



Temsili Bürokrasi ve Vatandaş Katılımı*
Representative Bureaucracy and Citizen Participation

Namık Kemal ÖZTÜRK¹
Özge DEMİREL²

Strategic Public Management Journal
Volume 9, Issue 16, pp. 86-100
December 2023
DOI: 10.25069/spmj.1265896
Research Article/Araştırma Makalesi
Received: 27.12.2022
Accepted: 06.09.2023
© The Author(s) 2023
For reprints and permissions:
<http://dergipark.gov.tr/spmj>

Öz

Bir toplumda cinsiyet, ırk, etnik köken, dil, din vb. çeşitliliğin kamu hizmeti ifa etmekle görevli olan bürokratik yapıya yansması ve bunun hizmetlere olan etkisi temsili bürokrasi kavramıyla açıklanmaktadır. Buna göre demografik yapının kamu bürokrasisine yansması pasif temsili bürokrasi, bürokraside bu çeşitliliği temsil eden kişilerin alacakları karar veya uygulamalarında meydana getirdiği değişiklik aktif temsili bürokrasi ve bunun sembolik olmasının dahi olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı, bürokratin eylemine yansmasına gerek olmadığı üzerine odaklanan sembolik temsili bürokrasi olarak ele alınmaktadır. Bu noktada pasif temsili bürokrasinin oransal olarak bir toplumda demokrasinin gelişimine, aktif temsili bürokrasinin ise bu sürece katılımcı anlayışla ortaya çıkan hizmetler açısından katkı sağlayacağını söylemek mümkündür. Bu çalışmada kamu kurumlarında farklılıkların temsili olan temsili bürokrasinin bir toplumda katılımcı demokrasi ilkelerinin gerçekleşmesi sürecine katkı sunduğu varsayımından yola çıkılmıştır. Buna göre temsili bürokrasiyi içselleştirmiş, iyi kurgulamış bürokratik yapılarda, vatandaşın hizmetten yararlanma memnuniyetinin, hizmette etkinlik ve verimliliğin arttığı, hizmeti kendisinden biri olarak gördüğü bürokratlar elinden aldığı karar alım ve uygulama süreçlerine daha aktif katılım sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada öncelikle temsili bürokrasi kavramı pasif, aktif ve sembolik temsil olmak üzere farklı boyutlarıyla açıklanmıştır. Ardından kavram, tüm boyutlarıyla bir bütün halinde vatandaş katılımına olan katkısı bağlamında ele alınmıştır. Bu değerlendirme, alanda daha önce yapılan çalışmalar ve ortaya koyduğu sonuçlar üzerinden yapılmış ve temsili bürokrasi ile vatandaş katılımında meydana gelen değişim ve dönüşüm örneklerle ele alınmıştır.

Anahtar Kelime: *Temsili bürokrasi, Toplumsal gruplar, Vatandaş, Katılım.*

* Bu çalışma, Marmara Üniversitesi tarafından düzenlenen 6. Sivil Strateji Sempozyumunda sunulan tebliğin, makale formatına dönüştürülmesinden oluşturulmuştur.

¹ Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, nkozturk@mu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7264-4791

² Dr., Bodrum Belediyesi, demirelozge48@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3797-6723

Abstract

Representative bureaucracy is the reflection of diversity on the bureaucratic structure as gender, race, ethnicity, language, religion etc. and its effect on services. The passive representative bureaucracy is the reflection of the demographic structure on the public bureaucracy. An active representative bureaucracy is the change brought about by the decisions or practices of bureaucrats representing diversity. It is symbolic representative bureaucracy that does not require the active action of the bureaucrat. At this point, it is possible to say that the passive representative bureaucracy will contribute proportionally to the development of democracy in a society, while the active representative bureaucracy will contribute to this process in terms of services that emerge with a participatory approach. The assumption of this study is that representative bureaucracy contributes to the realization of participatory democracy in a society. In institutions that apply representative bureaucracy, satisfaction and efficiency in service increase, and participation in decision-making and implementation processes increases. In the study, first of all, the concepts of passive, active and symbolic representation are explained. Then, the contribution of representative bureaucracy to citizen participation is discussed. This evaluation is based on previous studies and results in the field. The change and transformation in citizen participation with representative bureaucracy are discussed with examples.

Key Words: *Representative bureaucracy, Social groups, Citizen, Participation.*

GİRİŞ

Bugün bütün toplumlar cinsiyet, etnik köken, ırk, dil, din veya engellilik durumları itibariyle birbirinden farklı insanlardan oluşmaktadır. Bu insanların herkesle eşit koşullarda ve yaşam standartlarında yaşaması, barınma, beslenme, sağlık gibi gündelik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, onların eşit şart ve fırsatlar ile çalışma hayatına katılmasını gerektirmektedir. Bu fırsatlar özel sektörde bir takım düzenleyici tedbirler alınmasını gerektirdiği kadar kamu sektöründe de düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir. Kamuda, eşit fırsatlarla ve toplumun demografik yapısına uygun şekilde herkesin liyakatine göre işe alınma ve ücret elde etme hakkına erişmesi için farklı düzenlemeler yapılması mümkündür. Bu düzenlemeler personel sisteminde, ücret sisteminde, işe alım politikalarında bir dizi dönüşümü gerektirmektedir. Bu dönüşüm ilkelerinden biri de toplumun demografik yapısının bürokrasiye yansımaları olarak adlandırılan temsili bürokrasidir.

Temsili bürokrasi en genel tanımıyla, bir toplumda demografik yapının kamu bürokrasisine yansımaları, kendine yer bulması ve bunun kamu hizmet ve uygulamalarına olumlu katkı sunmasıdır. Temsili bürokrasi, bürokraside, sosyo-demografik açıdan etnik, dil, din, renk, kültür gibi farklılığı olan insanların eşit temsili ile sınırlı değil, aynı zamanda kadın, engelli gibi hususlarda dezavantajlı olan grupların da eşit ve orantılı olarak yer alması üzerine daha geniş perspektifte kurgulanmış bir kavramdır (Öztürk ve Hameş, 2018: 82). Hizmet edilen nüfusun çeşitliliği ile hizmet edecek işgücü çeşitliliğinin birbirine uyumu olan bu temsil, toplumsal barışa, hizmette kalite artışına, anlaşıldığını ve temsil edildiğini düşünen vatandaş memnuniyetine katkı sunmanın yanı sıra bir toplumda katılımcı demokrasinin gelişmesine de önemli katkılar sunmaktadır. Demokratik toplumlarda temsili bürokrasi ile vatandaşların talep ve beklentilerine karşı daha duyarlı, daha çözüm odaklı ve daha verimli

politikalar yapılacağı ve uygulanacağı ileri sürülmektedir. Böylece görece olarak kamusal hizmet ve haklardan eksik yararlanan veya hiç yararlanamayan dezavantajlı kişilerin, devlet kurumlarının yönetsel ve hatta siyasi karar alım süreçlerine dahil olacağı, daha katılımcı anlayışla oluşturulan politikaların daha adil olacağı ve kişiler arasında ayrımı engelleyeceği kabul edilmektedir (Hameş, 2021: 2). Bu yönüyle toplumsal barışa ve huzura katkı sağlayan temsili bürokrasinin aynı zamanda toplumun genel yapısını, ihtiyaçlarını ve beklentilerini yansıtması sebebiyle daha isabetli ve doğru politika belirlenme ve uygulanması sürecine de katkı yapacağı ileri sürülmektedir. Çünkü kişilerin veya grupların sorunlarını ve taleplerini ancak onların içinden gelen, aynı geçmiş, deneyim ve birikime sahip kişiler eliyle daha doğru şekilde çözüme kavuşturulabileceği savunulmaktadır.

