmıştır. Çalışmanın önemi, katılımcıların harekete katıldıkları dönemde hiçbirinin devlet memuru olmaması, fakat araştırmanın yapıldığı 2016 yılında bu kişilerden %2'sinin devlet memuru olduğudur. Şendeniz'in (2012:49) Fındıklı HES üzerine yaptığı çalışmada da çalışmaya katılanlarının %3'ünün memur olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal hareketlerle ilgili Türkiye'deki çalışmalar ele alındığında dönüştürücü vatandaşlık kategorimiz için şunu söyleyebiliriz: Devlet memurlarının %2-4 arasında bir oranda dönüştürücü vatandaşlık kategorisi içinde yer alması olasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

MEMURİYET

Devlet, insanları ile kurduğu vatandaşlık bağı yanında kamu hizmetlerini sürdürmek amacıyla iş ilişkisi de kurmaktadır. Bu ilişkinin en belirgin olduğu statü, memuriyettir. Memuriyet, devletin kamu hizmetlerini sürdürürken dayandığı temel iş ilişkisini ifade etmektedir. Günümüzde köklü değişikliklere uğrasa da memuriyet, emekliliğe kadar sürdürülen ve devletin temsilini de içerisinde barındıran uzun süreli çalışma biçimidir. Devletin temsili, devlet egemenliğinin temsilidir ve memur için bu mesleğiyle bütünleşmiş bir haldedir. Bu bölümde, memur temsili ve mesleki olmak üzere iki kişilik (Güler, 2013:232-236) üzerinden detaylandırılacaktır.

2.1 Temsili Kişilik: Devlet Egemenliği

Memurun sahip olduğu üç kişilikten biri, devlet egemenliğinden gücünü alan temsili kişiliktir. TDK Sözlüğü'ne (2017) göre temsil, “birinin veya bir topluluğun adına davranma”, “oyun” ve “söz gelişi” gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Temsil etmek fiili ise “hak ve görev bakımından bir kimse veya topluluğun adına davranmak”, “bir eseri sahnede oynamak” ve “belirgin özellikleriyle yansıtmak, sembolü olmak” anlamlarına gelmektedir. Dolayısıyla, memurun devleti temsili, “hak ve görev bakımından bir kimse veya topluluğun adına davranmak” anlamına yakın görünmektedir. Yakın görünmektedir diyoruz çünkü “bir kimse veya topluluğun adına” tamlaması devleti ifade edebilir mi? Devlet, bir kimse veya topluluk olarak düşünülebilir mi?

2.1.1 Kişilik

Kimse ve topluluk terimiyle anlatılmak istenen kişi ve kişiler topluluğudur. Bu nedenle de kişi üzerinde durmamız soruyu cevaplamamıza yardımcı olacaktır. Kişi, “kadın veya erkeğe verilen genel ad” (TDK, 2017)dır. Ancak bu tanım devleti kapsamamaktadır. Dolayısıyla devleti temsil edilecek bir kişi olarak tanımlamak ve memuru da temsil eden olarak görebilmek için daha spesifik bir kişi kavramına ihtiyaç vardır.

Kişilik, kendine özgü ve ayırıcı davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ancak kavramın içine beden yapısı, görünüş, zekâ, yetenekler ve karakter özellikleri de girmektedir. (Tezcan, 1993:9) Yani, kişiyi tanımlamamızı sağlayan unsurların hepsi, kişiliği oluşturmaktadır. Fakat, bütün kişilik teorileri, sosyolojik ve psikolojik yaklaşımları içerdiğinden sorumuza cevap verebilmekten uzaktır. (Tezcan, 1993: 57-69; Cervine ve Pervin, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2011) Kişi kavramından uzaklaşmadan bir cevap bulabilmenin ise iki yolu görünmektedir: Birincisi hukuki açıdan kişiyi incelemek, ikincisi ise tüzel kişilik üzerinden tartışmayı yürütmek.

Hukuk söz konusu olduğunda kişi, hak ve görevlerle yüklü birimleri ifade etmek için kullanılmaktadır. (Dewey, 1926:656; Sanusi, 2017:191) Dolayısıyla, sadece insanlar değil her türlü şey, hak ve görevlerle yüklü ise kişi olarak konumlandırılabilir. Elbette bunun tersi de mümkündür, yani kişi (kadın ve erkek olarak), hak ve görevlerden yoksun bırakılarak bu tanımın dışına çıkartılabilir. (Neocleous, 2015:149-150) Devleti, hak ve görevlerini belirleyerek kişi olarak konumlandırabiliriz ki 1933 yılında Montevideo Konferansı bu amaçla toplanmış ve devletler, uluslararası hukuk bağlamında kişi olarak ifade edilmiştir. (Samdal, 2017:2; Goetz, 2014:28)

2.1.2 Tüzel Kişilik

Kişilik teorilerinin içinde yer almasa da tüzel kişilik teorileri, devletin kişi olarak tanımlanmasını sağlayan temel yaklaşımlardır. Tüzel kişilik, fiziki bir varlıkları olmamakla beraber hak sahibi olabilen topluluklar ve kurumları içerir. (Oğuzman vd., 2015:245) Fakat, tüzel kişiliği belirleyen ve diğer her türlü topluluktan ayıran belli nitelikler mevcuttur: Hukuk tarafından kabul edilmiş ve kendisini oluşturan kişi veya kişilerden bağımsız bir kişilikleri olması (Sanusi, 2017:189), sürekli bir amacın varlığı ve bu amacı gerçekleştirebilecek bir örgütlenme unsurunu içerisinde barındırması. (Oğuzman vd., 2015:246-247; Öztan, 1998:4-6)

Varsayım teorisi, gerçek kişilik teorisi, amaç teorisi ve soyutlama teorisi olmak üzere 4 adet tüzel kişilik teorisi bulunmaktadır. Varsayım (Farazi – Kurgu) kişilik teorisi, sadece insanın hak sahibi olabileceği üzerine kuruludur. Kişi ve mal topluluklarının hak sahibi olabilmesi, kanun koyucunun onları insan gibi farz etmesiyle mümkün

olmuştur. Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar nedeniyle, kişi veya mal topluluklarının amaçlarını gerçekleştirebilmek için mal edinebilmeleri, hukuki işlemlere dahil olabilmeleri ve bütün bu işlemler dolayısıyla sorumlu tutulabilmeleri için bu durumdaki yapılara kişilik tanınması gerekmektedir. Tüzel kişiler, bu ihtiyaçtan doğan ve hukuk düzeninin tasarladığı yapay varlıklardır. (Oğuzman vd., 2015:249; Öztan, 1998:7-8; Krannich, 2005:67-71)

Bu yaklaşıma göre, kanun koyucunun bu yöndeki iradesiyle kişilik kazanabilen tüzel kişiler, bir iradeye sahip değildirler ve bu nedenle fiil ehliyetine de sahip olamazlar. Bu sebeple tüzel kişiler, temsil yoluyla hak ve yetkilerini kullanabilmektedirler. Ancak, bu yaklaşım, tüzel kişilerin mal varlıkları ile sınırlı bir ehliyeteye sahip olduğuna ve temsilcinin gerçekleştirdiği haksız fiillerden tüzel kişinin sorumlu olmayacağı noktasına varmıştır. (Oğuzman vd., 2015:249; Öztan, 1998:7-8)

Varsayım teorisine yöneltlen en büyük eleştiri, kanun koyucu kabul etse de etmese de toplumda ihtiyaçtan doğan tüzel kişiliklerin devam edeceği, kanun koyucunun bunları yaratmadığı, fakat kabul etmek zorunda olduğu yönündedir. İkinci nokta ise devletin durumuyla ilgilidir. Bu yaklaşıma göre, devletin varlığının açıklanamayacağı iddia edilmektedir. Çünkü tüzel kişilik kanun koyucu tarafından veriliyorsa devletin bir organının, içinde bulunduğu yapıyı yaratmasının mümkün olamayacağı ifade edilmektedir. (Öztan, 1998:8)

Gerçek kişilik (Hakiki Şahsiyet – Ayrıcalık) teorisine göre, tüzel kişiler, canlı sosyal varlıklardır. Teori, tüzel kişiyi sosyal bir varlık olarak kurguladığı için, bunların kanun koyucunun iradesine bağlı olmadan kendisini oluşturan kişilerden bağımsız bir iradeye sahip olduğu görüşüne dayanmaktadır. Tüzel kişi, iradesini “organları” vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Yani iradesini gerçekleştirmek için bir temsilciye değil, bir vasıtaya, diğer bir deyişle organa sahip olması yeterlidir. Böylelikle tüzel kişi sorumlu olabilmektedir. (Oğuzman vd., 2015:249; Öztan, 1998:9; Krannich, 2005:80-81)

Gerçek kişi teorisine getirilen eleştiri, kişi topluluklarının, kendilerini meydana getiren kişilerin iradesinden tamamen farklı bir iradeye sahip olduğu iddiasının gerçekçi olmadığı, burada organın iradesinin, topluluktaki kişilerin iradesinden başka bir şey olmadığı yönündedir. (Öztan, 1998:10)

Amaç teorisi ise, varsayım ve gerçek kişilik teorilerinin sakıncalarını ortadan kaldırıp, her iki teorinin olumlu yönlerini alarak tüzel kişiliği açıklamaktadır. Teori, tüzel kişilerin canlı varlıklar olmadığını, örgütlenmiş amaç birlikleri olduğunu söylemektedir. Bir amaç etrafında örgütlenmiş topluluklar hak öznesi olarak kabul edilmekte, organların iradesi de onlara mal edilmektedir. (Oğuzman vd., 2015:250)

Soyutlama teorisi de varsayım ve gerçek kişilik teorilerini birleştirmeye çalışan bir diğer yaklaşımdır. Tüzel kişiliğin sosyal bir gerçek olmayıp insan fikriyle yaratılan bir varlık olduğunu kabul etmekte, fakat söz konusu fikrin bir varsayım olduğu düşüncesini reddetmektedir. Teoriye göre, tüzel kişi, aslında mevcut olan varlıklardan soyutlama yolu ile çıkarılan bir kavramdır. Toplumsal yaşamda yer alan kişi ve mal toplulukları soyutlanmakta ve onlara kişilik verilmektedir. (Oğuzman vd., 2015:249; Öztan, 1998:10) Bu yaklaşımın önemli noktası, zaman içinde kişi ve mal toplulukları değişse, yararlananlar değişse bile, tüzel kişi sabit ve soyut bir kavram olarak kalır. Teori, tüzel kişilerin kendilerine ait iradeleri olmadığını, toplulukların hak öznesi olarak, organların müşterek iradesinin de tüzel kişinin iradesi olarak kabul edildiği bir yapıyı kabul etmektedir. (Öztan, 1998:10)

Tüzel kişilik kuramları genel olarak dernek, vakıf, şirket vb. yapılara odaklanmakta ve açıklamalarını bu yönde geliştirmektedir. Bu kuramların üzerinde durduğu yapıların (dernek, vakıf, şirket vb.) statülerini devletin söz konusu kişiliğiyle bağlantılı ve ondan devşirerek edindikleri ya da devlet tarafından onlara bahşedilen kişilikler olduğu fikri genel kabul görmektedir. (Neocleous, 143-165; Krannich, 2005:64) Bu durum tüzel kişilik kuramları üzerinden devlete bakmayı zorlaştırmaktadır. Fakat yine de devleti, kişi olarak konumlandırabilmenin en uygun yolu onu bir tüzel kişilik olarak kabul etmektir. Devlet, bireylerin, bir sözleşme ilişkisi içinde (anayasa) kurdukları, sürekli bir amacı (muasır medeniyet seviyesine çıkmak) olan, bu amacı gerçekleştirmek için örgütlenen bir tüzel kişiliktir.

2.1.3 Egemenlik ve Devletin Kişiliği

Egemenlik; nüfus üzerindeki denetimi başka herhangi bir güce borçlu olmamayı, denetimi kendi hesabına ve kendi kaynaklarıyla gerçekleştirmeyi ve bu gücünü başka

varlıklarla paylaşmamayı ifade eder. (Poggi, 2007:30) Egemenlik, mutlak ve üstün iktidar olma durumu, devletin varlığının koşulu ve devamının garantisidir. (Neocleous, 2015:80) Dolayısıyla, devletin kişiliği, egemenlik olarak görülebilir ki egemenin, devletin kişiliğini taşıyor olması düşüncesi bunun bir ifadesidir. (Hobbes, 2017:136) Ancak modern devlette egemenlikle birlikte şu unsurlar da devletin kişiliğine dahildir: (Pierson, 2011:23)

- 1) Şiddet araçlarının (tekelci) denetimi
- 2) Bölgesellik
- 3) Anayasallık
- 4) Kişilerüstü iktidar
- 5) Kamu bürokrasisi
- 6) Otorite/meşruiyet
- 7) Vatandaşlık

Egemenlik, şiddet ve bölgeselliğin birleşimini ifade etmektedir. Hobbes'dan bugüne kadar, her devlet teorisyeninin devleti açıklarken üzerinde uzlaştığı noktalardan biri budur: “Devlet, belli bir arazi içerisinde, fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğu”dur (Weber, 2006:132). Ancak burada belirtilmesi gereken nokta şiddet kullanımı değildir. Çünkü devlet, şiddet kullanımı üzerinden açıklanırsa devletin birçok eylem ve işlemi açıklanamaz hale gelmektedir. “Şiddetin meşru kullanımı” tamlaması şiddet kullanım tekeliğini açıklamakta daha faydalıdır. Bu meşruiyetin ilk ve önemli göstergesi bölgeselliktir. Bölgesellik, devlete coğrafi veya jeopolitik bir kimlik sunmaktadır. Bölgeselliğin bir kimlik sunmasının birinci nedeni, devletlerin rekabet içindeki bir devletler düzeninin parçası olmalarıdır. Dolayısıyla, söz konusu coğrafi konum ve onun bütün sonuçları, bu düzen içinde bir anlam ifade etmektedir. (Pierson, 2011:27-28) Nazi Almanyası'na karşı yürütülen savaşın soykırım nedeniyle değil bölgesel sınırlardan kopması yüzünden gerçekleşmesi bu durumun en belirgin örneklerindendir. (Neocleous, 2015:180) Bölgeselliğin bir kimlik

sunmasının ikinci nedeni ise, fiziksel sınırlar kesinleştikçe devletleri bir ulus ile birlikte düşünme eğiliminin artmasıdır. (Pierson, 2011:29)

Şiddet araçlarının kullanımı ve bölgesellik egemenliğin kurucu unsurları olmakla birlikte bize egemenliği kimin kullanacağını söylemez. Dolayısıyla devlet kişiliğinin yukarıda belirtilen diğer unsurları egemenliği kimin ve nasıl kullanacağını belirleyen unsurlardır.

2.1.4 Egemenlik ve Memur

Gerçek tüzel kişilik kuramı, devleti sorumlu bir kişilik haline getirmiştir. Yine de devletin, eylem ve işlemlerini gerçekleştirebilmek için gerçek kişilere ihtiyacı vardır. Devlet teorisinde kendisine yer bulan doğal – yapay ayrımı (Hobbes, 2017:126; Foucault, 2013:59-72, Neocleous, 2013:148-165) bu durumun bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani, doğal kişiler, kendileri adına hareket edebilirken; yapay kişiler, bunu gerçekleştirebilmek için temsilcilere ihtiyaç duymaktadır. (Hobbes, 2017:126)

Memur, devletin hareket edebilmesini sağlayan temsilcilerden biridir. Bu temsil, devletin egemenliğinin temsidir. Buna rağmen, memuru egemen olarak tanımlamak mümkün değildir. Çünkü egemen, her türlü aygıt ve tekniği kullanarak devlet iktidarını harekete geçirebilendir. Memur, ise sadece söz konusu iktidarın uygulanmasını sağlayan mekanizmanın insan unsurunu ifade etmektedir. Dolayısıyla egemen aktör olarak nitelenirse, memur ancak dublör olabilir. Fakat devletin ne şekilde olursa olsun hareket etmesini sağlayan her kişi söz konusu temsile dahildir. Çünkü egemenlik kurumsallaştıkça her uyruk, devletin/egemenin tüm eylemlerinin yaratıcısı olmaktadır. (Akbulut, 2005:48) Dolayısıyla, egemen bile devletin egemenliğini temsil etmektedir. (Hobbes, 2017:136; Neocleous, 2015:155)

2.2 Mesleki Kişilik

Memuriyet, devlet adına çalışmayı ifade eder. Çalışmanın bu biçiminde işçi memur iken devlet işveren konumundadır. Hizmet verilenler ise vatandaşlardır ki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) madde 6’da memurların “milletin hizmetinde”

olduğu ifadesi dikkat çekicidir. Bu nedenle memurları, milletin hizmetkârları⁵ olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır.

Devletin, millete ya da vatandaşlara yönelik her türlü çalışması, bir hizmettir. Memur ve diğer kamu görevlileri de bu hizmetin parçasıdır. O nedenle çalışmaz, iş yapmaz, hizmet ederler. Hizmet etmek bir çalışma biçimi olarak iki şekilde yorumlanmaktadır. Birinci durumda, hizmet etmek, din, vatanseverlik ve yardımseverlik üzerinden kişinin ülkesini, cemaatini, ailesini geliştirmesinin faydalı şeklidir. İkinci durumda, hizmet, seçkinlerin çıkarlarını sürdürmeyi sağlayan sosyal kontrolün bir yöntemidir. (Budd, 2016:327)

Günümüz ulus devletlerinde hizmet etmek; gönüllük, amme hizmeti ve askerlik hizmetlerinde billurlaşmaktadır. Bu durum, politik olarak yansız vatandaş, faziletli ve toplumu da aktif olarak bağlı vatandaşların oluşturduğu özel bir topluluğa dönüştürmeyi ve kişinin topluma olan borcunu yeniden ödemenin bir yolu olarak görmeyi sağlamaktadır. (Budd, 2016:346-352) Dolayısıyla, hizmet etmek, toplumu, aileyi önceleyen toplulukçu vatandaşlık anlayışıyla bütünsellik arz etmektedir.

2.2.1 Kamu Hizmeti ve İlkeleri

Amme hizmeti, günümüz kullanılışıyla kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak, kamu yararı veya çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş olan düzenli faaliyetlerdir. (Gülan, 1998:103; Derbil, 1950:35-36; Akıllı, 2013:93) Dolayısıyla kamu hizmetinde üretim, toplumsal ihtiyaçları karşılamak için vardır (Karahanoğulları, 2015:45) ya da diğer bir deyişle karşılanmamış bir ihtiyaç söz konusudur. (Özay, 1998:295) Toplumsal, genel ve ortak tabirleri, kamu hizmetinin gayrişahsiliğini vurgulamanın yanında eşitliğin de hizmetin temelinde olması gerektiğini ifade etmektedir. (Gülan, 1987:4)

⁵ Bu terim aynı zamanda, ulus devlet öncesi devlet yapılanmasının ve yürütme gücünün bütün unsurlarının kralın hizmetkârı olmasına bir atıftır. Bkz. Françoise Dreyfus (2014) **Bürokrasinin İcadı – Fransa, Büyük Britanya ve ABD’de Devlete Hizmet Etmek (18. – 20. Yüzyıl)**, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 27-47.

2.2.1.1 Kamu Hizmetinin Temel İlkeleri

Eşitlik ve özgürlük, siyasal alanla sivil toplum arasındaki temsil ilişkisini kurmakta, toplumu devlete bağlayarak farklı çıkarları ortak çıkarlar etrafında birleştirmektedir. Bu nedenle bu bağın devamı ve meşruiyetini sürekli üretilmesi için eşitlik ilkesinin yönetim faaliyetinde uygulanması zorunludur. (Karahanoğulları, 2015:202) Yani kamu hizmeti ilkelerinden ilki eşitliktir. Bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerde hukuk öznese olarak eşit olduğunu ifade eden bu ilke, aynı zamanda devletin, hukuk düzenini kuran ve uygulayan olarak, bireylere yansız davranmasını da ifade eder. Bu ikinci yönü nedeniyle eşitlik ilkesi yansızlık olarak da ifade edilmektedir. (Karahanoğulları, 2015:200-201)

Eşitliğin yanında süreklilik, uyum ve meccanilik kamu hizmetinin dört temel ilkesini oluşturmaktadır. Süreklilik, kamu hizmetlerinin, kanunların öngördükleri dışında, kesintisiz ve düzenli olarak yürütülmesini ifade etmektedir. (Göküş, 2011:25; Akıllı, 2013:93). Süreklilik ilkesinin temelleri devletin sürekliliğine bağlanmaktadır. (Karahanoğulları, 2015:191) Bu bağlam dolaylı bir durumu yansıtmaktadır: bireylerin ihtiyacının bir kez giderilmekle tükenmemesi ve ihtiyacın sürekli olması nedeniyle hizmetinde sürekli olması, devletin kamu hizmetinde sürekliliği sağlamasına yol açmaktadır. (Özay, 1998:295) Ayrıca, süreklilik, mevcut ekonomik ve siyasi sistemin garantisi olarak değerlendirilmektedir. (Karabulut Uçar, 2006:70) Ancak, bu ilkeyi zaman olarak süreklilik olarak anlamak yanlıştır. Çünkü, kolluk ve sağlık gibi kimi kamu hizmetleri, kesintisiz olarak sürse de birçok kamu hizmeti, çeşitli kesintilere uğramaktadır. Hatta bir kamu hizmeti olarak eğitimin haftalarca, aylarca icra edilmediği olmaktadır. Bu nedenle süreklilik ilkesini, zaman olarak kesintisizlik değil, ama düzenli olarak yerine getirme olarak düşünmek yerindedir. Hatta, söz konusu ilkeyi düzenlilik yanında yöneldiği ihtiyacı tatmin etmesiyle tanımlayanlar da vardır. Yani kamu hizmeti, düzenli ve yöneldiği ihtiyacı gidermiyorsa, hiç işlemiyor veya geç işliyorsa süreklilik ilkesinin ihlali söz konusudur. (Gölan, 1987:34; Karahanoğulları, 2015:200) Yöneldiği ihtiyacı gideremeyen bir kamu hizmetinin sonucunda, huzursuzluğun baş göstereceği ve kamu düzeninin bozulacağı öngörülmektedir. (Özay, 1998:295)

Uyum veya değişkenlik ilkesi, kamu hizmetlerinin zamanla değişebileceği, yönetimin söz konusu değişim nedeniyle hizmetin içerik ve yöntemi ile araç – gereçleriyle değişikliklere uyum sağlarnasını ifade etmektedir. (Karahanoğulları, 2015:221) Söz konusu ilkenin anayasal kökleri zayıf olmakla birlikte kamusal etkinliğin verimlilik, uyumluluk, düzenlilik ve etkinlik ilkelerine göre yapılması zorunluluğu, kamu hizmetinin bu hedefleri gerçekleştirmek için değişim ve uyarlama yapmasını zorunlu kılmaktadır. (Karahanoğulları, 2015:222-223)

Meccanilik; Arapça kökenli olan kelime, parasız, bedava (TDK,2017) anlamına gelmektedir. Kamu hizmetleri açısından ise meccanilik, karşılıksızlığı ifade etmektedir. (Karahanoğulları, 2015:228) Ancak burada kamu hizmetlerinin karşılıksız olması, en fazla hizmetten yararlanırken bir bedel, ücret ödenmediği anlamında olabilir. Çünkü, vatandaşlar, doğrudan ya da dolaylı şekilde vergiler yoluyla kamu hizmetlerinin kurulması ve finansmanına katılmaktadırlar. Bu nedenle kamu hizmetleri hiçbir şekilde karşılıksız değildir. Meccanilik ilkesinin kapsamı da bu nedenle, hizmetten yararlananlardan hiçbir karşılık, bedel, ücret alınmayacağından kâr içermeyen bir karşılığa kadar uzanan bir aralıktadır. (Karahanoğulları, 2015:228-234; Akıllı, 2013:93)

2.2.1.2 Kamu Hizmetinin İşleyiş İlkeleri

Kamu hizmetinin temel ilkelerinin yanında yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla birlikte şeffaflık, katılım, hesap verebilirlik, ulaşılabilirlik, yalınlık, uyum ve güvenilirlik ilkeleri de yeni ilkeler ya da işleyiş ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. (Karahanoğulları, 2015:249; Göküş, 2011:69)

Hesap verebilirlik, bir kişinin gerçekleştirdiği eylem ve işlemlerin haklı olduğunu diğerlerine açıklama zorunluluğu hissetmesini sağlayan ilişkiler bütünüdür. (Bovens, 2004:4) Bu ilişkide hesap veren bir kişi veya kurum olabileceği gibi hesap verebilirliğin diğer tarafı da bir kişi ya da kurum olabilir. İlişki ise üç aşamada gerçekleşir. İlk aşamada, hesap veren, görevlerin yerine getirilmesi, performans, sonuçlar ve prosedürlerle ilgili bilgileri ilgililere sunmak zorundadır. Bu da hesap verebilirlik mekanizmalarının çalışmaya başlamasını sağlayan en önemli unsuru

oluşturur yani bilgiyi. İkinci aşamada ise, bu bilgilere dayanarak kişi ya da kurumun tartışılmasıdır. Burada bilginin yeterliliği ve davranışın meşruiyeti tartışma konusunu oluşturur. Tartışma sonucunda genellikle karar onaylanır. (Bovens, 2004:5)

Karar olumsuz olduğunda çeşitli yaptırımlar uygulanır. Bu yaptırımlar, para cezaları, disiplin cezaları ve hatta cezai yaptırımlar gibi büyük ölçüde resmi olabilir, ancak çoğu zaman yaptırım örtük ve gayri resmidir. Bunlar da televizyon önünde hesap vermek zorunda olmak veya süreçten kaynaklanan olumsuz durum nedeniyle kamusal imaj ve kariyerin zarar görmesidir. (Bovens, 2004:5)

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik, kamu kurum ve çalışanlarının kurum içi ve dışında ortaya çıkan farklı beklentileri yönetebilmesidir. (Romzek ve Dubnick, 1987:228)

Şeffaflık, devletin aldığı kararlarda faaliyetlerine ilişkin, zamanında, anlaşılır, güvenilir bilgiye bireyler tarafından erişilebilmesidir. Şeffaflık ile vatandaş bilgilendirmek ve vatandaşın bilgi ve belgelere ulaşmasını sağlamak temel politika haline gelmiştir. (Göküş, 2011:70-71)

Katılım, bir hizmetin görülmesine ilişkin tercih ve taleplerin dile getirilmesini sağlayan mekanizmadır. Katılım ile kamu hizmetinin niteliği ve hacmi halk tarafından belirlenmektedir. (Güler, 2003:104) Katılım ilkesinin gerçekleşmesi ile kamu hizmetinde sorumluluk, yöneticiler ve görevliler yanında, hizmetten yararlananlar ve genel olarak vatandaş ile paylaşılmaktadır. Farklı çıkar gruplarının politika oluşturma süreçlerine katılımları, konsensus sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Böylelikle vatandaşın beklenti ve isteklerine uygun kamu hizmeti sunularak hizmetin kalitesinin artırılması sağlanmaktadır. (Göküş, 2011:73)

Ulaşılabilirlik, kamu hizmeti sürecinde etkin olan kamu kurum ve kuruluşlarına ve de çalışan yönetici ve personele vatandaşın kolayca ulaşabilmesidir. Burada en büyük handikap kamu hizmetlerinin ücretlendirilmesi nedeniyle bu hizmetlere ulaşılabilirliğin daralmasıdır. (Göküş, 2013:75-76)

Yalınlık ilkesi kamu hizmetinin kurulmasına ve devam ettirilmesine yönelik her türlü dokümanın (yasa, yönetmelik, yönerge vb.) çok karmaşık bir dil kullanmak yerine vatandaşın anlayacağı dilde yapılmasıdır. (Göküş, 2013:76)

Uyum ilkesi zaten temel ilkeler arasında da yer alan ilke olduğundan burada bir daha tekrarlamak yersizdir. Güvenilirlik ilkesi ise devletin sunduğu hizmetlerin işleyiş koşullarının ve biçimlerinin açık bir biçimde belirlenmesi, sunulacak hizmetlerin standartları ve süreçlerinin kurum ve kuruluşlar tarafından önceden belirlenmesi ve vatandaşın bu konuda bilgilendirilerek bütün eylem ve işlemlerin bu belirtilenlere göre gerçekleştirilmesidir. (Göküş, 2013:77-78)

2.2.1.3 Kamu Hizmeti ve Kamu Gücü

Kamu hizmeti, belirtilen ilkelere uygun hareket edildikçe toplumun büyükçe bir kesimi tarafından meşruiyetini sağlamlaştıracaktır. Fakat kamu hizmeti yine de bir hizmettir. Yani, kamu hizmetiyle birey, aile ve ulusun gelişmesine katkı sağlanmalı aynı zamanda da seçkinlerin/egemenin/egemen sınıfın çıkarlarının devamını sağlayacak sosyal kontrol gerçekleştirilmelidir. (Eroğul, 2014:17-28)

Kamu hizmetini sürdürebilmek için devletin yukarıda bahsettiğimiz iki işlevi (toplumun çıkarı ve egemen sınıfın çıkarı) birden ve herhangi birine daha fazla ağırlık vermeden gerçekleştirmesi mühimdir. İki işlev, alt ve üst sınıfların bir yansımasıdır ve bu iki çıkarın konumları genel olarak birbiriyle çelişkilidir. Bu çelişkinin sürdürülebilir olmasını sağlayan ise devlettir. Memurlar, kendi ayrıcalıklarını artırma yönünde bir çaba içerisine girerek nesnel bir gerekliliği sağlarlar: devletin güçlü olmasını ve devletin toplumun üstünde yer almasını. İşte bu üçüncü işlev, devletin çıkarıdır ve kamu hizmetinin uygun şekilde sürmesini sağlar. (Eroğul, 2014:32-33)

Modern devlet, gücünü, yasama, yargı ve yürütme olmak üzere üç güçten (kuvvetten) almaktadır. Daha doğrusu devlet, despotizmi uzak tutacak ve özgürlüğü savunacak şekilde gücünü parçalara ayırmıştır. (Heywood, 2007:157) Tanım olarak kuvvetler ayrılığı ilkesinde ifadesini bulan gücün parçalanması, kamu hizmetlerinin iyi işlemesi ve kişi hürriyetlerinin güvence altına alınmasının bir yolu olarak kendine, günümüz sistemlerinde yer bulmuştur. (Teziç, 2013:465) Dolayısıyla, kamu gücü, ancak kamu

hizmetlerine aracılık etmesiyle açıklanabilir. Bu nedenle de kamu gücü esas, kamu hizmeti bu gücü çevreleyen bir durumdur. Kamu gücü, kamu hizmetini örgütleyerek kendini sınırlar. (Karahanoğulları, 2015: 28-37)

Kamu gücündeki her kuvvet, devletin ayrı bir kurumuna denk gelir. Yasama, genel ve soyut norm koyma, değiştirme ve kaldırma faaliyetidir. (Günday, 2013:10) Yargı, hukuki uyuşmazlıkları ve hukuka aykırılık iddialarını çözümleyen ve karara bağlayan mekanizmadır. (Günday, 2013:11) Yargı faaliyeti, mahkemeler aracılığıyla gerçekleştirilir. Yürütme ise, hükümet ve idare olmak üzere iki katmanlıdır. (Teziş, 2013:422) Hükümet, yürütmenin siyasi yönünü ifade ederken, idare, yürütmenin siyasal nitelikli faaliyetleri dışında kalan ve toplumun günlük gereksinimlerini karşılamak ve gündelik yaşamın sürdürülmesini sağlamak amacıyla yürütülen tüm kamusal faaliyetlerdir. (Günday, 2013:14)

Kamu gücü, yürütme gücünde kendini somutlaştırmaktadır. Çünkü vatandaşların gündelik yaşamlarına doğrudan etki eden, etkisini hemen gösteren güç yürütme gücüdür. Yasama, kanunlar yoluyla yürütme gücünün sınırlarını ve yapabileceklerini belirlerken, yargı, özel hukuku bir kenarda bırakırsak, yürütmeden kaynaklanan aksaklık, eksiklik ve kusurların son bulması, yani idare ve vatandaş arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesinde etkilidir. Devlet, bütün bu güçlerin bir bütünü olarak güçlüdür, ancak hareket edebilmek için yürütme gücüne ihtiyacı vardır. (Eroğul, 2014:31)

Yukarıda değindiğimiz gibi, yürütme gücü, hükümet ve idare olmak üzere ikili bir yapıdadır. Teoride siyaset – yönetim ikiliği olarak ifade edilen bu ayrımın, kamu gücünü kullanma ve gücü sürdürme noktasında çekişmeli bir ilişkileri olduğu görülmektedir. Bu konuda üç farklı yaklaşım vardır. İlk yaklaşım, idarenin görevinin, talimatları ve kuralları uygulamaktan ibaret olduğu, politika belirleme ve karar verme yetkisinin hükümette olduğu üzerine kuruludur. (Eryılmaz, 2013:110-111) Siyaset – yönetim ayrılığı olarak ifade edilen bu yaklaşım siyasal ve yönetsel rolleri ayrıştırmaktadır. (Akbulut, 2005:153) İkinci yaklaşım, siyaset – yönetim ikiliğini reddederek, idare ve hükümet arasındaki ilişkinin hiyerarşik değil, tamamlayıcı ve iç içe geçmiş bir nitelikte olduğunu, dolayısıyla idarenin yönetim yanında politika yapma

sürecindeki rolüne atıf yapar. (Eryılmaz, 2013:110-111; Akbulut, 2005:115) Üçüncü yaklaşım ise, siyasetçilerin yetkilerini partizanca veya başka bir biçimde kötüyü kullanmalarını önlemek, ayrıca, idarenin verimliliği ve etkinliğini sağlamak amacıyla üst düzey bürokratlara idari sistemde siyasetçiler karşısında bazı özerk yetkilerin verilmesinden yanadır. (Eryılmaz, 2013:110-111; Akbulut, 2005:13) Siyaset – yönetim zıtlaşması olarak ifade edilen bu yaklaşım denetim ve profesyonel bağımsızlık arasındaki etkileşimden kaynaklanmaktadır. (Akbulut, 2005:133) Yaklaşımında, yöneticilerin politika üzerindeki rollerinin, seçilmiş görevlilere teknik öneriyle sınırlı olduğu ve seçilmiş görevlilerin politika kararlarını teknik uzmanlığa dayanan sınırlı takdir haklarıyla uyguladıkları kabul edilmektedir. (Akbulut, 2005:135) İşletmecilik/piyasa ilkelerine yönelik bir yönetim üzerinde gelişen zıtlaşma modeli, siyasetçiler ve yöneticiler tarafından karşılıklı olarak sorumluluktan kaçmaya yönelik kullanılan bir araç olabilmektedir. (Akbulut, 2005:126)

Her bir yaklaşım, varsayım olarak aldığı başlangıcından bakılırsa mantıklı gelebilir. Ancak, literatürde bürokrasi çalışmalarının çoğunda kamu gücünün bu iki tarafı tartışılırken hükümet ve idarenin avantaj ve dezavantajlarından dem vurulmaktadır. Hükümet, meşruiyet ve temsil noktasından gücünü almakla birlikte idarenin gücü bilgi ve istikrarlı statüye dayanmaktadır. Bunların yanında hükümet için, bütçe yapma hakkı, yetki verme gücü, karşı personel ve siyasi partiden bahsedilse bile bu avantajlar meşruiyet ve temsilin yansıma ve görünümleridir. İdare için de bilgi ve istikrarlı statünün yansıma ve görünümleri karşımıza uzmanlık, hızlı karar alabilme iktidarı, kurum ideolojisi, apolitik olmaları, profesyonellik, planlama ve bütçeleme, danışma kurulları olarak çıkmaktadır. (Eryılmaz, 2013: 111-122) Yani hükümet ve idare, kamu gücünü kullanma konusunda sahip oldukları bu farklı nitelikler nedeniyle birlikte hareket etme zorunluluğundadır.

Hükümet ve idare çekişmesinde, birlikte hareket etme zorunluluğundan ötürü her iki tarafın birbirini dışlaması mümkün değildir. Çekişmenin temeli, kamu politikalarını belirleyerek kamu gücünü yönetecek ağırlığa sahip olacak tarafın hangisi olacağıdır. Hükümet ve idare çekişmesinin (Akbulut, 2005:149) ağır basan tarafını belirleyen ise kurumsallaşmadır. Çekişmenin yönünü hangi tarafın daha kurumsal olduğu belirlemektedir. Fakat, kamu hizmetinde olduğu gibi çekişmenin sürdürülebilir olması

için hem siyasetçilerin arzularını yerine getirmek, hem de kalıcı görevlere yetkin kişileri almak gerekmektedir. (Dreyfus, 2014:188)

2.2.2 Otorite ve Bürokrasi

Tarihsel kökenlere bakıldığında, Batı Düşüncesinden beslenmelerine rağmen ABD ve Avrupa, siyaset – yönetim ikiliğinde iki farklı tarafı temsil etmektedir. Avrupa’da idarenin rasyonalizasyonu ve memurları siyasal iktidar sahiplerine bağlayan bağın çözülmesine dayanan, idarenin siyasetten özerk olması düşüncesi etkin olduğundan siyaset, sürekli bir çabayla bürokrasiyi çevreleme uğraşındadır. (Dreyfus, 2014:20-21, 134) Çünkü, bürokrasinin etkinlik alanının genişlemesi durumunda, demokratik siyasal sistem açısından tehlike oluşturabilme olasılığı vardır. (Akbulut, 2005:6,11) ABD’de ise kamu görevinin ancak partizan çıkarlara hizmet edenleri ödüllendirdiği ölçüde yararlı olacağı düşüncesinden dolayı idarenin bilimselliği ve rasyonel olması vurgulanarak idare, siyaset karşısında özerk kılınmaya çalışılmaktadır. (Dreyfus, 2014:20-21, 134) Buradaki temel varsayım, kamu yönetiminin işletmecilik/piyasa ilkelerine göre tanımlanmasıdır. (Akbulut, 2005:6,11) Bu yaklaşımın en iyi bilinen temsilcilerinden biri Wilson’dır. ABD siyaset yapısının yönetim üzerindeki tehlikelerine dikkat çeken Wilson (Akbulut, 2005:77-79, 99-100), yönetimin yansız bilimsel yöntemlerle en etkin olanı sağlayacak pragmatik düşünceyi sunacağı görüşündedir. Bu yaklaşım, toplumsal gerçekliğin ekonomi dışı tüm toplumsal alanlarını siyasetsizleştirme ya da piyasa ilkeleri çerçevesinde nesnel olarak inşa etmeye yönelik ABD yaklaşımının yapısal bir özelliğinden kaynaklanmaktadır. (Akbulut, 2005:75) Her ne kadar Türkiye’de kamu yönetiminin kurucusu⁶ olarak alınsa da Wilson, idarenin bilimsel yöntemlerinin okyanusun diğer tarafında geliştiğini söyleyerek Avrupa’nın idareyi kurumsallaştıran yapısına dikkat çekmektedir. (Dreyfus, 2014:208-209; Akbulut, 2005:89)

⁶ Türkiye’de kamu yönetiminin kökenine dair tartışmalar söz konusudur. Genel kabul Wilson’un kamu yönetimi disiplininin kurucusu olduğu yönündeyse de Bonnin’in 1812’de yazdığı Kamu Yönetimi İlkeleri adlı eseri başlangıç olarak almak daha doğrudur. Bkz. Koray Karasu (2004) “Kamu Yönetimi Disiplininin Kökenine İlişkin Bir Not”, **II. Kamu Yönetimi Forumu Bildirileri**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını, s. 225 – 242.

Tarihsel bakış, genel bir eğilimi vermekle birlikte çekişme yönü ve ağır basan taraf değişebilir. Fakat ağırlığın temelleri yeni bir devlet formu gerçekleşmeden değişmez. Yani hükümet meşruiyet ve temsil noktasından otoritesini sağlarken idare bilgi ve istikrarlı statüyle otoritesini kurmaktadır. Bu nedenle kamu gücü, siyasi otorite ve bürokrasi olmak üzere iki otoritenin bütünü ifade eder.

Otorite, gücün disiplin altına alınmış halidir. Çünkü, güç, bir aktörün hangi temele dayanırsa dayansın, direnmeyle karşılaşsa bile istediğini yapabilme konumunda olmasıdır. (Weber, 2006:31) Otorite ise, gücün çevresine sorumluluk, kurallar, düzen gibi unsurlar eklemektedir. (Wilson, 1996:334) Bu nedenle bürokrasi, bir otorite olarak kamu gücünü kullanmakla birlikte, otoritesinin işlemlerini sağlayan disipline edici mekanizmalarla çevrelenmiştir. Bu mekanizmalar, bürokratik otoritenin özellikleri ve niteliklerini içerisinde barındırmaktadır.

2.2.2.1 Bürokrasi Kuramları

Bürokratik otoriteyi disipline eden mekanizmaların neler olduğu, nasıl işlediği ve bürokrasiye hangi nitelik ve özellikleri kazandırdığı bürokrasi kuramları açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar, bürokrasiyi o güne kadar sahip olmadığı nitelik ve özelliklerle yeniden kurma girişimleri olabildiği gibi, var olan nitelik ve özelliklerinden birini daha fazla ön plana çıkarmaya yönelik de olabilir.

2.2.2.1.1 Geleneksel Kamu Yönetimi

Geleneksel kamu yönetimi, fordist üretim tarzı ve Weberyen bürokrasi kuramı temelinde şekillenmiştir. Fordist üretim tarzı, üretim ve tüketimin düzen ve süreklilik etrafında keşştiği bir üretim tarzını ifade etmektedir. Bireysel tüketim ve ortak tüketim olmak üzere iki ayağı olan fordist üretimde, ortak tüketimi sağlayan baş aktör, devlettir. Devlet, birçok alanda kamu hizmeti adı altında faaliyet göstererek emeğin yeniden üretim koşullarını güvence altına almış, sürdürmüş, üretim ve tüketimin keşşmesine yardımcı olmuştur. Hiyerarşik ve yukarıdan aşağıya piramit biçimli dikey bir örgütlenme ile bunu gerçekleştiren devlet, bürokrasinin güçlenmesi ve bürokrasinin üst kesiminin üst sınıflarla eklemlenmesine neden olmuş, statü hukuku

ile düzen ve süreklilik, kamu yönetiminde sağlanmıştır. (Aslan, 2012:102-156; Eren, 2008:52)

Düzen ve sürekliliğin yönetsel boyutunu bürokrasi kuramı karşılamaktadır. Bürokrasi, Max Weber'in geliştirdiği yaklaşımla egemen hale gelmiş bir yönetim düzenini ifade etmektedir. Weber, bürokrasi kuramını geliştirirken otorite kavramını merkeze almaktadır. Geleneksel, karizmatik ve yasal-ussal olarak belirlediği üç otorite tipi (Weber, 2006:59-101) içinden yasal-ussal otoriteyi diğerlerine göre daha etkin ve sürdürülebilir olarak belirleyen Weber için, bu otoritenin devam etmesini sağlayan temel yapı, bürokrasidir. Yani, bürokrasi, etkin ve sürdürülebilir bir yönetimi ifade etmektedir. Çünkü, kişiye bağlı ve patriarkal bir güç veya özel irade yerine yasal otoritenin ussal icraatta bulunması ile tanımlanmaktadır. (Özel, 2008:147; Akbulut, 2005:58; Eryılmaz, 2013:73; Öztürk, 2003:19)

Weber'in bakış açısıyla bütün idari sistemlerde mantıklı bir örgüt tipinin gittikçe hâkim olması bürokrasinin önemini anlatmaktadır. (Mouzelis, 2003:34; Akbulut, 2005:143) Bürokrasi, kural temelli, uzmanlaşmaya dayalı ve hiyerarşik olarak etkin ve sürdürülebilir olmaktadır. (Olsen, 2007:7; Mouzelis, 2003:44; İrdem, 2019:195; Akbulut, 2005:214)

Ussallık ve süreklilik bir yandan olumlanırken diğer yandan bunun tüm topluma egemen olmasının birey hakları açısından tehlike oluşturacağı üzerinde durulmaktadır. (Akbulut, 2005:145) Çünkü, bürokrasiye ait hiyerarşi, uzmanlık ve gayrişahsilik değerlerinin, demokrasinin eşitlik, yönetime katılma ve ferdiyet değerlerine ters düşmesidir. (Eryılmaz, 2013:51) Bu sebeple Weber'in siyaset – yönetim ilişkisini yorumlayışı, demokrasi – bürokrasi karşıtlığı ile siyasetçi ve yöneticilerin farklılığına dayanmaktadır. Bu farklılığın sebebi, bürokrasinin uzmanlık gerektiren bir iş ve nesnel hareket etmesinin kapitalizmin ussal doğası nedeniyle bir zorunluluk olmasındandır. (Akbulut, 2005:58,153)

2.2.2.1.1.1 Kural Temelli Yönetim

Kural temelli otorite, bürokrasi kuramının temelini ve birçok ülke tarafından kabul gören kamu yönetimi ve memurların çalışma usul ve esaslarının çerçevesini ifade eder.

