

WEBERYEN BÜROKRASİDE LİYAKAT VE TÜRK KAMU BÜROKRASİSİNDEN BİR KESİT: 'Siyasetin Bürokrasi İronisi'

Nurettin AYDIN*

ÖZET

Bürokrasi, büyüklüğüne bakılmaksızın bütün örgütlerin kullandığı bir aygıttır. Max Weber bürokrasiyi "ideal tip" şeklinde tanımlayarak bürokrasi yazınında merkezi bir konuma yerleşmiştir. Kamu bürokrasisinin ilgili üç tarafı vardır: Bürokratik yapıyı aygıt olarak kullanarak kamuyu yöneten ve hizmet veren siyasetçiler, kamu bürokrasisinden hizmet alan tüm vatandaşlar ve kamu bürokrasisinin çarklarını oluşturan yöneticileri ile birlikte tüm memurlar. Bürokrasi ortadan kaldırılması mümkün olmayan bir yapı olmasına rağmen işleyişinden sosyalistler, liberaller, siyasetçiler, vatandaşlar ve hatta memurların kendileri dahi şikâyetçidir. Şikâyetlerin bir kısmı teorik düzeyde bürokrasinin ontolojisine yönelik iken bir kısmı da pratik olarak işleyiş şekline yöneliktir. Özellikle siyasetçiler (iktidar) bir taraftan kamu bürokrasisinin iyi işlemesini isterken, diğer taraftan bürokrasinin hiyerarşik yapısına müdahaleleri ile bu işleyiş bozmaktadır. Bu bir ironidir: 'Siyasetin bürokrasi ironisi'. Bu çalışma kapsamında, kamu bürokrasisi içinde hiyerarşik basamaklarda Weberyen anlamda liyakate göre bir yükselme olması halinde, işleyişin önemli oranda iyileşeceği açıklanmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Weberyen Bürokrasi, Kamu Bürokrasisi, Liyakat Sistemi, Siyasetin Bürokrasi İronisi

MERITOCRACY IN WEBERIAN BUREAUCRACY AND AN ASPECT FROM TURKISH PUBLIC BUREAUCRACY: 'The Bureaucracy Irony of Politics'

ABSTRACT

Bureaucracy is an instrument all the organizations use, regardless of their size. Max Weber established bureaucracy at a central location in bureaucracy literature by defining it as "ideal type". Public bureaucracy has three related parties: Politicians, who use bureaucratic structure as instrument to govern and service public; all citizens, who receive service from public bureaucracy; and all civil servants, together with administrators, who constitute the wheels of public bureaucracy. Although bureaucracy is a structure that is impossible to put away; socialists, liberals, politicians, citizens and even civil servants themselves complain from its performance. While some of the complaints concern theoretical ontology of bureaucracy, some of them are related to its performance. Especially politicians (policy makers), seek for well-functioning public bureaucracy; on the other hand they distort its operation by interfering with its hierarchical structure. This is an irony: 'The bureaucracy irony of politics'. Within the scope of this study, it is aimed to explain that if there exists promotion in the hierarchical levels of the public bureaucracy according to Weberian meritocracy, performance of bureaucracy will considerably increase.

Keywords: Weberian Bureaucracy, Public Bureaucracy, Merit System, The Bureaucracy Irony Of Politics

* Gazi Üniversitesi, Siyaset ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi

GİRİŞ

“İnsanlar birbirlerine haksızlık ede ede haksızlığa uğraya uğraya, birinin tadını, ötekini acısını duymuşlar. Haksızlığa uğramaktan sakınamayacaklarını, haksızlık etmeyi de her zaman beceremeyeceklerini anlayınca, bir anlaşmaya varmayı düşünmüşler, kanun koymuşlar, kimse haksızlık etmeyecek, haksızlığa uğramayacak diye. Kanunun buyurduğuna, kanuna uygun olana da doğru demişler. İşte doğruluğun kaynağı, özü budur” (Platon, 1992:50).

Bürokrasi günümüzde devletlerden derneklere, devletler üstü yapılardan köy muhtarlıklarına kadar kamu, özel, sivil; büyüklük-küçüklük ayırımı yapılmaksızın bütün örgütlenmelerin kullandığı bir aygıttır. Bürokrasinin işleyişinden taraf olarak hem siyasetçiler hem de siyasetçilerin hizmet verdiği vatandaşlar, teorik olarak da hem sosyalistler hem de liberaller şikâyetçidirler. Bu şikâyetlerin bazıları; bürokrasinin bir sınıfın çıkarına hizmet eden yapıda, demokrasinin ruhuna aykırı şekilde seçkinci, halka hesap vermeyen şekilde sorumluluk ve şeffaflıktan uzak, ağır, kırtasiyecici, keyfiyetçi vb. olduğu şeklindedir. Bürokrasi yazını teorik düzeyde birçok ontolojik eleştirinin yanında, işleyişe yönelik pratik eleştirilerle de oldukça zengindir. Aynı şekilde sokaktaki herhangi bir vatandaşa sorulduğunda, mutlaka bürokrasi hakkında bir şikâyet duyulabilir. Özellikle kamu bürokrasisi bütün vatandaşları bir şekilde etkilediğinden, en yoğun eleştirilerin hedefi olmaktadır. Kamu bürokrasi yazını, bu sorunu genellikle ya hizmet alan vatandaşlar yönünden ya da kamuyu yöneten siyasiler yönünden ele almaktadır. Ancak bürokrasinin bu iki taraftan farklı üçüncü bir tarafı vardır ki bu da bürokrasinin içinde olan memurlardır. Bürokrasi yazınında genellikle görmezden gelinen bu üçüncü tarafın bürokrasi hakkında ne düşündükleri araştırılmaya değerdir. Yönetimler bürokrasi sorununu çözmek için çeşitli yönetsel ve yasal reformlar denemekte, buna rağmen sorun kendisini her defasında şekil değiştirerek sürdürmektedir. Belki de çözümün anahtarı içerdedir. Yani bürokrasinin kendi iç işleyişinde ve ilkelerindedir. Max Weber'in kurduğu bürokratik ideal tipin önemli ilkelerinden biri “liyakat”tir. Acaba ideal tipin ilkeleri, gereğince uygulanırsa, bürokrasi sorununun en azından bir kısmı çözülebilir mi? Bürokraside liyakat ilkesi, siyasi kayırmacılık ile aşındırıldıkça, memurlar ‘mutsuz mecburlar’¹a dönüşmektedir. Yönetimde hakim olan ilkeler ve kurallar toplumsal yaşamın işleyişini belirler. Kendilerine adil davranılmayan memurlardan, vatandaşa hizmet verirken adil olmalarını beklemek, ne derece mantıklı ya da haklı olabilir?

Bürokrasinin çarklarını oluşturan memurlar, kariyerlerinde liyakate göre yükselememenin önemli bir sorun olduğu kanaatindedirler. Onlara göre bürokrasinin kötü işleyişinde bunun önemli bir payı vardır. Bu çalışma kapsamında, bürokratik hiyerarşi içinde liyakate göre yükselmenin/yükselememenin işleyişe ne derece olumsuz bir katkı yaptığı araştırılmaktadır.