Temsili bürokrasinin sayılan faydalarının yanı sıra kavrama zaman zaman eleştiriler de yapılmıştır. Bu eleştiriler; kavramın sınırlarının henüz net olarak çizilememiş olması, demografik yapının eşit ve adil temsiline dayanmasından dolayı liyakat ilkesinden taviz verilmesi tehlikesi oluşturduğu, tarafsız ve değer yargılarından arınmış hizmete zarar verebileceği gibi hususlardadır (Hameş, 2021:27). Bu çalışmada temsili bürokrasi kavramı, kavrama yöneltilen eleştiriler de göz önünde bulundurularak vatandaş katılımına olan katkıları üzerinden değerlendirilmektedir. Bu noktada toplumun demografik kompozisyonuna uygun şekilde, görevin gerektirdiği yetkinlik ve liyakat üzerinden kamu bürokrasisinin belirlenmesi ile kamu hizmetlerinin daha adil, eşit, kaliteli ve ihtiyaca uygun şekilde yerine getirileceği, bunun da demokrasi ve katılımcılığın gelişmesi noktasında önemli katkıları olacağı ele alınmaktadır. Buna göre vatandaşın kamudan beklediği hizmet ve uygulamalarda, kendisiyle ortak geçmiş ve değerlere sahip kişilerin söz sahibi olması sayesinde anlaşıldığını, fikirlerinin değerli olduğunu, taleplerinin karşılık bulduğunu ve sorunlarının en doğru şekilde çözüme kavuşturulduğunu düşünerek katılım sürecinde daha aktif olacaktır. Vatandaşın aktif katılımı, ülkede demokrasinin olduğu kadar toplumsal barışın da gelişmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmada kamu bürokrasisinde temsil sadece etnik köken, ırk, dil, din gibi ortak unsurlar üzerinden değil cinsiyet veya engellilik durumlarını da kapsayacak şekilde daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Burada toplumun genel demografik yapısının oransal olarak temsili anlayan pasif temsili bürokrasi, hizmetlerin ifası sürecinde bunun etkisini değerlendiren aktif temsili bürokrasi ve sembolik temsili bürokrasi kavramları bir bütün olarak değerlendirilerek vatandaş katılımına olan katkısı ele alınmaktadır. Burada öncelikle temsili bürokrasi kavramı farklı tanımlarıyla açıklanarak, kavramın katılımcı anlayışın gelişmesi üzerindeki olumlu etkileri, alanda daha önce yapılmış çalışmalar üzerinden iyi uygulama örnekleri verilerek ortaya konulmaktadır.

1. TEMSİLİ BÜROKRASİ: KISA BİR TARİF

Temsili bürokrasi kavramı ilk defa 1944 yılında, Donald Kingsley tarafından İngiltere’de hakim sosyal sınıf olan orta sınıfın bürokraside daha fazla yer alması düşüncesinden hareketle ortaya atılmıştır (Kingsley, 1944: 266). Kingsley, orta sınıfın bürokraside temsili sayesinde bu kesimin talep ve beklentilerine uygun, daha kaliteli ve iyi hizmet götürülebileceğini öne sürmektedir (Hameş, 2021: 7). İngiliz bürokrasisi için yapılan bu önermenin ardından 1946 yılında ABD bürokrasisi için de David Levitan tarafından temsili bürokrasi fikri ileri sürülmüştür. Levitan, toplumun demografik yapısını yansıtan bürokratlar eliyle yürütülen kamu hizmetinin daha yararlı ve halkın da bu hizmetleri benimseme ve kabul etme oranının daha yüksek olacağını

savunmaktadır. Bu yönüyle Levitan temsili bürokrasiyi, demokrasinin bürokrasiye yansması ve olumlu sonuçlarıyla alternatif bir sistem olarak görmektedir (Arslan, 2019: 26).

Temsili bürokrasi, yönetsel açıdan daha demokratik bir yapı oluşturarak, toplumun genel demografik yapısının bürokrasiye yansması ve böylece toplumun ihtiyaç ve sorunlara karşı daha cevap verebilir bir yönetim oluşturulması üzerine kurgulanmıştır (Durmuş, 2021: 77). Kavram, demografik yapı içerisinde yer alan etnik köken, dil, din, renk farklılıkları olan azınlıkların yanı sıra kadın, engelli, gazi gibi kişilerin de bürokratik kademedede olmasını da içermektedir. Bu yönüyle temsili bürokrasi, bir toplumda var olan tüm çeşitliliklerin veya toplumsal mozağin bürokrasiye yansması olarak nitelendirilmektedir. Herkes açısından işe ulaşmada ve çalışma koşullarında fırsat eşitliğinin sağlanması, işgücünde etnik köken, renk, dil, din, kültürel farklılığın, cinsiyet veya başka ayrımın yapılmamasının karşılığı temsili bürokrasi olarak karşımıza çıkmaktadır. Temsili bürokrasi, kamu hizmetini ifa eden ve hizmetten yararlananlar açısından katılım ve demokratik ilkelerin gerçekleşmesine katkı sunarken talep ve beklentilere uygun hizmet verilmesi, memnuniyetin artması, kalitenin yükselmesi gibi sonuçlar da ortaya koymaktadır. Toplumun bir çeşit aynası olarak görev yapan kamu bürokratları sayesinde vatandaş ile daha güçlü bağlar kurulmakta ve beklentilerine uygun politikalar uygulanması yönünde daha duyarlı olunacağı savunulmaktadır (Öztürk, 2017: 256).

Toplumsal yapıdaki çeşitliliğin farklı yöntemler kullanılarak bürokraside yer alması mümkündür. Fırsat eşitliği, kota uygulamaları, pozitif ayrımcılık uygulamaları bu yöntemlerden bazılarıdır. Fırsat eşitliği ve kota uygulamaları genellikle azınlık grupların, pozitif ayrımcılık ise engellilerin veya kadınların bürokraside kendilerine yer bulmaları için kullanılmaktadır (Hameş, 2021: 13). Yöntem farklılıkları olsa da varılması hedeflenen nokta aynı olup hepsi, herkesin eşit fırsatlarla bürokraside yer alması ve toplumun bürokraside adil temsil edilmesidir.

Kavramın pasif, aktif ve sembolik olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Pasif temsili bürokrasi, bürokraside toplumun genel demografik yapısının oransal olarak yer almasıdır. Bu, etnik köken, dil, din vb. sebeplerden dolayı azınlık olan grupların veya kadınların nüfus içerisindeki payı oranında kamuda görev alması ya da demografik çeşitliliğin bürokrasiye yansmasıdır (Hameş, 2021: 13). Pasif temsili bürokrasi, toplumun tüm kesimlerinin bürokraside temsilci bulundurmaları olup bürokrasinin toplumla uyumunu göstermektedir (Arslan, 2019: 70). Bürokraside pasif temsil ile farklı grupların politika görüşlerinin paylaşılabilirdiği, duyarlı olduğu, iyi hissetmelerine imkan sağlandığı, benimseme ve katılımlarının arttığına ve bu sayede kamu hizmetlerinde meşruiyetin arttığına inanılmaktadır (Keiser, 2010: 48, Woo, 2015: 13). Yine pasif temsili bürokrasi aracılığıyla, var olan farklılıkların bürokraside görünür kılınacağı, kabulünün sağlanacağı ve toplumsal kimlik algısının genişleyeceği kabul edilmektedir (Woo, 2015: 13).