(Dreyfus, 2014) Kural temelli otorite, kamu yönetiminin yasalarla belirlenmiş usul ve esaslara göre eylem ve işlem yapmasıdır. Tüm eylem ve işlemlerin kurala tâbi olması, bilginin vatandaşla paylaşılmasını ifade eder. Çünkü yasayla bağlı olan idare (Wilson, 1996:334) sonucunda vatandaş, kamu yönetimine başvurmadan sürecin nasıl işleyeceğini öngörebilmektedir. Buna yardım eden araç ise yazıdır. (Wilson, 1996:330)

Yazı, kuralların görece sabit olmasını ve herkesin istediğinde ulaşabileceği metinler olarak var olmasına yardım etmektedir. Bürokraside yazınlık olarak ifade edilen bu durum, yapılan eylem ve işlemlerin kayıt altına alınmasını ifade etmektedir. Yazılı belgelerin varlığı, işlem ve kararların kişiler değişse bile süreklilik sağlamasına, yapılan işlemlerin zamanında ve kurallara uygun yapıp yapılmadığının denetlenmesine ve yetki kullananların hesap verebilir olmasını sağlamaktadır. (Öztaş, 2019:33-34)

Kural ve yazınlığa yönelik birbiriyle bağlantılı iki eleştiri getirilmektedir. Birincisi kural ve yöntemlerin çok katı olması durumunda bürokrasinin amaçlarını gerçekleştirmekten uzaklaşarak kural ve yöntemleri yerine getirmeye odaklanmak zorunda kalmasıdır. Yani biçimcilik ön plana geçmektedir. (Mouzelis, 2003:63; Öztaş, 2019:41; Gedikkaya, 2019:234)

İkinci eleştiri yazınlığın kırtasiyeciliğe dönüşmesidir. Yani, evrak ve imza işlerinin detaylı ve uzun zaman almasıdır. Kural ve yöntemlerin çok katı uygulanması birçok zaman otomatikman kırtasiyeciliğe neden olmaktadır. Çünkü, katı kural ve yöntemler, bürokrasinin daha fazla kırtasiyeciliğe başvurarak kendini güvence altına almak istemesiyle sonuçlanmaktadır. (Armağan 2019:216) Aynı zamanda, otoritesini korumak isteyen yöneticiler, astlarını kontrol etme isteklerine bağlı olarak biçimcilik ve kırtasiyeciliğe neden olabilmektedir. (Armağan 2019:224) Katı kurallar ve kırtasiyeciliğin ortaya çıkmasının kamu yönetiminin, siyasal sistemin bütünlüğü korumak için bir bedel olduğu, hızlı ve esnek davranma yeteneğini, yurttaşlar arasında ayrımcılık yapmadan hizmet etme zorunluluğunun sınırladığı savunusu getirilmektedir. (Akbulut, 2005:240-241; Oktay, 1983:58)

Bürokrasinin bir zorunluluğa, sonuçlarına bakmadan sırf görev olduğu için uyması, dış kaynaklılık olarak ifade edilmektedir. Çünkü, hareket, ahlaki değer, sonuç ve amaçlarına bakılmadan karar üzerindeki kurala dayanmaktadır. Yani, araç niteliğindeki değerler hedefe dönük değerlerle yer değiştirmektedir. (Wilson, 1996:78) Bu durumun bürokratların edilgen bir şekilde yorumlanmasına ve edilgenliğe yol açtığı savunulmaktadır. (Akbulut, 2005:63-64)

Yapılacak iş için çok farklı farklı kural ve yöntemler olmasına rağmen işin niteliğinden bağımsız olarak bir organizasyonun nasıl yerine getirileceğini gösteren çeşitli kural setleri vardır. Bu kural setleri, uzmanlaşma, işbölümü, hiyerarşi ve emir komuta zinciridir. (Öztaş, 2019:2) Bunları uzmanlaşma ve hiyerarşi içinde birleştirmek mümkündür.

2.2.2.1.1.2 Uzmanlaşmaya Dayalı Yönetim

Uzmanlaşma, bir işle ilgili kişinin edindiği deneyim ve tecrübeyi ifade etmektedir. Bilimsel yönetim anlayışının getirdiği, işin bölünebilecek en küçük parçalara ayrılması, uzmanlaşmanın temelini oluşturmaktadır. Böylelikle, kişi tek bir iş ile ilgilendiği ve iş bir kişinin en kısa sürede yapacağı bir iş olduğunda, işte deneyim ve tecrübe en yüksek seviyeye çıkmakta yani uzmanlaşma gerçekleşmektedir. Deneyim ve tecrübe örgüte birikim sağlamanın yanında, üretimin ve yeni teknik ve yöntemlerin öğrenilme hızının artmasına yol açmaktadır. (Öztaş, 2019:33)

Uzmanlaşma, genellikle işbölümü ile birlikte ele alınmaktadır. Çünkü işin bir kişinin en hızlı şekilde yapabileceği en küçük parçalara ayrılması, işin bütününe sonuçlanması için sadece bir basamaktır. Bütün bu parça parça işlerin bir bütün olması ve nihayetinde bir ürün, mal ve hizmet ile sonuçlanması beklenmektedir. İşbölümü, bu parça parça işlerin koordineli şekilde yapılmasının yoludur. (Öztaş, 2019:40) Örgütler, uzmanlaşma ve işbölümü ile rasyonel nitelik kazanmaktadırlar. Bir örgüt ne kadar rasyonelleşirse, çalışanlar hareketlerinin anlamını ve amacını göremediklerinden sistemin bir parçası olmaktan öteye gidemeyeceklerdir. Yani Mannheim işlevselliği gerçekleşmektedir. (Mouzelis, 2003:56)

Bürokrasi açısından uzmanlaşma, o işle ilgili eğitim görmüş ve uygulama içinde daha fazlasını deneyim ve tecrübe edinen uzman personellerin varlığını ifade etmektedir. (Eryılmaz, 2013:73) Yönetimsel işlemlerin sayısının artması, fonksiyonel olarak farklılaşmış değişik görevlerin ortaya çıkması, uzman personel ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. (Öztürk, 2003:18, 99; Wilson, 1996:169) Uzmanlık gerektiren bir sistem, kimlerin kamu hizmetine girebileceği konusunda kurallar getiren ama personelin hangi görevleri ve nasıl yönetecekleri konularında uzmanlara ya da amirlere yetki veren sistemdir. (Wilson, 1996:169)

Uzmanlaşmanın bir yansıması memuriyetin bir meslek olarak görülmesidir. Böylelikle bürokrasi içinde çalışan kişiler çalışma yaşamı boyunca bu işi yapabilmektedir. Memurluğun meslek olarak ele alınması başlangıçta siyasal iktidarların keyfi davranışlarına karşı koruma ve iş güvencesi sağlayan bir statü olarak her türlü diğer etkilere karşı bir koruma sağlamaktadır. (Von Mises, 2000:50; Eryılmaz, 2013:218; Öztaş, 2019:33) Aynı zamanda, bürokrasinin bilgiyi tekeline almak ve onu başkalarından gizlemek gibi eğilimlerine zemin hazırlamaktadır. (Eryılmaz, 2013:73-74)

Uzmanlaşma ve memurluğun bir meslek olarak ele alınması, birkaç noktadan eleştirilmektedir. Uzmanlaşma giderek daha çok teknik bilgiye dayandığı için bürokrasi güçlenirken siyasi iktidarın otoritesi zayıflamaktadır. (İbişoğlu, 2019:255) Bu durum Weber'in de üzerinde durduğu bürokrasi – demokrasi tartışmasına neden olmaktadır. Memurluğun meslek olarak ele alınması, kurumların kamu yararı yerine kurum perspektifini öne çıkararak mesleki taassuba sebebiyet verebilmektedir. (Bülbül, 2018:32) Bir yandan da çalışma yaşamı boyunca aynı işte ve aynı kurumda çalışmak, bürokrasinin diğer alanlarla iletişimini kopararak kurumsal körlüğe neden olmakta, değişime direnci arttırmaktadır. (Bülbül, 2018:39; Eryılmaz, 2013:73-74)

2.2.2.1.1.3 Hiyerarşik Yönetim

Uzmanlaşma arttıkça kurumsal anlamda bürokratikleşme artmaktadır. *“Bürokratikleşme, kurumların sayı ve hacim bakımından büyümesi ve güçlerinin artması, işlerin sistematik hale gelmesi ve bürokratik niteliklerin örgütlerde egemen*

olmasıdır.” (Eryılmaz, 2007:71) Kurumların sayı ve hacim bakımından büyümesi, yönetsel sorunları beraberinde getirmektedir. Çünkü, büyüdükçe bilginin paylaşımı ve yayılmasında güçlükler ve buna bağlı yönetsel aksaklıklar kendini göstermektedir. Hiyerarşik otorite ise, bilgiyi senkronize etmesiyle (Adler, 2012:254) bu aksaklıkları gideren temel mekanizmadır. Hiyerarşik otoritenin ikinci işlevi ise, örgütlerde büyüyen çatışmaları koordine edilmiş faaliyetlere döndürebilmesidir. Bu çatışmalar, memurlar arasındaki hedef farklılığından ve memurların gerçeği algılama farklılığına dayalı olarak davranış kalıpları veya kaynak tahsisinden ya da her ikisinden kaynaklanmaktadır. (Downs, 1964:7)

Hiyerarşinin en önemli özelliği, kurum içi görev ve yetki bölüşümünü belirleyerek çatışmaları azaltmak ve sosyal ilişkilerde istikrar sağlamaktır. (Öztürk, 2003:38-39) Hiyerarşik yapı, görev ve yetkileri kademelere ayırmakta, bu kademelerin de bir makamlar sistemi oluşturmasını sağlamaktadır. Bürokraside, her birim kendisine tanınan yetki kadar hiyerarşinin kademelerinde yer bulmaktadır. Yüksek kademede olanların daha düşük seviyede olanlar üzerinde bir denetim hakkı vardır ve buna itaat edilmektedir. Kararlar yukarıda alınmakta, emir ve talimatlar, uygulanmak üzere astlara iletilmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan emir komuta zinciri, üstlerin astların faaliyetlerini sistematik biçimde eşgüdümlemesi ve denetleyebilmesi sonucunu doğurmaktadır. (Öztaş, 2019:32) Hiyerarşi, bir kez kurulduğunda ve görevler tanımlandığında, varlığını devam ettirme eğilimindedir. (Armağan 2019:211)

Sosyal istikrara karşı hiyerarşi, sosyal probleme yol açabilmektedir. Üst ve alt kademelerde çalışanlar arasında ekonomik bakımdan olduğu kadar statü bakımından da farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Bürokratik yapıda, katı hiyerarşinin uygulanması, yönetici sınıf olarak adlandırılan bir grubun otoritesini gündeme getirebilmektedir. (Öztürk, 2003:41; Uçman, 2014:49) Kendilerine güç tekeli oluşturma imkânı veren hiyerarşik yapı, yöneticilerin konumunu ele geçirilemez hale getirmektedir. Böylece bilgi çarpıtılarak, ilgililerden saklanarak tahrif edilmekte ve güç tekeli potansiyel rakiplere karşı kullanılabilir. (Mouzelis, 2003:28)

İşin fonksiyonu ile hiyerarşik yüksekliğin ters ilişkili olması nedeniyle yüksek basamakta olan birisi için işin işlevsel içeriği daha az belirgin olmaktadır. (Armağan

2019:212) Yani, kişinin uzmanlığı yüksek kademelere çıkıldıkça daha işlevsiz olmakta hatta Peter Prensibine göre bürokraside kişiler ehliyetsiz olacakları kademelere kadar yükselmektedirler. (Gedikkaya, 2019:235; Armağan 2019:221) Üst düzeydeki resmi otorite, uygulamada teknik konularda uzman olan astlara bağımlı hale gelmektedir. (Eryılmaz, 2013:81; Oktay, 1983:56)

Hiyerarşinin artması ile asıl işi yapan kişi azalmaktadır. Böyle olunca da aslında daha az kişi ile yapılabilecek bir iş daha çok kişi ile gerçekleştirilmektedir. Parkinson Kanunu olarak ifade edilen bu durum yapılan iş miktarı ve hızında bir değişiklik olmamasına rağmen işi yerine getirenlerin sayısal olarak artmasıdır. (Armağan 2019:214) Bunun bir başka ifadesi süslü kaydırmadır. Hiyerarşik basamaklar arttıkça kadro yükselmeden hatta kimi zaman ücret bile artmadan yeteneksiz kişilere uzun ve süslü bir unvan verilerek yükseldiği algısı oluşturulmaktadır. (Armağan 2019:211)

Katı hiyerarşi ve uzmanlaşma, bürokrasinin yanılmasına sebebiyet vermektedir. Bürokrasi, kendi işinin yapısının farkına varamadığı için düzen içinde oldukça önemli olduğunu düşünmektedir. (Mouzelis, 2003:12) Katı hiyerarşi ve uzmanlaşmanın getirdiği merkezileşme ile birlikte bürokrasi, uygulama alanlarının sorunlarına ulaşamamakta, uygulamadaki sorunlara ulaşabilen personel ise yeni durumları yorumlayıp bunlara uygun hareket tarzları geliştirme yetkisinden yoksun kalmaktadır. (Oktay, 1983:59-60)

Hiyerarşi ile ilgili bir başka sorun, aynı görevleri yapan yönetici sayısının özel kesime göre daha çok olmasıdır. Bunun sebebi, çok sayıda bağlayıcı, zorlayıcı ve sınırlandırıcı etmenin varlığı ve bu etmenleri dikkate alıp uygulamaya yansıtacak çok sayıda yöneticiye duyulan ihtiyaçtır. (Wilson, 1996:150)

2.2.2.1.2 Yeni Kamu Yönetimi

Yeni kamu yönetimi, geleneksel kamu yönetimine eleştiriler ve bu eleştirilerin devletler tarafından farklı uygulamalarla geliştirilen yaklaşımları sonucunda yerleşmiştir. (Gruening, 2001:8; Kapucu, 2007:886-887) Temel olarak Weber'in bürokrasi modeline dayalı yönetime, mal ve hizmetlerin sunulmasında kamu yönetiminin doğrudan rol almasına, kamu yönetiminin sadece bağlı olduğu siyasi

yapıya karşı sorumlu olmasına yönelik eleştirilerden (Eryılmaz, 2013:244-246) yola çıkan yaklaşım post-fordist üretim tarzının bir yansımasıdır.

Post-fordist üretim tarzı, esneklik ile özdeşleştirilebilir. Esneklik, üretimin ve tüketimin bütün aşamalarında geçerlidir. Üretimde, teknoloji ve robotlaşma ile o anki üretimi dönüştürme yanında, üretimi, kolaylıkla en uygun yere yönlendirme ve taşeronlaşma, esnekliğin temel noktalarıdır. Tüketim tarafında ise, bireysel ve ortak tüketim sınırları ortadan kalkmış, bireysel tüketim için performansa dayalı ücret, kredi yöntemleri ön plana çıkmış, ortak tüketimde devlet geri çekilmiş ve ortak tüketimden faydalanabilmek için kişilerin maddi olanakları oranında yararlandıkları bir yapı vücut bulmuştur. (Aslan, 2012:162-200)

Esneklik, kamu yönetiminde, yönetişim ve etkin bürokrasi ile eşleşmektedir. Yönetişim, çok merkezli ademi merkezi bir yapıyı ve katılımcılık temelinde birimlerin özerkliğini ifade ederken; etkin bürokrasi, esnek istihdam, performansa dayalı ödeme ve toplam kalite uygulamalarıyla gerçekleşmektedir. (Aslan, 2012:230-239)

Yeni Kamu Yönetimi ya da diğer adıyla Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı, özel sektör yönetim tekniklerini ve özel sektör değerlerini benimseyerek kamu hizmet sunumu için temel araç olarak özel sektörü işaretlemektedir. Bürokrasinin hacimce çok büyük olduğu ve çok fazla kaynak tükettiği, sunulan hizmetlerin çeşitlerinin fazlalığı nedeniyle kamu harcamalarında ve vergilerde artış ihtiyacını doğurduğu ve bürokrasinin etkin bir mekanizma olmadığı, yaklaşımın bürokrasiye yönelik temel eleştirileridir. (Haktankaçmaz, 2019:315) Hedef, yönetişim formülü ile ekonomik alan ve piyasa ilkelerini siyasal ve yönetsel alana taşıyarak toplumsal alanın tüm unsurlarının piyasalaştırılmasıdır. (Akbulut, 2005:231)

Özel sektörün kamu sektöründen iyi olduğu üzerine kurulu olan yeni kamu yönetimi, kamu hizmetinden vazgeçilemeyecek durumlarda kamu yönetiminin özel sektör yöntemleriyle hizmet sunması gerektiğini ifade etmektedir. (Kapucu, 2007:888; Eren, 2008:45) Sözleşmeye dayalı, performans odaklı ve müşteri odaklı olmak üzere üç temel nokta yeni kamu yönetimini anlamlandırmak için yeterlidir.

Karar alma süreçleri, amaçlar ve sorumlu olunan konular bakımından farklılıklar nedeniyle, özel sektör için geliştirilmiş modellerin kamuda uygulanmasında sınırlılıklar olduğu; mali yönetim problemleri ve yolsuzluklara yol açması; maliyenin ekonominin geneli üzerindeki kontrolü zayıflatması; sözleşmelerin detaylandırılması ve denetlenmesinin sağlanması için kurulan örgütlerin yeni bir bürokrasi oluşturması; daha küçük örgütsel düzenin çok sayıda örgüt oluşturması nedeniyle eşgüdümün sağlanmasının zorlaşması, yaklaşıma getirilen eleştirilerdir. (Haktankaçmaz, 2019:320-321) Ayrıca, üst düzey yöneticilerin, asıl iş ve etkinliklerle ilgili amaçlar kadar bunları birbirine bağlayan çeşitli düzenlemeleri de yapıyor olmaları sebebiyle, söz konusu amaçlar arasında, kabul edilebilir bir sonucun oluşabilmesinde çok az yol göstererek özel kesim benzerlerine göre verimli bir çalışma yöntemi belirlemede daha az yeteneklidir. Aynı zamanda, kamu yöneticilerinin herhangi bir mülkiyet hakkı olmaması, yani verimlilik sonucu gerçekleşen tasarruftan alacaklı olmamaları nedeniyle özel sektör yöneticilerine göre verimli bir çalışma yöntemi bulma konusunda daha zayıf güdülere sahiptirler. Son olarak ise kamu yöneticilerinin personelin işe alınması, işlerine son verilmesi, kaynakların arttırılması ve tahsis konularında yetkilerinin olmaması verimli bir çalışma yönetimini zorla kabul ettirme konusunda özel kesime nazaran daha düşüktür. Yani, kamu yönetiminde yetenek, yetki ve verimli hareket etme güdüsüne önem verildiğinde bile yukarıda sebepler nedeniyle özel sektöre göre başarı sağlamaları mümkün değildir. (Wilson, 1996:378)

2.2.2.1.2.1 Sözleşmeye Dayalı Yönetim

Geleneksel kamu yönetiminin kuralları ve yöntemleri dahi belirlediği katı yaklaşımı yerine sözleşmeye dayalı yönetim ön plana çıkmaktadır. Kamu hizmeti için temel araç, özel sektördür. Hizmet sunumunun her aşaması, sözleşmeye dayalı olarak kurgulanarak kamu yönetiminin sadece standartların belirleyicisi olması temeldir. Kamu yönetimi, özel sektör ile gerçekleştirdiği sözleşmeler üzerinden hizmeti sunmaktadır. (Haktankaçmaz, 2019:316) Yapı, kamu kurumları ve özel sektör ortaklığına dayanmaktadır. (Akbulut, 2005:233) Piyasa koşullarının yönetimi şekillendirmesiyle oluşan bu sav, yönetimin siyaset karşısında nesnel olacağı ve daha verimli çalışabileceğini öne sürmektedir. İşletmecilik/piyasa ilkelerinin yasa benzeri

ilkeler sağladığından siyasetin nedensiz müdahalelerinin engellendiği var sayılmaktadır. (Akbulut, 2005:51)

Sözleşmeye dayalı yönetim, hizmetin standartlarını belirleyen kamu kurumlarında ve kamu sektörü dışına çıkarılmasında sakınca görülen kamu kurumlarında çalışan personelin, sözleşmeye dayalı olarak çalıştırılmasına imkân tanımaktadır. Böylelikle bir statü olarak kurulan memurluğa dayalı bürokrasinin, kendince işlemesi, bir güç oluşturması ve yapısından kaynaklı ortaya çıkan aksaklıkların giderileceği düşünülmektedir. Bu düşüncesinin temeli, yeni kamu yönetiminin “daha az maliyetle daha çok iş” mantığıdır. (Kapucu, 2007:889)

Sözleşmeye dayalı yaklaşımın bir diğer görünümü, profesyonel yönetim düşüncesidir. Geleneksel kamu yönetiminde, yöneticiler, yetki ve sorumluluklarla donatılmalarına rağmen kural ve yöntemlerle kısıtlanmış durumdadır. Özel sektör yöntemlerinin daha etkili olduğunu savunan yeni kamu yönetimi, yönetici kademelerin de sözleşme ile bağlandığı ve sorumluluk ve yönetimin yöneticinin elinde olduğu bir yapıyı savunmaktadır. (Haktankaçmaz, 2019:316; Eryılmaz, 2013:246) Kısaca, sözleşmeye dayalı yönetim, esnekliği, yönetimin bir parçası haline getirme amacındadır. (Haktankaçmaz, 2019:317) Ancak, kamu hizmetinin özel sektörden hizmet alma noktasında bile sorunlar mevcuttur. Çünkü kamu kuruluşları genellikle benzer hizmeti alan özel sektör kuruluşlarına göre daha az memnundurlar. Özel sektör herhangi bir hizmet alırken daha önce hizmet satın aldığı firmanın geçmişteki çalışmalarını ve tutumu inceleyerek değerlendirmesini yapmakta, yeni bir firmadan hizmet satın almayı deneyim ve tecrübelerine göre şekillendirebilmektedir. Kamu kuruluşlarının ise böyle bir şansı yoktur. Çünkü daha önce çalıştığı firmayla deneyimlerine göre çalışmaya devam etmesi durumunda rüşvet, iltimas ya da hatır, gönül temelinde davranma ile suçlanabilmektedir. Bu sebeple kamu kuruluşları çoğunlukla işe uygun olmayan hizmetleri yanlış firmalardan almaktadır. Dolayısıyla, dürüstlük değeri, verimlilik değeri üstün tutulmaktadır. (Wilson, 1996:137-138)

2.2.2.1.2.2 Performans Odaklı Yönetim

Yeni kamu yönetiminin daha iyi iş yapmak için geliştirdiği yaklaşım, performans odaklı olmaktadır. Sonuç odaklılık olarak ifade edilen bu durum, çıktılara süreçlerden daha fazla önem verilmesiyle tanımlanmaktadır. (Hughes, 2014: 461-462)

Performans odaklı yönetimi gerçekleştirmenin bir yolu, bürokratikleşmiş ve hacimce büyümüş örgütlerin optimum büyüklükte, daha küçük örgütlere bölünmesidir. Ürün ve hizmete yönelik olarak bölümlenen yönetimlerin, daha verimli, daha hızlı, daha yönetilebilir olacağı öngörülmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi için, hedef ve başarı ölçütlerinin açıkça ortaya konarak bir performans ölçümü gerçekleştirilebilmelidir. (Haktankaçmaz, 2019:317) Performans ölçümünün, ödüllendirilecek iyi pratiklerin ön plana çıkabilmesine fırsat sağlayacağı, yetersiz performansa sahip birimlerin düzenlenmesi veya ortadan kaldırılma kararına yön vereceği ve belirlenmiş hedeflere ilerlemeyi gözetleyecek bir araç olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. (Hughes, 2014:465-466)

Bölünme daha fazla örgütü beraberinde getirirken performansın önemli olması, kamu yönetimi içinde birimlerin hem kendi içinde hem özel sektör ile rekabet edebilir olmasının önünü açmaktadır. (Haktankaçmaz, 2019:317)

Performansın bir yanı, işi daha iyi yapabilmek ise; diğer yanı, o işi daha az maliyetle yapabilmektedir. Kaynak kullanımında disiplin ve tutumlulukla, girdi miktarının kontrolü ve iş disiplini sağlanabilmektedir. (Haktankaçmaz, 2019:317)

Performans odaklı yönetime ilk getirilen eleştiri, verimliliğin ölçülmesinin zor olmasıdır. Bunun en önemli nedeni, kamu görevlilerinin yürüttükleri hizmetin çoğunlukla somut olarak ölçülememesidir. (Wilson, 1996:177) Bu durumun çeşitli nedenleri söz konusudur. İlk neden, hizmetlerin sonuçlarına ilişkin gerekli bilgileri toplayacak yol ve yöntemlere sahip olmamaktır. İkinci neden, belli bir sonucu elde etmeyi güvence altına alan araçlar, yol ve yöntemlerden yoksun olmaktır. Üçüncü neden, gerçekleşen sonucun çalışanların davranışları yanında başka etmenlerden kaynaklanan etkilere dayanmasıdır. Son neden ise, yürütülen hizmetin etkilerinin çok uzun bir süre sonra ortaya çıkmasıdır. (Wilson, 1996:181)

Kamu yönetiminde verimliliği düşüren çeşitli durumlar söz konusudur. Bunlardan ilki, görevi savsaklama ya da kaytarma sorunudur. Astların, çoğunlukla üstlerin görüş alanlarının dışında görev yapmalarıyla ortaya çıkmaktadır. (Wilson, 1996:177) Bunun dışında, kamu yönetiminin anayasal, yasal sorumlulukları verimliliğe olumsuz etki etmektedir. Çünkü, kamu hizmetlerini çeşitli kural ve ilkelere göre yerine getirme zorunluluğu, verimliliğin geri planda kalmasını beraberinde getirmektedir. (Wilson, 1996:356) Bu nedenle, verimlilik ilkesine uyulup uyulmadığından çok eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığının değerlendirilmesi daha kolay bir seçenek olarak ifade edilmektedir. (Wilson, 1996:149)

2.2.2.1.2.3 Müşteri Odaklı Yönetim

Vatandaşlar, müşteri olarak görülmektedir. Bu sebeple, bürokrasiden önce müşterilerin çıkarları ön plana geçmekte, hiyerarşi ve merkeziyetçiliğin yerini katılımcı yöntemler almaktadır. (Eren, 2008:75-76) Bürokrasinin, yalnızca bağlı olduğu hiyerarşi ve siyasi liderliğe karşı değil, aynı zamanda, hizmet sunduğu çevreye karşı da sorumlu olması vurgulanmaktadır. (Eryılmaz, 2013:245-246)

Merkezinde hizmeti halka yakınlaştırma ve demokratik yönetime ulaşma düşüncesi yatan bu görüşte, hiyerarşi ve kurallara sıkı bağlılık yerine yumuşak hiyerarşi ve esnek örgüt yapısı kendini göstermektedir. (Eren, 2008:63) Bunun bir yansıması, kolekyallik veya kurullara dayalı karar alma organlarıdır. Bürokrasinin, her hiyerarşi kademesinde bir personelin yetkili olması ve sadece bir personelin karar almada sorumluluk taşıması yerine kurul olarak kararların alınması, böylelikle otoritenin paylaşılması amaçlanmaktadır. Kararların alınmasında sadece kurum çalışanları değil paydaş olarak isimlendirilen ve kurumun sunduğu hizmetle bağlantılı her türlü yapının ve hatta vatandaşların yer aldığı mekanizmalar kendini göstermektedir. (Eryılmaz, 2013:76-78) Yönetişim olarak ifade edilen ve bürokratik korporatizme dayanan bu yapı, karmaşık kamu programlarını siyasetten ve etkisiz yönetimden uzak tutmanın en başarılı yöntemi olarak kabul edilmektedir. (Akbulut, 2005:237) Karar almayı yavaşlatması ve sorumluluğu yayması nedeniyle dezavantajları bulunan bu yapının, demokratik bile olsa ele geçirilme ihtimali söz konusudur. (Eryılmaz, 2013:244-245)

2.2.2.1.3 Diğer Yaklaşımlar

Bu kısımda, geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi kadar etkili olmasa da kendinden söz ettiren bürokrasiye ve kamu yönetimine dair diğer yaklaşımlar ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar içinde, kamu tercihi teorisi, yeni kamu yönetimi yaklaşımı içerisinde birçok zaman kendine yer bulmaktadır, yeni kamu idaresi ve yeni kamu hizmeti yaklaşımları ise yeni kamu yönetimi yaklaşımına çeşitli eleştiriler getirerek geliştirilen yaklaşımlardır. Kurumsal kuramın ise geleneksel kamu yönetimi yaklaşımı ile bağlantısı kuvvetlidir.

2.2.2.1.3.1 Kamu Tercihi Teorisi

Kamu tercihi teorisi, devlet otoritesinin; seçmenlerin bilgisizliği, seçmenlerin ilgisizliği, rant kollama, oy ticareti, politik miyopluk, oy birliği ilkesinin gerçekleştirilmek istenmesi, kamusal mal ve hizmetlerin bütün halinde sunulması, orta sınıf seçmenlerin önemi sebepleriyle başarısız olduğunu (Kızılboğa, 2012:99-101; İbişoğlu, 2019:247-249 Dura, 2006:109-110) öne sürerek bürokrasinin ekonomi biliminin araç ve analizleriyle yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmaktadır. (Kuşat ve Dolmacı, 2011:131; Dura, 2006:108; Kızılboğa, 2012:93-94; Eren, 2008:71)

Ekonomi bilimi temel alınınca, kamu tercihi teorisi, iki çıkış noktasından ilerlemektedir. Birincisi, bireylerin sürekli kendi çıkarları peşinde koştukları ve davranışlarını bu güdünün yönlendirdiği varsayımdır. (Buchanan, 2019b:42-43; Kinnaen, 2019:66) İkincisi, bireylerin kişisel çıkarlarını maksimize etmek için kullandıkları kurumsal çevredir. Ekonomi açısından bu kurumsal çevre piyasa yani mübadele sürecidir. Kamu tercihi teorisi içinde mübadelenin gerçekleştiği kurum, politik süreçtir. (Buchanan, 2019b:38-40; İbişoğlu, 2019:250)

Politik sürecin, devletin sürekli büyüyen işlevleriyle birlikte ekonomik yozlaşmaya dolayısıyla politik yozlaşmaya vardığı iddia edilmektedir. Seçim süreçlerinde, özellikle belirgin olan bu yozlaşma, gelecek seçim döneminde de görev almak için seçim yıllarında mali yozlaşmaya ve politikacıların ideolojisi sebebiyle siyasi yozlaşmaya varmaktadır. (Kuşat ve Dolmacı, 2011:133) Bu da kuramın anayasal iktisat başlığı altında ele alınan ve ekonomi ve devlet arasındaki ilişkiyi

sınırlandırmaya yönelik yaklaşımını beraberinde getirmektedir. Anayasal iktisat, devletin harcama, vergilendirme ve borçlanma yetkilerinin sınırlandırılmasını, ekonomik alandaki birçok hususun anayasa ile düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. (Kızılboğa, 2012:102) Bu düşüncenin amacı, devletin ekonomi alanındaki yetkilerini kısıtlamak ve devletin anayasal haklarını, bireylerin hak ve özgürlüklerini güvenceye alarak kullanmasını sağlamaya dayanmaktadır. (Kızılboğa, 2012:103)

Bürokrasinin kamu tercihi teorisi açısından rasyonel hareket tarzı; fazla çalışmamaya (Dura, 2006:113-114) bütçelerini artırarak güçlerini artırmaya (Buchanan, 2019a:25) ve siyasi iktidara bilgi sağlama konusunda tekel konumunu sürdürmeye çalışmaktır. (İbişoğlu, 2019:251; Akçagündüz, 2010:32) Bilgi konusunda siyasi iktidarın, büroların üreteceği mal, hizmet ve bilgilere muhtaç olması, büroların da siyasi iktidarın sağlayacağı kaynağa ihtiyaç duyması, mübadeleyi mümkün kılmaktadır. Fakat bürokrasi tarafı daha güçlüdür, çünkü alternatifi yoktur. (İbişoğlu, 2019:254; Akçagündüz, 2010:32)

Kurumun bütçesini artırarak memurun maddi kazanç elde etmesi pek mümkün değildir. Ancak, bu şekilde memur daha çok hizmet, daha iyi hizmet ve daha çok görünür olarak toplumsal itibar, güç ve prestijini artırmakla ilgilenmektedir. Yani, memurlar yükselmek ve daha çok kaynağı ve gücü ellerinde bulundurmak istemektedirler. Bunu başarmak için de üstlerinin takdirini kazanmaya çalışırlar. Bunun gerçekleşmesi, bilgi sapmasına yani olumlu bilgilerin üstlere aktarılması, olumsuz bilgilerden ise üstlerin bihaber olmasını sağlamakla mümkündür. (İbişoğlu, 2019:253)

Kamu tercihi açısından bürokrasinin temel problemi, denetimdir. Özel sektörle karşılaştırma içerisinde sunulan yaklaşım, mülkiyet – yönetim ilişkisine dayanmaktadır. Özel sektörde denetimi gerçekleştirenler, firmanın elde edeceği kârdan pay alan kişiler iken; bürokrasi de denetim işini yapanların bu işten bir fayda (kâr) elde etmeleri gibi durum söz konusu değildir. Mülkiyet ve yönetim birbirine ne kadar yaklaşırsa işletme etkinliğinin o ölçüde artacağı iddiası burada üstü kapalı olarak kendine yer bulmaktadır. (Dura, 2006:115)

Kuramın bürokrasiyle ilgili kısımlarına yönelik eleştiri, politikanın ve bürokrasinin bir mübadele süreci içinde olmadığı, toplumun huzur ve mutluluğuna yönelik kamu yararını gerçekleştirdiği yönündedir. (İbişoğlu, 2019:258; Kızılboğa, 103-104)

2.2.2.1.3.2 Vekalet Teorisi

Vekalet teorisi asil – vekil ayrımına dayanmaktadır. Asil, vekili bir iş için görevlendiren ya da ilgili iş için temsil görevi verendir. (Sağyan Tunçay ve Süral Özer, 2017:481) Teori, kurumların sahipleri ile kontrol edenlerin farklı olduğunu, asil – vekil olarak adlandırılan bu durumun çatışma yarattığını ifade etmektedir. (Altun, 2019:262) Çatışmanın çıkmasının temeli, asil ve vekilin farklı amaçlara sahip olması ve asimetrik bilgi nedeniyle asilin, vekilin kararlarından tam emin olamamasıdır. (Ekinci, 2017:75-76) Buna, vekalet problemi ya da vekalet ikilemi adı verilmektedir. (Altun, 2019:263)

Bürokrasi söz konusu olduğunda asil, yasama; idare ise vekil olarak tanımlanmaktadır. Yasamanın, bürokrasinin verdiği bütün karar, eylem ve işlemleri inceleyerek çıkarlarına uygun olmayanları değiştirebilme imkânı olmadığından yasama bürokrasiyi kontrol edememektedir. Ayrıca, bürokrasi sahip olduğu bilgi avantajıyla bütçe ve üretim düzeylerine ilişkin olarak yasamaya kendi tercihlerini dayatabilmektedir. (Altun, 2019:269) Bütün bunların sonucunda bürokratik özerklik gerçekleşmektedir.

Yasamanın bürokrasiye karşı üstünlüğü, yetkileri tanımlayabilme gücüdür. Bürokrasi, kendi yetkilerini tanımlayabilme gücüne sahip değildir. Dolayısıyla, yasama, bürokrasiyi yetkilerini kısıtlayarak ya da genişleterek bürokratik özerkliğin seviyesini belirleyebilmektedir. Yetkiler, ne kadar az ve genel olursa bürokratik özerklik seviyesi de o kadar yüksek olmaktadır. (Altun, 2019:272)

Bürokratik özerklik, idare tarafından alınan kararların siyasi iradenin tam kontrolünde olmamasını ifade etmektedir. Bürokratik özerklik hizmet kalitesini belirlemektedir. Tam özerklik durumunda hizmet kalitesi düşmektedir. Çünkü bürokrasi tüm siyasi kontrollerden bağımsız ve kendi amaçları doğrultusunda hareket etmektedir. (Altun, 2019:273)

Özerkliğin karşıtı, tabiiyet olarak terimleştirilmektedir. Aşırı tabiiyet durumunda, yetkiler tamamen siyasi iradeye devredildiğinden, işe alım ve terfilerde kayırmacılık gerçekleşmekte, böylelikle hizmet açısından düşük performans vuku bulmaktadır. Kayırmacılık olmasa bile siyasi iradenin tam kontrolünün gerçekleşmesi için aşırı kurallara boğulan bürokrasi yavaş işlemekte ve etkin karar alamamaktadır. (Altun, 2019:273)

2.2.2.1.3.3 Temsili Bürokrasi

Temsili bürokrasi, bürokrasinin temsil mekanizmasına bağlı olarak işlemesi gerektiği üzerine kuruludur. Toplumdaki her türlü grubun bürokraside temsil edilmesine dayanan yaklaşım (Andrews vd., 2005:491; Altun, 2019:273); bürokratik pozisyonların büyük azınlık grupları arasında eşit paylaşımının temsil için yeterli olduğu; azınlık mensubu kamu görevlisi oranının o kurumdan hizmet alan azınlık mensubu nüfusun, hizmet alan toplam nüfusa oranına eşit olmasının temsili sağlayacağı ve bürokrasinin hizmet verdiği toplumun demografik yapısını yansıtan ve politikalarını buna göre uygulayan bir kamu hizmeti sunması olarak farklı temsil kriterlerini içerisinde barındırmaktadır. (Arslan, 2019:21-22) Temsilci bürokrasi yaklaşımının temeli, kamu kurumlarının vatandaşlarının ihtiyaçlarına en iyi şekilde hizmet etmek ve bu ihtiyaçları karşılamak için faaliyet gösterdiği toplumu yansıtmayı gerektirdiği fikridir. (Morabito ve Shelley, 2015:4)

Temsili bürokrasinin gerçekleştirilmesi, bürokraside, sorumluluk, hesap verebilirlik ve meşruiyeti güçlendirmektedir. Toplumun farklı kesimlerinin bürokraside bulunması, söz konusu grupların sosyal arka planlarının bilinmesi ve paylaşılması yoluyla sorumluluk duygusunun artmasını sağlamaktadır. Böylelikle, bürokraside doğrudan temsil, hesap verebilirliği ve kamu yararına daha geniş hizmet verilmesiyle sonuçlanmaktadır. (Arslan, 2019:23-24,55; Andrews vd, 2005:491) Vatandaşların kamu hizmetinde çalışanlarla aynı kimlikte olduklarını gördüklerinde bürokrasiye yönelik meşruiyet algıları güçlenmekte, (Andrews vd., 2005:491; Morabito ve Shelley, 2005:4-5; Arslan,2019:52; Öztürk, 2003:43) azınlık mensubu bireylerin bürokraside yer alması, bu grupların lehine fayda artırımına neden olmasa bile, azınlıkların bürokraside temsil edildiği algısı, sembolik etki yaparak kamu politikalarını

desteklemelerini sağlayabilmektedir. (Arslan, 2019:172) Meşruiyeti arttıran bir diğer nokta, temsilin hem bürokraside hem siyasette temel ilke olması durumunda, siyasal ve yönetsel bütünlüğün gerçekleşeceği düşüncesidir. Temsili bürokrasi gerçekleştiği zaman, hükümetin başındakilerle üst düzey bürokratların benzer geçmişe ve değerlere sahip olma durumu gerçekleşmekte böylelikle değerler konusunda bir uzlaş sağlanmaktadır. (Arslan, 2019:24) Nihayetinde, demokratik değerlerle büyük ölçüde örtüşen bir bürokrasi söz konusu olmaktadır. Çünkü, temsili bürokrasi yaklaşımına göre, demokratik hükümete tehdit oluşturan bürokrasi değildir bürokrasinin temsili olmayan yönüdür. (Arslan, 2019:30)

Temsili bürokrasinin liyakat esaslı personel seçimi ile çeliştiği, uzmanlık bilgisinden yararlanma düşüncesinden vazgeçme pahasına temsili bürokrasinin tesis edilmesi sorgulanmaktadır. Aynı zamanda, bürokratların mensubu oldukları toplumsal grupların çıkarlarına öncelik vermesi, parçalanmış bir bürokrasiye zemin hazırlayacağından etkinsizliğe yol açması beklenmektedir. (Arslan, 2019:32)

Temsili bürokrasinin, tarafsızlık ilkesinden bir sapma olması nedeniyle yaklaşıma şüpheyile yaklaşılmaktadır. Azınlıklar lehine gerçekleşen faydanın, çoğunluğun faydadan dışlanması sonucunu doğurmasından endişe duyulmakta, her grubun bürokraside temsil olanağı olmadığı, bu durum gerçekleşse bile parçalanmışlığa yol açacağı, gerçekleşmediği durumlarda ise azınlıkların marjinalleşme riskini barındırdığı ifade edilmektedir. (Arslan, 2019:174)

Sosyolojik temsil ile siyasal temsilin birbirine karıştırılması en önemli eksiği olarak görülmektedir. Çünkü, sosyal orijinlerin kalıcı değerler ürettiği ve kamu politikası konularının bu değerlerle doğrudan ilişkili olduğu durumlarda, temsili bürokrasi geçerli olabilirken; sosyal hareketliliğin güçlü olduğu, kamu politikalarının toplumu bir bütün olarak kapsadığı durumlarda geçerliliğini yitirmektedir. (Eryılmaz, 2013:129)

2.2.2.1.3.4 Kurumsal Kuram

Kuram, sosyolojik, siyasal ve ekonomik yapıları belirleyen en temel etkenin kurumlar olduğunu ileri sürmektedir. (Özkaral, 2019:284) Örgüt ve yönetim alanında, örgütlerin

kurumsal çevrelerindeki olgular tarafından kurgulandıklarını ve maruz kaldıkları kurumsal baskılar sonucu, onlara benzeme eğilimi gösterdiklerini, biçimsel örgütlerin karşılıklı bağımlılıklar yoluyla kurumsal çevrelerine uyumlu hale geldiklerini öne süren bir kuramdır. (Özkaral, 2019:285)

Kurum ise en başından var olan bir şey değildir. Birey ve gruplarla girdikleri etkileşimle biçimlenen örgütler, iç ve dış topluma kendini uyarlamaktadırlar. Bu süreç sonunda örgütler değerle yüklenince kurum olmaktadır, yani araç olmaktan çıkarak örgütsel bütünlüğü sağlayan ve diğer kurumlardan kendini ayıran bir kimliğe sahip olurlar. (Özen, 2013:123; Özkaral, 2019:285)

Kurum içindeki birçok faaliyet, uygunluk ya da rasyonellik pek fazla sorgulanmadan ya kendiliğinden uyumluluk amacıyla ya da örgütün içinde bulunduğu kurumsal çevresindeki baskın kültürün etkisiyle oluşmaktadır. Örgütsel davranış ve uygulamalar, kurumsal ortamda gelişen fikir, değer, inanç ve normların bir ürünüdür. Aynı kurumsal çevre içinde yer alan örgütler, o çevrenin özelliklerini belli ölçüde yansıtan ve ortak özellikler taşıyan yapısal ve davranışsal uygulamalar geliştirmektedirler. Zamanla birbirine benzeyen örgütlerin oluşması, kurumsal eşbiçimcilik olarak ifade edilmektedir. (Özkaral, 2019:286; Özen, 2013:127)

Yukarıdaki sürecin tek taraflı bir süreç olmadığı, aynı kurumsal çevrede olsa da yeni uygulamaların her zaman standart hale gelmediğini, tam tersine, bu bütünlüğü bozabildiği, diğer yandan da örgütlerin kurumsal çevreden gelen baskılara her zaman uyum göstermediği ifade edilerek örgütlerin uyum, uzlaşma, kaçınma, karşı koyma ve manipüle etme olmak üzere beş farklı strateji izleyebileceği vurgulanmaktadır. (Özen, 2013:130; Özkaral, 2019:287)

Teknik çevre ve kurumsal çevre olmak üzere iki farklı çevre tanımlanmaktadır. Teknik çevre, temel olarak örgütlerin mal veya hizmet ürettikleri ve verimli performans için ödüllendirildikleri bir çevre olarak ele alınmaktadır. Kurumsal çevre ise, örgütlerin verimlilik çıktılarına göre değil yapı ve süreçlerinin toplumsal olarak kabul görmesine göre değerlendirilmesidir. Kurumsal kurama göre, bürokrasiyi teknik çevreden ziyade kurumsal çevresiyle ilişkisi belirlemektedir. (Özkaral, 2019:288) Bürokrasinin

kurumsal çevresi çok geniş olmasına rağmen en temel belirleyeni siyaset kurumu ve siyasal ideolojilerdir. (Özkaral, 2019:289)

Kurumsal kurama göre bürokrasi, kurallara uygun olarak herkese eşit muameleyi sağlayan bir kurumsal mantığa sahip olması nedeniyle demokrasi ile uyumluyken; özgürlükleri kısıtlaması nedeniyle demokrasi ile çelişmektedir. (Özen, 2013:130) Bu sebeple, bürokrasi, özellikle demokrasilerde toplumsal meşruiyeti önemsemektedir. Örgütlerin meşruiyet kazanması, kurumsallaşmış biçimleri ve uygulamaları benimsedikçe gerçekleşmektedir. Bu meşruiyet, örgütlerin devam edebilmesi için gerekli kaynakların sağlanması kolaylaştırmaktadır. (Özkaral, 2019:290)

2.2.2.1.3.5 Yeni Kamu İdaresi

Yeni kamu idaresi yaklaşımı, kamu yönetiminin verimlilik ile tanımlanmasının yanlış olduğunu, verimliliğin amaç değil demokrasiyi gerçekleştirmek için bir araç olduğu vurgulanmaktadır. Verimlilik yerine kamu yönetiminin temel değerlerinin sosyal adalet ve eşitlik olması istenmektedir. Bunu gerçekleştirmek için üç temel öge üzerinde durulmaktadır: müşteri odaklı bürokrasi, katılım ve temsili bürokrasi. (Gündüz, 2019:303-304)

Kamu yönetiminde müşteri odaklı bir yönetimin hayata geçirilmesi ve müşterilerin çıkarlarının kamu görevlileri tarafından temsil edilmesi temel düşüncedir. Eşitliğin daha fazla şeffaflık ve daha az bürokrasi ile yerine getirilebileceği, sosyal adaletin ise vatandaşların kamu yönetiminin bütün süreçlerine dahil olması, bölgesel, sınıfsal ve etnik kökenlerine göre bürokraside temsil edilmesinin sağlanmasıyla gerçekleşeceği ifade edilmektedir. (Gündüz, 2019:308)

2.2.2.1.3.6 Yeni Kamu Hizmeti

Yeni kamu hizmeti yaklaşımı, demokratik değerlere önem vermektedir. Demokratik katılım ve vatandaşlığı, kamu hizmetinin özü olarak görmektedir. (Genç, 2010:151) Devletin rolü, ortak değerler oluşturmak için vatandaşlar ve diğer gruplar arasındaki çıkarlara aracılık etmektir. Kamu, özel sektör ve sivil toplumun uzlaşılan ortak değerler üzerinden bir araya gelmesini sağlayan bir yönetim yapısının

gerçekleştirilmesi savunulmaktadır. (Ayhan ve Önder, 2017:33-34; Polat, 2019:336; Genç, 2010:153-154; Bayrakçı ve Kahraman, 2017:302)

Kamu yönetimi, bütün kesimlerin bir araya geldiği bir platform olduğu için kamu yararı kavramı merkezi konumdadır. Kamu yararının bir ürün değil amaç olduğu vurgulanmaktadır. (Genç, 2010:154) Kamusal problemlerin çözümünün kamu yararı yanında demokratik normlar, adalet ve eşitlik gibi değerler ile de uyumlu olmasına özen gösterilmektedir. (Ayhan ve Önder, 2017:37; Polat, 2019:341; Bayrakçı ve Kahraman, 2017:302)

Bürokrasi ve memurlar, vatandaşlara yönelik kamu kaynaklarını idare eden kamu kurumlarının koruyucusu, vatandaşlık ve demokratik diyalogun kolaylaştırıcıları ve toplumun bir bütün olabilmesi için katalizatör görevindedir. Aktif vatandaşlığın yükseldiği dünyada, sadece hizmet sunan değil arabulucu, uzlaştırıcı ve hüküm verici bir konumda olmaları beklenmektedir. Farklı türden düşüncelere cevap vermek değil, vatandaşların birbirlerinin çıkarlarını anlamak için bir araya getirmek, ayrıca daha geniş ve uzun dönemli bir toplumsal fayda duygusunu tesis etmek, bürokrasinin temel görevidir. (Polat, 2019:341; Genç, 2010:157-158)

2.2.2.2 Memurlar

Bürokratik otoritenin vücut bulduğu kesim, memurlardır. Memurlar, bütün bu otoriteyi bilginin paylaşılması, senkronize edilmesi ve derinleşmesi yoluyla süzerek sisteme dahil etmektedir. (Adler, 2012:255) Burada önemli olan, sistemin memuru nasıl bir davranış tarzına yönlendirdiğidir. Bürokrasi kısmında olduğu gibi, burada da memurun davranış tarzını geleneksel ve yeni kamu yönetimi ayrımı içerisinde belirginleştirme yönünde bir yola başvurarak bu genel eğilimlerden ayrılabilen diğer yaklaşımlara yer verilmektedir.