1 Mutsuz Mecburlar: Memurlar işsizliğin ve ekonomik bunalımların olduğu bir ortamda işlerini korumaya mecburdurlar. Aynı zamanda kariyerlerinde liyakatleri ile ilerleme fırsatı bulamadıklarından dolayı mutsuzdurlar.

Araştırmada genel literatür taramasını desteklemek amacıyla bir saha araştırması (anket) da yapılmıştır. Temel hipotez şudur: “Bürokraside liyakat sistemi çalışırsa, işleyiş iyileşir.” Bu hipotezi test etmek için şu soruların cevabı aranmıştır:

Ana soru: Liyakat sistemi işlerse bürokrasinin işleyişi iyileşir mi? Bu ana sorunun cevabını, bürokrasinin ilgili taraflarından toplamak için aşağıdaki sorulara cevap sağlayacak anket soruları hazırlanmıştır.

S2:Bürokrasinin tüm tarafları (siyasiler, memurlar, vatandaşlar) işleyiştten ne derece memnundur?

S3: Bürokrasinin taraflarına göre kötü işleyişte memurun keyfi yavaşlatmasının oranı nedir?

S4:Bürokrasinin taraflarına göre liyakat sistemi ne oranda çalışıyor?

S5:Bürokrasinin taraflarına göre liyakat sistemi işlerse işleyiş ne oranda iyileşir?

Araştırma evreni bürokrasinin amiri konumundaki siyasiler, bürokrasinin içindeki memur ve yöneticiler, bürokrasiden hizmet alan fakat memur ya da siyasetçi olmayan vatandaşlar olarak belirlendi. Taraflardan dört soru ve bir de taraf tanımlayıcıdan oluşan bir ankete katılmaları istendi. Ankete toplam 222 kişi katıldı, bunlardan; 16’sı milletvekili, 51’i vatandaş, 134’ü memur, 21’i yönetici memur şeklindedir. Saha çalışmasında bir kamu kurumundaki memur ve yöneticilerden, AŞTİ (Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi) de ülkenin farklı bölgelerinden gelen ve rassal olarak seçilen vatandaşlardan, TBMM’de iktidar ve Muhalefet patilerinden eşit sayıda milletvekilinden veri toplanmıştır. Örneklemin araştırma evreninin temsil kabiliyeti özellikle vatandaş ve memur sayıları dikkate alındığında zayıf olmakla beraber, bir fikir verebilmesi açısından yeterli kabul edilmiştir.

1. WEBERYEN BÜROKRASI

Max Weber bürokratik tipin ilkelerini ayrıntılı olarak tarif eden ve literatüre kazandıran bir düşündürdür. Onun tespitine göre bürokrasi, yerine bir başka benzerini koymadan ortadan kaldırılamayacak bir araçtır. Bu araç hem yeri doldurulamayacak kadar kaçınılmaz, hem de birçok şikâyete sebebiyet verecek kadar da negatif bir görünüme sahiptir.

1.1. Kaçınılmaz Bürokrasi

İnsanların topluluk halinde hareket ettiği ilk zamanlardan bu yana muhtemelen farklı örgütlenme şekilleri söz konusu olmuştur. Bilinen zamanların örgütlenme şekilleri arasında varlığını korumayı başarmış ve rakipsiz hale gelmiş örgütlenme şekli bürokrasidir. Günümüz dünyasında yönetiminde bürokrasi olmayan bir devlet yoktur. Weber’e göre bürokrasi, gelenek ya da karizmanın tersine, bir rasyonel kurallar sistemine

dayanan, 'ideal tür'de bir düzendir (Heywood, 2010:453). Bürokrasi, güç ilişkilerinin kurumlaştığı bütün durumlarda genel bir eğilim "ideal tip" olarak kullanılmaya müsait bir yapıdır (Mardin, 2010:122). Bürokratik yapı tipi, devlet ve kilise yapılarında olduğu kadar bütün parti örgütlerinde ve özel işletmelerde de geçerlidir. Yetkisinin "özel" ya da kamusal olarak betimlenmesi, bürokrasinin genelliğini etkilemez (Weber, 1996:293–297).

Weberyen bürokrasi modeli, günlük dilde kullanılan "işlerin yokuşa sürülmesi/ geciktirilmesi" anlamının tam aksine (Mucuk, 2001:6,20–21), bir yönetim için rasyonel amaçlara ulaştıracak sağlam bir örgüt yapısının kurulmasını sağlayan düzenlemeleriyle bilimsel ve ideal bir niteliğe sahiptir (Eren, 2001:19). Weber'e göre bürokrasi, yasal otorite tipine uyan idari aygıtın adıdır (Eryılmaz, 2008:54). Bu anlamdaki bürokrasi; modern toplumun yönetim birliği, hiyerarşinin açık çizgisi, uzmanlaşma, kayıtların tutulması, terfi-liyakat sistemi, yönetim ilişkilerini ve örgütsel performansı düzenleyen kural ve kaideler gibi ideal karakteristiklerdir (Farazmand, 2009:30).

Bürokratik yönetimin temel üstünlük kaynağı, mal ve hizmet üretimindeki modern teknoloji ve işletme yöntemlerindeki gelişme ile vazgeçilmez hale gelen teknik bilgide yatmaktadır. Bu açıdan iktisadi sistemin kapitalist ya da sosyalist temelli olmasının bir farkı yoktur. Bürokratik yönetime tabi olanlar yürürlükteki bürokratik aygıtın etkisinden kurtulmak istediklerinde, bunu ancak yine aynı ölçüde bürokratik sürece bağımlı olan kendi örgütlerini kurarak sağlayabilirler (Weber, 2006,51).

Bürokrasi bir aygıt olarak nitelenecek ise, Farmer'e göre aygıtlar üç kavramsal seviyede evrimleşmiştir. Birinci seviye, Aristocu manada aygıt olmasıdır. Bu seviyede, insanın uzantısı olan aygıt, onun kapasitesini arttıran, mesela tereyağını daha iyi kesmesini sağlayan bıçak olabilir. İkinci seviye, aygıtın kullanıcıyı önemli oranda şekillendirdiği durumdur. Mesela araba insanların daha iyi seyahat etmelerini sağlayan bir aygıttır. Araba aynı zamanda o hayatın tüm popülasyonlarını ve habitatlarını şekillendirir. İnsanlar araba teknolojisi tarafından şekillendirilmiş otomobil endüstrisi içinde çalışır ve insanların araba kullanması hayatı değiştirmeye öncülük eder. Üçüncü seviye, birbiriyle bağlantılı ve yüksek hızlı sistemlerden, insan kontrolünde değilmiş ve onları kullanan insanlardan bağımsızmış gibi olanlardır (Farmer, 2005:131-132). Bir araç olarak bürokrasiyi Farmer'in sınıflandırmasında hangi seviyeye yerleştirdiğimize göre görünüşü değişmektedir.