Kavramın diğer boyutu olan aktif temsili bürokrasi, bürokraside temsil edilen grupların çıkarları, ihtiyaç, talep ve beklentileri doğrultusunda kamu politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasıdır (Grissom, Kern ve Rodriguez, 2015: 186). Bir başka tanıma göre aktif temsili bürokrasi, bürokratların sahip oldukları yetkileri, kendileriyle ortak geçmişten gelenlerin çıkarlarını korumak veya ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere kullanmasıdır (Arslan, 2019:89). Bu noktada pasif temsili bürokrasi demografik yapının oransal olarak bürokraside temsiliyle ilgilenirken bu temsilin kamu politika ve uygulamalarındaki etkinliği ise aktif temsili bürokrasinin konusunu oluşturmaktadır. Aktif temsili bürokrasi ile özellikle azınlık grubu üyesi bürokratlar, bu

grupların hizmetten yararlanma memnuniyetini artırmak üzere çalışacak ve bu da genel olarak faydayı artıracaktır (Arslan, 2019: 88). Aktif temsili bürokrasi sayesinde aynı geçmişten gelen, ortak sorun, talep ve ihtiyaçları olan grupların beklentilerinin daha etkin ve verimli şekilde karşılanacağı ve hizmetlere yansıtacağı kabul edilmektedir. Bu sayede de kamu politika ve karar alım süreçlerine vatandaş katılımını artıracacağı düşünülmektedir. Çünkü vatandaş, taleplerinin dinlendiği ve buna uygun çözümler getirildiğini görecektir ve fikirlerini daha fazla ortaya koyma eğiliminde olacak, dolayısıyla da daha aktif katılımcı olacaktır.

Temsili bürokrasinin kendisinden beklenen faydayı ortaya koyabilmesi veya pasif temsilin aktif temsile olumlu katkı sunabilmesi için ilgili bürokratların geniş takdir yetkisine sahip olmaları ve hizmetlerin demografik yapılara uygun olarak verilmesi şartları bir arada gerçekleşmelidir (Öztürk ve Hameş, 2018: 84). Nüfus dikkate alınarak atanan bürokratlar, geniş takdir yetkisine sayesinde kendileriyle aynı geçmişe sahip grupların ihtiyaçlarına uygun politikalar belirleyebilecek ve çözümler üretebilecektir. Bu da bir yandan kamu hizmetlerinin herkes açısından meşruiyetine katkı sağlarken bir yandan da her kesimin dikkate alındığı inancıyla katılımcı süreci aktifleştirecektir.

Temsili bürokrasi ile ilgili çalışmalarda aktif ve pasif temsilin yanı sıra son yıllarda sembolik temsil kavramı da tartışılmaya başlanmıştır. Sembolik temsil, bürokraside toplumsal özelliklerin oransal olarak yansıtılması yani pasif temsilin yeterli olduğu, bunun karar ve uygulamalara dönüşmesinin gerekli olmadığı düşüncesinden yola çıkmaktadır. Buna göre, bürokraside temsilin kurum içerisinde birtakım olumlu değişimler meydana getirmesi için eyleme gerek olmayabilir, temsilcinin bulunması bile sonucun değişmesi için yeterli olabilmektedir (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 413). Sembolik temsilde, vatandaşların kendileriyle ortak geçmişe sahip bürokratlar olduğunu görmesi aidiyet hislerinin ve bunun kararlara yansıtacağı inancının gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Arslan, 2019: 94-95). Aktif temsili bürokrasi, bürokratların sosyolojik açıdan ortak geçmişe sahip olduğu kesimlerin faydalarını artırmak üzere eylemlerde bulunmaları, bunu da kamu politika belirleme ve uygulama süreçlerine olan olumlu katkısı ile ilgilenmektedir. Buna karşın sembolik bürokratik temsil, bu sonuçların bürokratların herhangi eylemine gerek olmaksızın ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Arslan, 2019: 93). Bürokraside yer almanın sonuçları değiştirmek için yeterli olacağı fikri üzerine kurulu sembolik temsil ile vatandaşların da kamu hizmet ve uygulamalarının meşruiyeti algılarını olumlu etkileyeceği ve bunun da katılım sürecine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Temsili bürokrasi kavramına bazı noktalarda eleştiriler yapılmaktadır. Bu eleştiriler genel olarak nüfusun demografik eşit temsili ile liyakat ilkesinden taviz verileceği, bürokratların değer yargılarına göre uygulamalar yapabileceği ve bunun da adalet ve eşit hizmet ilkelerine zarar verebileceği, pratikte herkese eşit fırsat tanımının mümkün olamayacağı, kavramın tanımının henüz belirsiz ve sınırlarının net olmadığı gibi hususlardadır (Hameş, 2021:27-28). Ancak bu eleştirilerin doğru ve güvenilir işe alım politikaları benimsenmesi, liyakat ve yeteneğin temel alınması, personel yönetiminde demokratik değerlerin önemsenmesi, hizmetlerin ihtiyaç, etkinlik ve verimlilik yönlerinden denetlenmesi gibi önlemlerle aşılmasının mümkün olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kavrama yöneltilen liyakat ilkesinin zarar göreceği eleştirisinin aksine kavramın kendinden beklenen faydayı ortaya koyması açısından liyakat ilkesinin çok daha önemli olacağı, bu yönüyle liyakat ve yeteneğin personel yönetiminde demokratik değerlerin yerleşmesi için önemli bir başarı kriteri olacağı ve bu yolla etnik köken, cinsiyet, dil, din vb. durumları sebebiyle kayırmacılık yaparak işe almanın azaltılabileceği savunulmaktadır (Campbell, 2021: 9). Yine toplumun bürokraside ne oranda ve

düzyeyde temsil edileceği, burada niteliğin mi niceliğin mi önemli olacağı, eşitsizliklerin temsil yoluyla ne ölçüde giderilebileceğinin belirsiz olduğu hususlarında kavrama yönelik eleştiriler yapılmaktadır (Hameş, 2021:28). Bu noktada bir toplumda herkese bürokraside eşit temsil ve fırsat sunulması üzerine inşa edilen temsili bürokrasi benimsenecekse, bunun bürokrasinin tüm kademelerinde mevcut olması gerektiği düşünölmektedir (Aşkar, 2019:102). Bu temsilde nicelik kadar nitelik de önemli olup liyakat ve yeteneğin temel ilke olarak benimsenmesi, bürokraside yaşanan eşitsizliklerin aşılmasında önemli bir adım olacaktır.

Bu noktada kavrama yöneltelen eleştiriler bir yana bürokraside temsil ile hizmette meşruiyet, etkinlik ve verimlilik artışı sağlanacağı, kamu kurumlarına duyulan güvenin artacağı, beklenti ve sorunların çözümünde ortak akıl ile hareket etmenin hakim olacağı, dikkate alındığını görerek vatandaş katılımının artacağı değerlendirilmektedir. Bu noktada temsili bürokrasinin, katılımcı yönetim anlayışının gelişmesine bağlı olarak toplumda demokratik değerlerin gelişmesine, adalet ve eşitlik duygusunun yerleşerek barış ve huzurun tesisine yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca kamu kurumlarında temsilin artmasına bağlı olarak hizmet performansının da arttığı kabul edilmektedir. Buna göre temsilin fazla olduğu kurumlarda işe alım süreçlerinde ayrımcılık yapılmadığı ve buna bağlı olarak azınlık mensubu, dini, dili, cinsiyetine göre değil liyakatine ve uzmanlığına bağlı olarak alım gerçekleştirildiği için daha yetenekli insanlarla çalışıldığı belirtilmektedir. Kurum içerisinde farklı bakış açılarının olması sebebiyle problem çözme kabiliyetlerinin geliştiği bunun da verimlilik artışına önemli katkılar sağladığı vurgulanmaktadır. Kamu hizmetlerinde görölen bu verimlilik artışı ile vatandaşların hizmetlere katılımında isteklerinin artacağı, ortak akıl ile daha kaliteli, ihtiyaca uygun ve faydalı hizmet sunulacağı savunulmaktadır. Bu noktada özellikle kamuda temsilin artmasına bağlı olarak kurumsal bütönlüğün sağlandığı ve ortaya çıkan uyumlu havanın kurumsal davranışlarda duyarlılığının gelişmesine yol açtığı bunun da vatandaşın ortak iş üretimine katkısını ve cesaretini artıracağı sonucuna ulaşılmaktadır (Hong, 2015: 14).