Geleneksel ve yeni kamu yönetimi arasında farkı ise bürokratik niteliklerin mi, uzmanlık niteliklerinin mi ağır bastığı sorusu netleştirmektedir. Bürokratik niteliğin ağır bastığı sistemler, kimlerin kamu yönetimine alınacakları, hangi görevleri yapacakları konularında ayrıntılı hukuk kuralları içeren sistemlerdir. Buna karşılık, uzman niteliği ağır basan sistemler, kimlerin kamu yönetimine gireceği konusunda

kurallar getiren ama personelin hangi işleri yapacağı ve nasıl yönetilecekleri konusunda uzmanlara ya da ilk basamak yöneticilere yetki veren sistemlerdir. Bu sistemin bürokratik nitelikli sitemlere göre dezavantajı, vatandaşların uzmanlık alanları ile ilgili süreçleri değerlendirmelerinin olanak dışı olmasıdır. Bu nedenle uzmanların iyi yetişmeleri için eğitim-öğretim alanına yoğun yatırımlar yapılmaktadır. (Wilson, 1996:169)

2.2.2.2.1 Geleneksel Kamu Yönetiminde Memur

Geleneksel kamu yönetiminde memur, kurallara, üst otoriteye bağlı olması ve işini gayrişahsilik ilkesi içinde yerine getirmesiyle tanımlanabilir. (Mouzelis, 2003:22,24) Kural temelli bir otorite içerisinde yer alması nedeniyle memur, tanımlanmış yetki çerçevesinde hareket etmek durumundadır. Katı mantıklı kurallar yoluyla idari davranışı yönlendirmek ve denetlemek mümkün olmakta, bireysel davranış en aza indirilmektedir. (Mouzelis, 2003:46) Üst otorite ise hiyerarşik otoritenin bir yansıması olarak emirler yoluyla memurun ne yönde ve nasıl hareket edeceğini kendisine iletmektedir. Ayrıca üstler, memurun yükselmesinde de etki sahibidir. (Von Mises, 2000:50) Kurallarla birlikte kurulan bu hiyerarşi, güç ilişkilerinin görünürlüğünü azaltmaya ve kişilerarası gerilimi azaltarak işbirliğini arttırmaya yardım etmektedir. (Mouzelis, 2003:68) Gayrişahsilik ilkesi ise, hem memurun işini yaparken şahsi ilişkileri, istek ve arzuları geride bırakmasını hem de iş ile yaşamını ayırmasını ifade etmektedir. (Weber, 2006:49-53; Oktay, 1983:35-36; Öztaş, 2019:33) Soyut vatandaş kategorisi üzerinden kurulan devleti, sınıf dışı veya kişilik dışı bir görünüme büründürme çabası olan gayrişahsilik (Akbulut, 2005:17,207) memurun görevini yerine getirirken yetkisini, standart bir şekilde, hizmet için hep aynı şekilde kullanması ve buna dayalı olarak yapılan işlerin kişinin özelliklerine göre farklılaşmamasıdır. (Öztaş, 2019:34)

Kurallara bağlı olması ve işini gayrişahsilik ilkesi içerisinde yerine getirmesi memurun tarafsızlığını sağlayan unsurlar olarak kendini göstermektedir. Bu tarafsızlığın bir tarafı, memurun, bilgisini ve karar verme yetkisini iktidarın hizmetinde kullanması ve sadece kendine verilen görevlerden sorumlu olmasıyla açıklanmaktadır. (Akbulut,

2005:154) Böyle bir durumun, memuru edilgen, emirlere körü körüne uyan ve boyun eğen bir çalışana dönüştüreceği endişesi dile getirilmektedir. (Akbulut, 2005:64)

Memurların, kamu hizmetini yerine getirirken profesyonel ve tarafsız bir hizmet sunabilmek için, değerlerinden arınmış olmaları beklenmektedir. İnsanların değerlerinden arınamayacağı eleştirisiyle böyle bir kamu hizmetinin mümkün olmadığı eleştirisi öne sürülürken (Öztaş, 2019:39), memurun; içinde bulunduğu durum, o zamana kadar elde etmiş olduğu deneyim, kişisel inançlar, çalışma arkadaşlarının beklentileri, çalıştığı kurumun ilgili olduğu çıkarlar ve kuruma kazandırılmış güç ve hıza göre hareket ettiği görülmektedir. (Wilson, 1996:30)

Memurun üst otoriteye bağlı hareket etmesi ve yöneticilerin astlar üzerinde artan oranda bir denetim kurması, yetkilerin üst basamakta toplanmasına, memurların üstlerle ilişkisinde törenciliğe diğer bir deyişle üstlerine iyi görünmek için çeşitli roller yapmalarına yol açmaktadır. (Eryılmaz, 2013:81; Mouzelis, 2003:63) Bunun sebebi, memurluğun kuruluşunda yetenek ve çaba dışında şahsi bütün niteliklerin dışarıda bırakılması nedeniyle varlıklı ailelere mensup olmayan memurların, işlerini kaybetmekten korkarak üstlerine karşı daha “evet efendimci” bir tavır geliştirmeleri, terfi için yaşanan rekabetin söz dinlemez, inatçı bürokrati kontrol etme imkanını yöneticilere tanımasıdır. (Mouzelis, 2003:24)

2.2.2.2.2 Yeni Kamu Yönetiminde Memur

Yeni kamu yönetimi, emir komuta zinciri yerine liderlik ve ikna faktörünü öne çıkaran, terfi ve değerlendirmelerde katı objektif kriterler yerine performansı esas alan bir çalışma ortamı kurgulamaktadır. (İrdem, 2019:199) İnförmel kişisel davranışın var olduğunu kabul etmenin yanında, bu davranışı yakalamak ve örgütsel fayda için kullanmak önemlidir. Kararlar, kuralların gayrişahsi uygulamaları ile alınmak yerine sorunları çözmek için alınır ve burada yöneticilerin bunları bir şahsiyet, bir birey olarak yapması gerekmektedir. (Hughes, 2014:171-172)

İyi çalışanın çok daha fazla maaş alması gerektiği görüşünün kabul edilmesi, esnekliğin en önemli ayağı olmakla birlikte, bu aynı zamanda, etkinsiz çalışanın işten çıkarılmasını kolaylaştırmaktadır. (Hughes, 2014:174) İyi çalışma ve ücret arasında

kurulan bir bağ olarak nitelendirebileceğimiz performans, temel değer olarak çalışmanın göbeğinde yer alırken kamu hizmetinin uygun şekilde yürütülmesi için memura sağlanan güvenceler ortadan kaldırılmaktadır. Bunun yansıması, memurun üzerindeki iş baskısı, işi kaybetme korkusunun artması ve hayatını ve geleceğini planlayabilme ihtimalinin zayıflaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.2.2.3 Diğer Yaklaşımlarda Memur

Memurun davranışlarını ele alan diğer yaklaşımlar, street level bureaucracy (memur bürokrasisi) ve memura dair çeşitli rol ve davranış tarzları olarak ikiye ayrılabilir. Memura dair çeşitli rol ve davranışlar müstakil bir yaklaşım olmamakla birlikte bu yönde yapılan çalışmaların bir derlemesidir.

2.2.2.2.3.1 Street Level Bureaucracy (Memur Bürokrasisi)

Street-level bürokrasi, vatandaşların sürekli etkileşim halinde oldukları kamu personelinin ifade etmektedir. Lipsky'ye göre (2010:xvii) ise bunlar; öğretmenler, polisler, sosyal yardım çalışanları ve yargı çalışanlarıdır. Terimi niteleyen ikinci nokta, kamu personelinin hem otoriteden kaynaklı takdir yetkisine sahip olması hem de vatandaşla ilişki halinde bulunmasının işin gerekleri ve kamusal beklentiler arasında oluşan açığı kapatma sorumluluğu yüklemesidir. (Lipsky, 2010: xvii-xviii) Lipsky'nin irdelediği bu sorumluluğun detaylarıdır. (Lipsky, 2010)

Kavramı ve içeriğini daha detaylı olarak incelemeden önce söz konusu kavrama Türkçe karşılık bulmak Türkçe yazın için anlamlı olacaktır. İngilizcenin bire bir çevrilmesi yeterli anlamı sağlamadığından street level bürokrasi kavramını Türkçe'ye memur bürokrasisi olarak çevirmek uygun görünmektedir. Buradaki çıkış noktası Türkçe'de yerleşmiş bulunan amir-memur ayrımıdır ki Lipsky'nin de benzer bir ayırımdan bahsettiği görülmektedir. Amir, politikaları oluşturan, uygulanmasını sağlayan ve denetleyen kişi olarak karşımıza çıkarken memur uygulamayı gerçekleştirendir. (Lipsky, 2010:18-23) Uygulamayı gerçekleştirme durumu, genel bürokrasiden ayırabileceğimiz bir memur bürokrasisinin oluşmasını sağlayan noktadır.

Uygulamayı gerçekleştiren memurların tek başına bir bürokrasi oluşturdıklarını söylemek zordur. Bunun oluşmasını sağlayan çeşitli faktörler vardır. Bunlar; kaynakların kısıtlı olması, gerçekleştirilmesi beklenen hedeflerin ‘belirsiz, muğlak ve birbiriyle çatışıyor olması’ (Lipsky, 2010:27), performans odaklı yaklaşımda performansın ölçülme sorunları ve vatandaşların kamu hizmetlerinde gönüllülükleri olmamasından dolayı birincil bürokratik referans grubu olarak hizmet görmemeleridir. (Lipsky, 2010: 27-28)

Kaynakların kısıtlı olması, mali ve maddi araç ve gereçlerin kısıtlı olmasından personel sayısındaki yetersizliğe kadar uzanan bir kısıtlar bütünü ifade etmektedir. (Lipsky, 2010: 29-40) Hedefler konusuna gelindiğinde ise, vatandaş odaklı hedefler ile sosyal mühendisliğe dönük hedefler, kurum hedefleri ve memur bürokrasisinin rol beklentilerinden kaynaklı hedef çatışmaları ön plana çıkmaktadır. (Lipsky, 2010: 40-53)

Bütün kısıtlamalar, memurlar üzerinde iş stresinin artmasına neden olmaktadır. Memurlar, bu stresle baş edebilmek ve hizmeti yerine getirebilmek için, işi ‘rutinleştirmek ve basitleştirmek’ yoluna gitmektedirler. (Lipsky, 2010:81-86) Rutinleştirme ve basitleştirme, çok daha önemli bir durumun doğmasına neden olmaktadır: memurların kurumun politikalarından ayrılabilen pratiğe dönük politikalar üretmeleri.

Lipsky’nin memur bürokrasisi yaklaşımı, buradan temellenmektedir: Memurların kurumdan ayrılabilen pratiğe dönük politikalar üretmeleri ve amirlerin memurları vatandaşla ilişki halindeyken denetleme ve gözetlemeyi sağlayacak yakınlıkta bulunmaması. Hemen bu noktada bir parantez açmak faydalı olacaktır. Lipsky, 1980’de oluşturduğu memur bürokrasi yaklaşımı için 30. Yılına özel olarak 2010 yılında çıkan baskısında eklediği yeni bölümlerde, teknik gelişmeler nedeniyle artık amirlerin memurları daha fazla kontrol edebildiğini ifade etmektedir. (Lipsky, 2010: 223-225) Yani, memurların vatandaşla ilişkisinde kurduğu özerk alan daralmıştır.

Memur bürokrasisi yaklaşımının ikinci önemli noktası, sahip olduğu özerklik ve vatandaşla birebir ilişki halinde olabilmesi durumunun memurların yaptıkları eylemler

ve verdikleri kararlarla vatandaşların hayatını doğrudan etkilemesidir. (Lipsky, 2010:54-70)

2.2.2.2.3.2 Çeşitli Rol ve Davranış Tarzları

Bu rol ve davranış tarzları betimlemelerinden en ünlüsü Anthony Downs'ın "Inside Bureaucracy" (1964) makalesinde yaptığı betimlemedir. Downs memurları; kendi çıkarı peşinde koşan ve karma motivasyona sahip olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Kendi çıkarı peşinde koşan memurlar, toplumun ya da kurumun yararındansa kendi yararını sağlayacak hedeflere motive olmaktadır. Downs, bu memurları tırmanıcılar ve tutucular olarak ikiye ayırmaktadır. Tırmanıcılar, kendi güç, gelir ve prestijlerini arttırmaya eğilimindedir. Bunu, daha yüksek bir mevkiye atama kazanarak, kendi pozisyonunun statüsünü yükselterek veya yeni ve daha iyi bir işe sıçrayarak gerçekleştirebilir. Tutucular ise kendi güvenlik ve rahatlıklarını artırma eğilimindedirler. Şu anki mevcut güç, gelir ve prestijlerini devam ettirme, güvenlik olarak düşünülmekte, yani tutucular, statükoyu sürdürmeye yatkındırlar. Mevcut ayrıcalıklarını kaybetme düşüncesinden dolayı, değişimden korkmakta, genel olarak değişim ve yeniliğe karşı durmaktadırlar. (Downs, 1964:4-5)

Karma motivasyona sahip memurlar, kendi çıkarları ve daha geniş değerleri bütünleştirmektedirler. Bu kategori içinde, mutaassıplar, savunucular ve devlet adamları ayrımları, memurların sadık olacakları geniş değerlerin kapsamının değişimiyle tanımlanmaktadır. Mutaassıplar, görece geniş politika ve konseptlere sadıktırlar. Gücü kendi iyilikleri için aramaktadırlar ve sadık oldukları "kutsal politikaları" uygulamaktadırlar. Savunucular, daha geniş politika setleri ya da daha geniş kurumlara sadıktırlar. Sadık oldukları kurumun, çeşitli esaslarına ilişkin hüküm vermede tarafsız olmakla birlikte "dışarıdakiler" ile yaşanan bir çatışmada kurumu destekleme konusunda oldukça fanatiklerdir. Bu savunucu tavrın genişliği, kurum içindeki küçük bir birimden daha büyük bir birime ya da kurumun tamamına yönelik olarak değişiklik gösterebilir. Devlet adamları, ulusa ve topluma bütünüyle sadıktırlar. Ancak, savunucular ve mutaassıplar gibi kişisel olarak güç ve prestij arayışları, fedakar nedenlere dayalıdır. Devlet adamları için önemli politikalara etki etmek yeterli bir tatmin duygusudur. (Downs, 1964:5)

Peters (2009) ise memurları, bürokrat, yönetici, politika yapıcı, arabulucu ve demokrat olmak üzere beşe ayırmaktadır. Bürokrat, olasılık ve öngörülebilirliğin önemini kaybetmemesi nedeniyle hala önemli bir figürdür. Resmi, yasal yönetim tarzlarına sahiptirler. Yönetici, belirleyici ve özerk kamu yönetimine duyulan bir ihtiyacın yansımasıdır. Hizmet kalitesinin ve dolayısıyla hizmet verimliliğinin artırılması, böylelikle de hükümet açısından toplam maliyeti ve meşruiyeti arttırmaya yardımcı olan kesimdir. Bürokratlardan farkı, diğer aktörlere yön verme yeteneğini içermesidir. Politika yapıcılar, her ne kadar üst kademeler olarak algılansa da orta kademelerdekilerin politika yapma sürecinde daha etkili olduğu görülmektedir. Alt kademelerin vatandaşlar hakkında çok sayıda karar almaları ve bu kararların toplamının kamu politikalarının gerçek doğasını tanımlamaya yardımcı olması beklenmektedir. Arabulucu rolü, son zamanlarda kamu görevlilerinin ana faaliyetlerdini biri haline gelmiştir. Bu rol, kamu sektörünün daha az kamu hizmeti sunma ve bu hizmetleri sağlamada hem pazara hem de sosyal aktörlere daha fazla güvenme eğilimini yansıtmaktadır. Arabulucu rol, yönetici ve demokrat rolleri kapsayacak bir araç olabilir. Çünkü, devlet memuru, özel sektör aktörleri ile müzakere ederken, birçok politika alanında yaygınlaşan piyasa değerlerinin aksine kamu değerlerini ve demokratik kontrolü vurgulama olanağına sahiptir. Ayrıca, pazar ve sosyal aktörlerle gerçekleşen müzakere sonucunda yönetim hedeflerine ulaşabilir. Demokrat ise kamu görevlisi olmanın antitezi olarak görülse de, kamu görevlisi genellikle kendi hükümetinde önemli bir demokrat rol oynamaya çağrılmaktadır. Bu rol, daha geleneksel demokrasi biçimlerinin azalan etkinliğine – daha az insanın oy vermesi ve daha az kişinin siyasi partilere üye olması – koştur olarak gelişmektedir. (Peters, 2009:11-14)

Bu roller dışında memurun motivasyonlarının neler olduğu da önem arz etmektedir. Özel sektör kesimi gibi parasal nitelikli ödüller üzerinde denetim yetkisine sahip olmayan memurlar için maddi olmayan özendirme ve güdüleme araçları daha büyük önem taşımaktadır. Bu araçlar ise şunlardır: görev duygusu, kişiliğin kabul görmesi ve bireysel güçten kaynaklanan statü, toplumun tümü ya da genel olarak örgüt mensupları tarafından saygı duyulan ve önemsenen bir kurumun parçası olma sonucunda elde

edilen yarar. Bütün bunlar memurda bir misyon duygusu yaratmanın en temel öğeleri olarak kabul edilmektedir. (Wilson, 1996:179)

2.3 Türkiye’de Memuriyet

Türkiye’de memuriyeti üç başlık altında ele almak mümkündür. İlki, devlet ve memuriyettir. Bu başlık altında Türkiye’de devletin temel nitelikleri belirtildikten sonra devletin memurdan ne beklediği ve memurun devletten ne beklediği üzerine yapılan saha çalışmalarına yer verilmektedir. İkinci başlık, kamu hizmeti ve memuriyettir. Bu başlık, kamu hizmeti ilkeleri kapsamında devletin memurdan ne beklediği sorusunun bir kısmını içerisinde barındırmaktadır. Ancak devlet ve memuriyet bölümünde bahsedilen devletin beklentileri ile kamu hizmeti ve memuriyet bölümünde kamu hizmeti ilkeleri yoluyla devletin memurdan beklentileri ayrıştırılmıştır. Kamu hizmeti ve memuriyet kısmında ayrıca vatandaşın memurdan beklentilerine de yer verilmektedir. Bürokrasi ve memuriyet kısmında ise bürokrasi açısından memura yönelik çalışmalar ele alınarak Türkiye deneyimi detaylandırılmaktadır.

2.3.1 Türkiye’de Devlet ve Memuriyet

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda egemenlik, millete verilmiştir. (Md. 6) Ancak egemenlik, anayasanın koyduğu esaslara göre, yetkili organlar eliyle kullanılır. (Md.6) Dolayısıyla, Türkiye Cumhuriyeti, organ kuramı da denilen gerçek kişilik teorisi üzerine kurulmuştur. (Oğuzman vd., 2015:250-251; Öztan, 1998:11) Yani devlet sorumludur ve iradesini organları vasıtasıyla gerçekleştirir. Zaten, gerçek kişilik teorisi, ulus devletlerin ortaya çıkışıyla yükselmiş ve genel kabul görmüştür. (Dewey, 1926:665-666) Devletin memurlarla ilişkisine ise kamu personel rejimi açısından ve hukuki açıdan olmak üzere iki nokta üzerinden bakılabilir.

2.3.1.1 Kamu Personel Rejimi Açısından Memur

Kamu personel rejimi, istihdam ilişkisinin işleyişinin temellerini ifade etmektedir. Fordist üretim tarzı ve post-fordist üretim tarzı olmak üzere iki temel üzerinden belirlediğimiz düzen, süreklilik ve esneklik Türkiye’de de kamu personel rejiminin

temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1965 tarihinden, Türkiye'de post-fordist üretim ve ekonomik ilkelerin kendini göstermeye başladığı 1980 arasını, Fordist üretim tarzının yani düzen ve sürekliliğin temel olduğu yıllar olarak ele almak mümkündür. (Aslan, 2012:420) Düzen ve süreklilik memurlar açısından temeldir. Memur, hukuksal yönden hem üçüncü kişilere hem devlete karşı korunmuş durumdadır ve memurun üretken olmaması ya da ehliyetsizlik veya yetersizlik nedeniyle hizmetle bağının kesilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Memurun kadrosunun kaldırılması durumunda bütün haklarının devam etmesi ve idarenin memuru başka bir göreve atama zorunluluğu da düzen ve sürekliliğin bir yansımasıdır. (Aslan, 2012:431) Bu dönemde memuriyet, asli çalışma şekli olarak sistemde yer bulmaktadır.

1980 sonrasında ise post-fordist üretim tarzı yani esneklik temel hale gelmiştir. Fordist rejimi yani yukarıda memurun sahip olduğu sürekliliği kırma üzerinden ilerleyen yaklaşım sözleşmeli personeli memurluğa alternatif olarak genişletmeye başlamıştır. Ayrıca sözleşmeli personel ile memur statüsü arasında yer alan ve yaygınlaşan kadro karşılığı sözleşmeli statüsüdür. Kadro karşılığı ile devletin doldurmak zorunda olduğu kadrolar doldurulabilmiş ayrıca sözleşmeli yapı ile çalışanların 657 sayılı kanunla oluşturulan maaş düzeninden ayrılabilmesinin önü açılmıştır. Memur güvencesini ve yüksek maaşı bir arada gerçekleştirebilen bu statü sözleşmeye dayalı yönetimi, maaş da dahil olmak üzere gerçekleştirmiş, düzenleyici kurullar ile de tamamen esnek personel rejimine geçişi sağlamıştır. (Aslan, 2012:463-465) Yani asli olan memur statüsü devam etmekle birlikte, memur statüsünün dışında, kadro karşılığı sözleşmeli personel ve sözleşmeli personel ile memur statüsü daraltılarak güvenceli bir meslek olarak kurulan memurluğun güvenceleri yeni statüler yoluyla zayıflatılmaktadır.

2.3.1.2 Hukuki Açıdan Memur

Hukuki açıdan memuru değerlendirirken yükümlülükler ve yasaklar üzerinden bir betimleme yapılabilir.

2.3.1.2.1 Yükümlölükler

1982 Anayasası'nın 129'uncu maddesi ve DMK madde 6'ya göre memurların Anayasa ve yasalara sadakat içinde görevlerini yerine getirmeleri beklenmektedir.

1982 Anayasası'nın 10'uncu maddesi herkesin ayırım gözetilmeksizin kanunun önünde eşit olduğunu, devlet organları ve idare makamların bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorunda olduklarını ifade etmektedir. DMK'nun 7'nci maddesi de memurların tarafsız olması için yapması gerekenleri sıralamaktadır: memurlar siyasi partiye üye olamazlar; herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını ve zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar ve hiçbir biçimde siyasi ve ideolojik amacı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve eylemlere katılamazlar.

Tarafsızlıkla birlikte ele alınan bir diğer yükümlölük devlete bağılılıktır. DMK madde 7'de memurların, Anayasa ve kanunlara aykırı olan, ülkenin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan, Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Bu nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, örgütlenmeye veya derneğe katılamazlar ve bunlara yardım edemezler. Devlete bağılılık, hükümete bağılılık değildir. Memurlar görevleri dışında hükümeti eleştirebilirler, ancak devleti eleştiremezler ve bu yükümlölüğe hem görevlerini yaparken hem de görev dışında uymak zorundadırlar. (Kayar, 2011:341)

DMK'nun 9'uncu maddesine göre memurların devleti temsil etmesi, devletin bir temsilcisi olarak algılanması memurların hem hizmet içinde hem hizmet dışında ve ayrıca yurtdışında davranışlarında özenli olmaları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene uygun hareket etmeleri beklenmektedir. Hizmet içinde ise özellikle işbirliği içinde hareket etmeleri beklentisi vurgulanmaktadır.

DMK'nun 11'inci maddesinde memurların kanun, tüzük ve yönetmeliklere uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerin getirmekle yükümlü olduğu ve amirlerine karşı sorumlu oldukları ifade edilmektedir. Emirlerle uyma olarak ifade edilen bu durumun istisnası, amirin verdiği emrin Anayasa ve kanunlara aykırı olması

durumunda memurun bu durumu, emri verene bildirmesidir. Amir, yazılı şekilde söz konusu emrin yerine getirilmesini tekrar ederse memur emri uygulamak zorundadır ancak yerine getirilen emir dolayısıyla artık amir sorumludur. Fakat verilen emrin konusu suç teşkil ediyorsa emir hiçbir suretle yerine getirilmez. Yerine getirenler ise sorumluluktan kurtulamamaktadır. (Kayar, 2011:347)

1982 Anayasası madde 71 ve DMK madde 14'e göre kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları ve belirlenen süreler ile bunu tekrarlamaları gerekmektedir. Mal bildiriminde bulunmayı düzenleyen 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'na göre mal bildiriminde bulunmanın amacı, rüşvet ve yolsuzlukla mücadeledir. (Kayar, 2011:349)

DMK madde 16'ya göre devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen yerler dışına çıkarmamak ve özel işlerinde kullanmamakla yükümlüdürler. Ayrıca memurun görevi sona erdiği zaman, resmi belge araç ve gereçleri iade etmek zorundadır.

DMK madde 19'a göre memurlar kanun, tüzük ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymakla yükümlüdürler.

Memurlar yürütmekle yükümlü oldukları görevleri kişisel olarak ve kesintisiz olarak yerine getirmek zorundadırlar. Kamu hizmetinin sürekliliği ile bağlantılı olan bu durum memurların kanunda açık olarak düzenlenmiş durumlar dışında görevi bırakamayacağı, bıraktığında ise suç işlediği öngörülmektedir. (Kayar, 2011:358)

Yasaklar'a geçmeden önce Türkiye'de yasaklar içinde değerlendirilen siyasi partilere üye olma durumundan bahsetmek gerekmektedir. 1982 Anayasası 68'inci maddesi yargıçlar ve savcılar; Sayıştay ve yüksek yargı organları mensupları; memurlar; işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri ve Silahlı Kuvvet mensuplarının siyasi partiye üye olamayacakları belirtilmektedir. Siyasi partilere girme yasağı olarak ele alınan bu durum (Akgüner, 2016:169-170; Kayar, 2011:371-377), DMK içinde, siyasi partilere üye olunamayacağı (madde 7) şekliyle memurların yükümlülükleri içerisinde değerlendirilmekte yasaklar kısmında ele alınmamaktadır. Tarafsızlık ve devlete bağlılık içinde ele alınan siyasi partilere girmeme yükümlülüğü aslında memurun

görevini uygun şekilde yerine getirilmesini sağlayan temellerden biridir. Memurlar için siyasi partilere üye olunamayacağının bir yasak olarak değil bir yükümlülük olarak ele alınması memurun vatandaşlık olanaklarının kısıtlanması olarak değil tam tersine memurun vatandaşlığının bir gereği olarak yorumlamak mümkündür.

2.3.1.2.2 Yasaklar

DMK'nun 87'nci maddesi ikinci görev yasağına ayrılmıştır. Bu yasak memurların devletin sermayedar olduğu iktisadi kuruluşlar ve bankalarda ikinci görev alamayacağı, bu kurumlardan her ne ad ile olursa olsun para ödenemeyeceği ve yarar sağlanamayacağı üzerinedir.

DMK'nun 28'inci maddesi memurların ticaret veya diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunamayacağını düzenlemiştir. Memurların ticari faaliyete bulunamayacaklarını, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamayacaklarını, ticari mümessil veya vekil veya şirketlerde ortak olarak yer alamayacaklarını belirtilen yasağı, memurların üyesi oldukları kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri görevleri, özel kanunlarda belirtilen görevler ile kurumlarından izin alınmak kaydıyla yapılan insani ve sosyal amaçlı gönüllü çalışmaları kapsamamaktadır. (Kayar, 2011:363-364)

DMK'nun 27'nci maddesi memurlara grev yasağı getirmiş daha doğrusu grev hakkı tanımamıştır. Kamu hizmetinin asli ve sürekli kısmını yerine getiren memurlara kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi nedeniyle kamu hizmetlerin aksaklık yaşanmaması adına bu hak tanınmamıştır. (Kayar, 2011:366; Karabulut Uçar, 2006:70)

Yine kamu hizmetinin sürekliliğini sağlamak adına DMC'nun 26'ıncı maddesinde memurların kamu hizmetini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de işlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylemlerde bulunmaları yasaklanmıştır.

DMK'nun 29'uncu maddesinde memurların doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

DMK'nun 31'inci memurların kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış olsalar bile, yetkili bakanın veya yetkili kıldığı görevlinin, illerde vali veya yetkili kıldığı görevlinin yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaklanmıştır. Bu yasak, gizli bilgi, devlete ait olduğu için ancak onun isteği ve izniyle açıklanabilmektedir. (Kayar, 2011:377)

DMK'nun 15'inci maddesine göre memurlar kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç veremezler.

DMK içinde yer almasa da memurların ayrıldığı kuruma karşı görev alması belli sürelerle yasaktır. 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun ile ayrıca düzenlenen durum kanunun 2'inci maddesinde memurların kurumlarından her ne sebeple ayılırsa ayrılınsınlar, ayrıldıkları tarihten önceki 2 yıl içinde hizmetinde bulundukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak 3 yıl süreyle o daire, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş almaları, taahhüde girmeleri, komisyonculuk ve temsilcilik yapmaları yasaklanmıştır.

2.3.1.3 Memur Açısından Devlet

Türkiye'de yapılan çalışmalarda, memurun, istihdam ilişkisi dışında devlet çalışanı olması durumu iki şekilde kendini göstermektedir: Memurluğun güvenceli bir iş olması ve saygınlık. Güvenceli bir iş olma durumu, egemenliğin bir yansımasıdır. Daha özelde de kamu hizmetlerinin sürekliliğinin getirdiği bir durumdur. Bu süreklilik hem devlet iktidarının sürekliliğine vurgu yapar hem de memurun bu süreklilikte işini yapmasını kesintiye uğratacak etkilerden soyutlanabilme olanağını sunar. Ancak yükselen yeni kamu yönetimi anlayışı bu güvenceyi zayıflamakta ve sözleşme temelli kamu görevlisi yaklaşımı ön plana geçmektedir. Bu yeni personel yaklaşımının kişiler üzerinde “daha dikkatli, özenli ve sürekli korkuyla yaşamaya” neden olduğu gözlemlenmektedir. (Yücel Atalay, 2015:165-169)

Saygınlık noktasına geldiğimizde yapılan çalışmalar göstermektedir ki memurun saygınlığının nedeni devleti temsil etmektir. Aytaç'ta (1998:201), devleti temsil etme, diğer seçeneklere göre (eğitim görmüş olmak ve iyi bir mevki sahibi olmak) %53.6'lık bir değerle ilk sırada yer alırken, Eren (1996:90), saygınlığın kamu gücü kullanmak ve kamu görevlisi olmakla ilgili olduğunu ve bu durumun daha çok vatandaşların devlet anlayışı ile bağlantısına vurgu yapmaktadır. Fakat Aytaç'ın çalışmasında devletin sağladığı saygınlığın pek de önemli olmadığına dair belirtiler mevcuttur. Memurluk mesleğinin seçiminde "toplumdaki saygınlığı" seçeneği son sırada (%6.6) yer almıştır. (Aytaç, 1996:64) Memurluk mesleği değerlendirmelerinde "mesleğin güvenceli olması", "itibarlı olması", "arzu edilen bir meslek olması" seçenekleri oldukça düşük düzeylerde iken, ücretin düşüklüğü, mesleğin sıradanlığı, sıkıcılığı ve itibarsızlığı gibi olumsuz nitelikler öne çıkmaktadır. (Aytaç, 1996:95) Bunun sebebi ise halkın devlete güvenmemekle birlikte devletten beklentisinin çok yüksek olması olabilir. (Eren, 1996:86)

Memurun devlet algısı ise farklılıklar içermektedir. Sayın'ın (2006) Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Harp Okulu'nda gerçekleştirmiş olduğu çalışma kurumlardan bağımsız olarak meşruiyet, yönelim ve otorite boyutlarının memurlar için tanımlanabilir olduğunu göstermektedir. Meşruiyet boyutu adalet ve güvenlik karşısında yolsuzluk ve verimsizlik ayırımına, yönelim boyutu geleneksel ve modern ayırımına, otorite boyutu ise güç ve toplum ayırımına dayanmaktadır. (Sayın, 2006:122-128)

Kurum olarak bakıldığında ise Sermaye Piyasası Kurulu'nun genel yaklaşımdan otorite boyutunda toplum ve baba karşıtlığı üzerinden sosyal kontrole daha fazla önem vermesi ile ayrılmaktadır. (Sayın, 2006:146) SPK personeli laik, aşkın bir saygıya dayanan ve teknokratik yüceltme ile devleti tanımlamaktadır. Yani laik yönü ile güvenlik ve güvence kaygıları uğruna iktidara hâkim olan bir devlet ve bürokrasiye dikkat çekmektedir. Aşkın saygı ile devleti baba figürü ile tanımlayarak geleneksel ve meşru yönlerini vurgulamakta, ataerkil yönü desteklemektedir. Teknokratik yüceltme ile de toplum kavramıyla devletin meşru olmayan yanını vurgulayarak siyasetin yetkilendirilmesi ve ekonominin serbestleştirilmesinin birbirine bağlı çelişki mantığını yansıtmaktadır. (Sayın, 2006:167)

Maliye Bakanlığı genel yaklaşımdan yönelim boyutunda kutsal ve düzen kavramları karşıtlığıyla modern devletin düzenin korunması tarafına ağırlık vermesi ve otorite boyutunda toplum ve tiran kavramları karşıtlığı üzerinden sosyal kontrole daha fazla önem vermesi ile ayrılmaktadır. (Sayın, 2006:147) Maliye Bakanlığı personeli bürokratik hesapverebilirlik, normatif idealleştirme ve ahlâki püritenlik ile devleti tanımlamaktadır. Bürokratik hesapverebilirlik, verimlilik ile ilişkilidir. Normatif idealleştirme, bir baba olarak devletin düzeni koruyan ve güvence veren bir devlet olarak idealleştirilmesidir. Devletin vesayet özelliğini destekleyerek devletin yönetsel yönünü vurgulamaktadır. Ahlâki püritenlik, devletin gücü ve tahakkümüyle ilişkilendirilen yönleriyle ilişkilidir. Genelde topluma engel olan baskın bir devlet konusudur. Ancak burayı tanımlayan devletin bu yanına rağmen bürokrasinin bu baskın ve yozlaşmış güç ile ilişkisi olmayan politik bir ahlâkı barındırdığıdır. (Sayın, 2006:182)

Harp Okulu ise genel yaklaşımdan yönelim boyutunda güven ve engel kavramları ile meşru ve meşru olmayan yönleri bir arada bulundurması ile ayrılmaktadır. (Sayın, 2006:146) Harp okulu personeli otoriter meşruiyet, sosyal sorumluluk ve kutsal koruyucu olarak devleti tanımlamaktadır. Otoriter meşruiyet, sosyal kontrol ile bağlantılıdır. Otoriter bir devletin varlığını tanımlamak, tehditlerin kalıcılığını ve ortak iyiliğin sosyal kontrole bağımlılığına dayanmaktadır. Sosyal sorumluluk devlet hizmetinin olumlu yönlerine vurguyu sağlayarak ortak iyilik kavramının ikinci ayağını oluşturmaktadır. Devlet, adaleti sağlayan metafizik bir varlık olarak konumlandırılarak ulaşılmaz bir varlık haline getirilmektedir. Kutsal koruyucu olarak devlet ise devletin meşru olmayan yanlarını ortaya çıkarmaktadır. Sivil bürokrasiye karşı askeri güvensizliğin bir göstergesidir. (Sayın, 2006:198)

Maliye Bakanlığı ve Harp Okulu, devleti adaleti sürdüren geleneksel ve kutsal bir varlık olarak ele alırken SPK devleti bürokratik örgütlerden oluşan modern bir varlık olarak ele almaktadır. Dolayısıyla, devlet geleneksel kurumların zihninde patrimonyal yönü çerçevesinde, modern kurumların zihninde yönetsel yönü çerçevesinde değerlendirilmektedir. (Sayın, 2006:211)

Türkiye bağlamında, devlet aynı zamanda bürokratların anlam dünyasında gözlendiği için önemli bir dördüncü özelliğe sahiptir. Bu durum, modern devlet teorileri tarafından kabul edilmemektedir. Bu, Türk devletinin devlet-toplum ilişkisinin geleneksel özellikleriyle ilgili olan ataerkil yönüdür. Bu bakımdan “modern” devlet “geleneksel” yönlerini bürokratların zihnîyetinde tutar. (Sayın, 2006:143)

2.3.2 Türkiye’de Kamu Hizmeti ve Memuriyet

Türkiye’nin pasif vatandaşlık anlayışıyla bezeli durumunu göz önüne alınca aslında hizmet etmek, aktif vatandaşlığı yaymak ve genişletmekle değil topluma olan borcun ödenmesiyle eşdeğerdir. Hatta söz konusu hizmetin içinde yer almasa bile, özel kişiler, yaptıkları ürün veya gerçekleştirdikleri hizmet, diğer özel kişilere göre daha az kazançlı, daha fazla özveri ve zorluğa katlanma gerektiriyor ve halkın büyük bir kesimine ulaşıyorsa vatandaşa faydalı oldukları gerekçesiyle amme hizmeti yerine getirdiklerini ifade ederek bunu bir övünç olarak sunmaktadırlar. (Gülen, 1987:2-3)

Kamu hizmetine girme hakkı, egemenliğin yurttaşlara ait olduğu, dolayısıyla yönetimde de yurttaşların söz sahibi ve yönetme hakkı olduğu düşüncesidir. (Aslan, 2006: 58-72) Kamu hizmetine girme serbestisi bu noktadan yola çıkarak eşitlik ve özgürlük üzerine kurulmuştur. (Aslan; 2006:70) Özgürlük, kamu hizmetine girmede yurttaşların zorunlu olarak hizmete alınmaması, isteyenlerin kamu hizmetine girmesi ve kamu hizmetinin belirli bir toplumsal kesime özgü olmadığından beslenmektedir. Eşitlik ise, yurttaşların hiçbir ayırım (köken, inanç, cinsiyet vb.) yapılmadan hizmete alınmasına ve hizmete alınmada ölçütün yurttaşın yeteneğinin hizmete uygun olup olmadığına dayanmasıdır. (Aslan, 2006:73)

DMK madde 4’te kamu hizmetlerinin memurlar dahil olmak üzere sözleşmeli personel ve işçi eliyle gördürüldüğü belirtilmekte, memurun asli ve sürekli kamu hizmetlerinin ifası ile görevlendirildiği vurgulanmaktadır.