Bürokrasi, vatandaşların ve siyasilerin öfkelerini üstüne çekecek kadar olumsuz (Brodkin, 2006), bununla birlikte yeri doldurulamayacak kadar da olumlu bir görünüme sahiptir. Bürokrasinin olumlu görünüşü; hem iç hem de uluslararası ilişkileri organize etmek ve yönetmek için gerekli olan mekanik yönetimdir. Bu anlamda başka hiçbir örgütlenmenin başaramadığı kadar etkin, istikrarlı, uzmanlaşmış ve geniş kapasiteye sahiptir. Bürokrasinin olumsuz anlamdaki görünüşü ise; rijit, ağır, patolojik, kötü işleyen, gayri insani, yolsuzluk ve kayırmacılık içeren, demokratik olmayan, seçmene hesap

vermeyen, bir azınlığın çıkarını koruyan, sosyal hayata karşı duyarsız bir yapılanmadır. Esasen bürokrasi, bir paranın iki yüzü gibi, bu her iki görünüşü de doğrulayacak özelliklere sahiptir. Daha yalın bir ifadeyle, hangi amaçla ve nasıl kullanıldığına bağlı olarak hem çok faydalı hem de sevimsiz olabilen işlevsel bir sistemdir. Dreijmanis için ise temel sorun şudur: Mahiyetlerinde çalışanlar ile birlikte yöneticiler, (bürokratik sistem) kural koyanların emrinde mi hareket ederler, yoksa kendi hesaplarına mı davranırlar. Tarih boyunca bütün örgütlerin ayırım noktası budur (Dreijmanis, 2008:159). Bu ayırım noktası siyaset ile bürokrasi arasındaki gerilim hatlarından biridir.

1.2. Eleştirilen Bürokrasi

Bürokrasi birçok açıdan eleştirilmektedir. Bunlardan biri, hükümet etme işinin memurların elinde olduğu bir yönetim biçimi olmasıdır. Çünkü birçok demokratik ülkede, bürokrasinin siyasi kurumlardan daha etkili ve güçlü olduğuna dair görüş ve değerlendirmeler bulunmaktadır (Eryılmaz, 2008:14-15). Bu değerlendirmelerin vurguladığı şey, memurların elindeki bilginin kendilerine sağladığı ayrıcalıktır.

Bürokratik yönetim, esasında bilgi temeline dayalı denetim anlamına gelir. Onu, özellikle rasyonel kılan yanı da budur. Söz konusu bilgi, kendi başına yönetime olağanüstü güçlü bir konum sağlamaya yeten teknik bilgidir. Ama ilaveten bu bürokratik kuruluşlar ya da onları kullanan güç sahipleri, hizmetin bilgisine sahip olarak güçlerini daha da arttırma eğilimindedir. Çünkü hizmeti yürütmeleri sırasında olgular üzerine özel bilgiler edinmekte ve kendilerine özgü bilgi yüklü dosyalar ellerinin altında bulunmaktadır (Weber, 2006:51). Mosca'ya göre toplum, daima bir azınlık grubu tarafından yönetilir. Bu baskın azınlık doğal ayıklanma ya da siyasi seçim yoluyla çoğunluk içinden çıkar ve etkin bir şekilde çoğunluğu yönetir (Meisel, 1962:371, aktaran Arslan, 2003/2:115). Bir demokrasideki hayat, bütün toplumlardaki gibi, bir avuç insan tarafından şekillendirilir. Büyük politik, ekonomik ve sosyal kararlar küçük bir azınlık tarafından verilir. Elitler güçlü azınlık, kitleler güçsüz çoğunluktur. Demokraside dahi küçük bir azınlık görece büyük işleri, büyük kitleler ise küçük işleri halleder. Demokrasi halk tarafından yönetimdir, fakat demokrasinin yaşaması bile seçkinlerin omuzlarında mümkündür. Bu "demokrasinin ironisi"²dir: Demokrasinin yaşaması için seçkinler bilgece yönetmelidir. Kitleler yönetmez, takip ederler (Dye ve Zeigler, 2009:2-3). "Yönetici elitler" olarak da adlandırılan dominant grup, toplumsal hayatta karşı konulmaz bir güce ve göz ardı edilemeyen bir etkiye sahiptirler. Bu durum ise onların organize olmalarından ve birlikte hareket etmelerinden kaynaklanır (Arslan, 2003/2:115-135). Devlet, çalıştırdığı ve kamu hizmeti gören insanlar karşısında bu insanların haklarının ve özgürlüklerinin sınırlarını tek yanlı belirleme gücünü giderek yitirmektedir (Gülmez, 1996:36).

Bir başka bakış açısına göre bürokrasi, yönetim aygıtının üretici eylem için baskıyı

2 Demokrasinin ironisi ve "Elit Teorisi" hakkında detaylı bilgi için bakınız Thomas R. Dye & Harmon Zeigler, THE IRONY OF DEMOCRACY An Uncommon Introduction to American Politics, 2009 Wadsworth Cengage Learning. Boston, USA)

araç olarak kullandığı yönetim fikri olabilir. Bazı analizler bürokratik dinamiği, örgütsel eylemin merkezine yavaş yavaş yerleşen güç olarak vurgular: “Oligarşinin demir yarası” (Michels 1999, aktaran Meier ve O’toole Jr, 2006:16-19). Bürokratlar, bilgiyi ve teknolojiyi kontrol ederler ve ofislerinde siyasi amirlerinden daha kalıcıdırlar. Aslında bürokratlar; kendilerinin sahip olduğu bilgiden, teknik uzmanlıktan, deneyimden yoksun oldukları için siyasi liderlerini sık sık küçük görürler. Bir bakıma politika oluşturmak bürokrasiye geçer. Çünkü hükümetin ve başbakanın tüm sorunları ele alması için yeterli zamanı, enerjisi veya tecrübesi yoktur. İlaveten, artarak karmaşıklaşan teknoloji, ihtiyaçlara yönelik kullanım için gerçekten teknik uzmanlık gerektirir. Elbette bürokratlardan hiçbiri tek başına bu yetkinliğe sahip değildir. Tek bir bürokrat; bütçe, harcama, personel, muhasebe, planlama, iletişim, organizasyon, vergi, gelir, sosyal güvenlik gibi birçok fonksiyonuyla büyük bir kurumu yürütemez. Her bir bürokratin politika oluşturma konusunda nispeten küçük bir bilgisi vardır. Fakat bu kişilerin hepsi, küçük uzmanlıklarıyla binlerce kişilik diğer bürokratlarla birleştiğinde, politik liderlerin kontrol etmekte zorlanacağı bir güç oluştururlar (Dye ve Zeigler, 2009:245-247). Bütün bürokrasiler, bilgilerini ve niyetlerini gizli tutarak, meslekten yetişmiş olanların üstünlüğünü artırmaya çalışırlar (Eryılmaz, 2008:59).

Bürokrasi, hem sosyalistlerin hem de liberallerin aynı anda eleştirilerine hedef olmayı başarabilmektedir. Sosyalist perspektiften, bürokrasi toplumun içindeki özel bir topluluktur. Özeldir; çünkü kurulu düzeni destekleme işlevine sahiptir ve onun yok olması burjuva yönetiminin sonu anlamına gelir. Toplumun içindedir çünkü tek başına temel bir sosyal yapı değildir; toplumdaki rolü, sınıf çatışmaları aracılığıyla çok önceleri tarihin temsilcileri tarafından belirlenmiştir (Lefort, 1986:90). Demokratik yönetimin gelişmesi zorunlu olarak bürokratik örgütlenmenin ilerlemesine bağlıdır. Weber için demokrasi ve bürokrasi arasındaki ilişki, modern toplumsal düzendeki gerilimin en köklü kaynaklarından birisini yaratmaktadır. Demokrasi, hakların yayılması için bürokratik merkezileştirmenin büyümesini talep ederken, bürokratik merkeziyetçiliğin gelişmesi demokratik hakların artmasını talep etmemektedir (Giddens, 1999:21).