2. TEMSİLİ BÜROKRASİ VE VATANDAŞ KATILIMI

Temsili bürokrasinin kamu kurumlarında ve vatandaş davranışlarında meydana getirdiği değişiklikleri izlemeye yönelik olarak çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda zaman zaman pasif temsil, aktif temsil veya sembolik temsil kavramları ayrı ayrı ele alınmış ve etkileri değerlendirilmiştir. Yapılan bu çalışmalar üzerinden temsili bürokrasinin vatandaş katılımı, vatandaş davranış ve işbirliğine olumlu katkılarını aktaracağımız bu bölümde, temsili bürokrasi kavramı bir bütöen olarak ele alınmıştır. Burada pasif, aktif veya sembolik olmasına bakılmaksızın kamu yönetiminde temsili bürokrasi ilkelerine uygun atanan bürokratlar eliyle verilen hizmetin, vatandaşlar üzerinde meydana getirdiği değişimler, katılımcı yönetim anlayışının yerleşmesine olan katkısı değerlendirilmiştir.

Temsili bürokrasi ve etkileri üzerine yapılan çalışmaların ilki ABD’de 1968 ile 1984 yılları arasında eğitim alanında fırsat eşitliğinin sağlanması için neler yapılacağını ortaya koyan çalışmadır. Çalışma, en az 15.000 öğrenci ve %1 oranında Afrikalı-Amerikan siyah öğrencilerin okuduğu 170 kadar büyük okul bölgesinde yapılmıştır. Çalışmada ilgili okullarda özellikle Afrikalı Amerikalı öğrencilerin orantısız ve adaletsiz bir şekilde daha düşük beceri alanlarına ayrıldığı ve daha fazla disiplin cezalarına tabi tutulduğu ele alınmıştır. Bu adaletsizliğin giderilmesi ve eğitimde herkes için fırsat eşitliği sağlanması için Afrikalı Amerikalı öğretmenlerin sayısının artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu durumda öğrencilerin yaşadıkları

eşitsizliklerin giderilebileceği belirtilmiş ve kendileriyle aynı ortak geçmişe sahip öğretmenlerin bu süreçte olumlu katkı sunacağı değerlendirilmiştir (Meier ve diğerleri, 1990: 10).

Temsili bürokrasinin kamu yönetiminde meydana getirdiği değişimleri gözlemlemek, farklı politika etkilerine sahip olarak farklı çıktılar ortaya koyma becerisini analiz etmek amacıyla bir çalışma da Florida'da yapılmıştır. Bu çalışmada örneklem olarak 67 devlet okulu seçilmiş ve burada okuyan öğrencilere, aynı ortak kökene sahip öğretmenler tarafından verilen eğitimde kalitenin, etkinin ve olumlu iletişimin arttığını ortaya koymuştur. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda kamu bürokrasisinde temsilin sadece sembolik bir önemi olmadığını, bunun ötesinde kamu politika ve çıktılarında önemli etkileri olduğuna dikkat çekilmiştir (Meier ve Stewart, 1992). Yine eğitim alanında aynı sosyolojik tabandan gelen öğretmen ve okul müdürlerinin kurum içi iletişimlerini konu alan çalışmada benzer bulgulara rastlanmıştır. Buna göre aynı etnik kökenden gelen okul müdürleriyle çalışan öğretmenlerin işlerinden daha fazla tatmin olduğu ve işten ayrılma oranlarının düşük olduğu gözlemlenmiştir (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 428). Aynı çalışma kapsamında siyah öğretmenlerin çalıştıkları okullarda beyaz okul müdürü olduğu zaman ek ücret olarak daha az kazandıklarına dair sonuçlara ulaşılmıştır (Grissom ve Keiser, 2011: 557). Bu adaletsiz tutum hiç şüphesiz kurum içi olduğu kadar toplumsal barışa, eşitlik ve adalet duygusuna da önemli zararlar verecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu bürokrasisinde temsil unsurunun vatandaşlar üzerindeki etkilerini ele alan bir başka çalışma da ABD'de devlet okullarında çalışan 150 Kızılderili okul müdürü ve onların Kızılderili topluluklar üzerindeki etkilerini konu almıştır. Anket yoluyla yapılan bu çalışma, ortak etnik kökenden gelen okul müdürlerinin, diğer okul müdürlerine göre bu gruplarla daha yüksek düzeyde iletişim kurabildiğini, artan etkileşim ile işbirliği ve katılım durumunun geliştiğini ortaya koymuştur (Conner, 2016: 288). Bu çalışmada kamu yönetiminde anlamlı, etkin ve verimli politika sonuçları ortaya koymak için paydaşlarla iletişimin çok önemli olduğu ve bunu sağlamanın bir yolunun da temsili bürokrasi olduğunu vurgulanmıştır. Temsili bürokrasinin vatandaşları yönetime katılmaya teşvik ettiği ve yönetişime katkıda bulunduğu belirtilmiştir (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 428).

Azınlık mensubu öğrencilerin başarı ve motivasyonları ile temsil arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir başka çalışma Dee tarafından yine ABD'de yapılmıştır. Çalışmaya göre azınlık ve azınlık olmayan öğrenciler arasındaki başarı düzeyi eğitim alanında görülen en büyük sıkıntılardan olup toplumsal yapıda birçok soruna da temel teşkil etmektedir. Eğitim hayatında yaşanan motivasyon eksikliği, düşük başarı, gruplar arasında görülen sıkıntıları daha derinleştirmekte, sağlık, barınma, beslenme, aile, çalışma hayatı, ücret gibi farklı alanlarda da sorunlara sebep olmaktadır. Dahası bu sorunlar toplumsal adalet, barış ve huzura da olumsuz olarak etki etmektedir. Çalışmaya göre etkisi bu denli büyük olan eğitim farklılığını azaltmak, azınlık ve azınlık olmayan öğrencilere eşit fırsatlarla daha kaliteli ve iyi eğitim vermek sorunların çözümünde kilit nokta olacaktır. Bu noktada ABD'de eğitim alanında azınlık gibi dezavantajlı grupta yer alan öğrencilerin yaşadıkları bu sorunların kabul edilmesi ve çözüm yolunun ortaya konulması üzerine yasal anlamda birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasal düzenlemelerden biri de 2001 yılında azınlık gibi dezavantajlı gruptaki öğrencilerin akademik başarısını artırmak, eğitim programlarını iyileştirmek üzere yapılan Hiçbir Çocuğun Geride Kalmaması Yasasıdır (No Child Left Behind Act of 2001). Yasa çalışmada da ortaya konulduğu gibi azınlık mensubu öğrencilerin eğitim alanındaki sorunların çözümünü, yaşanan diğer sorunların çözümünde ilk sıraya koymuştur (Dee, 2005: 158). Buna göre toplumda azınlıklara yönelik uygulanan politikalarda eşitlik ve adaletin tesis edilmesi öncelikle eğitim alanında yapılması gereken düzenlemelere bağlıdır. Eğitimde fırsat eşitliği