Kamu hizmetini ele alırken hizmeti sunan memur ve bu hizmetten yararlanan vatandaş olmak üzere iki taraf açısından ele almak mümkündür. Memurlar açısından bakıldığında sadece iki çalışmada (Eser, 2019; Taştekin, 2019) buna yönelik veriye rastlanmıştır. Eser’in Ankara ve Düzce’de Ağız ve Diş Sağlığı çalışanları üzerinde

yaptığı çalışmada sağlık çalışanları etik ve mesleki değerlere göre hizmet sunduklarını ancak iki hasta arasında dinlenme süreleri olmadığından hizmet verirken kendilerini engelleyen bir durum olduğunu belirtmektedir. (Eser, 2019:152) Taştekin'in lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve kamu hizmeti motivasyonu arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça kamu hizmeti motivasyonunun arttığı bulgulanmıştır. (Taştekin, 2019:69-70)

Kamu hizmetinin vatandaş tarafına bakıldığında vatandaşların genel anlamda kamu hizmetlerinden memnun oldukları görülmektedir. Tapu ve Kadastro'da yapılan bir çalışmada vatandaşlar açısından işlemlerin hız, etkinlik ve verim açısından yeterli olduğu, personelin vatandaşlara yönelik nezaket ve saygısının yeterli olduğu, ayrımcılığın yaygın olmadığı ve işlerin yapılması için resmi başvurunun yeterli olduğu ifade edilmektedir. (Gülesanlar, 2010:73-76) Benzer şekilde Polis, Jandarma ve Sahil Güvenlik üzerine yapılan bir çalışmada, hizmet alanların güvenlik birimlerinin davranışlarını iyi ve orta olarak gördüğü, hizmetten iyi ve orta derecede memnun olduğu, büyük oranda kötü muamele ile karşılaşmadıkları görülmektedir. (Akyürek, 2019: 96-98) 63 kişi (%22,2) polisten kötü muamele gördüğünü belirtmektedir ki (Akyürek, 2019:96) zaten Jandarma, Sahil Güvenlik ve Polis arasında hizmetten en az memnuniyet duyulan güvenlik gücü polistir. (Akyürek, 2019:119) Güvenlik güçlerinin olayın taraflarına yönelik tutumları söz konusu olduğunda ise katılımcıların yarısından fazlası “Tarafların statüsüne bakıp ve statüsü yüksek olana ayrıcalık tanıdıklarını”, “Taraflardan siyasi gücü olana ayrıcalık tanıdıklarını” ve yakınlarına, durumlarına ve gelen siyasi baskılara yönelik tutumlar geliştirdiklerini ifade etmekte yani hizmet sunumunda tarafsız davranmadıklarını görüşünün hâkim olduğu görülmektedir. (Akyürek, 2019:99) Ankara ve Düzce’de Ağız ve Diş Sağlığı biriminden hizmet alanların hizmetten memnun oldukları görülmektedir. (Eser, 2019:151)

Genel olarak kamu hizmetlerinden memnuniyet olmakla birlikte Konya’da yapılan bir araştırmada vatandaşların kamu hizmetinin temel ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığı üzerine verilen ifadelerde söz konusu ilkelerin yeterince gözetilmediği bulgulanmıştır. Yine benzer şekilde kamu hizmetinin işleyiş ilkelerinin uygulanmasından memnuniyet olmadığı görülmektedir. Memurların kamu hizmetini sunarken davranışları ile ilgili

sorularda da memnuniyet düzeyi düşüktür sadece “memurların kılık kıyafetleri düzgündür” sorusu ortalamanın üzerinde değerlendirilmiştir. (Göküş, 2011:181-199)

Kamu hizmetine dair çalışmalarda böyle bir görünüm kendini göstermekle birlikte memurların tarafsızlık, kariyer, liyakat, sınıflandırma, adil ve yeterli ücret ve hizmet içi eğitim ilkeleri yoluyla kamu hizmetini uygun şekilde bir sistem içerisinde yerine getirmesi beklenmektedir. Bu nedenle bu ilkeleri tek tek ele alarak daha iyi bir çerçeve çizilebilir.

2.3.2.1 Tarafsızlık ve Güvenceli Meslek

Hizmete uygunluk kıstası bu şekilde sağlanmasına rağmen hizmetin sunulmasında da tarafsız olunması liyakat sisteminin diğer ayağıdır. Çünkü, sadece hizmete alınmada değil, hizmet sunumunda da tüm kişi, kurum, grup ve sınıfların özel çıkarlarından bağımsız olunmalı, kamu hizmeti ilkelerine bağlı kalınmalıdır. (Güler, 2013:152; Güran, 1980:132) Bunu sağlamanın yolu ise, memurun tarafsızlığına engel olacak her konuda memuru güvence altına almaktır.

Söz konusu güvenceler, statü güvencesi, görev güvencesi, yasallık ilkesi, mali güvence ve yargı güvencesidir. Bunlar memurun, yasada belirtilmiş koşullar dışında işten çıkarılmaması, kadro ve görev yerinin keyfi olarak değiştirilmemesi, hak, ödev ve sorumlulukların yasayla belirlenmesi, aylık, emeklilik gibi hakların geri alınamaması ve idareye karşı yargıya başvurabilmesidir. (Güler, 2013:154)

Ölçüt olarak belirlenen hizmetin gerektirdiği niteliklere sahip olma, sistemin yanında memurlarda da standartlaşma sağlamaktadır. Çünkü memurların hizmete girmede sahip olduğu nitelikler standartlaşmanın bir aşamasını ifade ederken, bürokrasinin en iyi pratikleri kodlaması ve teorize etmesiyle memurlar arasında ikinci bir standartlaşma gözlemlenmektedir. Bu durum, bilginin memurlar arasında paylaşılmasıdır. Bu paylaşım ise dört aşamada gerçekleşmektedir. Öncelikle, kişisel olarak birbirini tanımayan memurlarda ortak bir dil oluşmaktadır. İkinci olarak, kolektif bir emek süreci yaşandığından, kurumda, memurlar arası bu süreç görünür olmaktadır. Üçüncü olarak yaşanan deneyimler paylaşılarak kolektif bir hafıza

nesnelleştirilmektedir. Son olarak, bürokratikleşme yoluyla çatışma çözümü pratikleri belirginleşmektedir. (Adler, 2012:254)

2016 yılında Bursa’da Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ortaklığında gerçekleştirilen Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi Çalıştayı’nda liyakatin devam ettirilmesinde uzlaşılmıştır. (DPB, 2017:450-451) Söz konusu güvencelerin mutlak olmadığı vurgulanarak Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi Çalıştayı’nda tarafsızlık, sadakat ve devlete bağlılık ilkeleri esas alınarak güvencelerin korunması gerektiği ifade edilmiştir. (DPB, 2017:450)

2.3.2.2 Kariyer İlkesi

Kamu hizmeti ve memuriyet söz konusu olduğundan en temel mesele, hangi personel sisteminin kullanıldığıdır. Kariyer ve İş Sınıflama Sistemi, Dünya’da kullanılan temel personel sistemleridir. Bu iki personel sistemi, kullanıldıkları coğrafyalar dışında personelin iş yaşamında meydana getirdikleri değişiklikler açısından farklılıklar barındırmaktadır. İş sınıflama sisteminin örnek gösterildiği ülke, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’dir. Kariyer sistemi ise Türkiye’nin uyguladığı ve Avrupa’da kabul görmüş sistemdir. İki sistem arasındaki farkı kelimelerin geldiği kökenler en iyi şekilde betimlemektedir. İngilizce’de career (kariyer) kelimesi eskiden taşıtların kullandığı bir yolu ifade etmektedir. Günümüzde çalışma hayatındaki anlamı ise, kişinin ekonomik uğraşlarının ömür boyunca ilerlediği çizgidir. Job (iş) kelimesi ise bir maddenin taşınabilir büyüklükteki bir miktarını ya da parçasını anlatmak için kullanılıyordu. Bugün ise sözcük, iş sınıflama sisteminde olduğu gibi, esnekliğe dayalı, insanların hayatları boyunca götürü usulü çalışmaları, parça parça işler yapmaları anlamındadır. (Sennett, 2014:9-10)

Türkiye açısından kariyer ilkesi, “memurlara, yerine getirdikleri kamu hizmetleri için gerekli bilgilere ve yetiştirme koşullarına uygun biçimde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme olanağı sağlayan bir anlayıştır.” (Akgüner, 2016:35) Sınıf, kamu hizmetinin sunulmasında farklı meslek kollarının genel bir ayrımını ifade etmektedir. Sınıflar içindeki dereceler ve kademeler ile personel arasındaki hiyerarşik

bağlantılar sağlanmaktadır. Ayrıca kademe ve derece yükselmeleri ücret ve özlük haklarında da değişime etki etmektedir. Sınıf içinde yükselmek için çeşitli kademe ve derecelere gelinmesi önemli olduğundan memurun geçirdiği süre, bilgi ve deneyiminin bir göstergesi olarak yükselmek için liyakat ve ehliyetin yanında önemli bir unsur olarak bulunmaktadır. (Akgüner, 2016:36-37)

2.3.2.3 Liyakat Sistemi

Yurttaşın yeteneğine göre hizmete alınma ölçütü, liyakat olarak ifade edilmektedir. Kural temelli otorite ve bunun personel sistemindeki yansıması liyakat sistemi, evrenselleşmiş, bugüne kadar pek az değişikliğe uğramış, devam ettirilmesi konusunda şüpheye düşülmemiş temeldir. (Güran, 1980:123) Bu bölümde, bürokrasi kuramının etrafında personel ve personel sistemleri birçok tartışmayı içerisinde barındırsa bile kural temelli otorite ve liyakat sistemi bu tartışmalardan muaf yegâne kısımdır.

Liyakat sistemi, kamu hizmetine girişin yanında hizmet içinde her türlü görevlendirme ve yükselmenin de tüm yurttaşlara açık ve bu süreçlerin yalnızca göreve uygunluk, yeterlik, başarı ölçütüne dayandırıldığı sistemdir. (Güler, 2013:143) Kamu hizmetine girme ve yükselmenin liyakate göre sağlanabilmesinin yolu ise sınav uygulaması, açık ve yaygın duyuru, sınav değerlendirmesinde nesnelliktir. (Güler, 2013:152)

2.3.2.4 Sınıflama ve Hizmet Sınıfları

Bilgi, devletin bütünü açısından yönetsel açıdan değerli ve temel olmasına rağmen farklı işlevler farklı bilgilere ihtiyaç duymakta ve bilgiyi farklı teknik ve süreçlerle değerlendirmektedirler. (Adler, 2012:255) Kadro sınıflandırması ve personel sınıflandırması olmak üzere iki sınıflandırma yöntemi bulunmaktadır. Kadro sınıflandırmasında, sınıflandırmaya temel alınan kadroların ödev, yetki ve sorumlulukları esas alınarak bu kadrolara alınacak personelin nitelikleri ve alacağı ücret belirlenmektedir. Personel sınıflandırmasında ise, kariyer ilkesi ön plana çıkarılarak, kamu personelinin kişiliği ve statüsü dikkate alınmaktadır. Eşit işe eşit ücret verilmek isteniyorsa kadro sınıflandırması; memurların girişte tek tür olması

isteniyorsa personel sınıflandırması uygulanmaktadır. Türkiye’de personel sınıflandırmasına ağırlık verilmekle birlikte, yapılan değişikliklerle kadro sınıflandırmasına da olanak tanınmıştır. (Akgüner, 2016:43-44) Türkiye’de kariyer ilkesi ön plana alınarak oluşturulan hizmet sınıfları farklı işlevlere göre bölümlenmiştir. Türkiye’de Devlet Memurları Kanunu (DMK)’na göre 12 hizmet sınıfı (madde 36) bulunmaktadır:

- 1- Genel İdare Hizmet Sınıfı
- 2- Teknik Hizmetler Sınıfı
- 3- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
- 4- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
- 5- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
- 6- Din Hizmetleri Sınıfı
- 7- Emniyet Hizmetleri Sınıfı
- 8- Jandarma Hizmetleri Sınıfı
- 9- Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
- 10- Yardımcı Hizmetler Sınıfı
- 11- Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
- 12- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Çalışmada Eğitim ve Öğretim Hizmet Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Genel İdare Hizmet Sınıfı ve Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmet Sınıfı olmak üzere bu dört hizmet sınıfı incelenmektedir. Bu nedenle bu hizmet sınıfları içinde çalışılan memur kesimlerine dair çalışmalara değinmek gerekmektedir.

2.3.2.4.1 Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı – Milli Eğitim Bakanlığı Çalışanları (Öğretmenler)

Milli Eğitim Bakanlığı, düşünme, anlama, araştırma ve sorun çözme yetkinliği gelişmiş, millî kültür ve demokrasinin bilincinde, iletişime ve paylaşımına açık, sanat duyarlılığı, öz güveni, öz saygısı, hak, adalet ve sorumluluk bilinci yüksek, öğrenmeyi bir yaşam tarzı hale getiren, sağlıklı ve mutlu bireylerin yetişmesine ortam ve imkân sağlama amacındadır. (MEB, 2021:1)

Türkiye’de çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin saygınlık ve statüsünün düşük olduğunu düşünmektedirler. (İlter, 2009:166; Sözer, 2015:146; Girgin Çatalkaya, 2019:89) Ulutaş’ın (2017:30,42) yaptığı çalışmada, katılımcıların %82’si mesleğin saygınlığının düşük olduğunu belirtirken yine %87 oranda katılımcı mesleğinin statüsünün düşük olduğunu belirtmiştir. Saygınlığı yönelik alt kategoriler olarak ise öğretmenliğin rahat bir meslek olarak görülmesi, öğretmenliğin değersiz bir meslek olarak görülmesi, öğretmen yetersizlikleri, ekonomik nedenler, basın ve sosyal medya paylaşımları olarak karşımıza çıkmaktadır. (Ulutaş, 2017:43; Doğan, 2018:123) Ancak, öğretmenlik mesleğinin çalışma şartlarının rahat olması kimi katılımcılar tarafından saygınlığın bir etkeni olarak belirtilmektedir. (Ulutaş, 2017:45)

Bu saygınlık ve statünün sınıfsal bir durum olduğu görülmektedir. Çünkü, öğretmenlik mesleğinin toplumsal tabanı alt ve biraz da orta sosyal sınıfa dayanmaktadır. Yani öğretmenliğe rağbet eden öğrenciler, sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan ailelere mensupturlar. (Özpolat, 2002:67) Öğretmenlerin kısmen de olsa geldikleri toplumsal taban nedeniyle yaşadıkları yetersiz toplumsal statü ve buna bağlı olarak da düşük profilli geçim standardı sorunlarının devam edeceği düşünülmektedir. (Özpolat, 2002:69)

Sosyo – ekonomik bu tabanı nedeniyle öğretmenler, %83,6 oranında öğretmenlikte iş bulma kolaylığı nedeniyle gençlerin bu mesleği tercih ettiğini belirtmiştir. Bu görüşe katılma oranı öğretmenlerin hizmet süresiyle paralel artmakta ve 30 yıldan fazla hizmeti bulunan öğretmenlerde %90,9’a çıkmaktadır. (Özpolat, 2002:74) İlter’in (2009:165) sınıf öğretmeni adayları üzerinde yaptığı çalışmada benzer şekilde

öğretmen adaylarının %41,7 oranında iş garantisi sebebiyle mesleğe yöneldiklerini göstermektedir. İş garantisinin temel olduğunu belirten bir başka unsur ise, alt ve orta sınıfların iş garantisi ve öğretmenliğin bulundukları statüden daha yüksek bir statü olması iken üst sınıflarda öğretmenliği seçenlerin, iş garantisinin yanında tatil imkanlarının çok olması bir faktör olarak belirtilmektedir. (Özpolat, 2002:75) Ayrıca, burada, öğretmenlerin mesleği seçmelerine yol açan unsurların bir taraftan da öğretmenler tarafından rahatsız olunan bir durum olarak ifade edilmektedir. Çünkü, öğretmenler, toplumun işin öneminden çok mesai saatleri ve tatilleri konuşmalarından yakınmaktadırlar. (Ceviz, 2018:71)

Mesleğin ekonomik gelirinin düşük olduğu birçok çalışmada öğretmenler tarafından dile getirilen bir unsurdur. (Bozca, 2015:92; Temiz, 2016:75; Sözer, 2015:146; Ulutaş, 2017:41) Öğretmenlerin %55,7'si devamlı ve daha yüksek maaşlı bir iş bulmaları halinde mesleği bırakacaklarını belirtmişlerdir. (Özpolat, 2002:79)

Öğretmenlerin, eğitim sisteminden ve sürekli gerçekleşen sistem değişikliğinden rahatsız oldukları, bunun yarattığı belirsizliğin tükenmişlik ve çaresizlik duygusuna zemin hazırladığı görülmektedir. (Torun, 2010:110; Sözer, 2015:145) Öğretmenliğin profesyonel olarak ilerlemesi için eğitim ve seminerler, teşvikler, statü, ödüllendirme, mesleki özerklik, teknolojik bilgi ve kariyer sisteminin iyileştirilmesi ön plana çıkmaktadır. (Temiz, 2016:69)

Devletin ve toplumun öğretmene verdiği önemin azalmasına rağmen öğretmenliğin mesleki hiyerarşi içindeki önemli yerini korumaktadır. (Özpolat, 2002:77-79,101; Toraman, 2019:109) Öğretmenlerin öğretime başlamak için içsel ve özgecil duyguları olduğu, bunun nedenini ise çocukları sevmek, çocukların gelişimine katkıda bulunma arzusu ve öğretme arzusudur. (Arslan, 2013:122) Ayrıca, çocukluk hayali öğretmen olanların ve mesleğe yönelik olumlu tutuma sahip öğretmenlerin iş doyumu daha yüksektir. (Bozca, 2015:108-109)

2.3.2.4.2 Emniyet Hizmetleri Sınıfı – İçişleri Bakanlığı (Polisler)

Emniyet Genel Müdürlüğü, hukuk devleti ve insan hakları ilkeleri çerçevesinde, suç ve suçlularla mücadele etmek, bireylerin hak ve özgürlüklerini korumaktan sorumludur. (EGM, 2021:4)

Türkiye’de yapılan polislerle ilgili çalışmalarda, hem polislerin mesleğe yönelik tutumları hem de vatandaşların polise yönelik düşünceleri yer almaktadır. Polisler için mesleği yerine getirirken en önemli motivasyon araçları: emekli ikramiyesi, maaş ve sosyal güvence, görev yaparken yaşadığı durumlarda daha iyi sağlık hizmeti almak (kaza vs. durumlarında tedavi ve tazminat), yapılacak görevlerde yetki ve sorumluluklarının belli olması ve günlük sekiz saat çalışma imkanının sunulmasıdır. (Akman, 2010:116) Ayrıca, polislerin, amirlerin astlarına karşı adil davranmadıkları, verilen işi yaptıklarında övgü ve takdir görmedikleri, amirlerin değer vermedikleri, işle ilgili düşüncelerini önemsemedikleri ve kendilerini sadece işi yapacak kişiler olarak gördüklerinden dolayı rahatsızlık duymaktadırlar. (Yöş, 2011:78; İlgen, 2017:36; Erdağ, 2010:172-173)

Vatandaşın polise ve mesleğe yönelik yaklaşımlara bakıldığında, %64’ünün polisliği kendisine uygun bir meslek olarak görmediği bunun da meslekte yüksek standartların oluşmasını engellediği görülmektedir. Polisler en çok inisiyatif ve yetki kullanırken objektif olmaması, politik müdahale ve adam kayırma sebebi ile adaletin yerine getirilemediği yönünde eleştirilmektedir. (Argun, 2003:155; Öksüzler, 2011:123) Polisin en çok takdir edilen yönü ise zor şartlara rağmen özveri çalışmasıdır. Görevini yerine getirirken hatalı ve kötü davranmasının sebebi ise çalışma şartlarının ağır ve düzensiz olmasına bağlanmaktadır. (Argun, 2003:156) Eğitim düzeyi, aylık gelir seviyesi ve yaşı yüksek olanların eğitim düzeyi düşük olanlara göre polisi sevip sayma, güven duyma, destekleme, kaba kuvvet ve şiddet uygulayan bir birim olarak görmeme oranı artmaktadır. (Öksüzler, 2011:122-123) Genel olarak, emniyet teşkilatı hakkında yarı yarıya olumlu bir algı olduğu, güvenilirlik seviyesinin yüksek olduğu, saygınlığın ise orta seviyede olduğu görülmektedir. (Hızlı, 2010:122)

2.3.2.4.3 Genel İdare Hizmetleri Sınıfı – Hazine ve Maliye Bakanlığı

Hazine ve Maliye Bakanlığı, sürdürülebilir ekonomik büyümenin, istikrarın, adaletli gelir dağılımının ve toplumsal refahın artırılmasına yönelik politika oluşturmak, uygulamak ve sonuçlarını takip etmekten sorumludur. (HMB, 2020:13)

Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanlarıyla yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. İş doyumu ve tükenmişlik üzerine gerçekleşen çalışmalar dışında sicil üzerine bir çalışma (Pehlivan, 2008) vardır. Ancak sicilin artık kullanılmaması nedeniyle bu çalışmaya yer verilmemektedir. İş doyumu üzerine olan çalışmalarda ise 30 yaş altı grubu çalışanlarının iş doyumunun en yüksek olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise 50 yaş ve üzeri personel göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulgulanmıştır. (Kahya, 2009:48-49; Bülbül, 2012:93) Bunun nedenleri ise, genç personelin beklentilerini fazla olması, çalışma hayatına hemen uyum sağlayamaması, işler üzerinde kontrol ve denetiminin olmamasına bağlanmaktadır. (Kahya, 2009:49) İlköğretim mezunu olan personelin, üniversite mezunu personele göre duygusal tükenme alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. (Kahya, 2009:52) İş doyumu açısından, kurumda çalışmayı seçen kişilerin tesadüf eseri kurumda çalışmaya başlayan personele göre daha yüksek içsel ve genel iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. (Bülbül, 2012:95) Ayrıca orta ve üst düzey yöneticilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu ve tüm çalışanlar açısından iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve orta şiddette bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir. (Erdoğan, 2013:122)

2.3.2.4.4 Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı -Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı, insan merkezli yaklaşımla birey ve toplumun sağlık hakkını ve sağlığını en üst düzeyde korumak, sağlık sorunlarına zamanında, uygun ve etkili çözümleri yüksek hizmet kalitesiyle sunma amacındadır. (Sağlık Bakanlığı, 2021:20)

Sağlık Bakanlığı çalışanları üzerine yapılan çalışmalar, bütün olarak sağlık çalışanlarını kapsadığı gibi doktor ve hemşireler özelinde daha yoğun bir şekilde çalışmaların olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmalarda, sağlık çalışanlarının hastaneleri, tedavi ve bakım merkezleri, çalışma koşulları iyi

güvenli bir yer, çalışma saatleri uzun ve çalışma koşullarının ağır ve kötü olduğu alt başlıklarında %55,03 oranında sosyal bir yer olarak tanımlamaktadırlar. (Gediktaş Bozkurt, 2012:104) Büyük bölümü hastaneleri sistemli ve belirsizliği düşük bir yer olarak ifade ederken bunun yansıması olarak kalitedeki değişimlerin yavaş gerçekleştiğini düşünmektedirler. Ancak, bunun sistemli ve belirsizliği düşük bir yer olmasına katkısına rağmen kişilerin üzerinde olumsuz etkileri olduğunu dile getirmektedirler. (Gediktaş Bozkurt, 2012:114, 116)

Sağlık çalışanları, başarılarının maddi olarak ödüllendirilmesi (%91,7), yöneticilerin tutum ve davranışları (%94,4) ve problemlerin yöneticilerle tartışılabilmesi (%95,8) durumunda motivasyonlarının olumlu etkileneceğini dile getirmektedirler. (Karakuzu, 2013:132) Ayrıca, unvandansa yüksek maaş verilmesinin motivasyon açısından daha önemli olduğu görülmektedir. (Çakar, 2013:132) Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı durumlarında tıbbi sekreter ve diğer çalışanların bağlılık düzeylerinin doktor, hemşire ve ebe çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu; içsel ve dışsal doyum noktasında ise doktor, teknisyen – tekniker ile diğer çalışanların iş tatminin hemşire ve ebe çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. (Kayabaşı, 2019:149) Doktor ve ebelerde manevi ödülün daha önemli olduğu, hemşirelerde ise maddi ödülün manevi ödülünden daha önemli olduğu görülmektedir. (Çakar, 2013:132)

Hemşireler için mesleği seçmenin ilk sebebi iş imkanının olmasıdır. (Kumru, 2019:87) Doktorların mesleğe seçme nedenleri ise mesleğin içeriğine duyulan ilgi olarak bulgulanmıştır. Ayrıca, doktorlar, prestij algılamasında mesleklerini ilk sıraya koymaktadırlar (Dayı, 2007:122)

Hastalar, hastane hizmetlerinden genel olarak memnundurlar. En çok memnuniyet bildirdikleri durumlar/kişiler, doktor (%17,44) ve hemşirelerdir (%15,50). (Çelik Yavuz, 2020: 60) Benzer şekilde, hemşirelerle yapılan bir çalışmada hastaların büyük çoğunluğunun hemşirelik bakımını yeterli bulduğu görülmektedir. (Kurşun, 2010:74) Hastalar, doktorlara ve tedavilerine genel anlamda güven duymalarına rağmen doktorların kendilerini müşteri olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Devlet hastaneleri ve diğer kamu hastanelerinde doktorlar tarafından gayri resmi muayene

ücreti ve bıçak parası alınması, hastanede farklı, özel muayenede farklı bir muameleyle karşılaşınca özel muayeneye yönelmektedir. Bu durum doktorların hastaneleri para kazanma mekânı olarak gördükleri ve paracı olarak nitelenmelerine neden olmaktadır. (Ertaş, 2007:80)

2.3.2.5 Adil ve Yeterli Ücret İlkesi

Adil ve yeterli ücret, memurun hizmeti sunarken sınıfına göre uygun bir ücret almasını ifade etmektedir. Bu ücretin belirlenmesinde ekonomik zorlukların ön planda tutulması beklenmektedir. Bu sebeple Echelle mobile (oynak merdiven) ya da yarı otomatik oynak merdiven olmak üzere iki yönteme başvurulmaktadır. Oynak merdiven yöntemi, bir barem tablosunu vasıtasıyla ekonomideki fiyat artışlarının otomatik olarak memur ücretlerine yansıtılmasıdır. Gösterge ve katsayı yöntemi adı da verilen yarı otomatik oynak merdiven yöntemi ise belli sürelerle ekonomideki fiyat artışlarının memur ücretlerine yansıtılmasıdır. Türkiye yarı otomatik oynak merdiven yöntemi 6 aylık sürelerle uygulanmaktadır.

2.3.2.6 Hizmet İçi Eğitim İlkesi

Toplumsal gelişim ve değişimin hızlanarak devam ettiği düşünüldüğünde kamu hizmetinin buna ayak uydurması ve personelinin de bu değişimlere hazırlıklı bir seviyeye taşınması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim, bu gerekliliği yerine getirmekle birlikte memurların yetiştirilmesi, verimliliklerinin artırılması ve ileride üstlenebilecekleri görevlere hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır. (Akgüner, 2016:45)

2.3.3 Türkiye’de Bürokrasi ve Memuriyet

Türk bürokrasisi, merkezci, tümcül, otoriter, güçlü bir devletin varlığını temel koşul sayan ve bu politikayı uygulamak ve uygulatmakla devleti koruyup kolladıkları inancını taşıyan kamu personelinin oluşturduğu baskın bir sosyal grup olarak görülmektedir. (Orak, 2007:205) İdeal patrimonyal bürokrasi tipiyle benzeşen Türk bürokrasisi, merkezi karar alma geleneğinin varlığı, bu geleneğin kısıtlı sayıda kişiye imza yetkisiyle sembolleştiği, imza yetkisine ulaşabilmenin oldukça önemli

görüldüğü, üstlerin astları her davranışından haberdar olduğu ve onların başarılarını kendilerine bağılılıklarıyla ölçme eğilimine sahiptir. (Özen, 1996:21-22, 55-56)

Türkiye’de bürokrasi ve memuriyet üzerine en detaylı çalışma Özen’in (1996) bürokrasinin davranışları ve bu davranışlar çerçevesinde kümelenmesi üzerine yaptığı Bürokratik Kişilik adlı çalışmasıdır. Bürokratları ele alan çalışma doğal olarak sadece yönetici kesime odaklı olarak gerçekleştirilmiştir. Yetkecilik, benmerkezcilik, adanmacılık ve pragmatizm olmak üzere dört temel davranış tarzı çalışmada kendini göstermektedir. Yetkecilik, ast-üst ilişkilerinde sergilenen katı, dogmatik, hoşgörüsüz ve mesafeli davranış biçimlerini (Özen, 1996:20-21); benmerkezcilik, bürokratin çevresiyle olan ilişkilerinde veya çeşitli gelişmeleri belirleme gücü ve denetimi bireysel olarak elde tutma, ortak davranış örüntülerinden çok bireysel çabayı ve başarıyı önemseme eğilimlerini (Özen, 1996:23); adanmacılık, bürokratin belirsizlikten kaçınma risk almama ve elindekini kaybetmeme güdüsüyle bu güdüyü tatmin edecek örgüt, yazılı kurallar, çalışma arkadaşları, iş gibi unsurlara adanma eğilimini (Özen, 1996:24); pragmatizm ise bürokratin değişen koşullar karşısında esnek ve göreceli bir tutum izleyerek ve bireysel olanla kolektif olan arasında bir denge sağlayarak sonuçlara ulaşma eğilimini yansıtmaktadır. (Özen, 1996:26)

Türkiye’de bürokratların, insanlararası iyi ilişkilere önem veren, çatışmadan kaçınan, bağlanma güdüsü yüksek kolektivist bir toplum içinde olmaları ve kendilerini sosyal olarak beğenilir gösterme çabaları nedeniyle yetkecilik düşük düzeydedir. (Özen, 1996:117) Aynı şekilde benmerkezcilik de sosyal olarak beğenilmeyen bir eğilim olduğundan kendilerini olduklarından daha az benmerkezci gösterme çabaları nedeniyle düşük düzeydedir. (Özen, 1996:122) Bürokratların kişisel istekleri karşısında örgütsel amaçlar, yazılı kurallar, çalışma grubu ve görev gibi kolektif unsurları gözeterek astlarla insancıl, hoşgörülü ilişkileri öngören ve belirsiz durumlardan kaçınmayı ve var olanla yetinmeyi vurguladıklarından dolayı adanmacılık yüksek düzeyde çıkmaktadır. (Özen, 1996:124) Bürokratların yüksek adanmacılık sergilemeleri, kurumlarıyla özdeşleşmeleri nedeniyle kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonu olumsuz etkilemekte, bürokratların devlet kavramıyla özdeşleşmeleri toplumun geneliyle veya toplum içinde çeşitli gruplarla gereksiz çatışmalara yol açabilmektedir. (Özen, 1996:126) Adanmacılığın bir diğer sakıncası

bireyin kolektif unsurlar karşısında ezilmesi ve bireyselliğin tatmin edilememesidir. Bu durum bireysel davranış ve başarı güdüsü yüksek bireyler için elverişli bir ortam yaratmamakta, bireylerin iş tatmini ve çalışma azmini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca adanmacılık statükoyu devam ettirmeyi beraberinde getirerek bürokratların değişime direnç göstermesine sebebiyet vermektedir. Yine de bu durum bütün siyasal krizlere, hükümet boşluklarına rağmen bürokrasinin belirli düzeyde bir süreklilik ve istikrarın sağlanmasına yardım etmektedir. Pragmatizm açısından bürokratlar orta düzeyde esnek bir tutum izleyerek sonuç alma eğilimindedir. (Özen, 1996:127)

Memurların bürokrasiye yönelik algısı devletin meşru olmayan tarafını temsil ettiği yönündedir. (Sayın, 2006:126) Ancak bu algı kurumdan kuruma farklılaşmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nda çalışanları için bürokrasi devletin halka hizmet etme gücünün bir parçası iken, Maliye Bakanlığı çalışanları için bürokrasi verimsizlikle özdeş, fakat topluma yakın olduğu için devletle toplum ilişkisinin temeli olarak görülmektedir. Harp Okulu çalışanları için ise bürokrasi yolsuzlukla aynı şey olarak düşünülmekte, devletin zulmü ve verimsizliğinden sorumlu olan günah keçisidir. (Sayın, 2006:211-212)

Aytaç'ın (1996) çalışmasında, memurların bürokrasinin işleyişine dair düşüncelerine yer verilmiştir. Memurlara göre, devlet dairelerinde işlerin tamamıyla ve kısmen aksadığını ifade edenlerin oranı %68,2'yi bulmaktadır. Kısmi bir aksamadan söz edenler, daha çok kendileri dışındaki etkenler yüzünden hizmetin yavaş ve aksak yürüdüğüne inanmaktadırlar. Aksamaların nedenleri ise kırtasiyecilik/formaliteler, kuralcılık, çalışma şartlarının elverişsizliği, siyasi baskılar ve sorumluluk almaktan kaçınmadır. (Aytaç, 1996:103-104)

Bürokraside, adam kayırmanın sık sık ve ara sıra olduğu ifade edenlerin oranı %80,7'dir. (Aytaç, 1996:113) İş sahibinin dış görünüşüne göre işlem yapma durumunun, memurların %78,5 gibi büyük bir kısmında olmadığı bulgulanmıştır. (Aytaç, 1996:116) Vatandaşla rüşvet ilişkisinde bulunmanın memurlar arasında olmadığı %29,2 oranında değerlendirilmemekle birlikte %43,3'lük bir kesimin soruyu cevapsız bıraktığı göze çarpmaktadır. (Aytaç, 1996:119)

Bürokraside verimliliğin sağlanması için, ücret tatminin sağlanması, formalitelerin azaltılması, mevzuatın sadeleştirilmesi, vatandaşın bilgilendirilmesi, hizmetiçi eğitim düzenlenmesi ve torpil ve rüşvetin kalkması memurlar tarafından öncelikle ifade edilen durumlardır. (Aytaç, 1996:128-129)



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

3.1 Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Önemi ve Konusu

Memur, kamu hizmetinin sunulması ve bu hizmetin kesintisiz olarak devam etmesini sağlayan, hizmetin, devletin belirlediği çeşitli ilke ve kurallara uygun olarak devlet adına gerçekleştirilmesiyle tanımlanan meslek ve çalışanları ifade etmektedir. Kamu hizmetinin muhatapları ise vatandaşlardır. Memurlar, kamu hizmeti sunmak dışında, hizmeti sundukları vatandaş topluluğunun bir parçasıdır. Yani memurlar hem memur statüsü hem de vatandaş statüsü olmak üzere iki statüye sahiptir. Her iki statü de devlet kaynaklı olmakla birlikte, iki statü arasında önemli bir fark vardır: devlet vatandaşların bir temsil aracı olarak konumlanmışken memurlar yaptıkları kamu hizmeti nedeniyle devleti temsil etmektedirler. (Akbulut, 2005:48) Dolayısıyla, memur, hem temsil edilen hem temsil eden konumundadır. (Von Mises, 2000:74) Böyle bir konumun, memurun vatandaşlığı ve mesleği arasında bir gerilim oluşturacağı varsayımından hareketle, çalışmada, bu gerilimin, memurun vatandaşlığı ve mesleğine etkisi incelenmektedir.

Araştırmanın amacı, memurluk ve vatandaşlık statülerinin analizini memurun yorum bilgisine başvurmak suretiyle yaparak sosyo-psikolojik bir memur tanımlaması yapabilmektir. Bu hedef doğrultusunda literatüre bakıldığında benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Türkiye’de memur üzerine çalışmalara bakıldığında ise siyaset – yönetim ikiliği, bürokrasi ve mevzuat üzerine sıkışmış bir literatür söz konusudur. Bu durum yani memurun devletle ilişkisi ve hukuki betimlemeler dışında sosyolojik ve psikolojik analiz ihtiyacı 1970’lerden bu yana kadar dillendirilmekle birlikte (Ortaylı, 1977:3-4; TODAİE, 1977:20-21,101) literatürde bu yöndeki çalışmalar sınırlıdır. Sosyolojik ve psikolojik unsurların yer alabileceği iki çalışmadan söz edilebilir. Birincisi Aytaç’ın (1996) “Sosyoloji Açısından Kamu Bürokrasisinde Memurlar ve Memurluk Bilinci (Elazığ Uygulaması)” adlı doktora tezidir. Çalışma, memurların mesleği algılayış biçimleri, bürokratik sistemle ilgili görüşleri, bürokratik sürecin kazandırdığı tutum, değer ve davranışlar ve bunların gündelik hayata yansımaları,

memurluğun saygınlığı, kültürel konumları ve siyasal aktüel konulara ilişkin görüşleri olmak üzere geniş bir perspektif üzerinden sosyolojik bir analiz yapmaktadır. Bu kısımlardan ise memurluğu algılayış biçimleri ve memurluğun saygınlığı uygulama kısmıyla bağlantılıdır. Memurluğu algılayış biçimleri daha çok iş tatmini üzerinde dursa da mesleğe yönelme eğilimleri dikkate değerdir. Burada memurların %35'inin mesleğe "daha iyi bir iş bulamama", %33'ünün "sürekli bir gelirin olması", %12'sinin "mesleğin güvenliği", %8'i "öğrenimine uygun olması", %6'sı ise "toplumdaki saygınlığı" nedeniyle mesleklerine yönelmişlerdir. (Aytaç, 1996:64) Memurluğun saygınlığı kısmında ise memurların %49'u toplumdaki itibarlarını "orta", %37'si "düşük", %8'i "yüksek bulmaktadır. Bu itibarın kaynağının ne olduğu soruşturulduğunda ise memurların %53'ü toplumdaki saygınlıklarının kaynağını "devleti temsil etme" olarak ifade etmektedir. (Aytaç, 1996:197-200)

Sosyolojik ve psikolojik unsurların bulunabileceği ikinci çalışma Çanaklı'nın (2011) "Türk Romanın Bürokrasi ve Memurlar (1872-1950)" isimli eseridir. Eser 1872-1950 yılları arasında Türk romanlarını inceleyerek bürokrasi ve memurların nasıl bir görünüm arz ettiğini göstermeyi amaçlamaktadır. Nihayetinde memurların olumsuz özellikleri ile romanlarda yer aldığı, bu olumsuz özelliklerin; görev ihmalî, rüşvet ve yolsuzluk, adam kayırma ve liyakatsiz memurlar, şekilci ve bürokratik zihniyet, yükselme hırsı ve koltuk sevdası olduğu belirtilmektedir. (Çanaklı, 2011:506-522) Romanlarda olumsuz özellikler dışında idealleştirilmiş memur karakterleri olmakla birlikte bu karakterlerin varlığı, yazarların yaşadıkları dönemde ihtiyaç duyulan memur modelini yansıtmak, Cumhuriyet döneminde ise model oluşturma yanında yeni kurulan devletin temellerini sağlamlaştırmak ve inkılapların esaslarını halka yaymak üzerine kurulmuş tiplerdir. (Çanaklı, 2011:523) Bu amaçlar dışında idealleştirilmiş tiplerin, devlete ve millete hizmeti her şeyin üstünde tutan duruşları, işin dışarıdan görüldüğü gibi olmadığını anlamaları ile hüsrana uğratılmaktadır. (Çanaklı, 2011:528)

Yukarıda sözü edilen çalışmalar sosyolojik ve psikolojik çeşitli çıkarımları işlerinde barınmakla birlikte bürokrasi ve bürokratik işleyiş merkezlerine almaları nedeniyle sosyo-psikolojik memur tanımlaması amacına yaklaşmamaktadırlar. Bu durum, çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli nokta olarak gösterilebilir.

3.2 Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezi, “Devlet adına çalışmak, memurun mesleki kişiliğini olumlu vatandaş kişiliğini olumsuz etkilemektedir.” hipotezidir. Memur için devlet adına çalışmak bir durum olduğundan bu durumun meslek ve vatandaşlığına etkisine dair literatürde değinilmiş noktalara bakmak gerekmektedir.

Çalışmanın vatandaşlık ve memuriyet olmak üzere devam eden kurgusu nedeniyle öncelikle vatandaşlığa dair bakılan noktaları belirtmek gerekmektedir. Vatandaşlık, yasal vatandaşlık, minimal vatandaşlık, etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlık olmak üzere 4 eylem düzeyi ile ele alınmaktadır. Yasal vatandaşlık, herhangi bir eylemde bulunmamayı; minimal vatandaşlık, oy verme davranışını yerine getirmeyi; etkin vatandaşlık, sivil topluma katılmayı; dönüşümcü vatandaşlık ise toplumsal hareketlere dahil olmayı içermektedir. “Türkiye’de Vatandaşlığın Derinliği ve Memur” kısmında her bir eylem düzeyi ele alınmakla beraber, memur için Türkiye’de genel olarak yasal vatandaşlık ve minimal vatandaşlığın toplumla koşut olduğu etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlığın ise düşük seviyede kaldığı söylenebilir. Bu sebeple vatandaşlık açısından olumsuz etkinin sivil toplum kuruluşlarına katılım ve toplumsal hareketlere katılım konusunda olduğu görülmektedir. Diğer çalışmalardan elde edilen verilerin, memur açısından, her bir eylem düzeyinde nasıl gerçekleştiği ve bunun sebepleri görüşmelerde soruşturulmaktadır.

Memuriyet mesleği açısından devlet adına çalışmanın güvence, rahatlık ve saygınlık sağlayacağı beklenmektedir. Bu beklenti görüşmeler neticesinde memurların güvence, rahatlık ve saygınlık arayışında oldukları izlenimi üzerinden elde edilmiştir. Memuriyet bölümünde çok merkezi olmasa da “Memur Açısından Devlet” kısmında memurluğun güvenceli bir iş olması ve saygınlık beklentisi kendini göstermektedir. Görüşmeler sonucunda bu iki kategorinin yanına rahatlık kategorisinin eklenmesi gerekliliği doğmuştur. Güvence, memurun mesleğini yaparken her türlü dış etkenden bağımsız hareket edebilmesini ve liyakat temelinde işin sürdürülmesini ifade etmektedir. Yani Türkiye’de kamu hizmeti ilkelerinden tarafsızlık ve güvenceli meslek ilkesi ve liyakat ilkesine denk düşmektedir. Saygınlık, memurun sahip olduğu bilgi birikimi ve konumu ile edindiği saygınlığın yanında vatandaşın da memura

saygılı yaklaşımını ifade etmektedir. Yani Türkiye’de kamu hizmeti ilkelerinden hizmetiçi eğitim ilkesi ve kariyer ilkesine denk düşmektedir. Yine de saygınlığın “Memur Açısından Devlet” kısmında devleti temsil etme ile bağlantısı, kamu hizmeti ilkelerinin hepsiyle bağ kurulabileceği anlamına gelmektedir. Rahatlık ise mesleğin özel sektöre göre daha rahat olması, belli bir zaman aralığında (8-5 gibi) yapılıyor olması ve hizmeti sunma şartlarının ağır olmamasıyla tanımlanabilir. Yani rahatlık, genel olarak Türkiye’de kamu hizmetinin ilkelerinden sınıflama ve hizmet sınıflarıyla bağlantılı olmakla birlikte tarafsız ve güvenceli meslek, liyakat, adil ve yeterli ücret ve hizmetiçi eğitim ilkeleri de rahatlığa etki etmektedir.

Güvence, rahatlık ve saygınlığın varlığı memurun devlet adına çalışmasına olumlu etki yapmaktadır. Ancak çalışmada, sadece olumlu etmenlerin değil bu üç kategoriyi etkileyen olumsuz etmenlerin de var olduğu görüşmeler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu üç kategori altında olumlu ve olumsuz etmenler olarak bir ayrıma gidilmektedir.

3.3 Araştırmanın Kısıtları ve Örneklemi

Türkiye’de 2019 itibarıyla 4.644.074 adet kamu personeli bulunmaktadır Kamu personeli, memurların yanında hâkim ve savcılar, öğretim elemanları, sözleşmeli personeller, işçiler, geçici personel ve askeri personel olmak üzere farklı kategorilerden oluşmaktadır. Memurlar ise 2.477.585 kişi ile bu kitle içerisinde ana yapıyı teşkil etmektedir. Memurlar yaptıkları işlere göre 9 hizmet sınıfına bölünmüştür. Çalışmada hizmet sınıflarından ana yapıyı oluşturan dört hizmet sınıfı (genel idare hizmetleri sınıfı, sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı, eğitim öğretim hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı) baz alınmaktadır. Belirlenen dört hizmet sınıfında çalışılan evrende 1.522.268 kişi bulunmaktadır.