Liberal perspektiften ise örgütler bürokratikleştikçe, kitleler bürokratik karar mekanizmasına katılmaktan aciz kalırlar. Bürokrasi kapitalizme engel olduğu kadar, demokrasi için de tehlikelidir. Çünkü siyasal olarak bürokrasi, memurlar tarafından yönetildir ve seçilmiş temsilcileri vasıtasıyla halkın yönetimi demek olan demokrasinin karşısında yer alır. Güç ilişkilerini “toplumsallaştırmaya” yarayan bir araç olarak bürokrasi, bu aygıtı denetleyenler için birinci derecede önemli bir iktidar aracı olagelmiştir. Yönetilenler, ortaya çıkmış bulunan bürokratik otorite aygıtını kaldıramaz ya da yerine başka bir şey koyamazlar (Eryılmaz, 2008:35-60). Tam gelişmiş bir bürokrasinin gücü olağan koşullarda hep çok yüksek olmuştur. “Siyasal efendiler”, “uzmanlar”ın ve yönetim işleri içinde yer alan eğitilmiş memurların karşısında kendilerini bir “diletant” ya da amatör konumunda bulurlar (Weber, 1996:314-15).

Aşırı kuralcılık da bürokrasiye getirilen bir başka eleştiridir. Aykaç’a göre bürokratlar,

yaptıkları bütün eylem ve işlemlerin yasalarda yazılı olmasını arzu ederler. Oysa kamu yöneticilerinin, yasaların izin verdiği hususları bir görev olarak yerine getirmenin yanında ilaveten yasaların yasaklamadıklarını inisiyatif kullanarak 'kamu yararı' gerekçesiyle yapma sorumlulukları vardır (Aykaç, 2001).

Bürokrasinin işleyişinden duyulan memnuniyetsizlik, teorik ve pratik alanlarda sürmeye devam etmektedir. Genel bir görüntüsünü almaya çalıştığımız bürokrasinin Türkiye özelindeki görüntüsü de aşağı yukarı benzerdir.

Araştırmamızda son dönem Türkiye kamu bürokrasisi içinde siyasetler, vatandaşlar ve bürokrasinin çarklarında yer alan memurların memnuniyetsizlikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmamıza veri toplamak için sorduğumuz ilk soru, kamu bürokrasisinden memnuniyeti ölçmeye yöneliktir.

Soru 1) Herhangi bir kamu kurumundan hizmet aldığınızda, aldığınız hizmetten memnuniyetiniz % kaç aralığındadır?

a) %0-20 b) %20-40 c)%40-60 d) %60-80 e)%80-100

TABLO-1:

	a) %0-20	b) %20-40	c)%40-60	d) %60-80	e)%80-100
Siyasetçi	%13	%13	%55	%6	%13
Kamuda Yönetici	%10	%19	%42	%19	%10
Memur	%7	%14	%56	%19	%4
Diğer (vatandaş)	%20	%25	%39	%14	%2
Genel	%10	%17	%51	%17	%5

Soruya verilen cevaplar Tablo-1'de yer almaktadır. Katılımcıların %78'i kamu bürokrasisinden memnuniyetini %60'dan daha aşağıda ifade etmektedir. Bürokrasinin çarklarını oluşturan memurların %77'si, siyasetlerin %81'i, vatandaşların %84'ü aynı şekilde memnuniyetlerini %60'ın altında ifade etmektedirler. Sonuçlar, kamu bürokrasisinden memnuniyetsizliğin yüksek olduğunu teyit etmektedir.

İkinci sorumuz, bürokrasideki memnuniyetsizliğin, bürokrasinin çarklarında yer alan memurların keyfiyeti ile ilgisini ölçmeye yöneliktir. Buradan varılmak istenen sonuç şudur: Diğer bütün etkenleri dışarıda bırakarak (ceteris paribus) bürokrasinin aksak işleyişinde memurların keyfi davranmasının etkilerinin ne kadar olduğuna kanaat getirildiğini, bu konudaki algının nasıl olduğunu anlamaktır.

Soru 2) Sizce; kamu çalışanlarının hiçbir engel olmadığı halde işi yavaşlatma oranı % kaç aralığındadır?

a) %0-20 b) %20-40 c)%40-60 d) %60-80 e)%80-100

TABLO-2:

	a) %0-20	b) %20-40	c)%40-60	d) %60-80	e)%80-100
Siyasetçi	%19	%31	%31	%13	%6
Kamuda Yönetici	%24	%19	%42	%10	%5
Memur	%25	%29	%24	%19	%3
Diğer (vatandaş)	%18	%24	%30	%18	%10
Genel	%23	%27	%27	%18	%5

Araştırma verileri aynı zamanda kendileri de memur olan kamu yöneticilerinin %57'sinin, memurların hiçbir engel olmadığı halde, işi en az %40 ve daha üstü bir oranda yavaşlattıkları kanaatinde olduklarını göstermektedir. İlginçtir ki ankete cevap veren memurların %46'sı da bu kanaattedir. Bu oran, vatandaş ve siyasetçilerde ise sırasıyla %58 ve %50 oranındadır. Araştırmaya katılan bütün katılımcıların en az %50'si, memurların keyfi olarak işi yavaşlatma oranlarının %40'ın üstünde olduğu kanaatinde dir.

2. WEBERYEN BÜROKRASİDE LİYAKAT

Weber için rasyonelleşme ilkesi, tarih felsefesinin en genel ilkesidir: Kurumsal yapıların yükselişi ve çöküşü, sınıfların, partilerin ve yöneticilerin iniş çıkışları, hep bu genel rasyonelleşme eğiliminin yansımalarıdır (Weber, 1996:94). Rasyonelleşme yönetime yansırken belirli değer ve normlara olan inanç ile “ahlaki bir üst yapı” oluşmaktadır; bu da yönetim prensiplerini ve bundan ortaya çıkacak olan yönetim davranışını belirlemektedir (Okay, 2000:126). Bir dairenin davranışlarını düzenleyen kurallar, teknik kurallar ya da normlardır (Weber, 2008:42-44). Hakim normlar, şahsi kaygılardan bağımsız olarak doğrulukla görevini yapma anlayışıdır. Herkese, başka bir deyişle somut olarak aynı durumda bulunan herkese, resmi olarak eşit muamele yapılması şarttır (Weber, 2006:55). Bu, Weberyen bürokrasinin önemli bir ilkesidir. “Weber’e göre bürokratikleşmenin artması, gelenek, imtiyaz ve görev gibi fikirleri zayıflatan ve bunların yerine açık rekabet ve seçkinler yönetimini [meritocracy] getiren demokratikleşme baskılarıyla daha da fazla kamçılanmıştır” (Heywood, 2010).

Weberyen bürokrasi içinde atanma ve yükselme; eğitim, uzmanlık ve idari ehliyet gibi profesyonel kriterlere dayanmaktadır (Heywood, 2010:453). Memurların işe alınması, mesleki ehliyete göre yapılır. Memurun ehliyeti, diploma ve özel sınavlarla ölçülür. İdare içinde bir kariyer sistemi bulunmaktadır. Memur, bu kariyer sistemi sayesinde göreve başladığı basamaktan daha üst makamlara doğru yükselebilir. Yükselme; kıdem, “liyakat” ve üstlerin değerlendirmelerine göre yapılır (Eryılmaz, 2008:56).