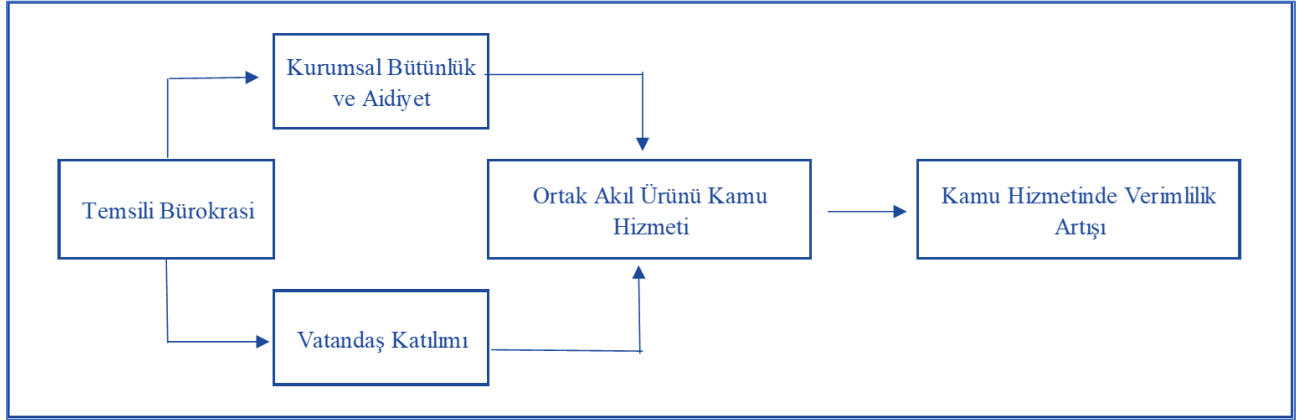
sağlanır ve herkes için iyi bir eğitim sistemi yerleştirilirse, en başından kişiler arasındaki problemlerin oluşması engellenecek, herkese iyi yaşam koşullarında yaşaması için ortam oluşturulmuş olacaktır. Aynı ve kaliteli eğitimi alan kişiler, liyakatine göre eşit ücret ve çalışma imkânı elde edecek, herkes gibi gelirene uygun barınma, beslenme, sağlık, aile hayatı gibi şansını elde edecek, toplumla barışık ve huzurlu yaşayacaktır. Bu noktada eğitim ve çalışma ortamında temsilin olması kritik öneme sahiptir. Çünkü kendisi gibi olanlardan alacağı eğitim öğrencilerin kendilerini güvende hissetmelerine ve başarılarının artmasına katkı sağlayacaktır. ABD’de yapılan bu çalışmada öğrencilerin kendileri ile aynı etnik köken, ırk, renk veya cinsiyete sahip öğretmenlerden aldıkları eğitimde, başarılarının arttığı fikrini destekleyen bulgulara ulaşmıştır (Dee, 2005: 165). Buna göre azınlık mensubu kişilerin belirli kademelerde çalıştığını gören diğer azınlık mensubu kişilerin, geleceğe dair plan ve programları olumlu etkilenmekte, kendisine bu toplumda eşit fırsatlar verileceğini ve kendisinin de buralara gelebileceğine dair umudu olmasına katkı sağlamaktadır. Bu da bu kişilerin çalışma azimlerini geliştiren ve başarılarını artıran, bugünden geleceklerini şekillendiren önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Grissom, Kern ve Rodriguez, 2015: 187).

Temsili bürokrasinin kamu yönetimindeki etkileri üzerine yapılan çalışmalar sadece eğitim alanıyla sınırlı kalmamıştır. Birleşik Krallıkta görevli polis memurlarının etnik kökenleri ve bunun vatandaş davranışlarına etkisi ile ilgili çalışma da yapılmıştır. Çalışmada güvenlik güçleri içerisinde etnik grupların temsili arttığında bu bölgelerde suç işleme oranlarının düştüğü sonucuna varılmıştır. Bu sonuca ulaşmada azınlık grubu üyesi polis memurlarının temsilinin artmasına bağlı olarak ortaya çıkan tutum ve davranış değişikliğinin önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Azınlık üyesi polis memurları ile özellikle azınlıkların doğası gereği daha fazla suç işleme eğiliminde oldukları yönündeki önyargı ile sorgusuz suçlama durumunun azaldığı, kendilerinin dinlenildiği ve önyargıların ortadan kalktığını gören grup üyelerinin bu duruma olumlu karşılık vererek kendilerini daha rahat ifade ettikleri ve şiddetten uzaklaştıkları ortaya konulmuştur (Hong, 2015: 11). Çalışmada azınlık üyesi vatandaşlara karşı geliştirilen agresif tutumun ve önyargının azalmasına bağlı olarak suç oranlarının azaldığı verilerle desteklenmiştir. Buna göre Birleşik Krallıkta 10 yıllık dönem içerisinde azınlık mensubu polislerin atanmasında görülen %10’luk artış sayesinde rapor edilen ortalama suç olayı sayısında %3,8’lik bir azalma görülmüştür (Hong, 2015: 13). Çalışmada azınlık temsilinin kurum içinde tutum değişikliği ve olumlu iklim oluşmasına katkı sağladığı, bunun kurumun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırdığı gibi vatandaşların memnuniyetini ve güvenini de artırdığı ele alınmıştır. Kurumlar hakkında vatandaşın algısının olumlu yönde değişimi sayesinde ortak iş üretme isteğinin arttığı ve dolayısıyla katılımcı yönetim anlayışının gelişmesine önemli katkı sunduğu vurgulanmaktadır. Örneklem olarak ele alınan polis teşkilatı içerisinde temsilin artmasına bağlı olarak ortaya çıkan kurum içi olumlu iklimin vatandaşlar açısından adalet duygusunun gelişmesine ve bunun da katılımı arttırdığına ilişkin durum verilerle desteklenmiştir (Hong, 2015: 15). Birleşik Krallıkta çalışan azınlık mensubu polislerin temsilinin artmasına bağlı olarak suç oranlarının azalışını ele alan bu çalışmada beklenen olumlu sonucun ve katılımın artması şematik olarak gösterilmiş ve belirli koşulların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Buna göre;

1. Demografik yapıyla orantılı olarak bürokraside temsilin olması
2. Bürokratların geniş takdir yetkisine sahip olması
3. Bürokratların vatandaşların gündelik hayatına ilişkin doğrudan hizmet verecek pozisyonda olması

koşullarının bir arada olması durumunda kurumsal aidiyet ve bütünlüğün sağlanacağı, kamu politika belirleme ve uygulama sürecinde vatandaşın katılımının artacağı, bunların ortak aklın ürünü kamu hizmetlerinin ortaya çıkmasına katkı sunacağı ve sonucunda da kamu hizmetlerinde verimliliğin artacağı değerlendirilmiştir (Hong, 2015: 15). Yapılan bu değerlendirmenin şematik gösterimi de aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

Şekil 1: Temsili Bürokrasinin Vatandaş Katılımına ve Kamu Hizmetlerinde Verimlilik Artışına Etkisi