TABLO 3.1 HİZMET SINIFLARINDAKİ MEMUR SAYISI

	GİHS	SYSHS	EÖHS	EHS
Hazine ve Maliye Bakanlığı (24.322)	24.322			
Sağlık Bakanlığı (646.068)		263.807		
Milli Eğitim Bakanlığı (1.055.723)			974.837	
İçişleri Bakanlığı (Emniyet Genel Müdürlüğü) (323.842)				259.302
TOPLAM	1.522.268			

Her sınıfı temsil etmesi bakımından bir bakanlık seçilmiştir. Sağlık, eğitim ve emniyet sınıflarında seçilen bakanlıklar zaten bu hizmetlerin neredeyse tamamını yerine getiren kurumlardır. Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Maliye Bakanlığının seçilmesi ise devletin temel işlevlerinden birini yerine getirmesi yanında vatandaşların sürekli olarak hizmet aldığı kurumlardan biri olması nedeniyledir. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında sayının değişmemiş olması o personelin bir bütün olarak öğretmen sıfatına sahip olmasındandır. Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında ise sayı arasında büyük bir fark vardır bu fark Üniversiteler bünyesinde yer alan Tıp Fakültelerindeki personellerden kaynaklanmaktadır. Emniyet Hizmetleri sınıfında iki sayı arasındaki fark ise baş polis memuru da dahil olmak üzere hiyerarşinin üst basamaklarında yer alan personelin dahil edilmemesindendir.

Örnekleme, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmacının çeşitli tanıdıkları, sosyal medya üzerinden evren içinde görüşme yapmak isteyen

kişilerle iletişim neticesinde örneklem oluşmuştur. Bu örneklemin tercih edilmesinin sebebi, memura, devlet, vatandaşlık ve memuriyete yönelik sorular sorulacak olmasıdır. Böylelikle kişilerin daha açık bir görüşme yapmaları beklenmektedir. Fakat yine de bütün çeşitliliği, zenginliği, farklılığı ve aykırılığı ulaşabilmek açısından 3 farklı noktaya dikkat edilmiştir. Birincisi, her hizmet sınıfından 6 erkek 4 kadın olmak üzere 10 kişiyle görüşme yapmak hedeflenmiştir. Ancak 2020 pandemi koşulları ve özellikle bazı kurumlarda çalışanlara yeteri kadar ulaşamamış olması nedeniyle kimi görüşmeler gerçekleştirilememiş dolayısıyla her hizmet sınıfı için hedeflenen sayılar tutturulamamıştır. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı'ndan 5 erkek (%62,5), 3 kadın (%37,5) olmak üzere 8 kişi ile; Emniyet Hizmetleri Sınıfı'ndan 6 erkek (%75), 2 kadın (%25) olmak üzere 8 kişi ile, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'ndan 8 erkek (%80), 2 kadın (%20) olmak üzere 10 kişi ile ve Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı'ndan 6 erkek (%75), 2 kadın (%25) olmak üzere 8 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sayılar tutturulamamış olsa bile kurumlarda bulunan kadın erkek dağılımına yaklaşıldığı görülmektedir. Bu sonuca ise görüşme gerçekleştirilen kurumların faaliyet raporlarından ulaşılmıştır. Emniyet Hizmetleri Sınıfı için erkek – kadın çalışan oranı %93'e %7'si (EGM, 2021:14) iken çalışmada %75'e %25 oranına ulaşılmıştır. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı için erkek – kadın çalışan oranı ile veri bulunmamakla birlikte engelli çalışanların erkek ve kadın çalışanların sayıları üzerinden %78'e %22 oranına ulaşılmaktadır. (HMB, 2020:27) Bu oranlar dikkate alınarak bakıldığında çalışmada %80'e %20 oranı ile erkek – kadın oranına yaklaşıldığı görülmektedir. Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı için çalışanların %56'sı erkek, %44'ü kadındır. (Sağlık Bakanlığı, 2020:34) Çalışmada yüzde olarak en fazla fark olan hizmet sınıfı budur. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı için ise herhangi bir veriye ulaşamamıştır.

Çeşitliliğe, zenginliğe, farklılığa ve aykırılığa ulaşabilmek için ikinci dikkat edilen husus farklı bölge ve şehirleşme düzeylerinde görüşmelerin gerçekleştirilmiş olmasıdır. 6 farklı bölgeden (Marmara, Ege, Akdeniz, İç Anadolu, Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri) 13 farklı şehirde (Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Eskişehir, İstanbul, Kocaeli, Muğla, Muş, Osmaniye, Sakarya, Sivas, Tokat ve Yozgat) görüşmeler yapılmıştır.

Üçüncü dikkat edilen husus ise şehirlerde yoğunlukların oluşmasını önlemek amacıyla İstanbul ve Ankara için her hizmet sınıfından en fazla 2 kişi, diğer şehirlerde ise her hizmet sınıfından sadece 1 kişi ile görüşülmesidir. Görüşmeler, katılımcıların onayı ile Sony ICD-PX240 ses kayıt cihazı ile kayda alınmış, bu kayıtlar çözümlenerek analiz gerçekleştirilmiştir.

3.4 Yöntem

Nitel bir yöntemle yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorular ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Analiz yöntemi olarak içerik analizi tercih edilmiştir. Çünkü memuriyetin belirgin özellikleri ile memurun vatandaşlığının belirgin olmayan özelliklerine yönelik çözümlemeler yaparak sosyo-psikolojik durumu aydınlatmak hedeflenmektedir.

3.5 Bulgular

Bulgular, her hizmet sınıfı için ayrı ayrı ele alınmaktadır. Böylelikle her hizmet sınıfı kendi içinde değerlendirilebilmektedir. Nihayetinde ise bütün hizmet sınıflarında ortaklaşan ve farklılaşan noktalar belirtilerek memura yönelik genel bir izlenim yakalama fırsatı doğmaktadır.

3.5.1 Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı Bulguları

Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı çalışma açısından öğretmenler bağlamında incelenmektedir. Öğretmenlerin iki görevi yerine getirme durumu ile karşı karşıya oldukları görülmektedir: Öğrencilerin enerjilerini öğrenmeye yönlendirmek ve düzeni sürdürmek için öğrencilerin enerjilerini denetim altında tutmak. Bu iki görev birbiri tamamlar nitelikte olmasına rağmen birbirinden ayrılabilir. Kimi durumlarda düzenin sağlanmasına yönelik endişeler ve çabalar öğrenme konusunu ikinci plana atabilir. (Wilson, 1996:45)

3.5.1.1 Demografik Bilgiler

Araştırma boyunca aşağıdaki listede belirtilen 5'i erkek 3'ü kadın 8 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişilerden demografik bilgi olarak yaş ve çalışma yılları alınmıştır.

TABLO 3.2 EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER

Kişi	Kurum	İl - İlçe	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Yılı
Ö1	Milli Eğitim Bakanlığı	Yozgat – Sorgun	Erkek	34	10
Ö2	Milli Eğitim Bakanlığı	Muğla – Milas	Kadın	28	3
Ö3	Milli Eğitim Bakanlığı	İstanbul	Kadın	40	17
Ö4	Milli Eğitim Bakanlığı	İstanbul	Erkek	33	5
Ö5	Milli Eğitim Bakanlığı	Eskişehir	Erkek	38	13
Ö6	Milli Eğitim Bakanlığı	Antalya	Erkek	50	24
Ö7	Milli Eğitim Bakanlığı	Ankara	Kadın	12	34
Ö8	Milli Eğitim Bakanlığı	Muş-Varto	Erkek	42	4
8 kişi					

3.5.1.2 Vatandaşlığa Dair Bulgular

Öğretmenler, minimal vatandaşlık yani oy kullanma eyleminde sürekli olarak bulunduklarını, bunu da vatandaşlık görevi olarak algıladıklarını ifade etmektedirler. Etkin vatandaşlık kategorisi içinde ise sivil toplum kuruluşlarına katılımın pek olmadığı yine memur olmakla bağlantılı olarak aktif olmasa da sendika üyeliğine sahip oldukları görülmektedir:

“Sendika var onun dışında yok” (Ö8, Muş, 42)

Dönüşümcü vatandaşlık kategorisi içindeki eylemlerden ise uzak durulduğu, bunun sebebinin ise bu eylemlerin devlete karşı eylemler olarak görülmesidir:

“Onlara katılmamamın sebebi devleti ve içinde bulunduğu yönetime karşı girişimde bulunmak istemiyorum hangi durum olursa olsun hepsine karşı bir şeyim var eşit mesafede.” (Ö8, Muş, 42)

“Devlet memuru olduğum için yasa dışı olmamasına özen göstererek katılırım.” (Ö7, Ankara, 34)

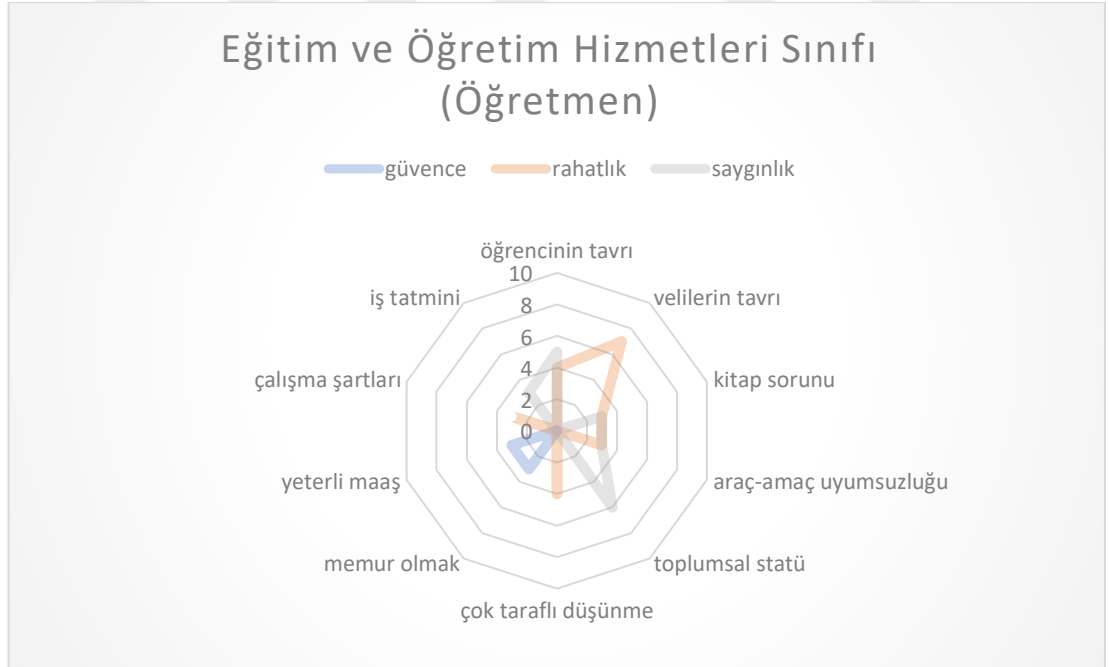
Dolayısıyla öğretmenler açısından “Türkiye’de Vatandaşlık ve Memur” başlığında memurlar için belirtilen oranlar (minimal vatandaşlık: %70-75, etkin vatandaşlık: %20-25; dönüşümcü vatandaşlık: %2-3) söz konusu değildir. Öğretmenler açısından

minimal vatandaşlık temel olduğu için pasif – pozitif bir vatandaşlık anlayışının olduğu görülmekte, aktif vatandaşlık eylemleri görülmemektedir.

3.5.1.3 Mesleğe Dair Bulgular

Öğretmenlerle gerçekleşen görüşmeler sonucunda güvence, rahatlık ve saygınlık açısından oluşan tablo ekler kısmında görülebilir (Bkz. EK-1). Tabloyu kolay anlaşılabilir ve kavranabilir bir hale getirmek için aşağıdaki grafik oluşturulmuştur. Grafik oluşturulurken en çok tekrarlanan 10 başlık kullanılmış, bu başlıkların yerleştirilmesinde ise en fazla tekrarlanandan en az tekrarlanana doğru bir dizilim gerçekleştirilmiştir. Tek bir kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk ile iki farklı kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk sayıları eşit olduğunda iki farklı kategoriye öncelik tanınmıştır.

ŞEKİL 3.1 EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ



Grafikte görüldüğü gibi öğretmenler açısından güvence konusunda memur olmak ve yeterli maaş ön plana çıkmakta ve bu iki etmende güvenceyi olumlu etkileyen etmenler olarak nitelendirilmektedir. Ancak görüşülen 8 kişiden sadece 3'er (memur olmak için:

Ö1, Ö2 ve Ö5; yeterli maaş için: Ö2, Ö5 ve Ö6) kişinin bu düşüncede olduğu görülmekte ve bu ifadeleri dile getiren 5 farklı kişiden 4'ünün 10 sene ve üzerinde öğretmen olarak çalıştığı gözlenmektedir:

“İş güvencesi, çalışma saatleri, bunların hepsi. Özel sektörde de çalışmış birisi olarak söylüyorum. Özel sektörde 8-10 sene kadar çalıştım. Hatta şeydeyken (üniversitedeyken) gidiyordum (çalışmaya) büyük otellere hafta sonraları.” (Ö1, Yozgat, 34)

“Öğretmen işte çok parasının hesabını bilen toplumda böyle bir şey var. Esnaflarla görüştüğüm bir grup var mesela onların söylediği de bu yani. Öğretmen biri parayı çok sever parayı.. biraz da aslında devletin de bu anlamdaki şeyi oldu. Şu anda maaşlar iyi.” (Ö5, Eskişehir, 38)

Grafikte görüldüğü gibi öğretmenler açısından rahatlık kategorisinde oluşan alan saygınlık ve güvence kategorilerinde oluşan alandan fazladır. Detaylarına bakıldığında ise öğrencinin, tavrı, velinin tavrı, kitap sorunu ve araç-amaç uyumsuzluğu rahatlık kategorisinin belirleyenleridir. Burada öğrencinin tavrı ve velinin tavrı birbiriyle bağlantı iken özellikle velilerin tavrı etmeni 8 öğretmenden 7'si tarafından olumsuz olarak tekrarlanmaktadır:

“Velilerle pek fazla diyalogumuz yok ya. Sorun olduğu zaman genellikle veliler gelir. Okulda öğrenci sorunları yaşandığı veli gelir. Öğrencilerin eğitim durumunu sürekli kontrol altından bulunduran takip eden veli sayısı çok az orada çalıştığım yerde. Şimdi öğrencinin sorunu olduğu zaman gelir bir de öğrenci öğretmeni ile sorun yaşadığı zaman daha hızlı gelir o ayrı mesele.” (Ö8, Muş, 40)

“Öğretmencilik oynayan velilerimiz var. Sadece öğrenciyle ilgilenmiyor, veliyi de eğitiyorsun bir şekilde. Geliyor öğretmenim diyor bunu veli söylüyor 12'de uyuyor diyor. Çocuğun 10'da yatması gerekiyor. Kadına anlatıyorsun şöyle olması gerekiyor böyle olması gerekiyor, odasının böyle olması şöyle olması gerekiyor, işte şunu yemesi lazım bunu yememesi lazım. Anlatıyorsun onu yolluyorsun. Başka bir veli geliyor sen diyo şunu şöyle anlat bunu da böyle anlat diyor. Diyorum ki buna sen mi karar veriyorsun ben mi karar veriyorum. Yok diyor benim çocuk öyle anlar. Yani aslında müdahil olmak isteyen çok veli var ama sen onu da idare ediyorsun çocuğu nasıl ah yavrum kaşın gözün idare ediyorsun onu da o şekilde idare ediyorsun” (Ö2, Muğla, 29)

“Okula geliyor, mesela sana senin işinle ilgili şu işi şöyle yapsanıza ya filan. Ya bırak da o işi bu iş bir uzmanlık gerektiren bir iştir.” (Ö5, Eskişehir, 32)

“Öğrenci zaten öğretmene saygısı hiç kalmamış. Diyo hocam diyo öğretmenlik mesleği şöyle bir şey olmuş ben bunu birkaç çocuktan duydum. Hocam diyo

ola ola öğretmen mi oldunuz? Hani kutsallık diyoruz ya hikaye. Çocuklara öyle bir empoze edilmiş ki, başka bir bölüm yok muydu? Niye öğretmen oldunuz? Ben hayatta öğretmen olmam, hiçbir şey olamazsam öğretmen olurum.” (Ö1, Yozgat, 35)

Rahatlığı olumsuz etkileyen kitap sorunu ve araç-amaç uyumsuzluğu birbiriyle bağlantılıdır. Kitap sorunu devletin verdiği kaynaklar dışında başka kaynakların önerilmemesini ifade ederken araç-amaç uyumsuzluğu öğretmenlerden ve okullardan beklentilerin çok olmasına rağmen bu beklentiyi karşılayacak desteğin, ekipmanın sağlanmamasını ifade etmektedir:

“Kaynak kitap alındırılmamalı. Tamam alındırılmasın kaynak kitap. Ben de kaynak kitap alınması karşıyım fakat senin eğitime verdiğin kitaplar çok kaliteli olsun öğrenci hazırlasın fen lisesine hazırlasın ben o kitapla kaynak kitap vermeyeyim öğrenciye. Bunlara karışılıyor sürekli. Öğretmen işlerden atılıyor, soruşturmalar yiyor niye kaynak kitap verdin. Öğrenci kendi cebine para almıyor ki kaynak kitap vermesinin sebebi ne biraz daha başarılı olsun fen lisesine gitsin diye. Sonra bize hesap soruyorsun niye fen lisesine öğrenci yollayamıyorsun diye. Senin kitapların iyi mi. Kapatıyorlar senin önünü kapatıyorlar hem başarılı olsun diyorlar hem de önünü kapatıyorlar.” (Ö2, Muğla, 29)

“Bir sürü proje talep ediyor mesela ama herhangi bir ödenek verilmiyor. Mesela bizim okula herhangi bir bağış yapan yok velilerden 10 lirayı alamıyoruz. Biz kağıt almakta bile problem yaşarken bizden böyle projeler, uluslararası projelere filan özellikle katılmamızı istiyorlar. Bunlar çok ütöpik oluyor o zaman. Biz oradaki çocuğun çocuk aç gelmiş ben o çocuktan matematikten başarılı olmasını bekleyemem ama onlar bizden sınavda başarı bekliyorlar o yüzden burada hiç dersane yüzü görmemiş, kaynak kitap görmemiş çocuk Çankaya’da işte lüks okulda okuyan çocukla aynı başarıyı beklemek.” (Ö7, Ankara, 34)

Bütün bu etmenlerin olumsuz olması ve bu etmenler üzerinde ortaklaşmanın bulunması öğretmenlerin rahatlık arayışında olduğu düşüncesine kapı aralamaktadır.

Bir alan oluşturmada da çalışma koşulları ve çok taraflı düşünme yeteneği kazandırması meslek açısından rahatlığı olumlu etkileyen etmenler olarak ifade edilmektedir. Burada yer alan ifadelerle bakılınca rahatlık arayışı düşüncesi kuvvetlenmektedir:

“Bi kere kendimi garantide hissettim bu bir gerçek. Oh tamam! Benim hep şeydi zaten diplomayı aldığımdan beri burada özellerden de teklif geldi bana. Hayır dedim asla özelde çalışmayacağım devlete ayağımı atacağım. Çünkü

biliyorum onun rahatlığını yani çünkü gerçekten rahat. Şu doğru rahat etmek istiyosan ve para kazanmak istiyosan öğretmen olacaksın. Bi bayan için biçilmiş kaftan, her açıdan biçilmiş kaftan. O açıdan çok rahat ettim devlette olduğumdan dolayı.” (Ö2, Muğla, 28)

“Öğretmenliği severek başladım ama şimdi durum biraz farklı. Yani öğretmenlik rahat bir meslekti o yüzden ilk zamanlar düşündüğümüz şey oydu. Atanması kolaydı, normalde hukuk puanım vardı, hukuk kazanacak puanım ama öğretmenlik tercih ettik yani. Çıkınca kolay iş bulunabilitesi yüksekti yani.” (Ö5, Eskişehir, 38)

“Biraz daha böyle okulu, idareyi, öğretmeni anlayayım. Sadece çocuk bazlı düşünmeyi diye biraz o boyutta çünkü okuldan çıktığımızda o öğrenciyi kurtaracağız, onun psikolojisi önemli, onun psikolojisi her şeydir gibi çıkıyoruz ama onu okul ortamında yaşadığımızda işte çocuk tabi şiddet de doğru değil de onu disipline etmenin, idareyi, öğretmeni anlıyorsun.” (Ö3, İstanbul, 40)

“Daha fazla empati kurmaya başlıyorsunuz öğretmen olunca. Daha önce insanlar daha fazla tek yönlü düşünüyor, çok fazla başkalarının yerine oyamıyor kendini ama öğretmen olduktan sonra olaya birçok açıdan yaklaşma getirebiliyor. Özellikle öğrencileri anlamaya çalışırken nasıl öğrenmeleri gerektiği konusunda dolayısıyla çok yönlü düşünce yeteneği kazanıyorsun, empati kurma yeteneği kazanıyorsun. Dolayısıyla bu açıdan öğretmenlik öncesine göre bir değişiklik olduğunu düşünüyorum ve daha fazla çalışma.” (Ö4, İstanbul, 32)

Grafikte görüldüğü gibi saygınlık konusunda ise parçalı iki alan oluşmaktadır. İlk alan öğrencinin tavrı ve iş tatminini içerisinde barındırırken, ikinci alanda toplumsal statü, kitap sorunu ve araç-amaç uyumsuzluğu bulunmaktadır. Ancak her iki parçada saygınlığı olumlu ve olumsuz etkileyen etmenleri içerisinde barındırmaları ve olumsuz etmenlere rağmen olumlu etmenlerin hala kabul edilebilir düzeyde olması sebebiyle bütünlük arz etmektedir. İş tatmini, öğretmenlerin öğrencilerle eğitim süreci içinde ya da sonraki süreçlerdeki başarılarına, değişimlerine şahit olma durumunu ifade etmektedir. Öğrencinin tavrının olumsuz olmasına rağmen iş tatmini öğretmenlerin mesleğe umutla bakmalarını sağlamaktadır:

“Bir şey öğretme duygusu var ya çocuğun gözündeki o pırıltıyı alırsın, o çok tatmin edici bir şey her şeyden üstün. Kendi şeyimden söylersek.” (Ö1, Yozgat, 35)

“Çünkü insanlara fayda sağlamak ve bunu birebir görmek çok keyif verici bir durum. İnsanların üzerinde bir değişim gerçekleştirebilmek. Ben mesela 9. Sınıf öğrenciyi 12. Sınıfta bambaşka bir insan olarak görüyorum, daha olumlu davranışlar kazanmış bir insan olarak görüyorum. İster istemez mutlu oluyoruz.

Mezun olan öğrenciler geliyorlar, üniversiteyi kazanmışlar, farklı bölümlerde ya da mesleğe başlamışlar. Onları gördüğümüzde o kadar mutlu oluyoruz ki sınıftaki sıkıntılar, sistemdeki sıkıntılar aklımızdan gidiyor.” (Ö4, İstanbul, 32)

Toplumsal statü, öğretmenliğe yönelik toplumun algısını ifade etmektedir. Genel olarak toplumun eğitim ve öğretmene saygı duymasının yanında görüştüğümüz öğretmenlerin öğretmenleri ya da akrabaları yoluyla mesleğe yönelmeleri de toplumsal statü kapsamında düşünülebilir. Ayrıca kitap sorunu ve araç-amaç uyumsuzluğu nedeniyle tam kapasitelerini sergileyememelerine rağmen toplumsal statülerinin hala kabul edilebilir bir seviyede olduğunu düşünmeleri toplumsal statünün kabul edilebilir düzeyde olduğunu desteklemektedir:

“Matematik öğretmenim beni hasbelkader sen rehberlik yapabilirsin deyip ve onun yazmasıyla yazdım 8. Tercihe yazdım ve gerçekten bilinçsiz yazdım ama okudukça çok sevdim. Her gün dua ettim öğretmenime ki böyle güzel mesleği bana denkleştirmiş, yakıştırmış. Uygunluğunu anlattı, oldukça da sevdim, çok uydu bana genel anlamda ama gerçekten bilinçsizce tercih yapmıştım.” (Ö3, İstanbul, 40)

“Öğretmenlik mesleğine sonsuz derecede saygılı, gereğini yapabilecek bir durumda. Kendi çocuklarında olmasa da çevresindeki herkesin okuması gerektiğine destek veren bir tablo var bizim orası ora. Eğitime ciddi şekilde önem veriyor halkın tamamı.” (Ö8, Muş, 40)

Bununla birlikte toplumda öğretmene yönelik olarak “mesleğin rahat olduğu” algısı ve “fazla ekonomik beklentide oldukları” düşünceleri nedeniyle toplumsal statüde bir azalma yaşandığı dile getirilmektedir:

“Eski ile karşılaştığımız zaman itibarda ciddi şey var sıkıntı var itibarımız sarsılmış yani ama yine de büyük bir çoğunluk öğretmene saygı duyuyor. Ya hiçbir değerimiz kalmadı kimse bizi sallamıyor öyle bir şey söyleyemem yani o abartıya kaçır.” (Ö7, Ankara, 34)

“Öğretmenliğin tabi ki bir ağırlığı var ama bu görünen yüzü müdür arkasında bir şey yatıyor mudur, belki sadece öyle davranılıyordur insanların içinden geçen o olmayabilir. Hani siz de takip ediyorsunuz biliyorsunuz son yıllarda öğretmenlik çok rahat bir meslek lanse ediliyor.” (Ö4, İstanbul, 32)

“Yani şöyle bu toplumsal değişimle birlikte mesleklere bakışımız da değişmeye başladı onu kabul etmek lazım. Hani standart ya da sıradanlaştırılmış bir meslek olarak baktığını hissediyoruz. Bir öğretmenin meslek olarak öğretmenliğin sokaktaki karşılığı maalesef eğitimci olarak değildir. Hani belki çok kaba bir ifade olur ama işin biraz da ekonomik boyutu

üzerinden öğretmene bir rol biçildiğini hissediyoruz. Öyle bakılıyor.” (Ö5, Eskişehir, 32)

“Eğitim Hizmetleri Sınıfı – Milli Eğitim Bakanlığı Çalışanları (Öğretmenler)” kısmında yer alan araştırmalarla karşılaştırınca öğretmenlik mesleğinin meslek hiyerarşisinde üstlerde yer almasına (Özpolat, 2002:77-79,101; Toraman, 2019:109) rağmen saygınlık ve statüsünün düşük olduğu (İlter, 2009:166; Sözer, 2015:146; Girgin Çatalkaya, 2019:89) bunun sebeplerinin ise rahat bir meslek olarak görülmesi ve ekonomik nedenler (Ulutaş, 2017:43; Doğan, 2018:123) başlıklarıyla yukarıdaki bulgular ile paralellik göstermektedir. Ayrıca iş tatmini etmeni ile yaşanan doyum diğer çalışmalar içinde (Arslan, 2013:122; Bozca, 2015:108-109) kendine yer bulan bir durumdur.

Nihai olarak öğretmenler için rahatlık, saygınlık ve güvenceden daha önde yer alan bir kategoridir. Bu sebeple öğretmenlerin güvence ve saygınlıktan daha çok rahatlık arayışında olduklarını söyleyebilmek mümkündür. Rahatlık için oluşan alana baktığımızda ise genelde olumsuz etkileyen etmenlerin yer aldığı gözlenmektedir. Saygınlığın rahatlıktan daha az da olsa öğretmenlerin dünyasında bir yer bulduğu görülmekte hatta rahatlık ile iç içe geçen ve ortaklaşan noktalar olduğu görülmektedir. Ancak rahatlıktan farklı olarak saygınlığı olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler bir aradadır. Güvence ise en az yer alan kategoridir. Genel olarak bakıldığında ise rahatlık ve saygınlık kategorilerinin eğitim hizmeti ile bağlantısı güvence kategorisinin ise devlet adına çalışmakla bağlantısı dikkat çekmektedir.

3.5.2 Emniyet Hizmetleri Sınıfı Bulguları

Emniyet hizmetleri sınıfı için polisler tercih edilmiştir. Polisler mesleklerini yerine getirirken yasaları uygulamak ve duruma göre davranmak arasında kaldığı görülmektedir. Genelde duruma göre davranabilmek ve durumun gereğini yerine getirmek için öncelikle harekete geçmek gerekmektedir. Harekete geçme gereği polislerde pratik bir yanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca mesleğin ayrılmaz bir parçası olan fiziksel tehlike duygusu, polislerin bu yanını geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Harekete geçme noktasında farklı yol ve yöntemler olduğu

görülse de polislerin durumlara tepki göstermesi ve harekete geçmesi görevlerinin temelidir. (Wilson, 1996:42)

3.5.2.1 Demografik Bilgiler

Araştırma boyunca aşağıdaki listede belirtilen 6'sı erkek 2'si kadın 8 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişilerden demografik bilgi olarak yaş ve çalışma yılları alınmıştır.

TABLO 3.3 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU

Kişi	Kurum	İl - İlçe	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Yılı
P1	Emniyet Genel Müdürlüğü	Yozgat – Sorgun	Erkek	37	9
P2	Emniyet Genel Müdürlüğü	Tokat	Kadın	23	1
P3	Emniyet Genel Müdürlüğü	Adana – Ceyhan	Erkek	35	16
P4	Emniyet Genel Müdürlüğü	Osmaniye – Düziçi	Erkek	51	31
P5	Emniyet Genel Müdürlüğü	Sakarya	Erkek	33	10
P6	Emniyet Genel Müdürlüğü	İstanbul	Erkek	45	24
P7	Emniyet Genel Müdürlüğü	Eskişehir	Erkek	44	19
P8	Emniyet Genel Müdürlüğü	Ankara	Kadın	30	6
8 kişi					

3.5.2.2 Vatandaşlığa Dair Bulgular

Vatandaşlığa dair polislerle yapılan görüşmeler sonucunda polislerin oy kullanma motivasyonunun bir partiye ya da bir adaya oy vermekle bağlantılı olduğu görülmektedir. Söz konusu parti ve aday olmadığı durumda ise oy kullanmayacaklarını ifade etmektedirler:

“Ben polis olmadan önce de aynı partiye oy veriyordum sonra da” (P8, Ankara, 23)

“Kullanmazdım heralde yani kullanmazdım büyük bir ihtimalle özellikle son seçimde kullanmazdım.” (P7, Eskişehir, 44)

Sivil toplum kuruluşu üyelikleri ve sendika üyeliklerinin olmadığı ve bunun kanunen yasak olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlık kategorileri polisler için bir anlam ifade etmemektedir:

“Yok. Polisin sendika hakkı yok zaten.” (P2, Tokat, 23)

“Normalde polisin stk’ya üye olması da yasak. Hatta polisliğe alırken bunu irdeliyorlar herhangi bir partiye, stk’ya üyeliği var mı diye. Hatta birçoğu genelde polis olmadan önce üyeliklerini sildirir. Kanunda olan bir yasak.” (P7, Eskişehir, 44)

Dolayısıyla polisler açısından “Türkiye’de Vatandaşlık ve Memur” başlığında memurlar için belirtilen oranlar (minimal vatandaşlık: %70-75, etkin vatandaşlık: %20-25; dönüşümcü vatandaşlık: %2-3) söz konusu değildir. Polisler açısından minimal vatandaşlık temel olduğu için pasif – pozitif bir vatandaş anlayışının olduğu görülmekte ancak bunun “vatandaşlık görevi” olarak görülerek sürekli yapılan bir eylem olmaktan ziyade belli bir parti ve adaya bağlı olması ve bu parti ve adayın olmadığı durumlarda oy kullanılmayacağının belirtilmesi pasif-pozitif anlayışın zayıf olmasına neden olmaktadır.

3.5.2.3 Mesleğe Dair Bulgular

Polislerle gerçekleşen görüşmeler sonucunda oluşan tablo aşağıdadır:

TABLO 3.4 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK TABLOSU

Kategori	Etmenlerin Niteliği	Etmenler	Kişiler
Güvence	Olumlu etkileyen etmenler	Memur olmak	P1, P2, P3, P4, P5, P7
	Olumsuz etkileyen etmenler	İş yapmaktan çekinme	P1, P2, P6,
		Özlük hakları	P2, P3, P5, P6, P7
		Torpil	P2, P3, P5, P6, P7
Rahatlık	Olumlu etkileyen etmenler	Üniversite mezunlarının varlığı	P1, P4, P7
		Hizmet içi eğitim	P1, P4, P5
		Pozitif ayrımcılık	P2, P3, P4, P6
	Olumsuz etkileyen etmenler	Çalışma şartları	P1, P2, P4, P6, P7
		Agresif olmak	P1, P2, P4,
		Emir komuta	P1, P2, P4, P5, P7, P8
Saygınlık	Olumsuz etkileyen etmenler	İtibar azlığı/yokluğu	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8

Yukarıdaki tabloyu kolay anlaşılabilir ve kavranabilir bir hale getirmek için aşağıdaki grafik oluşturulmuştur. Grafik oluşturulurken en çok tekrarlanan 10 başlık kullanılmış, bu başlıkların yerleştirilmesinde ise en fazla tekrarlanandan en az tekrarlanana doğru bir dizilim gerçekleştirilmiştir. Tek bir kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk ile iki farklı kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk sayıları eşit olduğunda iki farklı kategoriye öncelik tanınmıştır.

ŞEKİL 3.2 EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ



Grafikte görüldüğü polisler için en fazla alan kaplayan kategori güvence kategorisidir. Bu kategorinin oluşturduğu alanı memur olmak, torpil ve özlük hakları etmenleri belirlemektedir. Görüşülen 8 polisten 6'sı memur olmak (P1, P2, P3, P4, P5, P7) etmeninde ortaklaşmaktadır. Özlük hakları (P2, P3, P5, P6, P7) ve torpil (P2, P3, P5, P6, P7) etmenlerinde ise bu sayı 5'e düşmektedir. Özlük hakları ve torpil güvenceyi olumsuz etkilerken memur olmak olumlu etkilemektedir. Ancak memur olmak etmeninde 10 sene altında çalışanların üniversiteden farklı branşlarda mezun olmalarına rağmen bir işe girebilmek amacıyla polis oldukları görülmektedir:

“Ben 2001 yılında üniversiteyi kazandım. Sosyal bilgiler öğretmenliğini bitirdim. 2005 yılında mezun oldum. O süreç içerisinde yani benim o branşı

seçmemin sebebi alımların o dönem olmasıydı. Üniversiteye girerken öğretmen olmak ümidiyle herkes gibi çıktım. Fakat 2005 yılında üniversiteden çıktığımda bölümün önü kapandı. Tabi biz de bölümün önü kapalı olduğu için haliyle denedik kpss'yi ama olmadı. İşte 2005 yılında 2006 yılında bir özel dershanede çalıştım. 6-7 ay kadar. Sonra askere gittim 2006 aralıkta gittim 2007 mayısta askerden döndüm. Daha sonra ailemin yanına Çorum'a yerleştim. 2 yıl dershaneye gittim, kpss hazırlık için. O 2 yılda da şey süreci olmuştu çalınan sorular filan, etkiledi kazanamadık haliyle son çare polislik. Mecburiyetten girdim ben mesleğe. 2009 yılında müracaatım oldu. 2009 yılında kabul edildim. 2009 yılında eğitime başladım POMEM. 2010 yılında mesleğe başladım.” (P1, Yozgat, 37)

“88'de girdim, mesleğe kısa yoldan maaşa bağlanmak için girdim. Allahın bildiğini niye kuldan saklayayım. İş, hazır para, hazır maaş. Şimdi vatani görev, bizim zamanımızda kolay değildi kazanmak da. Liseden sonra o zaman üniversite mezunu yoktu. Liseyi bıraktım daha doğrusu hemen üniversiteyi bıraktım hemen polisliğe başvurdum.” (P4, Osmaniye, 51)

“İşsizlik. Gerçek bu. İşletme mezunuyum. Ben aslında işsizde kalmadım. Üniversiteyi bitirdim yoldan geçerken bir anda bir soruyla oldu yani. Polis alıyor musunuz dedim alıyoruz dediler. Bu kadar.” (P5, Sakarya, 33)

Güvence kategorisinde torpil olumsuz bir etmen olarak katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. İşe girişte torpilin gerçekleşmesinin yanında birimlere ayrılma da torpilin etkili olduğu görülmektedir. Özellikle birimlere ayrılma noktasında rahatlık ve yüksek maaş ön plana çıkmaktadır:

“2 dayım polisti, annem ilerletti polisliğe. 2. Seferde girdim. Mülakatta yardımcı oldular o şekilde girebildim mesleğe.” (P3, Adana)

“Benim deniz şubede çalışan arkadaşım vardı. Karakolda çalışırken benim çalışma prensibimi, işe karşı hassasiyetimi bildiği için, o benim için yukarıda müdürlere şubenin yöneticilerine şey oldu, referans oldu.” (P6, İstanbul)

“(Birimlere ayrılma) tamamen torpil. Maaşı yüksek olunca öyle oluyor.” (P5, Sakarya)

“Onlar kendileri belirliyor. Torpilin varsa. Çocuk hiçbir şekilde istemiyo, değiştirmiyolar da ama. Bir bayan arkadaşım eşinden dolayı çok güzel bi yere geçti. Torpilimiz olmadığı için, mecburen ... bizim 1 senemiz dolacak da.” (P2, Tokat)

Güvence kategorisinde bir başka olumsuz etmen ise özlük haklarıdır. Polisler özlük haklarının yetersiz olduğu ve gündemde olan 3600 ek gösterge üzerinde durmaktadırlar:

“Disiplin Askeriye kadar sert değil, fakat askerlerle aynı işi yapıyoruz onlara 3600 geldi biz de yok.” (P3, Adana)

“3600 benim için çok fazla olmazsa olmaz değil. 3600’den ziyade maaşa zam.” (P5, Sakarya)

“Benim görev saatim fazla ona göre aldığım ücret az ona rağmen onlar ayrı şey onları farklı değerlendiriyorum.” (P6, İstanbul)

Bir alan oluşturmaya bile güvence kategorisi içinde iş yapmaktan çekinme bir etmen olarak yer almaktadır. İş yapmaktan çekinmenin güvence kategorisi içerisinde yer alması, polislerin kendilerini güvende hissetmedikleri için işlerini yapmaktan uzak durmalarını ifade etmektedir:

“Komisersin, amirsin, hiç bi şekilde önemi yok. Emniyet müdürü ne derse, hepsi ona tabi. Şimdi bizim başımızdaki amirimiz var, o bile korkuyor. Bir şey olsa kaçır gider bana bi şey olmasın size olsun diye. Bir çocuk geldi muştayı görünce şey yapmamız gerekiyor, yasal işlem yapmamız gerekiyor, mahkemeye filan çıkartmak. Adam görünce korktu başımıza bir iş gelir diye.. hiç bi şekilde müdahale etmiyolar, sana verilen emri yerine getirmekle.” (P2, Tokat)

“Çekiniyor, çünkü yapsam bunu başıma ne iş gelir. Acaba ihraç olur muyum? Özellikle bu son fetö olaylarından sonra acaba bir insana karşı nasıl davranmam gerektiğini bilemiyorsun. Onların seni cimere, bimele iftira atarak suçlama yoluna gitmeyeceğini bilmiyorsun. Bizde direkt soruşturma önce soruşturma açarlar sonra araştırırlar. Araştırıp soruşturma açmıyorlar. Yani sistem biraz farklı işliyor. Bizdekiler baya bir ciddi oluyor (cimer) bizim teşkilat içerisinde de birazcık sıkıntı var. Bu son olaylardan sonra kimse kimseye güvenmiyor, güven duygusu azaldı.” (P1, Yozgat, 37)

“Şu anda gelinen durum şu resmi ekipler yani ilçelerin önleyici ekipleri diğer sivil çalışan şubeler tamamen başımıza bir olay gelmesin, çünkü başımıza bir olay gelirse bizi kimse korumaz, kurtarma psikolojisi ile insanlar görev yapıyor. Bu 2 2 daha 4 nasılsa bu da böyle bunun hiç kaçarı yok.” (P6, İstanbul)

Grafikte görüldüğü gibi polisler açısından rahatlık kategorisinde agresif olmak, hizmet içi eğitim ve üniversite mezunlarının varlığı bir alan oluşturmaktadır. Her bir etmen 3’er kişi tarafından tekrarlanmıştır. Burada üniversite mezunlarının varlığı ve hizmet içi eğitim rahatlığı olumlu etkileyen bir etmendir. Üniversite mezunlarının varlığı alanlarında iş bulamayanlardan kaynaklanmakla birlikte kuruma ve işleyişe nitelik kazandırdığı düşünülmekte, hizmet içi eğitimin artan yoğunluğu bunu desteklemektedir:

“Zaten hepsi bundan şey ya bissürü içinde öğretmen, atanamayan. Bunu bi şey olarak isteyerek gelen çok az. Hiçbir şey yapamadıkları için tek çare bunu buluyorlar. Çalışmaları lazım millet evlenecek. Bakıyosun yani, abilerin çoğu eskilere bakınca hepsi okumuş bi şeyleri var ama belli bir yuvaya şeyler paraya ihtiyaçları var. Eve bakmak zorunda, zorunda oldukları için böyle yoksa kimse gitmek istemiyor.” (P2, Tokat,)

“Mesleğin içerisine girdikten sonra benim şansım şu oldu: benden önce Pomem alımları olduğu için üniversite mezunu polislik mesleğine girişler çok olduğu için çalıştığım insanlar, kendi devrelerim hep üniversite mezunlarıydı.” (P1, Yozgat, 37)

“Değişim, birinci meslek içi eğitimden ondan sonra bilgisayar sistemi her tarafın kamera mobese olması onun da etkisi var ama birinci öncelik meslek içi eğitim. Önceden biz polis okulunda otururken bir köye muhite polis yaptılar. Şu anda mesleğin yarısından çoğu 4 yıllık üniversite mezunu, %90’ı geçmiştir iki yıllık mezunu, lise mezunu %10’u bulmaz. Yani diğerlerini boşver lise mezunu %10’u bulmaz. Kültür seviyesi yüksek yani. Ona ben yoruyorum.” (P4, Osmaniye)

Rahatlık kategorisi içinde agresif olmak ise rahatlığı olumsuz etkileyen bir etmen olarak görülmektedir. İşin niteliği nedeniyle polislerin duygu durumlarının agresif olmaya yöneldiği belirtilmektedir:

“Agresif oldum. Çok sakin bir insandım. Aslında elimden geldiği kadar sakinliğimi korumaya çalışıyorum ama agresif yapıyor ister istemez. Adli olaylar o süreci, yaşadığın şeyler olumsuz yansıyor. Ben olan hiçbir şeyi ailem yansıtmam. Şu olay oldu anlatmam yani. İster istemez kendi içimde, kimseyle paylaşmadığım için, psikoloji olarak etkiliyor.” (P1, Yozgat, 37)

“Bende sinir diye bir şey yoktu polis olduktan sonra çok asabi biri oldum. Çok asabiyim ben niye o da çünkü normal vatandaşlarla uğraşmadığın için. Az önce de dediğim gibi ayyaşla uğraşyon, sarhoşla uğraşyon, hırsızla uğraşyon ya bin tane adam öldürmüş adamla uğraşyon veya biz trafikte normal adam arabasına biniyor, motorsikletine biniyor gidiyor. Öbür adam hır hır edip önünü kaldırıyor arkadan gelen arabaya makasları kesmiş modifiye etmiş o adam normal mi sizce. Normal adam olsa öyle yapmaz.” (P4, Osmaniye)

Bir alan oluşturmaya bile emir komuta ve çalışma şartları etmenleri rahatlık kategorisini olumsuz etkileyen etmenlerdir. Emir komuta, polislerin işlerini yaparken oldukça katı bir emir komuta anlayışını olduğunu ifade ederken, çalışma şartları ise polislerin gece gündüz, bayram demeden çalışıyor olmalarından yakınmalarına dayanmaktadır:

“Sana ağzından çıkan iki kelimeyle saatlerce çalıştırabiliyor sıfır mesai. Ücretsiz sadece sen çalış canım öyle istedi diyor sen derken 100 kişi siz çalışın diyor gece 12’ye kadar ve gidiyor eve. Benim mesaim 5’te bitmiş. Biz de mesai yok onu verse zaten maaş 3 katı olacak.” (P5, Sakarya)

“Görevdeyiz 11 de bitmesi lazım. 11 oldu bitirmedi 11 buçuk oldu bitirmedi bizim amir gidelim dedi. Bizim başımızdaki adam geçiyor bir yere çayını içiyor kahvesini içiyor saat 11 mi olmuş 12 mi olmuş umurunda değil yani gerçekten ben bunu anlayamıyorum çok kızıyorum.” (P7, Ankara, 30)

“Polislerin kendi içlerinde birinci öncelikleri çalışma şartları, şimdi bak ben bu mesleğe gireli 30 sene bitti 31’inci senedeyim bilfiil. Daha bir gün bayramda senelik izine ayrılmamışsam, evimde geçirmedi. Ama çoğu senede iki sene de 9 gün oluyor. Biz de diyoruz ki 9 gün olmasa da 3 gün olsa görev az çıksa. Bayramdan bir gün önce bayramdan bir gün sonra tam 11 gün otoyolda bize görev çıkıyor, görmüşsünüzdür. Orada bekleriz, her gün, bir gün izin verirlerse verirler. Bize strese başlıyor bayram gelmeden izin stresi, diğer memur arkadaşlara bakıyoruz bu bayramda 9 gün tatil var nereye gitsem. Biz de acaba hangi görev çıkacak diye bekliyoruz.” (P4, Osmaniye)

Grafikte görüldüğü saygınlık kategorisi bir alan oluşturmaya bile polisler itibar azlığı/yokluğu konusunda mutabıktırlar çünkü görüşülen 8 kişiden 7’si (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8) bu durumu ifade etmektedir. Polisler hem vatandaş gözünde hem amirleri gözünde saygınlıkları olmadıklarını ifade ederek itibar azlığı/yokluğu etmenine vurgu yapmaktadır:

“Emniyet devletin üvey evladıdır. Sevilmez, herkes tarafından horlanır vatandaş dahil.” (P1, Yozgat)

“Polislik içi seni yakar dışı beni demiş ya öyle işte. Dışarıdan bir şey sanan da içinde bir şey yok. Vatandaş başı sıkışınca polisi çağırır ama polisten rezili yoktur. Herkes şey yapar yani.” (P4, Osmaniye)

“Emniyet müdürümüz selam bile vermiyor, yüzümüze bile bakmıyor.” (P2, Tokat)

“Emniyet Hizmetleri Sınıfı – İçişleri Bakanlığı (Polisler)” başlığı altında yer alan çalışmalarda yer alan bulgularla yukarıda yer alan bulgular arasında paralellikler oldukça fazladır. Polislerin %64 oranında mesleği kendilerine uygun görmedikleri (Argun, 2003:155; Öksüzler, 2011:123) bulgusu, özellikle farklı branşlardan üniversite mezunlarının artması ve onların mesleği mecburiyetten tercih etmeleri bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca polislerin inisiyatif ve yetki kullanırken objektif olmaması, politik müdahale ve adam kayırmanın varlığı (Argun, 2003:155; Öksüzler,

2011:123) işe girişten birimlere ayrılışa kadar yaygın torpilin olduğu bulgusunu desteklemektedir. Çalışma şartlarının kötü olması (Argun, 2003:156), amirlerinden bekledikleri saygıyı görememeleri (Yöş, 2011:78; İlgen, 2017:36; Erdağ, 2010:172-173) paralellik gösteren diğer unsurlardır.