Liyakat, bir insanın değerli olduğu alandaki özel bir kudreti veya yeteneğinden oluşur (Hobbes, 2010:80). Memurun bir insan olarak yeteneğinden (liyakat) soyutlanarak değerlendirilmesi, yönetime ve yapıya güvenini sarsar ve yeteneğini köreltir. Cüceloğlu'na göre inandığımız ve önem verdiğimiz bir fikirle, yaptığımız davranış arasında bir çelişki

ortaya çıktığı zaman kaygı duyarız (Cüceloğlu,1992:277). Kaygı yerine güvenin hakim duygu olması bürokrasinin bütün tarafları için önemlidir. Okay'a göre karşılıklı güven temeli üzerine gelişmiş olan bir ortam, nitelikli personelin kuruma bağlanması ve elde edilmesi için de bir unsur oluşturur ve ideal durumda faaliyete hazır olmayı ve yeteneği yükseltir (Okay, 2000:126). Sistemin nitel büyüklüğü etkinliği temelindedir. Büyük olmanın anahtarı, insanların sahip oldukları potansiyelleri görmek ve o potansiyellerin geliştirilmesine ortam ve olanak sağlamaktır (Drucker, 2006:67).

Ne var ki siyasetçiler yetenekli bürokratların uzmanlık bilgisini iktidarlarını zayıflatan bir unsur olarak görebilirler. Bunun için de onları zayıflatmak isterler, tıpkı Türkiye'de örnekleri görüldüğü gibi. Heper'e göre Türkiye'nin çok partili hayata geçiş yıllarında siyasal elitlerin bürokratları zayıflatmak için kullandıkları üç strateji bulunmaktaydı. Birinci strateji, yetenekli insanların bürokrasiye katılmalarını caydırmak için memurların ekonomik durumlarını zayıflatmaktı. Nitekim 1950 ve 1965 yılları arasında memurların satın alma gücü yarı yarıya düşmüştü. İkinci strateji, üst düzey bürokratlardan gelen önerileri göz ardı etmek ve üçüncü strateji ise siyasilerin kolayca kontrol edebilecekleri, kamu iktisadi teşebbüsleri gibi alternatif bürokratik yapılar meydana getirmektir (Heper 1990, aktaran Eryılmaz, 2008:149). Ancak bürokrasinin işleyişindeki aksaklıkların faturası eninde sonunda iktidardaki siyasi partilere kesilmektedir. Bu nedenle iyi işleyen bir bürokrasiye ihtiyaçları vardır. Hem iyi işleyen bir bürokrasi istemek, hem de onun işleyişine müdahale ederek aksak ve verimsiz hale getirmek de 'siyasilerin bürokrasi ironisi'dir.

2.1. Siyasal Yönetim, Liyakat ve Bürokratik İşleyiş

Modern yönetimin önemli sorunlarından biri demokratik taleplerin bürokratik yapı aracılığıyla nasıl karşılanacağıdır. Politikacılar, karmaşık kamu hizmetlerini sunmak için bürokratların deneyimlerine ve uzmanlıklarına ihtiyaç duyarlar. Politik programlarını hayata geçirmek için ellerindeki en önemli aygıt bürokrasidir. Bu nedenle siyasal yönetim ve bürokrasi birbiriyle yakından ilişkilidir (Meier ve O'toole Jr, 2006:16).

Kamu hizmetlerinin profesyonelleşmesi ve dünya çapında topluma egemen olan araçsal aklın özümsemesi neticesinde, kamu örgütlerinin doğası değişmiştir (Farazmand, 2009:304). Wilson'a göre yıllardan beri devlet incelikle işlenmiş yönetsel denetim sistemleriyle örülmüş ve giderek daha ayrıntılı yönetsel süreçler buna eklenmiştir. Araçlar sonsuz bir biçimde "mükemmelleştirilmiş", bu araçları kullanması gereken yönetici ise ihmal edildiği kanısına kapılmıştır. Yönetim sistemleri yönetim değildir (Wilson, 1996: 397). Yönetim sistemlerinin amaçlandığı şekilde işlemesi için yöneticilerin nitelikleri önemlidir. Yönetim belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır (Okay, 2000:236).

İyi bir kamu yönetimi; en az bürokrasiyle etkin bir şekilde yönetmeyi, adam kayırmayı, yolsuzluğu ve rüşveti denetlemeyi, hükümet kurumlarına yüksek düzeyde bir şeffaflık ve güvenilirlik getirmeyi ve en önemlisi, kanunları uygulatmayı içerir (Fukuyama, 2008:21). Kamu hizmetinde ve kamu yönetiminde karşılaşılan yozlaşma veya verimsizlik gibi sorunlar, bürokrasinin siyasallaşması ile bağlantılı görülür. Rawls'a göre toplumda istikrarın sağlanması bireylere ne derece adaletli davranıldığına bağlıdır (Rawls, 1971 aktaran Ertekin ve Yurtsever, 2003:114).

Realitede insanlar beklenildiği gibi tarafsız bir liyakat sistemi yerine, iktidardaki politik partinin programına uygun şekilde seçilirler. Bu, halka hesap verme sorumluluğu taşıyan iktidar partileri için normal karşılanmaktadır. Ancak işleyen bir bürokraside, bu atamaların sadece politik tercih yerine en azından politik tercihler ile yönetsel yeteneklerin bir kombinasyonundan oluşması beklenir (Peters, 2001:86-87). Uzman yönetimine talebin yüksek olduğu ve parti yandaşlarının entellektüel bakımdan gelişkin, eğitim düzeylerinin yüksek ve özgürce belirlenen bir "kamuoyunun" ciddiye alınmak zorunda bulunduğu yerlerde, niteliksiz görevlileri iş başına getirmek iktidar partisine gelecek seçimlerde zarar verir (Weber: 1996:297).

"Türkiye'de son 40 yıldan bu yana çok hızlı bir ekonomik, toplumsal ve siyasal değişim yaşanmaktadır. Ancak aynı değişim süreci kurumsal, örgütsel ve yönetsel düzeyde gerçekleşmemiştir. Bilakis, kurumsal, örgütsel ve yönetsel alanda bir bozulma, tıkanma, hatta bir yozlaşma yaşanmaktadır" (Aykaç, 1999). "1960'lı yıllarda, personel rejimi açısından "liyakat" sisteminin geliştirilmesi için yasal bazı düzenlemeler yapıldıysa da, bu alanda başarılı olunamamıştır. Kayırma anlayışı nedeniyle, başarılı-başarısız memur ayırımı yapılmadığı gibi, çoğu durumlarda başarısız ve liyakatsiz personelin daha kolay yükseltildiği bir memur rejimi ortaya çıkmıştır. Personel rejimindeki hakim uygulama, liyakat ve başarı ilkelerinden daha çok, itaat ve sadakat ilkelerine fazla vurgu yapılması yönündedir. Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun esas vurgusu da, "sadakat" ilkesine olmuştur" (Eryılmaz, 2008:150).