Kaynak: Hong, 2015: 16

Temsili bürokrasinin azınlık üyesi vatandaşlar üzerindeki etkilerini ABD ve İngiltere dışında ortaya koyan bir diğer çalışma Campbell tarafından yapılmıştır. 43 farklı ülkede yapılan bu çalışmaya göre azınlık üyesi vatandaşlar temsili bürokrasi kavramına oldukça olumlu anlamlar atfetmekte ve güven artırıcı bir unsur olarak kabul edilmektedir (Campbell, 2021: 7). Temsili bürokrasinin vatandaş tutumları üzerindeki etkisi ve ortaya çıkan güven, meşruiyet ve katılım ilişkisini ele alan diğer bir çalışma da Arslan, Lamba ve Öztop tarafından ülkemizde yapılmıştır. Polis ve jandarma teşkilatı üzerinde yapılan bu çalışmaya göre; bürokratik temsil sayesinde kurumlara güven artmakta, hizmetlerin meşruiyetine katkı sağlamakta, ortaya çıkan bu olumlu algı ve tutuma bağlı olarak vatandaşın karar alım ve uygulama süreçlerine katılımı da artmaktadır. Çalışmada, kolluk güçleri özelinde temsil artışı ile güven, katılım ve meşruiyet arasında pozitif ilişki olduğu verilerle desteklenmiştir. Çalışma, Nevşehir’de yaşayan 550 vatandaş üzerinde anket yoluyla yapılmıştır. Ankete katılanlardan akraba veya yakını polis veya jandarma teşkilatı içerisinde görev yapanların, bu kurumların faaliyetlerinin meşruluğuna ve faaliyetlerinden memnuniyetlerine daha pozitif yaklaştığı ve kendisinin bu kurumlarda temsil edildiğini düşündüğünü ortaya koymuştur. İlgili kurumlar içerisinde temsil edildiğini hisseden vatandaşların da bu kurumların faaliyetlerine güveninin ve katılımının arttığı değerlendirilmiştir. Söz konusu çalışmaya göre, ülkemiz kamu bürokrasisinde farklı grupların istihdamının artırılması suretiyle ortaya çıkan sembolik temsilde, kamu hizmetlerinde meşruiyetin sağlanabileceği, güvenin, vatandaş katılımının ve desteğinin artırılabilceği sonucuna ulaşılmıştır (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 413-414).

Temsili bürokrasinin kamu kurumları içerisinde çeşitliliği sağlayarak aslında sosyal anlamda da çeşitliliğe katkı sunduğu savunulmaktadır. Buna göre bir kamu kurumunda toplumun demografik yapısına uygun, etnik köken, ırk, renk, cinsiyete göre temsiliyet sağlandığında, bu sosyal tabanın değerlerinin anlam kazanacağı ve dikkate alınacağı, hareketlerin ve hizmetlerin bu değerlere göre şekilleneceği dolayısıyla politika sonuçlarının buna

uygun ortaya çıkacağı vurgulanmaktadır. Yani pasif temsilden aktif temsile giden süreçte kökene göre temsiliyetin değerlere, bunun hareketlere ve en sonunda kamu politika çıktılarına yansıtacağı kabul edilmektedir. Etnik köken ortaklığının politika çıktılarına ve işbirliğine katkısına benzer bir durum da kamuda kadın hizmet veren ve alan arasındaki ilişkide görülmektedir. Buna göre kadın vatandaşlar, kadın memurlardan hizmet aldıklarında veya hizmet aldıkları kurumlarda kadın yöneticilerle karşılaştıklarında işbirliğine daha yakın olmakta ve bu sayede daha etkili ve yerinde politikalar ortaya konulmaktadır (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 429). Bu değerlendirmeyi somutlaştırmak amacıyla kadın bürokratlar ve hizmet verdikleri kadınlar üzerinde bir çalışma yapılmış ve verilerle desteklenmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler ışığında kadın bürokratların çalıştıkları aile içi şiddet ile ilgili hizmet veren kurumlarda, ihbar ve çözüm olasılıklarının arttığı ortaya konulmuştur (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 428). Çünkü özellikle aile içi şiddet durumunda şiddet mağdurlarının, çocuklarını kaybetme veya daha ağır şiddet görme korkusu veya tehdidi nedeniyle güven sorunu yaşadıkları ve ihbar etmekten çekindikleri belirtilmektedir. Ancak bu mağdur kadınların, karşılarında kadın bürokrat olması durumunda kendini daha iyi anlayabileceği hissi ile güven duydukları ve durumu daha kolay izah edebildikleri ele alınmıştır. Yine cinsel saldırılara ilişkin şikayetlerde kadın bürokratları gören mağdurların konuyu daha rahat aktarabildikleri ve ceza verilmesi noktasında daha güven duydukları savunulmaktadır. Bunu desteklemek üzere yapılan çalışmada, kadın mağdurların, özellikle kolluk gücünde görev yapan kadın bürokratlarla daha açık bir iletişim kurup işbirliği yapabildiği ve daha kaliteli bir çözüm elde edebildiği görülmüştür. Bu çalışmaya göre; bürokraside temsil ile ortaya çıkan bu aktif işbirliği, katılımcı bir süreçle ortak çözüm geliştirme ve demokratik çıkarılara uygun politika üretmeye önemli katkı sağlamıştır (Norma ve Greg, 2017: 3-7).

Kadınların bürokraside temsilinin politika sürecine katkısına ilişkin detaylı bir başka çalışma da 44 ülke üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada ilgili ülkelerde kadınların bürokratik temsili ve etkileri analiz edilmiş ve kadınların bürokraside temsilinin ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği kabulü ve kadınlara yönelik destekleri ile oldukça paralel olduğu görülmüştür. Buna göre kadınlara yönelik siyasi ve bürokratik destek olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin yüksek olduğu ülkelerde kadınların bürokraside temsili de artmıştır. Bu da temsili bürokrasinin elverişli politika, siyasi ortam ve destekle güçlendiğini, bunların birbirleriyle yakın ilişkide olduğunu ortaya koymuştur (Seung-Ho, Song ve Meier, 2021: 5).

Temsili bürokrasinin vatandaş davranışlarında meydana getirdiği olumlu değişimlere ilişkin bir başka çalışma da gaziler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma ile etnik köken, dil, din veya cinsiyet temelinde temsilin vatandaş üzerinde etiklerine ilişkin daha önce yapılan çalışmalara farklı bir açıdan yaklaşmış ancak yine benzer sonuçlara ulaşmıştır (Gade ve Wilkins, 2013: 267). Buna göre rehabilitasyon hizmeti alan gaziler, kendileri gibi gazi olan birinden bu hizmeti aldığı daha fazla memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yine engelli hastaların kendileri gibi herhangi engeli olan bir memurdan aldıkları hizmet karşılığında memnuniyetleri daha fazla olmuş ve kendilerini daha güvende ve anlaşılır hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda başka bir çalışma da alkol bağımlısı bireylerin kamu kurumlarında tedavi süreçlerine ilişkin yapılmıştır. Burada da alkol tedavisi gören kişiler, kendileri gibi daha önce alkol tedavisi almış memurlardan hizmet almayı tercih ettiklerini ve bu şekilde kendilerini daha anlaşılır ve kendilerini güvende hissettiklerini belirtmişlerdir (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 429).

Bu çalışmalar azınlıklar veya kadınların temsili dışında engelli, gazi, alkol bağımlısı gibi herhangi bir alanda hassasiyeti olan kişilerin de bürokraside temsili sayesinde kendileri gibi olma ve daha iyi anlama hissini geliştirmesine yol açtığını göstermektedir. Bu anlaşılma ve ortak deneyim duygusu, kuruma ve bürokrata karşı duyulan güvenin, hizmetten memnuniyetin, hizmette etkinlik ve verimliliğin artmasında ve aktif katılımın gelişmesinde kilit rol oynamaktadır. Buna göre kamu yönetiminde yer alan bürokratlar ve hizmet alan vatandaşlar arasında sosyolojik anlamda benzerlikler olduğu zaman güven, memnuniyet ve meşruiyet algısı üzerinde iyileştirici bir etki meydana gelmektedir (Arslan, Lamba ve Öztop, 2020: 427). Bu algı da vatandaşın kamu politika karar alım ve uygulama süreçlerine katkı sunmak noktasında isteklerini artırmakta ve dolayısıyla katılımını artırmaktadır. Bunu destekleyen bir başka çalışma da Theobald ve Haider-Markel tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, ABD’de polislerin etnik kökenine göre vatandaşa verdiği tepkiler ve vatandaşın da bu etnik kökenindeki polis memurlarına karşı verdiği tepkileri konu edinmişlerdir. Buna göre siyah polislerin davranışlarını, siyahların meşru algıladığını bunun yanı sıra beyazların da beyaz polislerin davranışlarını meşru algıladıklarını ortaya koymuştur (Theobald ve Haider-Markel, 2009: 417). Bu çalışma da aslında etnik azınlık mensubu olup olmama durumu fark etmeksizin vatandaşın kendi sosyolojik benzerliği olan memurlara karşı daha olumlu tavır sergilediğini ortaya koymaktadır. Çünkü çalışmada siyahların verdiği tepkilerin benzerini azınlık olmayan beyazlar da vermiş ve beyaz memurlarla daha rahat işbirliği yapmışlardır.