Nihai olarak polis memurlarının güvence, rahatlık ve saygınlık kategorilerinden en fazla güvence kategorisi üzerinde durduğu görülmektedir. Dolayısıyla polislerin güvence arayışında olduklarını söylemek mümkündür. Bunu rahatlık kategorisinde yer alan emir – komuta unsuru da desteklemektedir. Çünkü rahatlık kategorisinde yer alan emir – komuta unsuru, güvencenin zayıf olması nedeniyle oldukça katı ve polislerin inisiyatif almalarını engelleyecek bir niteliğe sahiptir. Bu durumu yasaklardan dolayı vatandaşlığa dair unsurların polisler için kullanılamıyor olmasının etkilemesi de mümkündür. Bütün olarak bakıldığında rahatlık kategorisinin emniyet hizmetleriyle bağlantısı, güvence kategorisinin ise devlet adına çalışma ile bağlantısı dikkat çekmektedir.

3.5.3 Genel İdare Hizmetleri Sınıfı Bulguları

Genel idare hizmetleri sınıfı için Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları ile görüşülmüştür. Eğitim ve Emniyet Sınıflarında belirtilen gibi Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanlarının temel görev ve işlevlerine dair bir şeyle karşılaşmadığı için burada bir bilgi verilememiştir.

3.5.3.1 Demografik Bilgiler

Araştırma boyunca aşağıdaki listede belirtilen 8'i erkek 2'si kadın 10 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişilerden demografik bilgi olarak yaş ve çalışma yılları alınmıştır.

TABLO 3.5 GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU

Kişi	Kurum	İl - İlçe	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Yılı
M1	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Osmaniye – Düziçi	Erkek	55	34
M2	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Adana	Erkek	32	5
M3	Maliye ve Hazine Bakanlığı	İstanbul	Erkek	35	11
M4	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Sakarya	Erkek	30	7
M5	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Eskişehir	Erkek	31	8
M6	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Kocaeli – Körfez	Erkek	39	8
M7	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Antalya	Erkek	36	11
M8	Maliye ve Hazine Bakanlığı	İstanbul	Kadın	35	10
M9	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Ankara	Kadın	37	10
M10	Maliye ve Hazine Bakanlığı	Sivas	Erkek	37	8
10 kişi					

3.5.3.2 Vatandaşlığa Dair Bulgular

Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları ile yapılan görüşmeler sonucunda vatandaşlık noktasında minimal vatandaşlığın yani oy kullanmanın sürekli gerçekleştiği görülmektedir. Oy kullanmaya verilen önemin sebebi ise oy kullanmanın vatandaşlık görevi olarak görüldüğü ya da belli bir aday, parti ve konjonktüre göre oy verildiği ifade edilmekte, belli bir aday, parti ve konjonktüre göre oy verenlerin bunlar olmasa oy kullanmayacakları görüşmelere yansımaktadır:

“Motivasyonum sandık başına gidene kadar diyorum kafamda bir şey oluyor ya aslında genelde milliyetçilik duygusu belki hdp chp bu kadar işin içinde olmasa oy kullanmaya bile gitmem yani.” (M6, Kocaeli, 39)

Maliye çalışanlarının etkin vatandaşlık kategorisi içinde sivil toplum kuruluşlarına üyelikleri ve sivil toplum kuruluşlarına yardım, bağış yapma gibi eylemlerde bulunduğu görülmektedir. Ancak sivil toplum kuruluşlarına üyelik ya sendika üyeliği ya da yine kamuda çalışma ile bağlantılı derneklerle kısıtlıdır:

“Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı’nda yönetim kurulundayım Sivas’ta. Çok aktif değilim.” (M10, Sivas, 37)

“O biraz şey ya bu memur-sen var ya normalde hükümetin sendikası biliyorsun yani. Bizim dairedeki fetöcüğü temsilci yaptılar. Şimdi normalde çok üye

Memur-Sendeydi ama memur-sene girmek istemiyordum. Şeye girmek istiyordum Türk Kamu-Sen var ya. İşte milliyetçi filan ona gireyim dedim sonra girmedim ona en son temsilci olarak o fetöcüğü atayınca lan dedik noluyo. Fetöcü derken şöyle bırak normal sempatizanlığı filan geçtim sonra bizde yeni arkadaşlar benim promosyondan sonra gelen hiçbirisi sendika olmamıştı sendika üyesi. Dedim siz misiniz böyle yapan hepsini topladık Türk Kamu- Sen'e öyle yaptık yani şimdi orada üç tane kaldı onlar çıkmadı biz 17 kişi filan Türk Kamu-Sen olduk” (M6, Kocaeli, 39)

Maliye çalışanlarının dönüşümcü vatandaşlık kategorisinde yer alan eylemlerde bulunmadığı, bunun sebebi sorulduğunda ise bu eylemlerin devlete karşı eylemler olarak görülmesi ve çalışanların bu eylemlere katılmaktan korkmalarıdır:

“Devlete aykırı bir yapılanma olmaz hiçbir zaman. Devlete karşı yapılan hiçbir organizasyonda bulanmam yani.” (M10, Sivas, 37)

“Genel anlamda milletin korkusu. Hepsi korkuyor. Memuriyette öyle bir korku olduğunu görüyorum ben onu da aşamazlar ya millet çok korkuyor.” (M6, Kocaeli, 39)

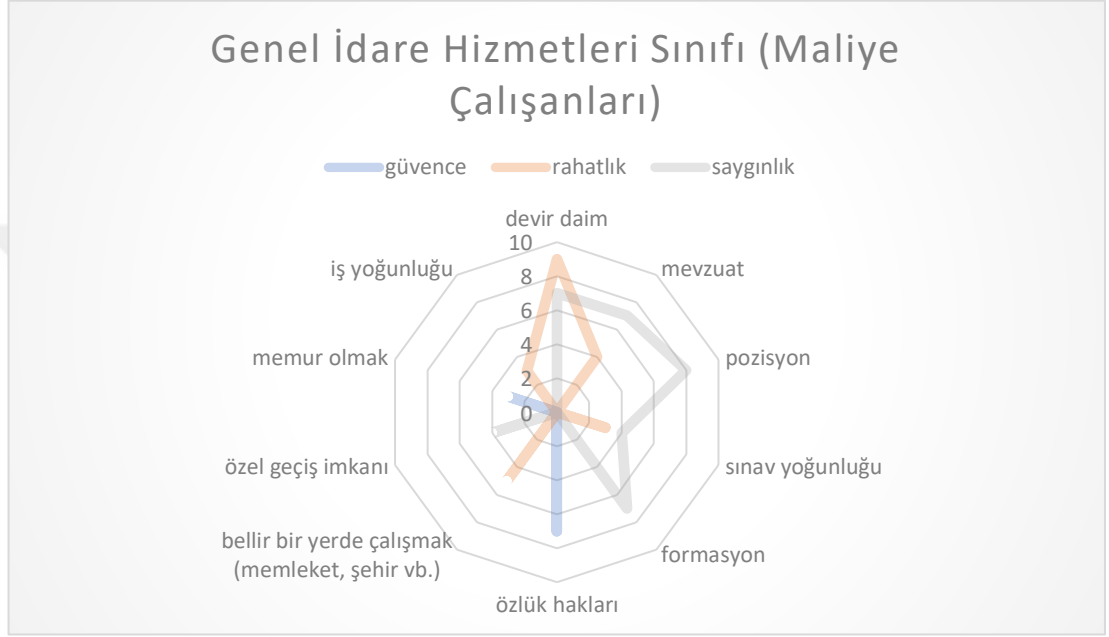
Dolayısıyla maliye çalışanları açısından “Türkiye’de Vatandaşlık ve Memur” başlığında memurlar için belirtilen oranlar (minimal vatandaşlık: %70-75, etkin vatandaşlık: %20-25; dönüşümcü vatandaşlık: %2-3) minimal ve etkin vatandaşlık konusunda yakındır. Maliye çalışanları açısından minimal vatandaşlık temel olduğu için pasif – pozitif bir vatandaş anlayışının olduğu görülmekte etkin vatandaşlık sadece mesleğe yönelik dernek ve sendikalarla sınırlı olduğu için aktif – nötr bir anlayışın eşlik ettiği görülmektedir. Dönüşümcü vatandaşlık ise devlete karşı eylemler olarak görüldüğünden uzak durulmakta, oy verme konusunda ise konjonktürel durumlar olmasa kullanmayacaklarını belirtenler dikkat çekmektedir.

3.5.3.3 Mesleğe Dair Bulgular

Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanlarıyla yapılan görüşmeler sonucunda güvence, rahatlık ve saygınlığa dair tablo ekler kısmında görülebilir (Bkz. EK-2). Tabloyu kolay anlaşılabilir ve kavranabilir bir hale getirmek için aşağıdaki grafik oluşturulmuştur. Grafik oluşturulurken en çok tekrarlanan 10 başlık kullanılmış, bu başlıkların yerleştirilmesinde ise en fazla tekrarlanandan en az tekrarlanana doğru bir dizilim gerçekleştirilmiştir. Tek bir kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk ile iki farklı

kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk sayıları eşit olduğunda iki farklı kategoriye öncelik tanınmıştır.

ŞEKİL 3.3 GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ



Grafikte görüldüğü gibi Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları için en fazla alan oluşturan kategori saygınlıktır. Bu alanı oluşturan etmenler ise formasyon, mevzuat, pozisyon, sınav yoğunluğu ve devir daimdir. Saygınlığı önemli kılan ilk etmenler, kurumu tercih edenlerin belli bir formasyon almış olmaları ve belli bir pozisyonda çalışma istekleridir. Görüşme gerçekleştirilen kişiler İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinden mezun ve uzman, müfettiş vb. olarak çalışmak için kurumu bilinçli ya da yarı-bilinçli olarak tercih etmektedirler:

“Üniversitede karar verirken de vergi denetimi özelinde vergi özelinde bir maliye mezunu olarak yapabileceğim kariyer meslekleri içerisinde en iyi meslek buydu. Tercih etme nedenim bu. Birinci İİBF mezunu olmam, maliye mezunu olmam ve vergiye özel ilgimden tercih ettim. 2009 yılında mesleğe girdiğim zamanda bu meslek grupları o dönemin en ilgi çeken meslekleriydi. Baktığınız zamanda mezun olup da İngilizce özellikle İngilizcesi çok iyi olmayan ama kamuda çalışmak isteyen her İİBF mezununun ilk düşündüğü üç meslek grubuydu; hesap uzmanlığı, maliye müfettişliği ve gelirler kontrolörü.” (M3, İstanbul, 35)

“Daha önce ziraat bankasında çalışıyordum. Oradan memnun değildim. Maliye çok fazla istemiyordum ama müfettişlik diye geldim. Denetim elemanı olmak için geldim. Ziraatte önceden kariyer yolu belliydi sonrasında kariye yolunda sıkıntı oldu. Bi de ne oldu şey oldu genel müdür değişikliği nedeniyle, iç kontrolördüm, kontrolörler üzerinde baskı oluşmaya başladı. Zaten 30 kişiydik 25’i istifa etti.” (M2, Adana, 5)

Hazine ve Maliye Bakanlığı içerisinde uzman, müfettiş vb. kadrolarda çalışanların saygınlığını olumlu olarak sınav yoğunluğu etkilemektedir. Çünkü sınav sonucunda başarılı olma yüzdesi yarı yarıya gibi bir orandadır:

“İlk sınavda 100 kişi filan kaldı 600 kişiydik. Müfettiş diyor ki benim kötüm denetmen olsun denetmenin kötüsü de memur olsun.” (M7, Antalya, 36)

“Sınavlarda başarısız olduğunda müfettişlikten memuriyete gönderilme. Bazı arkadaşlar memuriyete gitti geri geldi. Davalarla döndüler. 1100 kişi girdik göreve 1100 kişiden yeterliliği geçen 680 kişi. Yarı yarıya bir başarısız.” (M2, Adana, 33)

Sınav yoğunluğunu gerekli kılan bir başka etmen ise kurumun ilgilendiği alandaki mevzuatın oldukça fazla ve detaylı olmasıdır. Bu durum, kurum içindikilerin uzmanlıklarını pekiştirirken vatandaşın yapılan akçalı işler ve mevzuata hakim olamama nedeniyle saygılı davranmasına yol açmaktadır:

“Otomatik olarak insanı yetiştiriyor, seni zorluyor yani. Sen mahcup olmamak için sana adam geliyor şimdi a’dan z’ye soruları maliyeciye sorarlar. Adam babası ölmüştür napacağız der. Diğer taraftan tarım desteklemesinden şey almıştır, mahkemelik olmuştur. Her şeyi maliyeyi ilgilendirdiği için her türlü sorunlarla karşılaşıyoruz. Onlara mahcup olmaman öğrenmen gerekiyor. Kendini yenileme güncelleme ihtiyacı duyuyorsun.” (M1, Adana, 50)

“Önce senin hakim olmak gerekiyor ki karşı tarafa söyleyesin. Daha kuralcı memur şeyine biz de girdik 8-5 daha düzenli daha tertipli kanunları bilen biraz daha konuşmalarımıza dikkat etmeye başladık şey olarak da değiştik mecburen. Devamlı kontak halinde olduğumuz için ister istemez değişiyor.” (M5, Eskişehir, 28)

“Bir teftiş kurulu kurduğunda bilmesi 2-3 tane teftiş mevzuat vardır. Hem onları biliyorum hem vergiyi biliyorum sadece mevzuatta tek başına basit bir şey değil. Gelirler, kurumlar, damga. Bir usul hatası bunun ciddi karşılığı sorumluluğu olabilir gibi.” (M7, Antalya, 35)

Hazine ve Maliye Bakanlığı’nda çalışma isteğiyle gelenlerin saygınlık arayışında olduğunun bir belirtisi yüksek devir daimdir. Özellikle Gelir İdaresi Başkanlığı’nda, eskiden kalan memur yapısı ile yeni uzman yapısı birlikte çalışması ve aynı işi yapması

bunun nedenidir. Çünkü uzman yardımcılığını kazananlar daha prestijli bir iş beklentisi içinde olması nedeniyle ayrılmaları ve aynı işi yapan farklı statüdeki çalışanlar arasında oluşan maaş farkı gerekçesiyle yeni kazananlar üzerinde oluşan baskı yüksek bir devir daim oluşturmaktadır:

“Özellikle genç kesimde sıkıntımız var. Gençler kendine daha iyi imkan bulunca kaçıyor, personelimiz yaşlı genellikle. Yani 50-60 yaş arasında grubunda personel.” (M1, Osmaniye, 54)

“Onlara daha şey sınav mülakat olduğu için daha önemli bir yere geldiklerini düşünüyorlar. Odam var zannediyorlar filan. Böyle sıkıntılar olmuştu işte yeni gelenlerde. “Benim odam neresi?” diye sordu öyle bir şey yok yani işte.” (M8, İstanbul, 10)

“Başka kurumlara. Maliyenin içine değil. Gelir idaresi başkanlığı içine değil. Bu da çalışma şartlarından kaynaklanıyor. İçeride dedim ya aslında gelir uzmanı, memur, gelir uzman yardımcısı hepsi aynı işi yapıyor baktığın zaman. Sadece unvan farkı var biri sınavla girmiş. O yüzden diyor ki aynı işi yapıyoruz benden niye fazla alıyorsun. İçerideki bu baskıyı gören çoğu gençte bunu kaldırmıyor ben nereye düştüm diyor ve hemen sınavlarla başka kurumlara geçiyor.” (M6, Kocaeli, 8)

Saygınlık kategorisi içerisinde bir alan oluşturmaya da devir daim’in bir diğer ayağı özel sektöre geçiş imkanıdır. Mevzuata ve uygulamaya hakim olma, kurum çalışanlarına özel sektörden tekliflerine gelmesine ya da kurum çalışanlarının kendi özel işlerini açmalarına vesile olmaktadır:

“Çok yoğun bir şekilde var. Mesleğin aslında bir şeyidir o gerekliliği o. Burada çalışan insanlar bu işi iyi bilen insanlar, geliştikleri zaman, inceleme yaptıkları zaman belli bir kıdemden özellikle 10 yıldan sonra gerçekten piyasada en iyi yapan insanlar konumundalar ve talep var yani özel sektörden. Yani buradan vergi müfettişleri kadrosundan geçişler var bir bu var bir ikincisi herkes kendi işini yapmak istiyor, yeminli mali müşavirlik var sınavına giriyorsunuz eskiden sınavsızdı. Sınavına giriyorsunuz alıyorsunuz sonra kendi işiniz kurabiliyorsunuz ortak bir şirket açabiliyorsunuz o şekilde bir ayak var dışarı çıkış var. Bir de akademisyen olanlar var, hani üniversitelerde özel üniversitelerde doktorasını tamamlayıp doçenttir profesördür oraya doğru gidenler var. Daha böyle maddi olarak tatmin olamayan ama akademi olarak bir şey yapmak isteyenler var. Çünkü burada aynı zamanda bu insanlar eğitimci pozisyonunda yıllarca aldıkları bilgi ve eğitim çok iyi bir şekilde karşı tarafa aktarabilen insanlarda yetişiyor burada. Bunlar da bir talep oldukça ders verebiliyorlar üniversitelerde vergi ve maliye özellikle Türk vergi sistemi muhasebede dahil o derslere dahil. 10 yıldan sonra çok yoğun bir şekilde

buraya girip de emekli olan oranı %20-25 vardır yoktur yani yüzde verirsek %85i.” (M3, İstanbul, 35)

“Bizde özele geçenler yeminli mali müşavir belgesini alanlar. O belge bir güvence. Aldığında dışarı çıktığında aylık 20 bin en az. O belgeyi almak yetiyor. O belgeyi almadan da çıkar ama nadir. Çıkan sayısı %10’dan fazladır. Giden fazladır diyebilirim. Devlet memuru olarak kalsa hep memur olacak sonunda da emekli olacak. Buradaki insanların gözü dışarı bakıyor.” (M2, Adana, 32)

Grafikte görüldüğü gibi Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları için rahatlık kategorisi devir daim, iş yoğunluğu ve mevzuat etmenleri ile bir alan oluşturmaktadır. Etmenlerin üçü de rahatlığı olumsuz etkileyen etmenlerdir. Devir daim, işe giren gençlerin Gelir İdaresi Başkanlıklarında yukarıda bahsedilen durumlardan ötürü devam etmemeleri, başka kurumlara geçmeleri nedeniyle personel istikrarı yakalanamamasını ifade etmektedir. Mevzuat ise çok farklı kanunlara hakim olma zorunluluğundan ve sürekli değişen oranlar, uygulamalardan dolayı rahatlığı olumsuz etkilerken, herkesin bir şekilde mükellef olması nedeniyle diğer kurumlara göre iş yükünün fazlalığı iş yoğunluğuna neden olmaktadır:

“Maliye bakanlığı olarak gelir idaresi olarak en fazla çalışan en yoğun olan birimlerden biriyiz. Zaten hep de öyle söylenir işte maliye bir sgk iki diye. Memur yatıyor zihniyeti var ya biz de yok yatamazsın çünkü. Çok fazla mükellef var en kötü arabası olan herkes mükellef. Dolayısıyla 100 kişinin 70-80 kişisi mükellef oluyor dolayısıyla sizle işi oluyor, vergi dairesi ile işi oluyor. Kurum olarak biz diğerlerine göre benim de gözlemlediğim arkadaşlarımdan da gördüğüm biz en çok fazla çalışan o kurala biraz daha klişeye biraz daha ters gelen kurumuz biz. Hani memur yatar, işte çok az işi olur, akşama kadar şunu yapar filan o bizde çok az.” (M5, Eskişehir, 28)

“Şimdi maliyecelik diğer kurumlara göre disiplinli bizim burada saat 8de mesai başlar 8de bütün arkadaşlarımız gelir, 5te. Başka birimlere bakıyoruz işe başlama çıkış saati bizim gibi disiplinli değil. Aynı zamanda işlerinde bizim gibi disiplinli değiller. Keys diye bir sisteme geçtik, şey üzerinden geliyor. Bi yere kalkamıyon, anında ekrana düşüyor, buraya her taraftan geliyor, olmadığın zaman tıkanıyor. Başa kurumlarda böyle mi değil mi bilmiyorum ama değil galiba.” (M1, Osmaniye, 54)

Bir alan oluşturmaya da rahatlık kategorisi içerisinde sınav yoğunluğu ve belli bir yerde çalışmak (memleket, şehir vb.) etmenleri kendini göstermektedir. Sınav yoğunluğu, sınav stresi oluşturarak rahatlığı olumsuz etkilemektedir:

“Buranın stresi çok fazla, sınav stresi sonunda bir .. olduğundan çok fazla olduğunu söyleyebilirim. Yani böyle hastalık derecesinde filan. Baya psikolojimiz bozuluyor yani öyle söyleyeyim. O çok etkiliyor insanın bi de ders çalışmak. Bu yaştan sonra ders çalışmak eğer akademisyen değilseniz çok zor geliyor yani insana. Yeri geliyor 3 ayda 6 mesela 600 sayfalık kitabı 3 kere bitirdik bu sadece bir tanesiydi 5-6 tane daha ekstra kitap bitirmemiz gerekiyordu. Bunu 3 ayda yapıyorsunuz. Evde ailenize vakit ayıramıyorsunuz. Kendinize bile vakit ayıramıyorsunuz okumak istediğiniz bir kitap var. Kitabı da yeni almışsınız okuyamıyorsunuz onu çünkü bu sefer bunlar kalıyor ya da dışarı çıkacaksanız, dışarı çıkıyorsanız dahi lezzet alamıyorsunuz. Ya evde olsaydınız filan. Böyle şeyler benim değil genel anlamda tüm arkadaşlarımın yaşadığı şeyler. O bakımından yardımcılık dönemi stresli bir dönem o bakımdan stresli oldum psikolojimiz çok bozuldu. O şekilde yani.” (M4, Sakarya, 30)

“(Sınav Stresi) Tabi ki var. İlk sınavda 100 kişi filan kaldı 600 kişiydik. Sonra noldu Mehmet Şimşek’in bakanlık zamanında kararnamesi sayısı arttı. O kadar çok çıktı ki düşünsene üniversite mezunusun yıllarca müfettişlik yapmışsın yani. Kendinden düşün araştırma görevlisinin yardımcı doçent olacağım ben diyorsun adam seni öğrenci işlerine oturtacağım diyor ve oturtuyor da.” (M7, Antalya, 35)

“Aşırı derece sınav var. Şöyle söyleyeyim girdiğimiz günden itibaren sürekli sınava girdik.” (M2, Adana, 33)

“Burada biz mesleğe girdiğimizde ilk Ankara’da Vergi Denetim Kurulu bünyesinde 6 ay eğitime tabi tutulduk. Bir kurs gibi düşünebilirsiniz bunu. Bu bir ciddi bir dönemdi. Şöyle 6 ay 10-12 tane filan mevzuat görüyorsunuz. Vergi Usul Kanunu’nu 2 haftada, Gelir Vergisi Kanunu’nu 2 haftada, kdv, kurumlar gibi gibi. Her iki hafta sonunda sınav oluyorsunuz sonra diğer derse geçiyorsunuz. Aynı şekilde eğitim alıp tekrar sınav alıyorsunuz. 6 ay böyle geçiyor. 6 ay sonunda tümünden bir sınav oluyorsunuz daha sonra orada aldığınız puanla sizi atıyorlar mesela ben İstanbul Beylikdüzü’ne atanmışım. Daha sonra bir yıl sonra atamanızdan bir yıl sonra sizi yetki sınavı gibi sınava daha doğrusu eğitime 2 aylık bir eğitime daha alıyorlar Ankara’da. O eğitimi gördükten sonra tekrar sınava alıyorlar. Bu sınavlar ciddi sınavlardır yani. Ben heralde bir 50 tane sınava girmişindir diyebilirim bu 3 yıl içinde.” (M4, Sakarya, 30)

Belli bir yerde çalışmak (memleket, şehir vb.) etmeni ise rahatlığı olumlu etkileyen bir etmen olarak göze çarpmaktadır. Görüşülen kişilerden yarısının memleketinde çalıştığı gözlemlenmektedir:

“Ben mesela gelir uzmanıyım. Veri hazırlama, sınavla geçişim. ben şimdi ilk 2003 yılında çıktığında arkadaşlara da söylemişim. Osmaniye’de merkezde biz de bir şey çıkabilir diye. Zorlandılar uğraşmadılar.” (M1, Osmaniye, 54)

“Müfettişlik mesleği olduğu için denetim. Adana olur diye düşündüm yaşadığım şehir diye seçtim.” (M2, Adana, 33)

“Konya’nın bir ilçesinde göreve başladım ben. Bu benim isteğim değildi. Şehir benim isteğimdi. Çünkü şehir olarak açılıyor fakat ilçesini vs. siz belirlemiyorsunuz orada artık bir şekilde belirleniyor. Dolayısıyla Cihanbeyli bana uygun bir yer değildi çok bunaldım orada. Oradan çıkabilmek için buraya tercih ettim yoksa bu meslek benim gelebileceğim bir meslek değildi. İş stresi olsun prosedürü olsun yardımcılık dönemindeki yoğun stres olsun ben onu kaldırabileceğimi düşünmüyordum. Şöyle dediğimi bilirim kazansam bile bu mesleğe gelmem dediğimi bilirim. Yer olarak Cihanbeyli’de yaşamak istemediğim için çok bunaldığım için birkaç vesilesi oldu. Sakaryalıyım ama burada değildim ben bir senedir buradayım. O yüzden buraya geldim diyebilirim, daha önce çalıştığım yer dolayısıyla buraya geldim diyebilirim.” (M4, Sakarya, 30)

“Eskişehir’e, Ankara’yı kazandım, becayişle geldim. Aslında yoktu memleketinde çalışma 2015 yılında bu kanun çıkarıldı becayiş kanunu. Normalde vardı uygulanmıyordu. Çok fazla talep olduğu için devlet bunu bir şeye sokamadı sıralamaya. 2015 yılında bir yönetmelik yayınladı her yılın temmuz ayında başvuracaksınız, havuzda toplayacağız bunları çapraz eşleştireceğiz. Bir plana bağladı, o yüzden memleketine çalışmak çok zor. Bize diyorlar nasıl geldin sen torpil mi yaptın filan yok ya bir şey yok normal bir şekilde bunu bir sisteme bağladığı için oldu. Çünkü biliyorsun maliye çok fazla oldu genç sayısı fazla olduğu için herkes yer değiştirmek istiyor dolayısıyla istediğin yere rahatça gidebiliyorsunuz. O yüzden sizinkiler de gitmiş yani. Şu ara çok fazla personel var herkes bir yerlerde başlamak istiyor herekse kendi memleketine dönmek istiyor yani sirkülasyon fazla şu ara gidebiliyorsunuz istediğiniz yere.” (M5, Eskişehir,30)

“Bizim esnaflığımızda vardı (Sivas’ta) da ondan sonra pancar ekicileri kooperatifine ekonomist oldum sonra devlet memurluğunu tercih ettim.” (M10, Sivas, 37)

Güvence kategorisi Hazine ve Maliye Bakanlığı çalışanları için bir alan oluşturmuyoe olsa da memur olmak ve özlük hakları olarak iki etmen grafikte kendine yer bulmaktadır. Memur olmak devlet için çalışmayı ifade ederken özlük hakları konusu kurumda uzmanların diğer kurumlara göre özlük haklarının zayıf olması vurgusuna dayanmaktadır:

“Buradaki insanların gözü dışarı bakıyor. Kurum içindeki belirsizlik, maddi tatminsizlik. Ben müfettişim diyor hakim alıyor 8 bin 9 bin ben alıyorum 7 bin.” (M2, Adana, 34)

“Özlük haklarımızda mesela hakimler, sayıştay denetçileri, başka sayılabilir tam şu an tam aklıma gelmedi onlara nazaran düşük. Bu da sıkıntı oluşturuyor yani bu kurumdan gitmeye.” (M4, Sakarya, 28)

“Genel İdare Hizmetleri Sınıfı – Hazine ve Maliye Bakanlığı Memurları” kısmında yer alan çalışmalarla paralellik sadece genç çalışanlar üzerinedir. 30 yaş altı çalışanların kişisel başarı alt boyutunda 50 yaş ve üzerinelere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı, bunun bir sebebinin ise genç personelin beklentilerinin fazla olmasıdır. (Kahya, 2009:48-49; Bülbül, 2012:93) Özellikle Gelir İdare Başkanlığı’na uzman yardımcısı olarak atananların beklentilerinin fazla olması ve kurum içinde diğer çalışanlardan gördükleri baskı nedeniyle başka kurumlara geçiyor olmaları söz konusu çalışma ile benzerlik taşımaktadır.

Nihai olarak Hazine ve Maliye çalışanlarının güvence ve rahatlıktan daha çok saygınlık arayışında oldukları görülmektedir. Güvence bir alan oluşturmamakta çünkü uzman yardımcısı olarak kuruma girilse bile başarısızlık sonucunda memurluğa geçişin otomatikman gerçekleşmesi güvencenin oldukça yüksek olduğunun bir göstergesidir. Rahatlık kategorisi içerisinde ise mevzuatın oldukça fazla ve detaylı olması ve her süreçte bir sınav yoğunluğunun varlığı rahatlığı olumsuz etkilemektedir ancak özellikle kurum çalışanlarının yarısının memleketlerinde çalışıyor olması dikkat çekmekte ve rahatlığı olumlu etkilemektedir. Saygınlık kategorisi ise kuruma girmek ve belli bir pozisyonda çalışmak isteyenlerin kurumu tercih etmeleri ile başlayan bir süreç olarak önümüze çıkmakta, her aşamada sınavların varlığı ve sınav başarısının saygınlığı perçinlemesi ayrıca mevzuata bağlı olarak teknik ve uzmanlık gerektiren alanda çalışıyor olmanın getirdiği bir saygınlığı da içerisinde barındırmaktadır. Güvence bir alan oluşturmamakla birlikte memur olmak ve özlük hakları etmenlerini barındırdığı için devlet adına çalışmakla bağlantılı iken rahatlık ve saygınlık kategorileri hizmete dair etmenleri içerisinde barındırmaktadır.

3.5.4 Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Bulguları

Sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı için Sağlık Bakanlığı çalışanları ile görüşülmüştür. Eğitim ve Emniyet Sınıflarında belirtilen gibi Sağlık Bakanlığı

çalışanlarının temel görev ve işlevlerine dair bir şeyle karşılaşamadığı için burada bir bilgi verilememiştir.

3.5.4.1 Demografik Bilgiler

Araştırma boyunca aşağıdaki listede belirtilen 6'sı erkek 2'si kadın 8 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişilerden demografik bilgi olarak yaş ve çalışma yılları alınmıştır.

TABLO 3.6 SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ DEMOGRAFİK BİLGİLER TABLOSU

Kişi	Kurum	İl - İlçe	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Yılı
S1	Sağlık Bakanlığı	Bursa	Kadın	36	18
S2	Sağlık Bakanlığı	Osmaniye – Düziçi	Erkek	50	26
S3	Sağlık Bakanlığı	İstanbul	Erkek	32	2
S4	Sağlık Bakanlığı	Eskişehir	Erkek	51	31
S5	Sağlık Bakanlığı	İstanbul	Kadın	28	5
S6	Sağlık Bakanlığı	Ankara	Erkek	45	26
S7	Sağlık Bakanlığı	Tokat	Erkek	34	10
S8	Sağlık Bakanlığı	Muğla- Milas	Erkek	35	11
8 kişi					

3.5.4.2 Vatandaşlığa Dair Bulgular

Sağlık çalışanlarının minimal vatandaşlık yani oy kullanma noktasında oy kullanmayı vatandaşlık görevi olarak düşünerek sürekli gerçekleştirdiği görülmektedir:

“Hiç kullanmadığım oldu mu olmadı hepsinde kullandım. Vatandaşlık görevimi yerine getirmek istiyorum bir de bir şeyi eleştirmek için bir şeyler yapmak lazım hiç oy kullanmayıp hiç böyle etliye sütlüye karışmayıp ondan sonra yapılan yanlış ya da doğruyu eleştirmek ne kadar doğru bir katkı olacak ki eleştirebilesin. Düşünsene siyasiyi eleştiriyorsun ama oy bile kullanmamışsın. Çok inandırıcı gelmiyor.” (S8, Muğla, 35)

“Var, ideolojik bir fikrim var. Olmasa da kullanırdım vatandaşlık görevimi yerine getirirdim yani.” (S7, Tokat, 34)

Sağlık çalışanları etkin vatandaşlık anlamında en fazla mesleğe dair sivil toplum kuruluşlarına katılmakta, diğer sivil toplum kuruluşlarına üyelik olmasına rağmen çok fazla programlarına katılmamakta, yardım ve bağış yapmaktadır. Sendika konusunda

ise sendikalara üye olanlar olduğu gibi sendikalara karşı tavır geliştirenler de mevcuttur:

“Tabip odasına üyeyiz ondan sonra STK olarak birçok şeye üyeliğimiz var aslında ama çok programlarına katılmıyorum, bağış yaptıklarımız da oluyor.” (S7, Tokat, 34)

“Sendika üyeliğim şu an yok. Vardı istifa ettim. Şöyle sendikanın benim üye olduğum sendika yetkili sendikaydı, yetkili sendikanın hiçbir şekilde sağlık çalışanının hiçbir hakkını savunduğunu görmedim onlar daha çok arka planda atama işlerine bakıyorlar. Hangi amir nereye atansın bizim adamımız şurada iyi bir yere gelsin. Hatta şöyle garip bir şeyde var aynı sendikanın üyelerinde kendilerini desteklemeyenleri bile dışlayabilecek artık o şekilde bir yapılanma var. STK olarak yok ama gönüllü olarak üye olduğum bir UMKE var. Ulusal medikal kurtarma ekibi, bakanlığı bağlı gönüllülük esaslı ama o biraz daha farklı özlük haklarım devlet memurusun memuriyette hakların orada geçerli gönüllü olarak giriyorsun ama verilen her bir görevi yapmak zorundasın. Ben gönüllüyüm girdim ama şu görev var ben gelmiyorum diyemiyorsun. Giriş gönüllü gelişme sonuç zorunlu.” (S8, Muğla, 35)

Sağlık çalışanları etkin vatandaşlıkta olduğu gibi dönüşümcü vatandaşlık kategorisinde de mesleğe dair eylemlere katılmakta onun dışında bu eylemlerin faydalı olmadığı ve kime hizmet ettiğini bilmedikleri için uzak durdukları görülmektedir:

“Çok faydalı olduğunu düşünmüyorum bir imza kampanyasının bizim ülkemizde herhangi bir şeyi değiştirebileceği inancında değilim. Bir şeyleri protesto etmenin de çok böyle bir şeyleri değiştirdiği inancında değilim yani. Bir de şeyin çok karmaşık ülke olarak yapıya sahip olduğumuz için aslında böyle desteklediğin STK’nun nereye hizmet ettiğinden de emin olamıyorsun.” (S8, Muğla, 35)

“Katılmadım. İmza kampanyalarına katılmışlığım var ama protestolara şeylere katıldık gerçi bizim aile hekimliği derneğimiz federasyon var federasyona bağlı dernekler var il yönetim kurulları onların yaptığı protestolara katıldık yani. İş bırakma eylemi yaptık geçen sene mesela iş bırakma eylemine katıldım.” (S7, Tokat, 34)

Dolayısıyla sağlık çalışanları açısından “Türkiye’de Vatandaşlık ve Memur” başlığında memurlar için belirtilen oranlar (minimal vatandaşlık: %70-75, etkin vatandaşlık: %20-25; dönüşümcü vatandaşlık: %2-3) minimal, etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlık kategorilerinde yakındır. Sağlık çalışanları açısından minimal vatandaşlık temel olduğu için pasif – pozitif bir vatandaş anlayışının olduğu görülmekte etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlık ise sadece mesleğe yönelik

dernek, sendika ve eylemlerle sınırlı olduğu için aktif vatandaşlık hem nötr hem pozitif olarak bir şekilde eşlik etmektedir. Sivil topluma mesleğe dair oluşumlar dışında yardım yapıldığı, toplumsal hareketlere ise kime hizmet ettiğinin bilinmemesi ve faydalı olmadığı düşüncesiyle uzak durulduğu ifade edilmektedir.

3.5.4.3 Mesleğe Dair Bulgular

Sağlık Bakanlığı çalışanlarının güvence, rahatlık ve saygınlık açısından belirttikleri ve ortaklaştıkları unsurlara dair tablo ekler kısmında görülebilir (Bkz. EK-3). Tabloyu kolay anlaşılabilir ve kavranabilir bir hale getirmek için aşağıdaki grafik oluşturulmuştur. Grafik oluşturulurken en çok tekrarlanan 10 başlık kullanılmış, bu başlıkların yerleştirilmesinde ise en fazla tekrarlanandan en az tekrarlanana doğru bir dizilim gerçekleştirilmiştir. Tek bir kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk ile iki farklı kategori içinde bir başlıkta oluşan yoğunluk sayıları eşit olduğunda iki farklı kategoriye öncelik tanınmıştır.