Hali hazırda kamu bürokrasisi içinde liyakate göre yükselme hakkında nasıl bir kanaat olduğunu ölçmeye yönelik aşağıdaki soru anket aracılığı ile sorulmuş ve cevaplar Tablo-3'te yansıtılmıştır.

Soru 3) Sizce kamu kurumlarında liyakate göre yükselme oranı % kaç aralığındadır?

- a) %0-20 b) %20-40 c) %40-60 d) %60-80 e) %80-100

TABLO-3:

	a) %0-20	b) %20-40	c)%40-60	d) %60-80	e)%80-100
Siyasetçi	%31	%13	%30	%13	%13
Kamuda Yönetici	%66	%14	%10	%0	%10
Memur	%65	%18	%12	%4	%1
Diğer (vatandaş)	%33	%24	%27	%14	%2
Genel	%55	%18	%17	%7	%3

Tablo-3'te kamu kurumlarında liyakate göre yükselme oranının hangi aralıkta olduğuna dair kanaatlerin % aralıkları görülmektedir. Ankete katılanların %55'i, liyakate göre yükselme oranının %0-20 aralığında olduğu kanaatini bildirmiştir. Liyakate göre yükselme oranının düşük olduğu kanaatini taşıyanların yönetici olmayan memurlardan gelmesi beklenir iken, aktif olarak görevde olan yöneticilerden gelmesi düşündürücüdür. %0-20 aralığına memurların %65 katılmasına karşın, yönetici memurların %66'sı katılmıştır. Genel ortalamada soruyu cevaplayan 222 kişinin %90'ı, kamu kurumlarında liyakate göre yükselme oranının %60'ın altında olduğu kanaatindedir.

Araştırmamızın hipotezlerinden biri de kamuda liyakate göre atama yapılır ise kamu bürokrasisi vasıtasıyla verilen hizmetlerin kalitesinde önemli bir iyileşme olacağına yönelik kanaattir. Bu kanaati ölçmeye yönelik aşağıdaki soru anket aracılığı ile katılımcılara yöneltilmiştir.

Soru 4) Sizce kamu kurumlarında liyakate göre atama yapılırsa, hizmet kalitesinde % kaç aralığında iyileşme sağlanır?

a) %0-20 b) %20-40 c)%40-60 d) %60-80 e)%80-100

TABLO-4:

	a) %0-20	b) %20-40	c)%40-60	d) %60-80	e)%80-100
Siyasetçi	%13	%0	%0	%74	%13
Kamuda Yönetici	%10	%0	%5	%47	%38
Memur	%1	%1	%10	%40	%48
Diğer (vatandaş)	%6	%8	%18	%31	%37
Genel	%4	%2	%11	%41	%42

Tablo-4 ankete katılanların 4. soruya verdikleri cevapların % dağılımını göstermektedir. Bütün katılımcıların %83'ü kamuda liyakate göre atama yapılır ise hizmet kalitesinin %60'tan daha fazla iyileşeceği kanaatindedir. Tabloda en ilgi çekici değer ise, anketi cevaplayan siyasetçilerin %87'sinin, kamu kurumlarında liyakate göre atamanın, hizmet kalitesini %60'tan daha fazla iyileştireceği kanaatinde olmalarıdır. Bu oran kamuda yönetici konumda olan memurlarda %85, memurlarda %88, kamunun iç işleyişinden habersiz olması beklenen (memur ya da siyasetçi olmayan) vatandaşlarda ise %68 gibi yüksek bir değere tekabül etmektedir.

2.2. Bürokraside Liyakat ve Memurlar

Siyasi yönetimin beklentisine uygun şekilde işleyen bir bürokrasinin yerine getirmesi gereken iki işlevi vardır. Bu işlevlerin birincisi, siyasi yönetim tarafından kamusal hizmetin sunulduğu vatandaşların memnuniyetini sağlamaktır. Vatandaşların memnuniyeti sağlanamaz ise siyasi yönetim bir sonraki seçimde oy kaybedecektir. İkinci işlevi ise birinci işlevini yerine getirirken aynı anda siyasi yönetimin yönetici olduğu duygusunu da sağlamaktır. Siyasi yönetim, iplerin kendi elinde olduğundan emin olmak ister. Tam da bu noktada, 'yönetim kimdeyse, sorumluluk da ondadır' düsturunu hatırlamak gerekir. Eren'e göre yönetsel etkinliğin arttırılabilmesinin temel koşulu insan gücü etmenini amaçlar doğrultusunda davranışa geçirebilme ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 2001:1). Geleneksel işgücünün parçası olan işçi, sisteme hizmet eder; bilgi işçileri söz konusu olduğunda ise sistemin işçiye hizmet etmesi gerekir (Drucker, 2006:65). Yönetim yetersiz ve beceriksiz ise astları örgüt içinde tutma ve çalıştırma olanaksız hale gelmektedir. O halde örgüt için yaşamsal nitelik arz eden bu hijyenik koşulları öncelikle sağlamalıdır (Eren, 2001:33). Bu koşullar sağlanmadığı zaman, bürokrasi makinesinin çarklarını oluşturan memurun memnuniyetsizliği söz konusu olur. Memnuniyetsiz memurlar, tıpkı paslı çarklar gibi, sağlıklı ve gürültülü bir işleyişi işaret eder. Öyleyse memurun memnuniyeti, bürokratik işleyiş açısından daha yakından bakılmayı hak edecek kadar önemlidir. Senge'e göre çalışanların kendileri büyüme ve teknolojik gelişme amaçları için yeterince motive edilmemişlerse; o zaman büyüme de üretkenlik artışı da teknolojik gelişme de olmayacaktır. Buna göre en küçük bölünemez gerçek zekadır ve insanlar tarafından kullanılmak üzere kapımızın önünde içeri çağrılmayı beklemektedir. Çoğu kez yolumuz üzerindeki problemler ile uğraşırken o kadar çok zaman harcarız ki her şeyden önce niye o yolu tuttuğumuzu unuturuz. Sonuç, bizim için gerçekten önemli olan hakkında sadece bulanık, hatta hatalı bir bakışa sahip olmamızdır (Senge, 2001:155-157).

Memuriyet, bir "meslek"tir. Bunun ilk koşulları arasında, insanın uzun bir süre için tüm çalışma kapasitesini gerektiren iyice belirlenmiş bir eğitimden ve işe alınmak için gerekli, genel kurallara bağlı özel sınavlardan geçmek vardır. İster özel bir büroda, ister bir devlet dairesinde çalışsın, çağdaş memur, yönetilenlere kıyasla apayrı bir sosyal itibar kazanmak ister (Weber, 1996:293-297). Memur, kamu hizmeti hiyerarşisi içinde kendine bir "kariyer" edinmeye girişmiştir. Daha küçük, önemsiz ve düşük aylıklı görevlerden daha yükseklerine doğru ilerlerler. Ortalama memur, doğal olarak yükselme koşullarının mekanik bir biçimde belirlenmesini arzular (Weber: 1996:309) ve bu mümkün olmadığında engellendiğini düşünür³. Örgütler, üyelerine itibar, terfi ve yükselme olanakları sağlayarak kişisel değer ve paye kazanma isteklerini (Eren, 2001:41), çalışanı memnun edici şekilde oluşturmalıdır. Kariyer hedefi iş ve çalışanın hedefi arasında ulaşmayı istediği arzuları dengelemelidir (Sabuncuoğlu, 2000: 147-149).