Görüldüğü üzere bir toplumda hizmeti alanların bürokraside temsili, vatandaşların kamu kurumlarına güvenini artırmakta, hizmette meşruiyeti sağlamakta ve ortaya çıkan bu güven ve meşruiyet de vatandaşın kamu kurumlarıyla işbirliği yapma ve ortak akıl ile politika üretme isteğine olumlu katkı yapmaktadır. Vatandaşın kamu politikalarının belirlenme ve uygulanma sürecine artan katılımı da o toplumda ve yönetimde demokratik hedeflere ulaşılmasına destek olmaktadır. Çünkü katılımcı süreçle birlikte kamu hizmeti ifa edenlerin hesap verebilirliği artacak ve açık, şeffaf, adil, eşit hizmet anlayışına katkı sunulacak ve dolayısıyla demokratik değerler daha anlam kazanacaktır. Bunun tam aksi durumunda yani bürokraside temsilin olmadığı veya eksik olduğu durumlarda ise meşruiyetin, güvenin ve katılımın eksik olduğu bunun da bürokratik hesap verebilirliği azalttığı ve dolayısıyla toplumda barış ve huzurun tesisinde önemli zaafılar ortaya çıkaracaktır. Bu varsayımı destekleyecek önemli bir çalışma ABD polis teşkilatı üzerinde yapılmıştır. Çalışmada, ABD’de bazı bölgelerde şiddetin ortaya çıkması ve yerel grupların polise yönelik sarsılan güvenin temelinde bu grupların polis teşkilatı içerisinde yetersiz temsiline bağlanmıştır. Buna göre Ferguson bölgesinde nüfusun üçte ikisi Afro-Amerikan iken burada görev yapan 53 polis memurundan sadece 3’ünün bu kökenden geldiği belirtilmektedir. Bölgede polis teşkilatı içerisinde temsilin eksik olmasının hesap verebilirliği azaltarak kural ihlallerini artırdığı ve vatandaşın da polise karşı daha şiddet içeren davranışlar sergilemesine neden olduğu belirtilmektedir (Norma ve Greg, 2017: 8-9).

Temsili bürokrasi üzerine yapılan araştırmalara göre toplumun demografik yapısının bürokrasiye yansımalarıyla kamu politika belirleme ve uygulama süreçlerine vatandaş katılımının artmasının yanı sıra politika belirleme ve önceliklendirme sürecine de olumlu katkısı olmaktadır. Buna göre aynı ortak sorunlar ve ihtiyaçlar içerisinde gelen bürokratlar, kamu politikalarını ve uygulamalarını sıralarken hassasiyeti ve sorunu daha doğru tespit edecek ve buna göre önceliklendirme yapacaktır. Sorunları bilen ve bunları kısa-orta ve uzun vadeli planlamayla sıralayan ve acil ihtiyaçlarla daha az önemi olan ihtiyaçlar arasında önceliklendirmeyi reel olarak yapan bürokratlar kamu hizmetlerinde zamandan ve kaynaktan tasarruf da sağlayabilecektir. Yine demografi yapısının bürokrasiye ayna olması sayesinde kamu politika ve hizmetlerinde performans artışı olduğu ortaya

konulmaktadır. Örneğin, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olarak kadın bürokratların atanması durumunda daha kadın dostu politikalar benimsendiği, kadınların farkındalıklarının ortaya konduğu ve kadınlara hizmet sunumunun geliştiği gözlemlenmiştir (Moscovich, 2016: 5, Hameş, 2021: 20). Bu gözlem, Arjantin’de eğitim alanında yer alan kadın bürokratların, kadın politika ve hizmetlerinde etkisini konu alan bir çalışmada ortaya konulmuştur. Buna göre kadın bürokratlar, direkt olarak eğitim çıktılarına iyileştirecek güce sahip değillerdir ancak sayıları arttıkça, özellikle eğitim alanında kadınlara yönelik daha doğru ve etkili politikalar ortaya konulmakta, okullaşma oranları ve eğitim kalitesi artmaktadır (Moscovich, 2016: 14).

Temsili bürokrasinin bir başka faydası da kurum içinde meydana getirdiği olumlu değişimlerde kendisini göstermektedir. Örneğin azınlık mensubu bir bürokratin olumlu tutum ve davranışları, diğer iş arkadaşlarının da olaylara ve kişilere karşı davranışlarını olumlu etkileyecek ve azınlıkları daha yakından tanıyarak anlamalarına katkı sağlayabilecektir. Bu da daha fazla bürokratin duyarlılığının gelişmesine ve dolayısıyla kamu politika ve uygulamalarının bu kesimlerin ihtiyaçlarına daha uygun tasarlanmasına katkı sağlayacaktır. Aynı kurumda çalışan bürokratlar açısından ortaya konan bu karşılıklı birbirlerini tanıma ve anlama süreçlerinin bir benzeri, hizmet alanlar açısından da ortaya çıkmaktadır. Örneğin eğitim alanında azınlık grubu mensubu eğitimci, azınlık grubu mensubu kişilerin hassasiyetlerine uygun ve eleştirel yapıdan uzak konu anlatacak, sınavlar yapacak, sorular sorabilecektir. Aynı geçmişten geldiği kişilerin hassasiyetlerine uygun davranan ve farklı geçmişlerden gelen kişileri anlamaya çalışan eğitimcileri öğrencileri de daha yakın tanıyabilecek ve anlayabilecek, farklılıkları benimsemelerine katkı sağlayabilecektir (Hameş, 2021: 26). Yine cinsiyet temelinde ortaya çıkan sorunların mağdurlarının, kadın memurların davranış ve tepkileri dolayısıyla ortaya koydukları anlaşılma ve güven duygusu kurum içinde diğer memurların davranışlarının da değişmesine katkı sunacaktır (Theobald ve Haider-Markel 2009: 412). Özellikle erkek memurlar, kadın memurların davranışlarının mağdurlar üzerinde meydana getirdiği olumlu hava dolayısıyla kendi davranışlarını da iyileştirmeye, tepkilerini güven ve anlama hissiyle vermeye başlayacaktır. Kurum içinde ortaya çıkan bu olumlu davranış değişikliği, vatandaşın da kuruma karşı güven duymasına, memnuniyetinin artmasına, dolayısıyla hizmetlerine desteğin ve katılımının artmasına imkan sağlayacaktır.

SONUÇ

Ele alınan çalışmalar da göstermiştir ki kamu kurumlarında temsil düzeyi arttıkça bu ister pasif, ister aktif isterse sembolik temsil olsun, gerek kurum içinde gerekse vatandaş düzeyinde farklı seviyelerde olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Buna göre en genel anlatımıyla temsili bürokrasi ile kamu hizmetlerinde beklenen etkinlik-verimlilik artışının sağlanabileceğini, toplumsal taleplerin daha iyi karşılanması yoluyla kamu hizmetlerinin iyileştirilebileceğini, yönetsel duyarlılığın geliştirilebileceğini, hesap verebilirliğin ve denetlenebilirliğin işlevselliğinin artabileceğini, kamu hizmetlerinde meşruiyetin sağlanmasına destek olunabileceğini söylemek mümkündür. Ortaya çıkan hesap verebilir, şeffaf, açık, güvenilir, anlaşılır, duyarlı, çözümcü yönetim ilkeleri vatandaşın politika yapım ve uygulama süreçlerine katılımlarını teşvik ederek demokratik yönetim anlayışına önemli katkılar sunmaktadır.