ŞEKİL 3.4 SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK GRAFİĞİ



Grafikte görüldüğü gibi sağlık çalışanları için güvence, rahatlık ve saygınlık kategorilerinin oluşturdukları alanlar birbirine yakındır. Dolayısıyla sağlık çalışanları

için bu üç kategoriden birini aradıklarını söyleyebilmek pek mümkün değildir. Güvence kategorisi için oluşan alanda 3'er kişi iş imkanı ve torpil etmenleri üzerinde durmaktadırlar. İş imkanı güvenceyi olumlu etkilerken torpil güvenceye olumsuz bir etki oluşturmaktadır:

“İş kaygısı, gelecek kaygısı olan bir ebeveyn olsam babamın beni yaptığı gibi derim yani sağlık oku işsiz kalmazsın. Memleket olarak baktığımızda ciddi anlamda işsizler ordusu var. Benim eşim mesele diyordu kesinlikle bu mesleğe yönlendirmem ama şimdi yaşla birlikte ülkenin durumunu göz önüne alınca kararlar fikirler değişiyor mesela yeğenine diyor ki sen tıp oku en iyisi o diyo. Niye diyo ölüp bayıldığından değil işsiz kalmasın diye. Bir hemşirede kolay kolay işsiz kalmaz gider özelde çalışır ha burnundan gelir ama karnımı doyurur.” (S1, Bursa)

“İş bulma açısından önerebilirim yani nasıl söyleyeyim ben üniversite son sınıfta çalışmaya başladım direk. İş aram zorluğu çekmedim., bir sıkıntı çekmedim direk maaşa bağlandım yani o yüzden hani sevmek de çok önemli ama içine girince mecbur seviyorsun.” (S5, İstanbul)

Torpil etmeni ise özellikle 25 sene üstünde özellikle tekniker olarak çalışanların merkezi sınav olmaması nedeniyle tanıdıkları vasıtasıyla işe girdiği, günümüzde ise daha rahat yerlerde çalışmak isteyen özellikle hemşirelerin bölümlere verilirken torpil yolunu kullandıkları görülmektedir:

“C. abi sayesinde girdim işe o zaman sınav yoktu merkezi.” (S6, Ankara, 45)

“Sınav vardı tabi sınavla girdik. Sınavda derece yapmıştım o yüzden girişimiz öyle oldu. Ama siyasette vardı o zaman şimdiki gibi. Eniştemin ağırlığı mali işlerde o da sağlık memuru mali işlerde müdürlük yapmış bir adam. Biraz eskiden de olsa namuslu güvendiği adama ben de onun kayınbiraderiyim. Zaten beni tanıyorlardı biz o zamanlar gençtik belki ama yanına gidiyorduk tipimize bakmışlar demek ki memur öyle izler yani bir yerden. O zaman sınavları yerelde yapıyorlardı. O zaman bütün sınavlar yereldeydi belki de.” (S4, Eskişehir)

“Mesela bizde ahbap çavuş ilişkisi de çok gidiyor. Geliyor diyo ki ben diyor ki ameliyathaneye geçmek istiyorum ama eleman yokluğundan yoğun bakım açılmıyor mesela ya da 10 gün nöbet tutan servisler var ama ben orada hem gece gündüzü çevirebiliyorum ameliyathanede.” (S1, Bursa)

Bir alan oluşturmaya bile görüşülen 8 kişinin 4'ü özlük haklarının yetersiz olduğu ve bunun güvenceye olumsuz etki ettiğini düşünmektedir:

“Ben sağlık personelinin çok geriletildiğini düşünüyorum. Şimdi nasıl söyleyeyim bir sağlık memuru ile bir ğretmen işe baŐlasa kadrolu öğretmenin en az bir 1000 lira gibi emekliliğine katkı yapacak bir farkla işe baŐladıđını biliyorum yani belki daha fazla. Bu hoŐ değil ikisi de senin memurun. Bunların niversitesine bakarsın okudukları okullar aynıysa birbirinden üstün greme ama bunları denkle ama biz hep aşağıda kaldık son 15 yıldır kesin aŐađıdayız yani.” (S4, Eskişehir)

“zlk haklarımız çok az. Şimdi bizim atıyorum 3000 lira maaş 3000 dnerin varsa emeklilik hala o 3000 lira maaş üzerinden yatıyor yani. Yaptığın fazla mesainin aldığın sabit dnerin ya da ek ödemenin emekliliğine hiÇbir yansıması yok. Yıpranma payı yok diğer Őeylerde olduğu gibi ve gece gündüz çalışmaya çok fazla zorlanıyorsun.” (S8, Muğla)

Grafikte görüldüğü gibi rahatlık kategorisi içinde sağlık sistemi ve duygulardan arınma bir alan oluşturmaktadır. 3’er kişinin ifade ettiği bu etmenlerden duygulardan arınma rahatlığı olumlu etkilerken, sağlık sistemi rahatlığa olumsuz etki etmektedir:

“Acıma duygunuzu yitiyorsunuz ama görev anında sadece görev anında o duyguyu da yaŐayamazsınız alıŐamazsınız zaten çok soğukkanlı olmak zorundasınız nnzde bir sürü hasta var yaralı var. Soğukkanlılığınız kaybedersiniz o işi yapma Őansınız yok adamda böyle bir kişilik oluşturuyor sakın olmak zorundasın, acıma duygunun olmaması gerekiyor. KopmuŐ bir bacak, adam yanmıŐ, savaŐ alanlarına gittik çalıŐtık fırat kalkanı, zeytin dalı. Sahra hastanelerinde de çalıŐtık. İnsani olarak o duygunuzu nöbet bittikten sonra yaşamaya başlıyorsunuz. Nbetteyken buna yer açarsanız hakkaten mahvolursunuz zaten.” (S4, Eskişehir)

“Aile hekimliği sistemi istenildiği gibi işlemiyor bence yani istenilen Őuydu Avrupa’daki de şu. nce aile hekimine geliyor hasta önce aile hekiminde muayene olduktan sonra tedavi verilebiliyorsa veriliyor tedavisi verilemiyorsa eğer st basamağa gerek duyuyorsa bir st basamağa sevk ediyor. Normalde sistemde bu olması lazım ama öyle değil bizde. Bizde direk gidebiliyor hastaneye hatta 3. Basamağa niversite hastanesine bile direk gidiŐ yapabiliyorlar yani. Aslında sistem silsile Şeklinde birinci basamak aile hekimliği ikinci basamak devlet hastanesi 3. Basamak niversite yani öyle devam etmesi gerekirken ama öyle işlemiyor maalesef.” (S7, Tokat, 35)

“Bizim hastanelerin yoğunluğu genelde Şeyden kaynaklanıyor. 1. Basamak dediği aile hekimliğine giden yok, vatandaŐta güvensizlik var. Bundan önce özelde acil hekimiydim hasta geliyor oraya bir poŐet ilaçla geliyor. ŐŐte hasta anlatıyor işte bir gün baŐlamıŐ dn de aile hekimine görünmüŐ aile hekimi ilaçlarını yazmıŐ ama hasta ona inanmıyor, bi de dedim siz grn. Bizim devlet hastanelerinin acili de o yüzden yoğun. 1. Basamak aile hekimleri olsa bizim 70 hasta görmemizde olmaz. Yoğunluk da olmaz. Bize hasta geliyor belim ağrıyor aile hekimine gittim hekim diyor ki git sen dahiliye hekimine. Dahiliye hekimi yönlendirme hekimi değil aile hekimi bu neyle ilgiliyse ona göre

gönderip yönlendirmesi gerekir. Tabi 1. Basamak aile hekimi işlemiyor. İşte diğer uzmanlık alanlarına yansıyor.” (S3, İstanbul)

Rahatlık kategorisi içinde bir alan oluşturmaya bile görüşülen 8 kişiden 7’si çalışma şartlarından şikayet etmektedir. Performans sistemi yine rahatlık kategorisi içerisinde alan oluşturmaya da şikayet edilen bir başka konudur:

“Hastanelerde sıra beklerken bile çok fark ediyorlar. Eskiden sıra beklerken orada bekletiyorlar bizi diyoduk ama şimdi içindeyken neden beklediğimizi anlıyoruz. Gerçekten içindeki yoğunluğu görüyoruz tempoyu görüyoruz. O yüzden içine girince daha başka oluyor.” (S5, İstanbul)

“Şöyle bu acil serviste 400-500 hasta bakıyorsun. Bu 400-500 hastanın maksimum 100 tanesi gerçekten o an acil gereksinimi olan hasta geri kalanı griptir şudur budur vs. ve sistemde seni onlara bakmaya zorluyor. En çok da insanı gerçekten acil hasta değil basit hastalıklar yoruyor çünkü onlar daha ajite oluyorlar. Ya maruz kaldığın küfürlerden tut, maruz kaldığın saldırılar şunlar bunlar seni soğutuyor, insanı biraz daha meslekten soğutuyor açıkçası artık o yüzden daha az hasat görebileceğin ya da hiç hasta görmeyeceğin birimleri tercih ediyorsun. Yoksa acil hasta bakmak hala çok keyifli yani.” (S8, Muğla)

“Performans sistemi kötü. Şimdi algoritmalar ne yapacağını önceden belirleyen mekanizmalar. Şu hastada şunu yapacaksın bunu yapacaksın. Hani hastaya karşı hüküm verme şeyinizi elinizden almış oluyorlar bir nevi. Şimdi bu karar verme yetisini elinden almış oluyorsun.” (S2, Osmaniye)

“Performanstan önce doktoru çalıştıramıyordun, adama muayeneden geliyor sen görmediğin sürece maddi anlamda idealist olmayanlar ama performanstan sonra gerekli gereksiz her şey yapıyorlar. Gerekli gereksiz bakıyorsun işte hastaya yaptığımız şeyi biliyoruz ne yaptığımızı ne yapmadığımızı ama orada onun performansı doldururken yazdıklarına yaptıklarına bakıyoruz yapmadığı şeyi de yapmış gibi gösteriyor. Bu anlamda devleti dolandırıyorlar mı sağlam dolandırıyorlar.” (S6, Ankara)

Grafikte görüldüğü gibi saygınlık kategorisinin oluşturduğu alanda devletin tavrı ve vatandaşın tavır olmak üzere iki etmen söz konusudur. 4’er kişi tarafından dile getirilen bu etmenler aslında devletin sağlık söylemi ve bu söyleme uygun bir hizmet bekleyen vatandaşın tavrının birleşimi olarak birbiriyle bağlantılıdır:

“Sağlık sistemi şu an halkın memnuniyetine bağlanmış durumda halkın ihtiyacına değil, memnuniyetine göre şekillenmiş bir şey. Ben bu hastaya burada bakmıyorum çünkü bu hasta acil değil diyemiyorsun. Bakanlık sana hasta başvurduysa bakacaksın diyor bakmak zorundasın. İşte cimer şikayetleri sabim şikayetleridir arkanda duran bir bakanlık yok.” (S8, Muğla)

“Şu anda şımartılmış bir toplum var. Şu bizim mesleğimiz saygı duyulsun demiyorum ama saygı duyuluyor demiyorum ama saygılı olsun. Saygı duyup duymadığını çok merak etmiyorum ama saygılı olsun. Kapıdan girerken noldu kardeşim bizim sıramız.” (S2, Osmaniye)

“Sonradan böyle bir devlet memuru ya da sağlık memuru özellikle sağlıkçıya karşı yani halk nasıl diyeceğiz onu düşman edildi gibi birtakım söylemlerle gideceksiniz muayene olursunuz kim oluyormuş oradaki doktor bilmem ne. Kim onlar filan valiye bile böyle davranıyorsa bu zihniyet, muhtara bile sen seçilmişsin o atanmış ama bu ne oldu biliyor musun doktor öldürmeye kadar geldi yani. Sen benim hastama bakmıyorsun, yok öyle bir şey.” (S4, Eskişehir)

Bir alan oluşturmaya da saygınlık kategorisi içerisindeki bir etmen de iş tatminidir. 3 kişi tarafından ifade edilen bu etmen saygınlığı olumlu etkilemektedir:

“Parayla ölçülecek bir şey değil. İsteddiğiniz sosyal statüye ulaşıyorsunuz tabi ki ama bu sizi ne kadar mutlu ediyor o ayrı bir şey. Hekim olmak, sonrasında çektiğiniz kaygılara bakıyorsunuz, zorluklara bakıyorsunuz değer mi diyorsunuz? Değmez. Ama şöyle değmez bir maddi karşılık olarak değmez. Hastaya iyileştirdiğini görmek mutlu ediyor insanı. Bir insanın yolda görüp beni iyileştirdin dediğini duyması insanı gururlandırıyor.” (S2, Osmaniye)

“Mesleki tatmin iyi. Hiçbir meslekte olmayan şeyler var ne bileyim bir hayata dokunabilmek her zaman artı.” (S8, Muğla, 36)

“Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı – Sağlık Bakanlığı” kısmında yer alan çalışmalar ile karşılaştırıldığında iş tatmininin diğer çalışmalarla (Kayabaşı, 2019:149; Çakar, 2013:132) paralellik gösterdiği görülmektedir. İncelenen çalışmalarda çeşitli sorunlar dile getirilse bile sağlık çalışanlarının hastaneleri sistemli ve belirsizliği düşük bir yer olarak tanımlaması (Gediktaş Bozkurt, 2012:114, 116), güvence, rahatlık ve saygınlık kategorilerinden herhangi birinin diğerlerine göre öncelik taşımaması ve dengeli bir yapı sunmasının başlıca nedeni olabilir.

Nihai olarak Sağlık Bakanlığı çalışanları için rahatlık, güvence ve saygınlık kategorilerinden ön planda olan yoktur. Saygınlık diğer kategorilere göre biraz daha ön planda olmakla birlikte bariz bir fark olmadığı sağlık çalışanları için dengeli bir durumun olduğu ifade edilebilir. Saygınlık kategorisinde olumsuz etmenler kendini gösterirken, rahatlık ve güvencede olumlu ve olumsuz etmenler bir aradadır. Diğer hizmet sınıflarından ayrılan nokta ise güvence ve rahatlığın hizmet sınıfı ile bağlantılı saygınlığın ise devlet adına çalışmakla bağlantılı olmasıdır. Bunun sağlık sistemi ve sağlığa yönelik söyleme bağlı olarak konjonktürel bir durum olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

Memur, bir yandan ulusun bir ferdi olarak devletin bir vatandaşı iken diğer yandan da devlet adına çalışarak devletin temsili ve kamu hizmetinin yerine getirilmesini sağlamaktadır. Yani hem vatandaşlık statüsü hem de memur statüsünü bünyesinde barındırmaktadır. Çalışma boyunca bu iki statü, memur üzerinden ele alınmakta, devlet adına çalışmanın memurun mesleki kişiliğini olumlu vatandaş kişiliğini olumsuz etkilediği hipotezi test edilmektedir.

Vatandaşlık, toprağa dayalı olarak veya soya dayalı olarak devlet tarafından belirlenmiş kural ve kaidelerle bireylerin vatandaşlık statüsüne dahil edilmesiyle gerçekleşmektedir. Başlangıcı bu olsa bile devletin kendine bağlı ve diğer vatandaşlarla ortaklık kurabilecek bireyler yetiştirmesi eğitim ile olmaktadır. Eğitim ulus devletlerin geliştiği dönemlerde bir ulus oluşturma üzerinden işlemiştir. Artık neredeyse kalıplaşan sınırlar ve egemenliklerle bu işlev biraz zayıflamış daha çok rekabet edebilirliğe yönelik bir düzen kendini kabul ettirmiştir.

Vatandaşlığın zayıflayan ulus oluşturma süreci, olumsuz etkileri beraberinde getirmektedir. Olumsuz etkilerden en önemlisi, seçimlerde daha az oy kullanılması nedeniyle hükümetlerin meşruiyet zeminlerinin azalmasıdır. Bu sebeple, Avrupa’da başta olmak üzere, bireylerin sivil topluma katılmaları teşvik edilerek farkındalık ve birliktelik yoluyla kişilerin ülke meselelerine ve seçimlere daha fazla müdahil olmaları beklenmektedir. Aktif vatandaşlık olarak ifade edilen bu durum gün geçtikçe vatandaşlık çalışmalarında daha geniş bir yer edinmektedir.

Çalışmada, aktif vatandaşlık kavramından yola çıkarak aktif ve pasif vatandaşlık olmak üzere ikili bir ayrıma yer verilmektedir. Pasif vatandaşlık, kişilerin oy bile kullanmadığı yasal vatandaşlık ve yalnızca oy kullanarak katılım gerçekleştirdikleri minimal vatandaşlık olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Aktif vatandaşlık, sivil topluma katılımı ifade eden etkin vatandaşlık ve toplumsal hareketlerle bağlantılı dönüşümcü vatandaşlık kategorilerini içerisindedir. Burada yasal vatandaşlık ve etkin vatandaşlık, düzeni devam ettirme yönünde bir temele sahip

olduğu için nötr, minimal vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlık ise bir değişimi içerisinde barındırdığı için pozitif olarak nitelendirilmektedir.

“Türkiye’de Vatandaşlığın Derinliği ve Memurlar” kısmında yer verilen çalışmaların bulgularına göre, Türkiye’de memurlar açısından aktif ve pasif vatandaşlık kategorilerine bakıldığında, memurların topluma koştur olarak oy kullandığı (%75-80) sivil toplum (%20-25) ve dönüşümcü vatandaşlık (%2-4) kategorilerinde ise çok fazla bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgular, çalışmanın hipotezini destekler nitelikte olsa da buna dair sebepler, yer verilen çalışmalarda belirgin değildir. Farklı hizmet sınıfları içerisinde gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, hizmet sınıfı fark etmeksizin memurların genel olarak vatandaşlık görevi olarak gördüğü için sürekli oy kullandığı, bunun dışında kalan kısmın ise bir parti, aday veya konjonktürden dolayı oy kullandığı tespit edilmiştir. Bir parti, aday veya konjonktürden dolayı oy kullananların ise söz konusu parti, aday ve konjonktür olmasa oy kullanmayacaklarını ifade ettikleri görülmektedir. Görüşmeler sonucunda sivil topluma katılım sendika ve meslekleri ile ilgili derneklerle kısıtlıdır. Sendikaya üye olmayanların ya da üyelikten çıkanların sendikaların işlevlerini yerine getirmediikleri şikayetine dayandıkları bulgulanmıştır. Memurların dönüşümcü vatandaşlık eylemlerinden ise devlete karşı eylemler olarak gördükleri için uzak durdukları görülmektedir.

Vatandaşlığın yanında çalışmada yer alan diğer statü memuriyettir. Memuriyet, kamu hizmetinin sunulması ve bu hizmetin kesintisiz olarak devam etmesini sağlayan, hizmetin, devletin belirlediği çeşitli ilke ve kurallara uygun olarak devlet adına gerçekleştirilmesiyle tanımlanan mesleği ifade etmektedir. Memuriyet, bir mesleği betimlemesine rağmen çalışmada memur, temsili ve mesleki olmak üzere iki kişilik üzerinden tanımlanmıştır. Temsili kişilik, memurun, kamu hizmetini sunarken devletin egemenliğini temsil etmesiyle bağlantılıdır. Memur, devletin egemenliğini temsil etmesine rağmen onu egemen olarak tanımlamak mümkün değildir. Çünkü, memur, her türlü aygıt ve tekniği kullanarak devlet iktidarını harekete geçirmekten öte devlet iktidarının uygulanmasını sağlayan mekanizmanın insan unsurunu ifade etmektedir. Ayrıca, çalışma açısından seçtiğimiz en alt düzey memur kategorisi söz konusu olunca temsil giderek zayıflamaktadır.

Memurun mesleki kişiliği, devlet adına çalışmakla bağlantılıdır. Bu çalışma biçimi, hizmet etmek etrafında şekillenmekte, kamu hizmeti kavramında somutlaşmaktadır. Kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak, kamu yararı veya çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş olan düzenli faaliyetlerdir. Memur, kamu hizmeti sunumunda asli unsur olarak kurgulanarak faaliyetlerin düzenli bir şekilde yürütmesini sağlamaktadır. Kamu hizmetinin nasıl yürüyeceği ise farklı yaklaşımlarda farklı şekillerde ele alınmaktadır. Çalışmada, geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi olmak üzere iki ana yaklaşım ele alınmıştır. Geleneksel kamu yönetiminde memur, tanımlanmış yetki çerçevesinde hareket etmek, katı mantıklı kurallar yoluyla idari davranışı yönlendirmek ve denetlemek mümkün olmakta, bireysel davranış en aza indirilmektedir. Yeni kamu yönetiminde, katı kurallar yerine performans esas alınmakta, informel kişisel davranışın var olduğu kabul edilmekte, bu davranışı yakalamak ve örgütsel fayda için kullanmak önemli görülmektedir.

Devlet adına çalışmanın memurun mesleğini olumlu etkilediği hipotezini ele alabilmek için farklı hizmet sınıflarında çalışan memurlar güvence, rahatlık ve saygınlık kategorileri içerisinde değerlendirilmiştir. Görüşmeler sonucunda, farklı hizmet sınıflarının farklı kategoriler üzerinde birleştiği görülmektedir. Eğitim hizmetleri sınıfı için rahatlık kategorisi ön planda iken ona saygınlık eşlik etmekte, emniyet hizmetleri sınıfı için güvence kategorisi ön plana çıkmakta, genel idare hizmetleri sınıfı için saygınlık kendini göstermekte, sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı içinse dengeli bir dağılımın olduğu gözlenmektedir. Sadece şunu belirtmek gerekir ki genel idare hizmetleri sınıfı hariç diğer sınıflar spesifik meslekleri içerisinde barındırmasına rağmen genel idare hizmetleri sınıfının çok geniş olması nedeniyle buradaki sonucu hizmet sınıfına genelleştirmek doğru değildir. Yani bu sonucu Hazine ve Maliye Bakanlığı'na atfetmek gerekmektedir.

Öğretmenlerin rahatlık, polislerin güvence, maliye çalışanlarının saygınlık kategorilerinin ön planda olduğu sağlık çalışanlarında ise her bir kategorinin dengeli bir dağılımı olduğu görülmektedir. Öğretmen ve polisler için güvence kategorisi devlet adına çalışma ile bağlantılı iken sağlık çalışanlarında devlet ile bağlantılı kategori saygınlık olarak kendini göstermektedir. Maliye çalışanlarında ise devlet adına

çalışma ile bağlantılı bir kategori saptanamamıştır. Bunun sebebi maliye çalışanları açısından güvencenin bir alan oluşturmamasıdır. Dolayısıyla genel olarak güvence kategorisinin devlet adına çalışma ile bağlantısı olduğu söylenebilir. Sağlık çalışanlarının devlet adına çalışma ile bağlantılı kategorisi diğer hizmet sınıflarının aksine saygınlıktır. Bunun sebebinin ise konjonktürel olduğu düşünülmektedir. Çünkü sağlık çalışanları için saygınlık kategorisi, vatandaşın tavrı ve devletin tavrı başlıklarını içermektedir. Bu başlıklar altında katılımcıların dile getirdiği noktalar ise sağlığa yönelik söylemin olumsuz etkisi, devletin sağlık çalışanlarını korumadığı ve bunların bir yansıması olarak vatandaşın sağlık çalışanlarına yönelik olumsuz yaklaşımlarıdır.

Rahatlık ve saygınlık kategorileri hizmet sınıfı ile bağlantılı konuları içermektedir. Daha doğrusu kuruma bağlı etmenlerin olduğu kategorilerdir. Çünkü her ne kadar eğitim, emniyet ve sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfları spesifik hizmet alanlarına özgü olsa da genel idare hizmetleri çok geniş bir sınıf olmakla birlikte bu sınıftan çalışmaya alınan kurum Hazine ve Maliye Bakanlığı'dır. Rahatlık ve saygınlık kategorilerinin güvence sağlandıktan sonra gerçekleşeceği beklentisi oluşsa da bu kategoriler güvenceyi sağlamlaştıracı bir etkide bulunmaktadır. Maliye çalışanları açısından güvence oldukça sağlam olarak görüldüğü için bir alan oluşturmamakta rahatlık ve saygınlık oldukça geniş alanlara sahip olmaktadır. Polis memurları için ise kurumun yapısı güvenceyi tehdit eder bir görünümdeydir. Çünkü emir komutanın iş yapmanın neredeyse tek yolu olması, torpilin işe giriş ve bölümlere ayrılmada yaygın olması kurumun yapısını ve hizmetin niteliğini olumsuz etkilemekte ve polis memurlarının işlerini güvence içinde yerine getirememelerine yol açmaktadır.

Nihai olarak, “Devlet adına çalışmak memurun mesleki kişiliğini olumlu vatandaş kişiliğini olumsuz etkilemektedir” hipotezi doğrulanmıştır. Ancak çalışmanın memurun mesleki kişiliği ve vatandaş kişiliği arasındaki gerilimine dair yaklaşımını somutlaştıracak bağlar kendini göstermemiş ya da kurulamamıştır. Bunun iki nedeni vardır. Birincisi, Türkiye’de vatandaşlığın pasif, örtük ve gerektiğinde hatırlanan bir kişilik olmasıdır. Bu, memurun da söz konusu genel eğilimden bir farkı olmadığını göstermesi açısından bir sonuçtur. Yine de mesleki kişilik ve vatandaş kişiliği arasındaki gerilimi netleştirebilmek için yeni bir araştırma dizayn edilebilir. Çünkü

vatandaşlığa dair ölçek geliştirmiş çalışmalar yeterince bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar arasından bu çalışmada kurulan yapıya uygun olan ölçek alınarak çalışmanın daha detaylı sonuçlar verdiği mesleki kişilik kısmı nicel bir araştırmada birleştirilebilir ya da vatandaşlık kısmı ele alınan ölçek ile uygulanıp sonrasında mesleki kişilik yine nitel olarak soruşturularak bütünleştirmenin bir yolu bulunabilir.

İkinci neden, Türkiye’de devletin baskın rolüdür. Çalışma, en başından devletin baskın rolünü bir kenara bırakarak vatandaşlığı asli ve kurucu olarak ele almıştır. Bu, çalışma ağıısından akademik bir körlüğe neden olmuş olabilir. Çünkü “Giriş” kısmında çalışmanın yapısının nasıl kurulduğundan bahsedilirken devletin baskın rolüne atıf yapan çalışmalara değinilmiştir. Yani çalışma dolaylı bile olsa Türkiye’de devletin baskın rolü olduğu sonucuna varmaktadır. Bunun en belirgin olduğu nokta, memurun etkin vatandaşlık ve dönüşümcü vatandaşlığa dair eylem düzeyleridir. Dönüşümcü vatandaşlık konusunda memurların “devlete karşı eylemler olarak gördükleri” için bu tarz eylemlere katılmadıkları noktasında birleşmiş olmaları vatandaşlıktan ziyade devletin baskın ve merkezi olduğunu vurgulamaktadır. Devletin baskın rolüne atıf yapan ikinci nokta, memurların sivil toplum örgütlerine katılımlarının çok kısıtlı olmasına rağmen sendika ve meslek örgütlerine katılımın yüksek seviyede olduğu etkin vatandaşlık konumlarıdır. Bu konum, dönüşümcü vatandaşlık için belirtilen “devlete karşı eylemler olarak görme” söylemiyle çelişmektedir. Çünkü sendika ve meslek örgütleri üzerinden gerçekteşen eylemler direkt olarak devletle karşı karşıya gelinebilecek eylemleri kapsamaktadır. Dönüşümcü vatandaşlıkta devlete karşı eylemler olarak uzak duran memurların sendika ve meslek örgütleri söz konusunda olunca yüksek katılım gerçekteştirmeleri açıklanmaya muhtaçtır. Çalışmada buna dair bir belirteç olmamakla birlikte bunun devletin baskın rolüyle bağlantılı olduğu düşünölmektedir. Çünkü sendikalara ve meslek örgütlerine yüksek düzeyde katılım devlet ile çalışanları arasında gerçekteşen görüşmeler ve anlaşmalarda devletin meşruiyeti sağlamlaştırıcı bir etki yapmaktadır. Bu sebeple, devlet baskın rolünü ve gücünü kullanarak memurların sendika ve meslek örgütlerine katılımını teşvik etmektedir.

Devletin rolüne ilişkin bir başka durum, memurun çeşitli vatandaşlık eylemlerinden uzak durma yükümlölüğu ya da yasaklamalara tabi olmasıdır. Yani, devletin koyduğu

söz konusu yükümlölük ve yasaklamaların memurun vatandaşlık eylemlerine katılımını düşürmesi olasıdır. Bu durum, çalışmanın yapısı gereğı yeterince işlenmemiştir. Bu yükümlölük ve yasakların daha detaylı işlenmesi memuriyet - vatandaşlık gerilimine dair daha somut şeyler söyleme imkanı doğurabilir. Hatta vatandaşlığın kapsamı ve içeriğinin farklı olduğu ülkeler ele alınarak karşılaştırma bir analiz yapmak söz konusu olabilir.

Devleti arka planda bırakmak, siyasi bağlamın çalışmada bulunmamasına sebep olmuştur. Siyasi bağlama oturtularak yapılacak bir analiz memuriyet ve vatandaşlığa dair yüzer – gezer bir sonuçtansa dönemsel ve bağlamsal bir analiz mümkün kılabilir. Bununla bağlantılı olarak, “Memuriyet” kısmında ele alınmasına rağmen geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi arasında geçişler ya da kalıplar daha net olarak gözler önüne serilebilir. Çalışmada kategorinin memur ile kısıtlanması çalışmanın güvence, rahatlık, saygınlık kategorileri ile geleneksel kamu yönetiminin içinde bir portre oluşmasına sebep olmuştur. Çünkü her ne kadar yeni kamu yönetimi yaklaşımı ile farklı çalışma biçimleri türetilmiş olsa da memuriyet çekirdekte yer aldığından geleneksel kamu yönetiminin özelliklerinin sürdüğü bir yapı devam etmektedir. Örneklem genişletilerek bu iki yaklaşım arasındaki farklar memur üzerinden daha detaylı bir şekilde okunabilir.

KAYNAKÇA

ADAMS, Samuel ve AGOMOR, Kingsley S. (2015) “Democratic Politics and Voting Behaviour in Ghana”, **International Area Studies Review**, Vol. 18, No. 4, s. 365-381.

ADLER, Paul S. (2012) “The Sociological Ambivalence of Bureaucracy: From Weber via Gouldner to Marx”, **Organization Science**, Vol. 23, No. 1, s. 244-266.

AGAMBEN, Giorgio (2013) **Kutsal İnsan – Egemen İktidar ve Çıplak Hayat** (İkinci Basım) (Çev. İsmail Türkmen), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

AKBAL, İsmail (1998) **Siyasal Katılımın Bir Boyutu Olarak Siyasal Etkenlik Duygusu** (Dan. Prof. Dr. Orhan Gökçe), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

AKBULUT, Örsan Ö. (2005) **Siyaset ve Yönetim İlişkisi – Kuramsal ve Eleştirel Bir Yaklaşım** (1. Baskı), Ankara: TODAİE.

AKÇAGÜNDÜZ, Emre (2010) “Kamu Tercihi Teorisi ve Türkiye Üzerine Olan Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, s. 29-35.

AKMAN, Ata (2010) **Polisin Motivasyonunda Rol Oynayan Faktörler: Konya Emniyet Müdürlüğü Personeli Üzerine Bir İnceleme** (Dan. Prof. Dr. Ahmet Kalender), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

AKILLI, Hüseyin (2013) “Kamu Hizmeti İmtiyazından Yap İşlet Devret Yöntemine: Yasal Serüven”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:83, s. 91-114.

AKSOY, Mehmet (2013) **Lise Öğretmenlerinin Sendikal Örgütlenme Bakışları: Eskişehir İli Örneği** (Dan. Doç. Dr. Fatime Güneş), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

AKGÜNER, Prof. Dr. Tayfun (2016) **Kamu Personel Yönetimi** (Yedinci Basım), İstanbul: Der Yayınları.

AKYÜREK, Cihad (2019) **Yeni Kamu Hizmeti Anlayışı Bağlamında İçişleri Bakanlığı Güvenlik Hizmetleri Birimlerinin Fonksiyonlar, Sorunlar ve Beklentiler Açısından Bir Analizi: Mersin İli Örneği** (Dan. Prof. Dr. Ali Şahin), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ALTUN, Turgay (2019) “Vekalet Teorisi ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 261-281.

ANDERSON; Benedict (2009) **Hayali Cemaatler – Milliyetçiliğin Kökenleri ve Yayılması** (Beşinci Basım) (Çev. İskender Savaşır), İstanbul: Metis Yayıncılık.

ANDREWS, Rhys; George A. BOYNE; Kenneth J. MEIER; Laurence J. O'TOOLE Jr. Ve Richard M. WALKER (2005) “Representative Bureaucracy, Organizational Strategy and Public Service Performance: An Ampirical Analysis of English Local Govenenment”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, No:15, s. 489-504.

ARGUN, Uğur (2003) **Modern Polis ve Türk Emniyet Örgütü Üzerine Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma: Bursa İli Emniyet Örgütü Örneği** (Dan. Doç. Dr. Bekir Parlak), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ARMAĞAN, Vildan (2019) “Bürokrasi ve Hastalıkları: Büropatolojiler”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 209-229.

ARSLAN, Cihat (2015) **Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri** (Dan. Doç. Dr. Teyyar Uğurlu), Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ARSLAN, Meltem (2013) **Elementary School Teachers' Motives to Pursue A Career in Teaching** (Dan. Prof. Dr. Meliha Altunışık), Middle East Techinal University, School of Social Sciences, The Department of Educational Sciences, Yüksek Lisans Tezi.

ARSLAN, Mustafa (2019) **Temsili Bürokrasi** (1. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

ARMSTRONG, David ve Julia GILSON (2011), Introduction – Civil Society and International Governance, **Civil Society and International Governance – The Role of Non-State Actors in Global and Regional Regulatory Frameworks** (Ed. David Armstrong, Valeria Bello, Julie Gilson ve Debora Spini), Routledge/GARNET series: Europe in the World 10, Oxon: Routledge, s. 1-12.

ASLAN, Onur Ender (2012) **Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

AŞIK, Mustafa (2013) **Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Bağlamında Polislerin Sendikacılığa Yaklaşımı: Kocaeli Örneği** (Dan. Yrd. Doç. Dr. H. Yunus Taş), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ATICI, Meryem (2017) **Öğretmenlerin Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Nedenleri (Artvin İli Örneği)** (Dan. Doç. Dr. Süleyman Karataş), Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

AVCI, Mücahit (2007) **Yönetişim Çerçevesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Değişen Rolü ve Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Bir İnceleme: Isparta İli Örneği** (Dan. Doç. Dr. Hüseyin Gül), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

AYHAN, Emrah ve Murat ÖNDER (2017) “Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı”, **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, s. 19-48.

AYTAÇ, Ömer (1996) **Sosyoloji Açısından Kamu Bürokrasisinde Memurlar ve Memurluk Bilinci Elazığ Uygulaması** (Dan. Prof. Dr. Zeki Erdoğan), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

BALIBAR, Etienne (1998) “İnsan Hakları ve Yurttaşlık Hakları – Eşitlik ve Özgürlüğün Modern Diyalektiği”, **Dersimiz: Yurttaşlık** (Haz. Turhan Ilgaz), İstanbul: Kesit Yayıncılık.

BANKS, Nicola ve David HULME (2012) **The Role of NGOs and Civil Society in Development and Poverty Reduction**, The University of Manchester Brooks World Property Institute, Working Paper 171.

BANKS, James A. (2008) “Diversity, Group Identity, and Citizenship Education in a Global Age”, **Educational Researcher**, Vol. 37, No. 3, s. 129-139.

BAUDER, Harald (2013) “Domicile Citizenship, Human Mobility and Territoriality”, **Progress in Human Geography**, Vol. 38, No. 1, s. 91-106.

BAYAR, Levent Serhat (2006) **Kamu Sağlık Çalışanlarının Sendikal Bağlılı İzmir İli İncelemesi** (Dan. Prof. Dr. Münevver Menderes), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi.

BAYBURTLUOĞLU, Üstün (2004) **Siyasal Katılımın Sosyolojik Özellikleri – Kırıkkale Uygulaması** – (Dan. Doç. Dr. Mimar Türkkahraman), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

BAYRAK, Yemen (2013) **Kamu Yönetiminde Sivil toplumun Etkisi ve Rolü: Ordu İli Örneği** (Dan. Prof. Dr. Rüstem Erkan), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

BAYRAKÇI, Erdal ve Selçuk KAHRAMAN (2017) “Yeni Kamu Hizmeti Anlayışı ve Belediye Hizmetlerinde Özelleştirme”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:37, s. 299-315.

BİRCAN EMİNAĞAOĞLU, Sevim (2019) **Türkiye’de 1980 Sonrası Öğretmenlerin Sendikalaşma Sürecinin Analizi** (Dan. Prof. Dr. Sinan Namık Turan), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

BRANNAN, Tessa; JOHN, Peter ve STROKER, Gary (2006) “Active Citizenship and Effective Public Services and Programmes: How Can We Know What Really Works?”, **Urban Studies**, Vol. 43, Nos 5/6, s. 993-1008.

BRECHENMACHER, Saskia (2017) **Civil Society Under Assault – Repression and Responses in Russia, Egypt and Ethiopia**, Washington: Carneige Endowment for International Peace.

BRUBAKER, William Rogers (2008) “Fransa ve Almanya’da Göç, Vatandaşlık ve Ulus-Devlet: Karşılaştırmalı Bir Tarihsel Çözümleme”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

(2009) **Fransa ve Almanya’da Vatandaşlık ve Ulus Ruhu** (Birinci Baskı)(Çev. Vahide Pekel), Ankara: Dost Kitabevi.

BOUINEAU, Jacques (1998), “Fransa’da Devrim Döneminde Yurttaşlar ve Yurttaşlık” (Çev. Yeşim Küey), **Dersimiz Yurttaşlık** (Ed. Turhan Ilgaz), İstanbul: Kesit Yayıncılık, s. 109-143.

BOVENS, Mark (2004) “Public Accountability”, **The European Group of Public Administration (EGPA) Annual Conference**, Oireas, Portugal, September 3-6.

BOZCA, Selen (2015) **Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Adil Çoruk), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

BUCHANAN, James (2019a) “Özel Tercihlerden Kamu Felsefesine: Kamu Tercihinin Gelişimi” (Çev. Timur Tugay), **Kamu Maliyesi ve Kamu Tercihi** (Ed. Çoşkun Can Aktan), İzmir:Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği, s. 15-34.

(2019b) “Kamu Tercihi Perspektifi” (Çev. Esra Siverekli Demircan) , **Kamu Maliyesi ve Kamu Tercihi** (Ed. Çoşkun Can Aktan), İzmir:Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği, s. 35-47.

BUDD, John W. (2016) **Çalışma Düşüncesi** (1. Basım) (Çev. Fuat Man), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

BUEKER, Catherine Simpson (2006) “The Limits of Political Citizenship”, **Soc**, Vol. 46, s. 423-428)

BURNAZ, Tuba Şükriye (2002) **Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uygulamaları** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Mehmet Silah), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

BÜLBÜL, Kudret (2018) **Bürokrasiname – Yeni Sistem, Yeni Bürorkasi: Sorunlar, Tespitler Öneriler** (1. Baskı), Ankara: Liberte Yayınları.

BÜLBÜL, Yıldray (2012) **Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Milli Emlak Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Örneği)** (Dan. Prof. Dr. Mustafa Köseoğlu), Karadeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, Ekonometri Programı, Yüksek Lisans Tezi.

CALHOUN, Craig (2011) “Civil Society and the Public Sphere”, **The Oxford Handbook of Civil Society** (Ed. Michael Edwards), New York: Oxford University Press, s. 311-323.

CANAKAY, Meryem (2004) **Seçmen Davranışlarını Etkileyen Faktörler ve Çanakkale’nin Seçim Coğrafyası** (Dan. Prof. Dr. Aydın İbrahimov), Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Coğrafya Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

CAYMAZ, Birol (2008) **Türkiye’de Vatandaşlık – Resmi İdeoloji ve Yansımaları**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

CERVINE, David ve PERVIN Lawrence A. (2016) **Kişilik Psikolojisi – Kuram ve Araştırma** (12. Basımdan Çeviri) (Ed. Prof. Dr. Mustafa Baloğlu), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

CEVİZ, Hasan (2018) **Toplumdaki Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Algı İle Öğretmenin Mesleki Motivasyonu Arasındaki İlişki** (Dan. Doç. Dr. Abdurrahman İlğan), Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

CHAREKA, Otilia ve SEARS, Alan (2006) “Civic Duty: Young People's Conceptions of Voting as a Means of Political Participation”, **Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation, Democracy and Education / La démocratie et l'éducation**, Vol. 29, No. 2, s. 521-540.

COPEAUX, Etienne (1998) “Türkiye’de Tarih Öğretimi ve Yurttaşlık”, **Dersimiz: Yurttaşlık** (Haz. Turhan Ilgaz), İstanbul: Kesit Yayıncılık.

CRICK, Ruth Deakin ve JOLDERSMA, Clarence W. (2007) “Habermas, Lifelong Learning and Education”, **Stud Philos Educ**, Vol. 26, s. 77-95.

ÇAKAR, Yeşim (2013) **Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler (Çivril Devlet Hastanesi Örneği)** (Dan. Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÇANAKLI, Dr. Levent Ali (2011) **Türk Romanında Bürokrasi ve Memurlar (1872-1950)** (Birinci Basım), İstanbul: Özgür Yayınları.

ÇARKOĞLU, Prof. Dr. Ali ve KALAYCIOĞLU, Prof. Dr. Ersin (2015) **Türkiye’de ve Dünya’da Vatandaşlık**, <http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2015/12/T%C3%BCrkiyede-ve-Dunyada-Vatandaslik-2014-1.pdf> .
(Bu kaynağa 15.02.2018 tarihinde ulaşılmıştır.)

ÇAYLAK, Prof. Dr. Adem ve KAÇER, Prof. Dr. Murat (2017) “Voting: A Citizen Right or Duty? The Case of Compulsory Voting”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl:5, Sayı:57, s. 418-444.

ÇELİK YAVUZ, Senem (2020) **Hastaların Genel Hastane Hizmetlerinden Memnuniyetlerinin ve Hemşirelere Olan Güveninin Belirlenmesi** (Dan. Doç. Dr.

Emine Süheyla Abaan), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

ÇEREV, Gökçe (2013) **Türkiye’de Kamu Sektöründe Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Öğretmenlerin Sendikalaşma ve Sendikal Gelecek Algılarına Yönelik Bir Alan Araştırması (Kocaeli İli Örneği)** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Benli), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

ÇETİNKAYA, Y. Doğan (2008) “Tarih ve Kuram Arasında Toplumsal Hareketler”, **Toplumsal Hareketler – Tarih, Teori, Deneyim** (1. Baskı) (Der. Y. Doğan Çetinkaya), İstanbul: İletişim Yayınları.

ÇUBUKÇU YILDIZLI, Özge Nihan (2012) **Sivil Toplumun Düşünsel Temelleri ve Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Sivil Toplumun Görünümü: Sivas’ta Sivil Toplum Kruvazörü Olarak Dernekler Özelinde Bir Çalışma** (Dan. Doç. Dr. Gülay Ercins), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DAĞDÖĞEN, Mehmet Aydın (2019) **Sivil Toplum Kuruluşlarının Siyasi Yaşamı ve Demokrasiyi Geliştirme Üzerindeki Etkiler: Elazığ Örneği** (Dan. Prof. Dr. Abdullah Taşkesen), Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DALGIÇ, Uğur Cem (2006) **Türkiye’de Seçmen Davranışlarını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler** (Dan. Doç. Dr. İbrahim Bakırtaş), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DAUENHAUER, Bernard P. (2001) **Kırılgan Dünyada Yurttaşlık** (Çev. Ayşe Özil, Filiz Kaynak) (Edt. Prof. Dr. Mahit Fisunoğlu, Prof. Dr. Hunay Evliya), Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.

DAVIES, Lynn (2001) “Citizenship, Education and Contradiction”, **British, Journal of Sociology of Education**, Vol. 22. No.2, s. 299-308.

DAYI, Yavuz Selim (2007) **Meslekler Sosyolojisi Açısından Doktorluk Mesleği ve Doktorlar – Elazığ Örneği** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Yelda Sevim), Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DELANTY, Gerard (1997) “Models of Citizenship: Defining European Identity and Citizenship”, **Citizenship Studies**, Vol.1, No.3, s.285-303.

DEMOCRATIC PROGRESS INSTITUTE (DPI) (2012) **Civil Society Mediation in Conflict Resolution**, Working Paper, Londra. Democratic Progress Institute.

DERBİL, Prof. Dr. Süheyl (1950) “Kamu Hizmeti Nedir?”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, s. 28-36

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI (DPB) (2017), **Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi Çalıştayı**, 21-23 Ekim 2016, Bursa.

DEWEY, John (1926) “The Historic Background of Corporate Legal Personality”, **Yale Law Journal**, 35(6), s. 655-673.

DİRLİK, Arif (2008) “Pasifik Perspektifinde Toplumsal Hareketler: çağdaş Radikal Siyasetin Soyağacı Üzerine Düşünceler” (Çev. Galip Doğduaslan), **Toplumsal Hareketler – Tarih, Teori, Deneyim** (1. Baskı) (Der. Y. Doğan Çetinkaya), İstanbul: İletişim Yayınları.

DOĞAN, Özcan (2018) **Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı** (Dan. Prof. Dr. Çoşkun Bayrak), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

DOĞAN, Adem ve Göksel GÖKER (2018) “Siyasal Bilgi ve Siyasal Davranış Bağlamında 2014 Elazığ Yerel Seçimleri Üzerine Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, s. 1014-1044.

DOĞRUYOL, Ahmet (2015) **Memur Sendikacılığı Kapsamında Sağlık İşkolunda Örgütlü Sağlık Sendikaları Üyelerinin Toplu İş Sözleşmelerini Değerlendirmeleri (İzmir İli Güney Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğine Bağlı Kamu Hastaneleri Örneği)** (Dan. Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin), Beykent

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DONALD, James (2008) “Vatandaş ve Kent Aylağı”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

DOWNS, Anthony (1964) **Inside Bureaucracy**, Chicago: Real Estate Research Corporation.

DREYFUS, Françoise (2014) **Bürokrasinin İcadı – Fransa, Büyük Britanya ve ABD’de Devlete Hizmet Etmek (18. – 20. Yüzyıl)** (2. Baskı), İstanbul: İletişim Yayınları.

DURA, Yahya Can (2006) “Kamu Tercihi Teorisinde Kamusal Etkinlik Problemi”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı 451, s. 107-117.

EKİNCİ, Dr. Bilge Timuçin (2017) “Asil-Vekil Arasındaki Kayırmacılığın Vekâlet Maliyetleri ile İlişkisi”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, s. 73-96.

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (EGM) (2021), **2020 Faaliyet Raporu**, İçişleri Bakanlığı.

ERDAĞ, Erdoğan (2010) **Polis-Halk İlişkileri Bağlamında Polisin İş Doyumu ve Halkın Polis Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi** (Dan. Prof. Dr. Metin Kazancı), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halka İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

ERDOĞAN, Aziz (2013) **Kurum Karnesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği** (Dan. Doç. Dr. Mehmet Deniz), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi.

EREN, Erdal (1996) **Memur Kavramı** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Cahit Emre), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi (Siyaset Bilimi) Anabilim Dalı, Lisansüstü Tezi.

EREN, Veysel (2008) “Devletin Yapısında ve İşlevlerinde Değişim – Yönetimsel ve Siyasal Liberalizasyon –“, **Devletin Dönüşümü ve Yeni Dönem Kamu Yönetimi** (1. Baskı) (Ed. Mehmet Özel ve Veysel Eren), Konya: Çizgi Kitabevi, s. 37-87

EROĞUL, Cem (1991) **Devlet Yönetimine Katılma Hakkı**, Ankara: İmge Kitabevi.

(2014) **Devlet Nedir?**, İstanbul: Yordam Kitap.

ERTAŞ, Enes (2007) **Doktor Hasta İlişkilerinde Güven Sorunu – Van Devlet Hastanesi Örneği** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Emin Yaşar Demirci), Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ERYILMAZ, Prof. Dr. Bilal (2007) **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası: İstanbul.