3 "Elde etmek istediğimiz bir nesneye, ulaşmak istediğimiz belirli bir amaca varmamız veya bir gereksinmemizin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz duyguya engellenme adı verilir"(Cüceloğlu,1992:279).

İnsanlar övülmek için çalışmazlar; fakat değerli kabul edildiklerini ve takdir edildiklerini bilmekten hoşlanırlar (Deal&Key, 2001:74).

Gelecekte ne olacağını bilememek insanlar için en belli başlı kaygı nedenlerinden biridir (Cüceloğlu, 1992:278). Memurlar özellikle işsizliğin olduğu ortamlarda iş güvencelerini korumak isterler. Aynı zamanda kariyerlerinde adil şekilde ilerleme imkanlarının olmadığını düşünür ve bu durumdan kurtulmak isterler. Cüceloğlu'na göre "birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda çatışma ortaya çıkar. Belirli bir konuda karar vermede zorluk çekmeye, gerginleşmeye başlayan kişi, büyük bir olasılıkla, bir çatışma içindedir. Bu durumda insanlar şu yollardan birini seçerler: a) en az kötü olan seçeneğe gitmek, b) orta bir noktada durarak hiçbir davranışta bulunmamak, ya da c) sanki ortada bir sorun yokmuş gibi davranarak, gerçekten kopuk bir hayal dünyasına veya akıl hastalığına sığınmak" (Cüceloğlu,1992:282,286). Bu durum gayri insanidir ve çalışanın adalet duygusunu zedelediği gibi özgüveni, öz saygısını ve hatta ruh sağlığını da zedeleyerek, memurları 'mutsuz mecburlar' ordusuna dönüştürmektedir.

3. SONUÇ: 'Siyasetin Bürokrasi İronisi'

Bürokrasi, her türdeki ve büyüklükteki örgütün kullanabildiği ideal aygıttır. Kamu yönetimi gibi karmaşık süreçler için ise vazgeçilmezdir. Bu vazgeçilmezliği birçok sorunu ve tartışmayı da doğurmaktadır. Bürokrasiden kaynaklanan sorunları çözmeye yönelik çeşitli reform çalışmaları yapılmasına rağmen, ilgili taraflardan herhangi birinin memnuniyetini sağlayacak bir çözüm henüz bulunabilmiş değildir.

Kamu bürokrasisi siyasal yönetim ile vatandaş arasında bir taşıyıcı ortam gibidir. Öyle ki siyasal yönetim, yönetsel faaliyetlerini de vatandaşa hizmeti de bürokrasi aracılığı ile yürütmektedir. Bir analogi yapılacak olursa; su kaynağından, borulardan oluşan su şebekesiyle evlere su taşınma örneğinde; su kaynağından suyu sağlamayı üstlenen idare: siyasal yönetim, su şebekesi: bürokrasi, evde suyu kullanacak olanlar da: vatandaşlar olsun. Vatandaşlar; yeterli ve temiz suyu zamanında alamamaktan sürekli şikâyetçidirler. Soruna yakından bakıldığında, örneğimizdeki su idaresinin sık sık bazı ana taşıyıcı boruları daha inceleri ile değiştirdiği, bazı paslanmış veya yıpranmış boruları ısrarla değiştirmedeği; bundan dolayı bazı yerlerde tıkanmalar, boru patlamaları, suyun paslı akması gibi sorunların yaşandığı anlaşılmıştır. Bu durumda sorumlu kimdir?

Siyasal yönetim; bir taraftan bürokrasinin tıkır tıkır işlemesini ister, diğer taraftan işleyişi bozacak müdahalelerde bulunur. Bu bir ironidir: 'siyasetin bürokrasi ironisi'.

Stivers'in tespitiyle; son dönemlerin kamu yönetiminin karmaşa ve karışıklıklarına rağmen "memnun edebilen", mükemmel olmayan bir dünyada az imkânla çok şeyi başarabilen bürokratlar beklemek haklı mı veya mümkün mü? Muhakkak ki biz, bürokratlardan imkânsız yapmalarını beklemek yerine, sürdürülebilir bir akılcılıkla onları

sistemin içine yerleştirmeli ve denetim altında tutmalıyız (Stivers, 2001:229). Karar alıcı, sorumluluk verilen insanların o işi yapma kapasitesine sahip olmalarını garanti altına almalıdır. Yoksa örgütteki insanlar örgütü felç eden duygusal bir iç çatışmanın içinde boğulup giderler (Drucker, 2006:51). İyileştirmenin herkesin işi ve hedefi olduğu bir ortam oluşturulmalıdır (Imai, 1999:168-170). Bu en çok siyasal yönetimin amacına hizmet eder.

İş ilişkilerinde üretkenlik randımanıyla bağdaşmayan tercihler yapan yönetim, bu tür tercihler yaptığı takdirde diğer rakiplerine göre dezavantajlı bir duruma düşer. Böyle davrananlar, bu tür tercihler yapmayanlara oranla kendini çok daha yüksek bir maliyetin etkisi altına sokar. Bundan dolayı da başkaları onu sistemin dışına itme eğilimi gösterirler (Friedman, 2008:146-147). Bürokratik işleyişi yapısal olarak kısırlaştırın, bürokratin gücünü etkisizleştiren önemli bir sorun, organizasyon içinde kişilerin nerede olduğu, bulunduğu yerdeki konumundan memnuniyeti ve bunun sistemi yavaşlatma etkisidir. Bezgin çalışanların kendisini ve işini geliştirmeye önem vermesi beklenemez.

Yönetimsel iyileştirmeyle ilgili birçok tartışma sürmektedir. Bunlardan ilki liyakate dayalı verimlilik üzerine yapılan araştırmalardır. Weberin bürokrasi modelinin tanımlanan özelliklerinden biri devlet memurlarının, kast, ırk, sınıf veya dil kıstasından ziyade, başarı ve liyakat kıstasına göre seçilmesidir. Bu “tarafsız yarışma” ile seçim anlamına gelir. Personel seçmede kullanılan kıstas, belirlenmiş pozisyon için hem onların eğitim ve tecrübeleri hem de genel yetenek ve entelektüel kabiliyetleri üzerinden olabilir. Her durumda bürokrasi, uygun pozisyonu doldurmak için mantıksal anlamda en iyi niteliklere sahip personeli seçmiş olmalıdır.

Türkiye’de kamu bürokrasisinin “liyakat sistemi”nin işletilmemesi dışında şüphesiz başka problemleri de vardır. Yolsuzluk, aylıklık, tembellik, kırtasiyecilik, suiistimal, hantallık ve değişime direnç bunlardan bazılarıdır. Bunların tamamı tarafların algısı ve kanaatleridir. Şüphesiz bunların her biri ayrı ayrı çalışılmaya değerdir. Ancak bu çalışmanın amacı Weberyen bürokraside liyakat sisteminin eksik işleyişinin Türkiye kamu bürokrasisine etkisi olarak seçilmiştir. Bu konudaki kanaatleri ölçmek için literatür taramasına ilaveten bir de anket yapılmıştır. Ana hipotezimiz: ‘Bürokraside liyakat sistemi çalışırsa, işleyiş iyileşir’ idi. Araştırma bulguları tezimizi doğrulamaktadır.