Temsili bürokrasi kavramına yöneltilen eleştiriler de göz önünde bulundurularak, bürokraside liyakat ve yetenek ilkelerinden taviz verilmeden ancak temsilde adaletin ve eşitliğin sağlanacağı şekilde işe alım ve personel yönetim sistemleri sayesinde kendisinden beklenen faydayı ortaya koyacağı, bunun da vatandaş

katılım sürecine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Temsili bürokrasinin beklenen faydaları ortaya koyabilmesi için vatandaşın sorunlarını aktarabileceği etkin ve katılımcı mekanizmalara işlerlik kazandırılmalı ve çözümü noktasında görev alacak bürokratlar geniş takdir yetkisiyle donatılmalıdır. Özellikle yönetici kademedeki yer alan bürokratlar toplumun tüm kesimleri içerisinde gelmeli, hassasiyetlerini, beklenti ve taleplerini bilmeli, bunu çözebilecek yetkinlikte ve yetkide olmalıdır. Toplumsal yapıyı temsil eden kamu yöneticileri, anlamlı politika sonuçları sağlamak için kurum içinde olduğu kadar kurum dışındaki paydaşlarla da iletişim içerisinde olmalı ve etkin işbirliği yapmalıdır. Bugüne kadar kamu bürokrasisinde görev alan özellikle kadın ve azınlık üyesi bürokratların aynı ortak geçmiş ve hassasiyetlere sahip olması sebebiyle çalıştıkları alanda daha etkili ve verimli politika sonuçları ortaya koyduğu görülmüştür. Buna göre bu bürokratlar, toplumsal ihtiyaca uygun politika belirlenme ve uygulanması sürecinde takdir yetkilerini daha etkin kullanmış, ayrımcı ve adaletsiz uygulamaları azaltarak sorunların çözümüne daha fazla katkı sunmuşlardır.

Temsili bürokrasi, kamu bürokrasisinde meşruiyeti sağlamak, hizmetlerde kalite ve verimliliği artırmak, kurumlara ve hizmetlerine olan güveni artırmak, yönetimde ve toplumda demokrasiyi teşvik etmek ve vatandaş katılımını etkinleştirmek için bir kamu politikası aracı olarak kullanılması mümkündür. Bu araç, bir yandan kamu hizmeti alanlar ve verenler arasında anlaşılır ve değer verilir olma duygusunun, bir yandan da eşit fırsatlarla toplumda var olma duygusunun yerleşmesine katkı sağlayacaktır. Toplumda yerleşen bu adalet ve eşitlik anlayışı ile karşılıklı anlama ve kabullenme kültürü, toplumun her alanında barış ve huzurun tesis edilmesinde önemli rol oynayacaktır.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. (2019). Temsili Bürokrasi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Arslan, M., Lamba, M. ve Öztop, S. (2020). Transformation Of Passive Representation Into Symbolic Representation In The Framework Of Representative Bureaucracy Approach: A Field Research On The Gendarmarie And The Police. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ISSN: 2149-1658, Cilt: 7, Sayı: 2 s.418-444.
- Aşkar, G. (2019). Bürokraside Temsil Sorunu: Temsili Bürokrasi Yaklaşımı. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 59, s.95-104.
- Bradbury, M. D. ve Kellough, J. E. (2011). Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation, The American Review of Public Administration 41(2) 157 –167 DOI: 10.1177/0275074010367823.
- Campbell, J., W., (2021), Representative Bureaucracy, Immigrants And Trust In Government: A Cross-National Study, Public Administration Issues. 2021. Special Issue II, 7-23.
- Conner, T. W. (2016). Representation and Collaboration: Exploring the Role of Shared Identity in the Collaborative Process. Public Administration Review, 76(2), 288-301.

- Dee, T. (2005). A teacher like me: Does race, ethnicity or gender matter?. *American Economic Review*, 95(2), 158-165.
- Durmuş, M. (2021), Temsili Bürokrasi Sıfır Toplamlı Bir Oyun Mudur? Literatür Kapsamında Bir Değerlendirme, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yıl: 2021 Cilt- : 14(1) ss: 68-81.
- Gade, D. M., ve Wilkins, V. M. (2013). Where did You Serve? Veteran Identity, Representative Bureaucracy and Vocational Rehabilitation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(2), 267-288.
- Grissom J. A., Kern, E. C. ve Rodriguez, L. A., (2015, Haziran). The “ Representative Bureaucracy” in Education: Educator Workforce Diversity, Policy Outputs, and Outcomes for Disadvantaged Students, *Educational Researcher*, Vol. 44 No. 3, pp. 185–192, DOI: 10.3102/0013189X15580102.
- Grissom, J. A., and Keiser, L. (2011). A Supervisor like Me: Race, Representation, and the Satisfaction and Turnover Decisions of Public Sector Employees. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(3), 557-580.
- Hong, S. (2015). Representative Bureaucracy, Organizational Integrity, and Citizen Coproduction: Does an Increase in Police Ethnic Representativeness Reduce Crime? *Journal of Policy Analysis and Management*, 35(1), 11–33. doi:10.1002/pam.21876
- Hameş, Ö. (2021), Temsili Bürokrasi Uygulamaları ve Türkiye, Paradigma Akademi, Çanakkale.
- Keiser, L.R. (2010). Representantive Bureaucracy. *The Oxford Handbook of American Bureaucracy*, edited by Robert F. Durant, 714-37. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Kingsley, J. D. (1944). *Representative Bureaucracy: An interpretation of the British Civil Service*. Ohio: The Antioch Press.
- Meier, K. J., Stewart, J., Jr., & England, R. E. (1990). *Race, class, and education: The politics of secondgeneration discrimination*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Meier, K. J., & Stewart, J. J., Jr. (1992). The impact of representative bureaucracies: Educational systems and public policies. *American Review of Public Administration*, 22, 157-171.
- Moscovich, L. (2016, September). Improving Service Delivery to Women? Legislative and Bureaucratic Representation, Political Contestation, and Subnational Education Outcomes in Argentina1, Paper prepared for the Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia, PA, September 2, 2016.
- Norma M. Riccucci and Greg G. Van Ryzin. (2017), Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy, *Article in Public Administration Review* · January 2017 DOI: 10.1111/puar.12649

- Öztürk, Namık Kemal (2017), Bürokrasi-Siyaset İlişkileri ve Türkiye, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Öztürk, N. K. ve Hameş, Ö. (2018), Kanada’da Temsili Bürokrasi Uygulamaları, Strategic Public Management Journal Volume 4, Issue 8, pp.81-94.
- Seung-Ho An, Song, M. ve Meier, K. J. (2021), Representative bureaucracy and the policy environment: Gender representation in Forty-Four countries, First published: 11 October 2021 <https://doi.org/10.1111/padm.12789>
- Theobald, Nick A. and Donald P. Haider-Markel . (2009), Race, Bureaucracy, and Symbolic Representation: Interactions between Citizens and Police . Journal of Public Administration Research and Theory 19 (2): 409 – 426.
- Woo, K. H. (2015, Feb.). Representative Bureaucracy: The Malaysian Perspective, International Journal of Political Science, Law and International Relations (IJPSLIR) ISSN(P): 2278–8832; ISSN€: 2278–8840 Vol. 5, Issue 1, pp.11-22.