(2013) **Bürokrasi ve Siyaset – Bürokratik Devletten Etkin Yönetime** (5. Basım), İstanbul: Alfa.

EUROPE FOUNDATION (2016) **Situation Anlysis of Civil Society in Georgia** (Author: Gemma Pinol Puig).

ESER, Gülsüm Ayşenur (2019) **Yeni Kamu Hizmeti Üzerine Bir Alan Araştırması** (Dan. Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Altunok), Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

FAULKS, Keith (2006) “Education For Citizenship in England's Secondary Schools: A Critique of Current Principle and Practice”, **Journal of Education Policy**, Vol. 21, No. 1, s. 59-74.

FOUCAULT, Michael (2013) **Güvenlik, Toprak, Nüfus – College de France Dersleri 1977-1978** (Çev. Ferhat Taylan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

FUCHS, Christian (2006) “The Self-Organization of Social Movements”, **Systemic Practice and Action Research**, Vol. 9, No.2, s. 101-137.

FUKUYAMA; Francis (2001) “Social Capital, Civil Society and Development”, **Third World Quartetly**, Vol. 22, No. 1, s. 7-20.

GARRETT, R. Kelly (2006) “Protest in an Information Society: A Review of Literature on Social Movements and New ICTs”, **Information, Communication & Society**, Vol. 9, No, 02, s. 202-224.

GEDİKKAYA, Fatma Gül (2019) “Peter İlkesi ve Parkinson Kanunu”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 231-243
GEDİKTAŞ BOZKURT, Esengül (2012) **Sağlık Çalışanlarının Hastane, Hasta, Kalite, Hasta Güvenliği ve Riske Bakış Açılarının Metafor Analizi İle Değerlendirilmesi** (Dan. Prof. Dr. Özkan Tütüncü), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlıkta Kalite Geliştirme Akreditasyon Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.

GENÇ, Arda (2011) **Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Olma Güdülleri: Türk Kızılayı Eskişehir Şubesi Gönüllüleri Üzerine Bir Araştırma** (Dan. Prof. Dr. Sevgi Ayşe Öztürk), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Pazarlama Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

GENÇ, F. Neval (2010) “Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:466, 145-159

GENEL, Sema (2002) **NGO’s The Link Between State and Society? Women’s Community Centers in Souteastern Turkey**, Bilkent University Department of Political Science and Public Edministration, PhD Dissertation.

GERBER, Alan S.; GREEN, Donald P. ve SHACHAR, Ron (2003) “Voting May Be Habit-Forming: Evidence from a Randomized Field Experiment”, **American Journal of Political Science**, Vol. 47, No. 3, s. 540–550.

GLASFORD, Demis E. (2008) “Predicting Voting Behaviour of Young Adults: The Importance of Information, Motivation and Behaviour Skills”, **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. 38, No. 11, s. 2648-2672.

GİRGİN ÇATALKAYA, Kevser (2019) **Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: Büro Yönetimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma** (Dan. Dr. Öğr. Üyesi Ercan Yavuz), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

GOETZ, James (2014) “Natural Unity and Paradoxes of Legal Persons”, **The Journal Jurisprudence**, Vol. 21, s. 27-46.

GÖKÜŞ, Mehmet (2011) **Kamu Hizmeti – Kuram, Politika, Uygulama**, Konya: Çizgi Kitabevi.

GÖZÜBENLİ, Murat ve İsmail ŞAHİN (2016) “Toplumsal Olaylarda Şiddet Davranışına Teorik Yaklaşımlar: Gezi Parkı Olayları Örneği”, **Güvenlik ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, s. 1-32.

GREEN, Andy (1997) **Education, Globalization and the Nation State**, New York: St. Martins’ Press.

GRUENING, Gernod (2001) “Origin and Theoretical Basis of New Public Management”, **International Public Management Journal**, Vol. 4, No. 1, s. 1-25.

GÜL, Mehmet Hakan (2007) **Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri** (Dan. Dr. Adil Serdar Saçan), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

GÜLAN, Aydın (1987) **Kamu Hizmeti ve Görülüş Usülleri** (Dan. Doç.Dr. İlhan Özay), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku, Yüksek Lisans Tezi.

(1998) “Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Gelişimi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 56, Sayı 1-4, s. 97-107.

GÜLER, Birgül Ayman (2013) **Kamu Personeli – Sistem ve Yönetim** (2. Baskı), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

GÜLESANLAR, Nezih (2010) **Kamu Hizmeti ve Etik: Türkiye Kadastro Teşkilatı Özelinde Bir Uygulama** (Dan. Prof. Dr. Önder Ballı), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

GÜLMEZ, Asiye Tuba (2004) **Sivil Toplum Kuruluşlarının Siyasal Katılıma Katkısı: Kadın Dernekleri Örneği** (Dan. Prof. Dr. Mümtaz'er Türköne), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

GÜNDAY, Metin (2013) **İdare Hukuku** (10. Baskı), Ankara: İmaj Yayınevi.

GÜNDÜZ, Ömer (2019) “Yeni Kamu İdaresi ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 299-311.

GÜNEŞ KAHRAMAN, Hatice (2016) **Türkiye’de Faaliyet Gösteren Eğitim Sendikalarının İşleyişi ve Sorunlarına Yönelik Sendika Üyelerinin ve Yöneticilerinin Görüşleri** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Çetin Erdoğan), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

GÜRAN, Sait (1980) **Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

HAKTANKAÇMAZ, Dr. M. İlker (2019) “Yeni Kamu Yönetimi ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 313-329.

HALMAI, Gabor ve Ferenc LACZO (2008) “Macaristan’da Toplumsal Hareketler: Bir Taslak” (Çev. Galip Doğduaslan), **Toplumsal Hareketler – Tarih, Teori ve Deneyim** (Der. Y. Doğan Çetinkaya), İstanbul: İletişim Yayınları, s. 251-284.

HAN, Ercan (2014) **Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması)** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

HARDER, Joishua ve KROSNICK, Jon A. (2008) “Why Do People Vote? A Psychological Analysis of the Causes of Voter Turnout”, **Journal of Social Issues**, Vol. 64, No. 3, s. 525-549.

HATEMI, Peter K.; MEDLAND, Sarah E.; MORLEY; Katherine I.; HEATH Andrew C. Ve MARTIN, Nicholas G. (2007) “The Genetics of Voting: An Australian Twin Study”, **Behav Genet**, Vol. 37, s. 435-448.

HAZİNE ve MALİYE BAKANLIĞI (HMB) (2020), **2019 Yılı Faaliyet Raporu**.

HEATER, Derek (2007) **Yurttaşlığın Kısa Tarihi**, İstanbul: İmge Kitabevi.

HEYWOOD, Andrew (2007) **Siyaset** (Çev. Bekir Berat Özipek, Bican Şahin, Mete Yıldız, Zeynep Kopuzlu, Bahattin Seçilmişoğlu, Atilla Yayla) (Ed. Buğra Kalkan), Ankara: Adres Yayınları.

HILL, Lisa (2004), “Compulsory Voting in Australia: Basis for A ‘Best Practice’ Regime”, **Federal Law Review**, Vol. 32, s. 479-497.

HIMMELMANN, Gerhard (2013) “Competence For Teaching, Learning and Living Democratic Citizenship”, **Civic Education and Competences for Engaging Citizens in Democracies** (Ed. Murray Print ve Dirk Lange), Rotterdam;Sense Publisher, s. 3-7.

HIZLI, Berke (2010) **Emniyet Teşkilatında Halkla İlişkiler: Toplum Destekli Polislik ve Medya – Polis İlişkileri Üzerine Bir Çalışma** (Dan. Doç. Dr. Metin Işık), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halka İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tez.

HOBBS, Thomas (2017) **Leviathan** (5. Baskı) (Çev. Semih Lim), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

HOBSBAWN, E. J. (2010) **Milletler ve Milliyetçilik – Program, Mit** (Dördüncü Basım) (Çev. Osman Akınhay), Gerçeklik, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

HOLST, John D. (2011) “Frameworks for Understanding the Politics of Social Movements”, **Studies in the Educaiton Adults**, Vol. 43, No. 2, s. 117-127.

HONOHAN, Iseult (2010) Jus soli Citizenship, European Union Democracy Observatory on Citizenship Policy Brief No.1, <http://eudo-citizenship.eu/docs/jus-soli-policy-brief.pdf> . (Bu kaynağa 01.01.2019 tarihinde ulaşılmıştır.)

HOPE, Max A. (2012) “Becoming citizens through School Experience: A Case Study of Democracy in Practice”, **International Journal of Progressive Education**, Vol. 8, No. 3, s. 94-108.

HOSKINS, Bryony; JESINGHAUS, Jochen; MASCHERINI, Massimiliano; MUNDA, Giuseppe; NARDO, Michela; SAISANA, Michaela, VAN NIJLEN, Daniel; VIDONI, Dainele, VILLABA, Ernesto (2006) **Measuring Active Citizenship In Europe**, European Commission Directorate – General Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of Citizens, Luxembourg: European Communities.

HUGHES, Owen E. (2014) **Kamu İşletmeciliği & Yönetim** (1. Baskı) (Çev. Buğra Kalkan, Bahadır Akın ve Şeyma Akın), Ankara:BigBang Yayınları.

HUTTEL, Lena Marie (2006) **Civil Society in Post-Transition South Korea** (Prof. Ole Elgström), Lund University Department of Political Science.

ICHILOV, Orit (1998) “Conclusion: The Challenge of Citizenship Education in A Changing World”. **Citizenship and Citizenship Education in a Changing World** (Ed. Orit Ichilov). London: Woburn Press; 267–72.

IOM (Uluslararası Göç Örgütü) (2009) **Göç Terimleri Sözlüğü** (Ed. Doç. Dr. Bülent Çiçekli), Cenevre: Uluslararası Göç Örgütü.

IŞIK, Gülcan (2013) “Yeni Toplumsal Hareketler ve Sanal Gerçeklik Boyutunda Gezi Parkı Eylemleri”, **Selçuk İletişim**, Cilt:8, Sayı:1, s. 19-33.

IŞIN, Engin F. (2008) “Theorizing Acts of Citizenship”, **Acts of Citizenship** (Ed. Engin F. Işın ve Greg M. Nielsen), New York: Zed Books, s. 15-43.

IŞIN, Engin F.; BRODIE, Janine; JUTEAU, Danielle ve STASIULIS, Dajva (2008) “Recasting the Social in Citizenship”, **Recasting the Social in Citizenship** (Ed. Engin F. Işın), Canada: University of Toronto Press, s. 3-19.

İBİŞOĞLU, Yıldırım (2019) “Kamu Tercihi Teorisi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 245-260.

İLGEN, Nevzat (2017) **Polis Motivasyonunun Polis Halk İlişkilerine Etkisi: Malatya – Doğanyol Örneği** (Dan. Prof. Dr. Ahmet Hamdi Aydın), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

İLTER, İlhan (2009) **Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Bahadır Köksalan), Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

İNANÇ, Banu Yazgın ve YERLİKAYA, Eşef Ercümen (2011) **Kişilik Kuramları** (3. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

İPEK, Zuhale (2006) **Kamu Çalışanları Sendikaları: Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Sendikalaşması Üzerine Alan Araştırması** (Dan. Prof. Dr. Aysel Tokol), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

İRDEM, Dr. İbrahim (2019) “Post Modernizm ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 193-208.

JOHNSON, Laura ve MORRIS Paul (2010) “Towards A Framework For Critical Citizenship Education”, **The Curriculum Journal**, Vol. 21, No. 1, s. 77-96.

KADIOĞLU, Ayşe (2008a) “Vatandaşlık: Kavramın Farklı Anlamları”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

(2008b) “Vatandaşlığın Ulustan Arındırılması: Türkiye Örneği”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

(2008c) “Türkiye’de Vatandaşlığın Anatomisi”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

KAHRAMAN, A. Burak (2002) **Siyasal Katılma Etki Eden Sosyolojik Faktörler (Isparta Uygulaması)** (Dan. Doç Dr. Hüseyin Bal), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

KAHYA, Cem (2009) **Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişken Açısından İncelenmesi (Trabzon Örneği)** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Selçuk Perçin), Karadeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi.

KAPUCU, Naim (2007) “New Public Management: Theory, Ideology and Practice”, **Hand of Globalization, Governance and Public Administration** (1. Baskı) (Ed. Ali Farazman ve Jack Pinkowski), New York: Taylor & Francis, s. 883-898.

KARABULUT UÇAR, Emel (2006) **An Analysis of A Transformation: The Concept of Public Service** (Prof. Dr. Sencer Ayata), Middle East Technical University, School of Social Sciences, Yüksek Lisans Tezi.

KARAHANOGULLARI, Onur (2015) **Kamu Hizmeti (Kavramsal ve Hukuksal Rejim)** (3. Bası), Ankara: Turhan Kitabevi.

KARAKUZU, Ali (2013) **Sağlık Çalışanlarında Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Kırıkkale Örneği)** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Ayşegül Yanık), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi.

KAYABAŞI, Çiğdem (2019) **Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği** (Dan. Prof. Dr. Emine Orhaner), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi.

KAYAR, Nihat (2011) **Kamu Personel Yönetimi** (3. Baskı), Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

KEATING, Avril; ORTLOFF, Debora Hinderliter ve PHILIPOU, Stavroula (2009) “Citizenship Education Curricula: The Changes and Challenges Presented By Global and European İntegration”, **Journal of Curriculum Studies**, vol. 41, no. 2, s. 145-158.

KEYMAN, E. Fuat (2008) “Türkiye’de Çokkültürlü Anayasal Vatandaşlık ve Demokratikleşme”, **Vatadandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

KHAN, Ayesha ve Rabia Khan (2004) “Civil Society and Social Change in Pakistan”, **Drivers of Change**, Institute of Development Studies (IDS) – Collective for Social Science Research – Department for International Development (DFID) Workshop, , Islamabad, 6-7 Kasım.

KILIÇ OĞUZ, Aylin (2007) **Fedakar Eş – Fedakar Yurttaş – Yurttaşlık Bilgisi ve Yurttaş Eğitimi**, 1970-1990, İstanbul: Kitap yayınevi.

KING, Bayden G. ve Sarah A. SOULE (2007) “Social Movements as Extra-Institutional Entrepreneurs: The Effect of Protest on Stock Price Returns”, **Administrative Science Quartetly**, Vol. 52, No. 3, s. 413-442.

KINNAEN, Douglas (2019) “Kamu Tercihi Teorisi” (Çev. Gazi Sonkur), **Kamu Maliyesi ve Kamu Tercihi** (Ed. Çoşkun Can Aktan), İzmir:Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği, s. 66-70.

KIZILBOĞA, Arş. Gör. Dr. Rüveyda (2012) “Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Teorilerinin Değerlendirilmesi”, **Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 2, s. 91-109.

KONDA (2014) **Gezi Raporu - Toplumun Gezi Parkı Olayları Algısı - Gezi Parkındakiler Kimlerdi?**

KONDA ve Sabancı Üniversitesi İstanbul Araştırmaları Merkezi (İPM) (2016) **Vatandaşlık Araştırması Bulgular Raporu**. <http://konda.com.tr/wp-content/uploads/2017/03/VatandaslikArastirmasiRapor.pdf> . (Bu kaynağa 15.02.2018 tarihinde ulaşılmıştır.)

KUMRU, Büşra Ecem (2019) **Yoğun Bakım Hemşirelerinin Bakım Odaklı Hemşire – Hasta Etkileşimine Yönelik Tutum ve Davranışları** (Dan. Doç. Dr. Esra Uğur), Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

KURŞUN, Şerife (2010) **Genel Cerrahi Servisinde Hasta ve Hemşireler Tarafından Hemşirelik Bakım Kalitesinin Algılanması** (Dan. Prof. Dr. Nevin Kanan), İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Programı, Doktora Tezi.

KUŞAT, Nurdan ve Nilgün DOLMACI (2011) “Kamu Tercihi Teorisi Çerçevesinde Seçim Ekonomisi Kavramının Değerlendirilmesi”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, s. 129-146.

KRANNICH, Jess M. (2005) “The Corporate ‘Person’: A New Analytical Approach to a Flawed Method of Constitutional Interpretation”, **Loyola University Chicago Law Journal**, 37(1), s. 61-109.

KYMLICKA, Will ve NORMAN; Wayne (2008) “Vatandaş ve Kent Aylağı”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

LAWSON, Helen (2001) “Active Citizenship in School and in Community”, **The Curriculum Journal**, Vol. 12, No. 12, s. 163-178.

LECA, Jean (1998) “Bireycilik ve Yurttaşlık”, **Dersimiz: Yurttaşlık** (Haz. Turhan Ilgaz), İstanbul: Kesit Yayıncılık.

LETERME, Yves ve STAAK, Sam van der (2016) “Active Citizenship & Politics Movement In Europe: The Evolution of Political Representation”, **Turkish Policy Quarterly**, Vol. 15, No. 2., s. 47-57.

LIPSKY, Michael (2010) **Street-Level Bureaucracy – Dilemmas of The Individual in Public Services**, New York: Russell Sage Foundation.

MARSHALL, T. H. (2000) “Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar” (Çev. Ayhan Kaya), **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar** (Birinci Baskı), Ankara: Gündoğan Yayınları.

MARTA, Audrian (2017) “State, Civil Society Organisations, Democracy and Democratisation in Indonesia”, **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, Vol. 163, s. 212-215.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI (MEB) (2021), **2020 Yılı İdari Faaliyet Raporu**, Strateji Geliştirme Başkanlığı.

MOCHMANN, Ingvill Constanze (2002) **Lifestyles, Social Milieus and Voting Behaviour in Germany – A Comparative Analysis of the Development in Eastern and Western Germany**, Justus-Liebig-Universität Giessen ,Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften, Doktora Tezi.

MORABITO, Melissa ve Tara O’Connor SHELLEY (2015) “Representative Bureaucracy: Understanding Correlates of the Lagging Progress of Diversity in Policing”, **Race and Justice**, s. 1-26, <https://www.researchgate.net/publication/277308811> (Bu kaynağa 20.04.2020 tarihinde erişilmiştir.)

MOUZELIS, Nicos P. (2003) **Örgüt ve Bürokrasi** (Çev. H Bahadır Akın), Konya: Çizgi Kitabevi.

MUMYAKMAZ, Hatice Güzel (2013) **Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Vatandaşlık (Masuniyet, Sadakat, Eşitlik, Türklük ve Türk Vatandaşlığı)**, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

NEOCLEOUS, Mark (2015) **Devleti Tahayyül Etmek** (2. Baskı)(Çev. Akın Sarı), Ankara: Notabene Yayınları.

OĞUZMAN, M. Kemal; SELİÇİ, Özer; ÖZDEMİR, Saibe Oktay (2015), **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)** (15. Baskı), İstanbul: Filiz Yayınları.

OKTAY, Cemil (1983) **Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi**, İstanbul Üniversitesi yayın No:3163, Siyasal Bilimler Fakültesi Yayın No:13, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi.

OLDFIELD, Adrian (2008) “Vatandaşlık: Doğal Olmayan Bir Pratik mi?”, **Vatadandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

OLSEN, Johan P. (2007) **The Ups and Downs of Bureaucratic Organization**, Oslo: Arena Centre for European Studies.

OLSON, Maria; FEJES, Andreas; DAHLSTEDT, Magnus ve NİCOLL, Katherine (2014) “Citizenship Discourses: Production and Curriculum”, **British Journal of Sociology of Education**, Linköping University Electronic Press.

OMEDE, Adedoyin Jolade ve Adebola Rafiu BAKARE (2014) “The Impact of Civil Society Organizations on Sustainable Development in Developing Countries: The Nigerian Experience”, **African Research Review**, Vol. 8 (1), No. 32, s. 205-227.

ORAK, Cem Çağatay (2007) “Kamu Hizmeti: Tabula Rasa Avrupa Birliği Sürecinde Nasıl Doldurulacak”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:68, s. 161-240.

ORTAYLI, İlber (1977) “Osmanlı Bürokrasisinin Özelliklerine Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım Denemesi”, **Yönetim Sosyolojisi – Yönetim Sosyolojisi Kollokyumuna Sunulan Bildiriler – Tartışmalar 14-15 Ekim 1976** (Yay. Haz. Ömer Bozkurt), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara: Doğan Matbaası, s. 1-11.

ÖKSÜZLER, Burhan (2011) **Halkın Polis Algısını Etkileyen Sosyal Faktörler – Safranbolu Örneği** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Muhittin Karakaya), Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÖNER, Şerif (2000) **Belediye Yönetim Kararlarında Sivil Toplum Kuruluşlarının Etkinliği (Gaziantep-Kahramanmaraş-Bingöl Örneği)** (Dan. Prof. Dr. Zerrin

Toprak Karaman), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

ÖZAY, İlhan (1998) “Türkiye’de Klasik Kamu Hizmeti Anlayışı: “Çok Yaşa” ya da “A Tes Amour””, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:56, Sayı 1-4,s. 293-295.

ÖZEN, Doç. Dr. Hayriye (2013) “Toplumsal Hareketlerin ‘Siyasal’ Rolü: Rasyonalist Yaklaşımların Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:68, Sayı:3, s. 37-61.

ÖZEN, Şükrü (1996) **Bürokratik Kültür I – Yönetmel Değerlerin Toplumsal Temelleri** (Birinci Baskı), Ankara: TODAİE.

ÖZEL, Mehmet (2008) “Devletin Dönüşümü ve Genel Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri” , **Devletin Dönüşümü ve Yeni Dönem Kamu Yönetimi** (1. Baskı) (Ed. Mehmet Özel ve Veysel Eren), Konya: Çizgi Kitabevi, s. 129-181.

ÖZEN, Şükrü (1996) **Bürokratik Kültür I – Yönetmel Değerlerin Toplumsal Temelleri** (Birinci Baskı), Ankara: TODAİE.

(2013) “Yeni Kurumsal Kuram”, **Örgüt Kuramı** (Ed. Prof. Dr. Deniz Taşçı ve Doç. Dr. Erkan Erdemir), Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1905, s. 120-133.

ÖZKARAL, Metin (2019) “Kurumsal Kuram ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 283-298.

ÖZPOLAT, Abdulvahap (2002) **Sosyolojik Açıdan Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlerin Toplumdaki Yeri (Öğretmen, Öğrenci ve Veli Algılarına Göre: Zonguldak Örneği)** (Dan. Doç. Dr. Hayati Tüfekçioğlu), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

ÖZTAN, Bilge (1998) **Kişiler Hukuku** (2. Basım), Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

ÖZTAŞ, Nail (2019) “Weberyen Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 25-44.

ÖZTÜRK, Namık Kemal (2003) **Bürokrasinin Gücü ve Siyaset**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

ÖZYURT, Doç. Dr. Cevat (2010) “Üniversite Öğrencilerinin Siyasal Katılım Davranışları: 29 Mart 2009 Yerel Seçimleri, Balıkesir Örneği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:9, Sayı:33, s. 289-320.

PANAGOPOLOUS, Costas (2010) “Affect, Social Pressure and Prosocial Motivation: Field Experimental Evidence of the Mobilizing Effects of Pride, Shame and Publicizing Voting Behaviour”, **Polit Behav**, Vol. 32, s. 369-386.

PANIGHELLO, Erica (2011), “Between Localisation and Europeanisation – Non-Governmental Organisation in Bosnia and Herzegovina”, **Civil Society and International Governance – The Role of Non-State Actors in Global and Regional Regulatory Frameworks** (Ed. David Armstrong, Valeria Bello, Julie Gilson ve Debora Spini), Routledge/GARNET series: Europe in the World 10, Oxon: Routledge, s. 92-106.

PEHLİVAN, Bülent (2008) **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi ve Maliye Bakanlığı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Uğur Dolgu), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

PETERS, B. Guy (2009) “Still The Century of Bureaucracy?: The Roles of Public Servant”, **Public Policy and Administration**, No:30, s. 7-21.

PIERSON, Christopher (2011) **Modern Devlet** (Çev. Neşe Kutluğ, Burcu Erdoğan), İstanbul: Chiviyazıları Yayınevi.

PIOTROWSKI, Grzegorz (2009) “Civil Society, Un-Civil Society and the Social Movements”, **A Journal for and about Social Movements**, Vol. 1, No. 2, s. 166-189.

POGGI, Gianfranco (2007) **Devlet – Doğası, Gelişimi ve Geleceği** (Çev. Aysun Babacan), İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

POLAT, Kenan (2019) “Yeni Kamu Hizmeti ve Bürokrasi”, **Bürokrasi** (Ed. Prof. Dr. Nail Öztaş) (1. Basım), Ankara: Nobel, s. 331-351.

RESMÎ GAZETE (2020) **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Tolu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2020 Eylül İstatistikleri Hakkında Tebliğ**, Sayı:31234, 4 Eylül 2020 Cuma.

ROMZEK, Barbara S., DUBNICK, Melvin J. (1987) “Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy”, **Public Administration Review**, Vol. 47, No. 3, ss. 227-238.

ROSS, Alistair (2012) “Education for Active Citizenship: Practices, Policies, Promises”, **International Journal of Progressive Education**, Vol. 8, No. 3, s. 7-14.

RUZZO, Carlo (2011), “Organised Civil Society and Political Representation in the EU Arena”, **Civil Society and International Governance – The Role of Non-State Actors in Global and Regional Regulatory Frameworks** (Ed. David Armstrong, Valeria Bello, Julie Gilson ve Debora Spini), Routledge/GARNET series: Europe in the World 10, Oxon: Routledge, s. 49-69.

SAĞLIK BAKANLIĞI (2021), **2020 Faaliyet Raporu**.

SAĞYAN TUNÇAY, Sahra ve Pınar SÜRAL ÖZER (2017) “Asil-Vekil İlişkilerinin Kültürel Bağlamda Sosyal Ağ Kuramı Çerçevesinde Sosyal Ağ Analizi Kullanılarak İncelenmesi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, s. 478-510.

SALVADOR-ALMAZAN, Rodrigo ve J. Ramon GIL-GARCIA (2014) “Towards Cyberactivism 2.0? Understanding the Use of Social Media and Other Information Technologies for Political Activism and Social Movements”, **Government Information Quarterly**, Vol. 13, No. 3, s. 365-378.

SAMAD, Ziad Abdel ve Kinda MOHAMADIËH (2008) “The Arab NGO Network Development – A Case Study on Interaction between Emerging Regional Networking and Global Civil Society”, **Critical Mass – The Emergence of Global Civil Society** (Ed. James W. St. G. Walker ve Andrew S. Thompson), Kanada:Wilfrid Laurier University Press, s. 111-128.

SAMDAL, Sunniva (2017) **The Issue of Legal Personality within The Modern International System**, <https://www.aber.ac.uk/en/media/departamental/lawcriminology/pdf/publications/aus/cj2014/5---The-Issue-of-Legal-Personality-within-the-Modern-International-Legal-System.pdf> (Bu kaynağa 13.03.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

SANUSI, Mahmood M. (2017) “The Concept of Artificial Legal Entity and Limited Liability in Islamic Law”, **Critical Issues of Islamic Banking, Finance & Takaful**, https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi-v6Sr6qDTAhVBDxQKHRP2BNQQFggiMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.kantaki.com%2Fmedia%2F6249%2Fw228.doc&usg=AFQjCNFfcBRe-VKtxZfIGkFwMPFsS_KXlA&sig2=KrpDj-SS6zT1HxPn5-KqYQ&bvm=bv.152180690,d.bGs&cad=rja (Bu kaynağa 10.03.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

SARIİPEK, Arş. Gör. Doğa Başar (2006) “Sosyal Vatandaşlık ve Günümüzde Yaşadığı Dönüşüm: Aktif Vatandaşlık (Sosyal Politika Açısından Bir Değerlendirme)”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt:2, s. 67-95.

SAYIN, Çağkan (2006) **What Does Turkish Bureaucracy Represent? Manifestation of State-Society Relationship in the Meanig Worlds of Bureaucrats** (Dan. Prof. Dr. Sencer Ayata), Middle East Technical University, School of Social Science, Political Science and Public Administration, Doktora Tezi.

SELB, Peter ve LACHAT, Romain (2009) “The More, the Better? Counterfactual Evidence on the Effect of Compulsory Voting on the Consistency of Party Choice”, **European Journal of Political Research**, Vol. 48, 573-597.

SEN, Anindya ve Ömer AVCI (2016) “Why Social Movements Occur: Theories of Social Movements”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt XI, Sayı 1, s. 125-130.

SENNETT; Richard (2014) **Karakter Aşınması** (Çev. Barış Yıldırım) (Dokuzuncu Basım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

SINGER, Brian C. J. (2008) “Citizenship Without Acts? With Tocqueville in America”, **Acts of Citizenship** (Ed. Engin F. Işın ve Greg M. Nielsen), New York: Zed Books, s. 95-120.

SINGH, Vijender (2012) “An Anlysis of Concept and Role of Civil Society in Contemporary India”, **Global Journal of Human Social Science**, Vol. 12, No. 7, s. 69-77.

SOGGE, David ve Gisela DÜTTING (2010) **Moving Targets – Notes on Social Movements**, Civil Society Building Working Paper Series 2/2010.

SOLIJONOV, Abdurashid (2016) **Voter Turnout Trends aorund the World**, Stockholm: Interantional Institute for Democracy and Electoral Assistance.

SOYTÜRK, H. Murat (2008) **Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük: Deniz Feneri Derneği Ankara Şubesi Örneği** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Filiz Demiröz), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

SÖYLEMEZ, Murat (2019) **Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi** (Dan. Dr. Öğr. Üyesi Şermin Metin), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

SÖZER, Zehra (2015) **Köy İlkokul ve Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sosyolojik Profilleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları: Mersin Örneği** (Dan. Doç. Dr. Ali Arslan), Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

SPURK, Christoph (2010) “Understanding Civil Society” , **Civil Society and Peacebuilding: A Critical Assesment** (Ed. Thaina Paffenholz), Colorado: Lynne Rienner Publishers, s. 3-28.

STEENBERGEN, Bart van (1994) “The Condition of Citizensihp: An Introduction”, **The Condition of Citizenship** (Ed. Bart van Steenbergen), London: SAGE Publications.

ŞEN, Süniye (2008) **Yoksullukla Mücadelede Sivil Toplum Kuruluşlarının Yeri ve Önemi – İzmirdeki Yoksullara Yardım Dernekleri Üzerine Bir Çalışma** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Özlem Balkız), Adnan Menderese Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ŞENBAYRAM, Neval (2019) **Seçmen Davranışlarına Yönelik Bir Alan Araştırması: Şanhurfa Örneği** (Dan. Prof. Dr. Halil İbrahim Ülker), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ŞENDENİZ, Özlem (2012) **Toplumsal Hareketler Repertuarının Dönüşümü: Fındıklı HES Muhalefet Örneği** (Dan. Doç. Dr. Nezahat Altuntaş), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

TAC (Taskforce on Active Citizenship) (2007) **The Concept of Active Citizenship**, Dublin.

TAŞTEKİN, İlknur (2019) **Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerine Etkisi** (Dan. Dr. Öğretim Üyesi Aylin Surat), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

TEMİZ, Ahmet (2016) **Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Profesyonelliğe İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği)** (Dan. Doç. Dr. Birsen Bağçeci), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

TEZCAN, Prof.Dr. Mahmut (1993) **Kültür ve Kişilik (Psikolojik Antropoloji)**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

TEZİÇ, Erdoğan (2013) **Anayasa Hukuku** (Onaltıncı Bası), İstanbul: Beta.

TDK (Türk Dil Kurumu) Sözlüğü (2017) **Kişi**,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58bfdbce6aa531.90301241 (Bu kaynağa 08.03.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

Meccani

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bb51a55365253.99621679 (Bu kaynağa 20.12.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

Temsil

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58b6bcb65cd2.65529420 (Bu kaynağa 01.03.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

Temsil

etmek,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=temsil%20etmek&cesit=1&guid=TDK.GTS.58b6bd284f6b13.07098711 (Bu kaynağa 01.03.2017 tarihinde ulaşılmıştır.)

TILLY, Charles (2008) “Toplumsal Hareketler Yirmi Birinci Yüzyıla Giriyor” (Çev. Galip Doğduaslan), **Toplumsal Hareketler – Tarih, Teori, Deneyim** (1. Baskı) (Der. Y. Doğan Çetinkaya), İstanbul: İletişim Yayınları.

TODAİE (1977) **Yönetim Sosyolojisi – Yönetim Sosyolojisi Kollokyumuna Sunulan Bildiriler – Tartışmalar 14-15 Ekim 1976** (Yay. Haz. Ömer Bozkurt), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara: Doğan Matbaası.

TONGE, Jon; MYCOCK, Andrew ve JEFFERY, Bob (2012) “Does Citizenship Educaiton Make Young People Better-Engaged Citizens?”, **Political Studies**, Vol. 60, s. 578-602.

TOPBAŞ, Hasan (2009) **David Easton’ın Siyasal Sistem Teorisi Bağlamında Türkiye’de Siyasal İletişim ve Siyasal Katılma (Erzurum Seçmeni Üzerine Bir Araştırma)** (Dan. Prof. Dr. Mehmet Küçük Kurt), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

TORAMAN, Çetin (2019) **Ortaokul Öğretmenlerinin Etkili Öğretmen Özellikleri İle Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma** (Dan. Prof. Dr. Melek Çakmak), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

TORUN, Feride (2010) **Farklı Statülerde Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Bakışları (Isparta Örneği)** (Dan. Prof. Dr. Songül Sallan Gül), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.

TOSUN, Mustafa (2013) **Sivil Toplum Kuruluşları ve Yerel Siyaset, Sivil Toplum Kuruluşları Yöneticileri Üzerine Bir Değerlendirme: Uşak Alan Araştırması** (Dan. Yrd. Doç. Dr. H. Bahadır Esen), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

TURNER, Bryan S. (2008) “Bir Vatandaşlık Kuramının Anahatları”, **Vatandaşlığın Dönüşümü – Üyelikten Haklara** (Haz. Ayşe Kadioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.

UÇMAN, Hamit (2014) **Türkiye’de Bürokrasi ve Siyaset – Siyasal müsteşarlıktan bakan Yardımcılığına** (1. Baskı), Ankara: Alter.

UDEGBUNAM, Kingley Chigozie W. (2014) “Concept and nature of civil society”, **Social Sciences In Peace And Conflict Studies** (P.J. Ezech), vol. 1. Enugu: SAN Press. s. 271-288.

ULUTAŞ, Pınar (2017) **Öğretmenlerin Bakış Açısından Öğretmenlik Mesleğinin Toplumsal Statüsü** (Dan. Doç. Dr. Sıddıka Gizir), Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÜÇER, Pürlen (2015) **Seçmen Davranışı Üzerine Bir İnceleme: Muğla’da Genel Seçimler** (Dan. Prof. Dr. Turgay Uzun), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÜN, Çağla Burcu (2018) **Sendika İçi Demokrasi: Kamu Sendikaları ile İşçi Sendikalarının Karşılaştırılması Tekirdağ İli Örneği** (Dan. Doç. Dr. Bora Yenihan), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÜSTEL, Füsün (1999) **Yurttaşlık ve Demokrasi**, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

VAN DETH, Jan W. (2013) “Citizenship and Civic Realities of Everyday Life”, **Civic Education and Competences for Engaging Citizens in Democracies** (Ed. Murray Print ve Dirk Lange), Rotterdam;Sense Publisher, s. 9-21.

VELTMEYER, Henry (2004) **Civil Society and Social Movements – The Dynamics of Intersectoral Alliances and Urban-Rural Linkages in Latin America**, United Nations Research Programme for Social Development, Civil Society and Social Movements Programme Paper Number 10.

VON MISES, Ludwig (2000) **Bürokrasi** (2.Baskı) (Çev. Feridun Ergin), Ankara: Liberte Yayınları.

VAROL ÖZBİLEK, Hatice (2019) **Kamu Çalışanlarının Sendika Memnuniyetine ve Sendika Algısına Yönelik Bir Alan Araştırması: Düzce İli Örneği** (Dan. Doç. Dr. Abdurrahman Benli), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

WEBER, Max (2006) **Bürokrasi ve Otorite** (2. Baskı) (Çev: H. Bahadır Akın), Ankara: Adres Yayınları.

WEERD, Marga D.; GEMMEKE, Mireille; RIGTER, Josine; RIJ, Coen van (2005) **Indicators for Monitoring Active Citizenship and Citizenship Education – Final Report** –, Research Report for the European Commission/DGEAC, Amsterdam: Regioplan.

WESTHEIMER, Joel ve KAHNE, Joseph (2004) “What kind of Citizen? The Politics of Educating Democracy”, **American Educational Research Journal**, Vol. 41, No. 2, s. 237-269.

WHITE, Melanie (2008) “Can An Act of Citizenship Be Creative?”, **Acts of Citizenship** (Ed. Engin F. Işın ve Greg M. Nielsen), New York: Zed Books, s. 44-56.

WILSON, James Q. (1996) **Bürokrasi – Kamu Kuruluşları Neyi, Niçin Yaparlar** (Birinci Baskı) (Çev. Selçuk Yalçındağ, Doğan Canaman ve Yücel Ertekin), Ankara: TODAİE.

WORLD ECONOMIC FORUM (2013) **The Future Role of Civil Society**, World Scenario Series.

YAMAMURA, Eiji (2011) “Effects of Social Norms and Fractionalized on Voting Behaviour in Japan”, **Applied Economics**, Vol. 43, s. 1385-1398.

YEĞEN, Mesut (2014) **Müstakbel Türk’ten Sözde Vatandaşa – Cumhuriyet ve Kürtler** (5. Baskı), İstanbul: İletişim Yayınları.

YEŞİLORMAN, Mehtap (1992) **Elazığ İcadiye Mahallesindeki Ev Kadınları ile Merkez PTT’de Çalışan Kadınların Oy Verme Davranışları Üzerine Mükkeyeseli Bir Araştırma** (Dan. Doç. Dr. H. Musa TAŞDELEN), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

YILDIRIM, Ar. Gör. Yavuz (2011) “Sosyal Forum Süreci ve Avrupa Sosyal Forumu: Kurumsallaşma Tehlikesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:66, No:3, s. 395-421.

YILDIRIM, İhsan Sabri (2007) **Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği** (Dan. Prof. Dr. Ali Rıza Abay), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

YILDIRIM, Ozan ve Erdal DAĞTAŞ (2019) “Toplumsal Dayanışmanın Sanal Boyutu: Tembel Eylemcilik Bağlamında Change.org Örneği”, **Global Media Joutrnal TR Edition**, Cilt 9, Sayı 18, s. 128-156.

YILDIZ, Ebubekir (2015) **Sendikal Öğretmenlerin Sendikal Faaliyetlere Katılımları (Kocaeli Örneği)** (Dan. Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali Hamedoğlu), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Uzmanlık Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

YÖŞ, Serhad (2011) **Çevik Kuvvet Polisinde İş Doyumu: Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Örneği** (Dan. Prof. Dr. İbrahim Cerrah), Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

YÜCEL ATALAY, Yonca Güneş (2015) “**Kilidin Bir Tarafında Biz Varız, Ardında Hükümlüler**”: **İnfaz ve Koruma Memurlarının Mesleki Deneyimleri ve Toplumsal İlişilenme Pratikleri** (Dan. Doç. Dr. Sibel Yardımcı) , Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Genel Sosyoloji ve Metodoloji Programı, Doktora Tezi.

ZEYREKLİ YAŞ, Sedef (2017) **Siyasete Katılma Biçimi Olarak Toplumsal Hareketler** (Dan. Doç.Dr. Fahri Türk), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ZUBAK, Marko (2008) “Yugoslavya’da 1968 ve 1971 Öğrenci Hareketleri: Komünist Gençleştirmenin İki Hatası” (Çev. Galip Doğduaslan), **Toplumsal Hareketler – Tarih, Teori, Deneyim** (1. Baskı) (Der. Y. Doğan Çetinkaya), İstanbul: İletişim Yayınları.

EKLER

EK-1: EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK TABLOSU

Kategori	Etmenlerin Niteliği	Etmenler	Kişiler
Güvence	Olumlu etkileyen etmenler	Memur olmak	Ö1, Ö2, Ö5
		Yeterli maaş	Ö2, Ö5, Ö6
Rahatlık	Olumlu etkileyen etmenler	Çalışma şartları	Ö1, Ö5, Ö8
		Çok taraflı düşünme	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7
	Olumsuz etkileyen etmenler	Öğrencinin tavrı	Ö1, Ö2, Ö5, Ö7
		Velilerin tavrı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8
		Kitap sorunu	Ö2, Ö4, Ö7
		Araç – amaç uyumsuzluğu	Ö2, Ö7, Ö8

Saygınlık	Olumlu etkileyen etmenler	Toplumsal statü	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö7, Ö8
		İş tatmini	Ö2, Ö4, Ö6
	Olumsuz etkileyen etmenler	Öğrencinin tavrı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö7
		İtibar Kaybı	Ö1, Ö6, Ö7
		Kitap sorunu	Ö2, Ö4, Ö7
		Araç – amaç uyumsuzluğu	Ö2, Ö7, Ö8

EK-2: GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK TABLOSU

Kategori	Etmenlerin Niteliği	Etmenler	Kişiler
Güvence	Olumlu etkileyen etmenler	Memur olmak	M1, M5, M10
	Olumsuz etkileyen etmenler	Kurum özerkliğinin olmaması	M1, M6, M7
		Özlük haklarının yetersizliği	M2, M3, M4, M5, M6, M8, M9
		Üst kademelere geçişte liyakat sorunu	M3, M6, M7
Rahatlık	Olumlu etkileyen etmenler	Belli bir yerde çalışmak (memleket, şehir vb.)	M2, M4, M5, M8, M10
		Özel sektörün zorluğu	M4, M5, M10
		Cinsiyet farkı	M5, M6, M8

	Olumsuz etkileyen etmenler	Mevzuata hakim olmak	M1, M3, M4, M6
		Disiplin	M1
		Maaş farkı	M1, M4, M5, M6, M8, M9, M10
		Personel devir daimi	M1, M2, M3, M4, M6, M7, M8, M9, M10
		Sınav yoğunluğu	M2, M3, M4
		Kuşak farkı	M4, M5, M8
		Cinsiyet farkı	M5, M6, M10
		İş yoğunluğu	M1, M4, M5
Saygınlık	Olumlu etkileyen etmenler	Mevzuata hakim olmak	M1, M3, M4, M5, M7, M9, M10

		Disiplin	M1, M5
		Personel Devir Daimi	M1, M2, M3, M4, M6, M9, M10
		Belli bir formasyon almış olmak	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10
		Belli bir pozisyonda çalışmak	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9, M10
		Sınav Yoğunluğu	M2, M3, M4, M7
		Özel Sektöre geçiş imkanı	M2, M3, M4, M7
		Vatandaşın tavrı	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8
	Olumsuz etkileyen etmenler	Üst kademelere geçişte liyakat sorunu	M3, M6, M7

		Zayıf vergi bilinci	M3, M5, M6, M7, M10
--	--	---------------------	---------------------------



EK-3: SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI GÜVENCE, RAHATLIK VE SAYGINLIK TABLOSU

Kategori	Etmenlerin Niteliği	Etmenler	Kişiler
Güvence	Olumlu etkileyen etmenler	İş imkanı	S1, S2, S5,
	Olumsuz etkileyen etmenler	Özlük hakları	S1, S4, S5, S8
		Torpil	S1, S4, S6,
Rahatlık	Olumlu etkileyen etmenler	Duygudan arınma	S1, S3, S4,
	Olumsuz etkileyen etmenler	Çalışma şartları	S1, S2, S3, S5, S6, S7, S8
		Performans Sistemi	S1, S2, S4, S6,
		Sağlık Sistemi	S3, S4, S7
Saygınlık	Olumlu etkileyen etmenler	İş tatmini	S1, S2, S8
		İnsana değer verme	S5, S7, S8
	Olumsuz etkileyen etmenler	Vatandaşın tavrı	S1, S2, S5, S8
		İtibar kaybı	S1, S4, S6

		Devletin tavrı	S3, S4, S5, S8
--	--	----------------	-------------------



ÖZGEÇMİŞ

2003 – 2009 döneminde Ankara Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi lisans programından mezun oldu. 2009 – 2012 döneminde Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programını “Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Önleme Yolları” adlı teziyle tamamladı. 2012 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Doktora programında doktora eğitimine başladı. 2009 yılından beri Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kamu Yönetimi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya devam ediyor.