Sonuçlar:

- 1- Bürokrasinin ilgili bütün tarafları, bürokrasinin işleyişinden şikâyetçidir.
- 2- Bürokrasinin ilgili bütün tarafları, memurların keyfi olarak işi yavaşlattıklarına önemli ölçüde kanaat getirmektedir.
- 3- Bürokrasinin ilgili bütün tarafları, bürokratik hiyerarşi basamaklarında liyakate göre ilerlemenin düşük olduğu kanaatindedir.
- 4- Bürokrasinin ilgili bütün tarafları, bürokratik hiyerarşi basamaklarında liyakate göre ilerlemenin, bürokratik işleyişi iyileştireceği kanaatindedir.

Bu sonuçlar görece küçük ancak bizce anlamlı bir saha araştırmasıyla desteklenmiştir.

Türkiye kamu bürokrasisinde liyakate göre yükselme yerine siyasi kayırmacılığın hakim olması, bütün vatandaşlara tarafsız şekilde yansımaları gereken hizmetleri de etkiler. Memurlar partizanlaştıkça, vatandaşları da 'bizden olanlar ve olmayanlar' şeklinde kayırmaya başlarlar. Bu durum devletin bizzat partileşmesi anlamına gelir. Oysa devlet bütün partilerin mensuplarını ve hatta hiçbir partiye mensup veya destekçi olmayanları da eşit şekilde kapsayan, koruyan, kollayan bir yapıdır ya da öyle olması beklenir.

Demokratik dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de siyasiler halka karşı sorumludurlar. Kendilerinden beklenen hizmeti vermeleri için ellerindeki en önemli aygıt bürokrasidir ve bürokrasinin halka hesap vermek veya oy kaybetmek gibi kaygıları yoktur. Siyasi iktidar programını uygulamak için bürokraside gerekli değişiklikleri yapabilmelidir. Türkiye kamu bürokrasisinin daha etkin çalışması ve tarafları memnun eden sonuçlar üretebilmesi için küçük bazı değişiklikler denenebilir. En azından tepe yönetimleri (Müsteşar ve yardımcılar, Genel Müdürler ve Kurum Başkanları) dışındaki pozisyonların (Genel Müdür Yardımcılıkları, Daire Başkanlıkları, Şube Müdürlükleri) adil ve şeffaf bir liyakate tabi tutulması, çalışanların kariyer hedeflemesinde ve dolayısıyla niteliklerini ve performansını yükseltmede motivasyon kaynağı olacaktır. Bu da kamu bürokrasisinin iyi işlemesine, böylece vatandaşların, bürokratların ve siyasetçilerin aynı anda istediğini almasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, D. Ali (2003), "Eşitsizliğin Teorik Temelleri: Elit Teorisi", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (6), Kocaeli.
- AYKAÇ, Burhan (2001), "Kamu Yönetiminde Kriz ve Yönetimi", Gazi Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, Ankara.
- AYKAÇ, Burhan (1999), "Türkiye'de Kamu Yönetiminin Küçültülmesi, Yerel Yönetimler ve Yerel Demokrasinin Amaçları", Gazi Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, Ankara.
- BRODKIN, Evelyn Z. (2006), "Bureaucracy Redux: Management Reformim And The Welfare State", University of Chicago, Published by Oxford Üniversity Pres. July 10, USA.
- CÜCELOĞLU, Doğan (1992), İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- DEAL, Terrence E. & KEY, M.K. (2001), Kurum İçi Halkla İlişkiler, Çevirmen: Emir Özgür, MediaCat Yayınları, Ankara.
- DREIJMAIS, John (2008), Max Weber's Complete Writings on Academic and Political Vocations, Translation by Gordon C. Wells, by Algora Publishing. New York , USA.
- DRUCKER, Peter (2006), Klasik Drucker, Çeviren: Zülfü Dicleli, Bahçeşehir Ün. Yayınları, İstanbul.
- EREN, Erol (2001), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul.
- ERTEKİN, Yücel ve YURTSEVER, Gülçimen (2003), Örgütsel Politika ve Taktikler, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ERYILMAZ, Bilal (2008), Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
- FARAZMAND, Ali (2009), Bureaucracy and Administration, Florida Atlantic University Fort Lauderdale, Florida, U.S.A.
- FARMER, David John (2005), To Kill the King Post-Traditional Governance and Bureaucracy, M.E.Sharpe Armonk, New York, London, England.
- FRIEDMAN, Milton (2008), Kapitalizm ve Özgürlük, Çevirenler: Doğan Erbek ve Nilgün Himmetoğlu, Plato Film Yayınları, İstanbul.
- FUKUYAMA, Francis (2008), Devlet İnşaası, 21. Yüzyılda Dünya Düzeni ve Yönetişim, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- GIDDENS, Anthony (1999), Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve Sosyoloji, Vadi Yayınları, Ankara

- GÜLMEZ, Mesut (1996), Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE Yayınları, Ankara.
- HEYWOOD, Andrew (2010), Siyaset, Adres Yayınları, Ankara.
- HOBBS, Thomas(2010), Leviathan, Çeviri: Semih Lim, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- IMAI, Masaaki (1999), Kaizen, Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı, Kalder Yayınları, İstanbul.
- LEFORT, Claude (1986), The Political Forms of Modern Society, Bureaucracy, Democracy, Totalitarianism, Edited and Introduced by John B. Thompson, First MIT Press edition, The MIT Press Cambridge, Massachusetts, U.K.
- MARDİN, Şerif (2010), Siyasal ve Sosyal Bilimler Makaleleri 2, Derleyenler: Mümtaz'er Türköne ve Tuncay Önder, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MEIER, Kenneth J. & O'TOOLE JR, Laurence J. (2006), Bureaucracy in a Democratic State, A Governance Perspective, The Johns Hopkins University Press, Baltimor, U.S.A.
- MUCUK, İsmet(2001), Modern İşletmecilik, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- OKAY, Ayla (2000), Kurum Kimliği, MediaCat Yayınları, Ankara.
- PETERS, B. Guy (2001), The Politics of Bureaucracy, Fifth edition published by Routledge 11 New Fetter Lane, London, U.K.
- Platon (1992), Devlet, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- SENGE, Peter M. (2001) Beşinci Disiplin, Çevirenler: Ayşegül İldeniz ve Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- STIVERS, Camilla (2001), "The Listening Bureaucrat: Responsiveness In Public Administration", Democracy, Bureaucracy, and the Study of Administration, Westview Press, USA.
- DYE, Thomas R. & ZEIGLER, Harmon (2009), The Irony Of Democracy An Uncommon Introduction to American Politics, Wadsworth Cengage Learning, Boston, USA.
- WEBER, Max (2006), Bürokrasi ve Otorite, Tercüme: Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara.
- WEBER, Max (1996), Sosyoloji Yazıları, (Çeviren : Taha Parla), İletişim Yayınları, İstanbul.
- WILSON, James (1996), Bürokrasi, Kamu Kuruluşları Neyi, Niçin Yaparlar, (Çevirenler: Selçuk Yalçındağ, Doğan Canman, Yücel Ertekin), TODAİE Yayınları, Ankara.