

Kadın Belediye Başkanlarının Kadınların Bürokratik Temsiline Etkisi: Yerel Yönetimlerde Kadınların Pasif Temsili Kapsamında Bir Araştırma

The Effect of Female Mayors on the Bureaucratic Representation of Women: A Study in the Scope of Passive Representation of Woman in Local Governments

Merve DURMUŞ

Dr. Öğr. Üyesi., İstanbul Medeniyet Üniversitesi,
SBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
mervedurmus4190@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2468-3972>

Makale Başvuru Tarihi: 04.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 23.12.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Temsili bürokrasi teorisi, bürokraside toplumun bütün sosyal kesimlerinden temsilciler bulunmasının (pasif temsilin) daha cevap verebilir politikalar üretilmesi ve daha etkin hizmet sunumu açısından oldukça önemli olduğunu ileri sürmektedir. Böylece bürokrasinin içerisinde yer alan temsilci bürokratlar kendi gruplarının lehine kamu politikaları üretilmesi ve hizmet sunulması açısından aktif bir şekilde girişimde bulunacaklardır. Bu girişimlerden biri de karar alıcı pozisyonda bulunan temsilcilerin istihdam politikalarında kendi gruplarının kamu sektöründe istihdamını artırmaları noktasındadır. Bu kapsamda mevcut çalışmada kadın belediye başkanlarının, kadınların belediyede istihdamlarının artması açısından ne kadar etkili olduklarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kadın belediye başkanlarının seçildikleri günden günümüze başkanı oldukları belediye bünyesindeki kadın personel sayısındaki artış incelenmiştir. Örneklem olarak ise faaliyet raporuna ve faaliyet raporunda da cinsiyete göre istihdam sayılarına ulaşılabilen belediyeler seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın belediye başkanlarının belediyeleri bünyesindeki kadın bürokratların sayısının artması noktasında önemli bir etkisi bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Temsili Bürokrasi,

Pasif Temsil,

Yerel Yönetimlerde
Kadınların Bürokratik
Temsili,

ABSTRACT

The theory of representative bureaucracy argues that the presence of representatives from all social groups of the society in the bureaucracy (passive representation) is very important in terms of producing more responsive policies and more effective service delivery. Thus, representative bureaucrats in the bureaucracy will actively attempt to produce public policies and provide services in favor of their own groups. One of these initiatives is to increase the employment of their groups in the public sector in the employment policies of the representatives who are in decision-making positions. In this context, the current study was conducted to reveal how effective female mayors are in terms of increasing women's employment in the municipality. In the research, the increase in the number of female staff members in the municipality, where female mayors are presidents from the day they are elected, has been examined. As a sample, municipalities were selected in the annual report and in the annual report, whose employment numbers can be reached by gender. As a result of the research, it was observed that female mayors did not have a significant impact on the increase in the number of female bureaucrats in their municipalities.

Keywords:

Representative
Bureaucracy,

Passive Representation,

Bureaucratic
Representation of
Women in Local,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DURMUŞ, Merve (2023), “Kadın Belediye Başkanlarının Kadınların Bürokratik Temsiline Etkisi: Yerel Yönetimlerde Kadınların Pasif Temsili Kapsamında Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(4), ss.1257-1268, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1322574>

1. GİRİŞ

Kamuda istihdam cinsiyet ayırt etmeksizin herkesin Anayasal hakkıdır ve devlet bu hakkı insanlara eşit bir şekilde sunmak ile mükelleftir. Ancak bazen bu eşitliği sağlamak oldukça zor olduğundan, devlet pozitif ayrımcılık olgusunu destekleyici yasal düzenlemelere başvurmak zorunda kalmaktadır. Temsili bürokrasi teorisi mevcut sorundan hareketle, dezavantajlı grupların pozitif ayrımcılık politikaları kapsamında kamu sektöründe istihdam edilmesini kolaylaştırıcı politikaların hayata geçirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu durumda hem vatandaşlar arasında istihdam eşitliğine daha çok yaklaşılmış olunacak hem de kamu hizmetlerinin daha cevap verebilir hale gelmesi sağlanacaktır.

O halde daha cevap verebilir kamu hizmeti sunumunu amaçlayan teorinin belediyelerde tatbikinin oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir. Çünkü belediyeler halka en yakın birimler olarak halkın talep ve beklentilerinin karşılanması noktasında kolay ve hızlı çözüm mercileri olmaları sebebiyle özellikle dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının karşılanması için yasal olarak da sorumlu tutulmuşlardır. Bu kapsamda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlara yönelik hizmet alanlarında belediyelerin rolü oldukça büyük olduğundan hizmet sunma açısından da etkinlikleri elzemdir.

Bu kapsamda kadınların en büyük ihtiyaçlarından ve dahi haklarından biri olan istihdam edilme de belediye tarafından ele alınması ve desteklenmesi gereken bir alandır. Bu ihtiyacın karşılanmasında ise istihdam edebilme yetkisi bulunan belediye başkanının rolü oldukça büyüktür. İşte mevcut araştırma da belediye başkanlarının kadın olması durumunda belediye bünyesindeki kadın personel sayısında da bir artış olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amacı güden çalışma halka en yakın birimler olarak kamu hizmeti sunumunda önemi büyük olan belediyelerin kadın istihdamı noktasındaki durumuna genel bir bakış ve temsili bürokrasi teorisinin ileri sürdüğü savın teyidi açısından önemlidir. Ayrıca Türkiye literatüründe temsili bürokrasi teorisine yönelik farklı alanları ele alan çalışmalar olmakla birlikte belediyeleri konu alan benzer bir çalışma yapılmamıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde temsili bürokrasi ve çalışma kapsamında ele alınan türü olan pasif temsil yer almaktadır. İkinci bölümde belediyelerde kadın temsiline önemine değinilmekte ve üçüncü bölümde de kadın belediye başkanlarının kadınların bürokratik temsiline etkisinin araştırıldığı kısım bulunmaktadır.

2. ÇALIŞMANIN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışmanın bu kısmında temsili bürokrasi kuramına kısaca değinildikten sonra pasif temsili bürokrasi ve yerel yönetimlerde pasif temsili bürokrasi kapsamında açıklamalar yapılarak bu kapsamdaki literatür ortaya konulacaktır.

2.1. Temsili Bürokrasi Kuramı

Farklı toplumsal kökenlerin bürokraside yer almasının kamu hizmetlerinin cevap verebilirliği açısından oldukça etkili olacağını savunan temsili bürokrasi teorisi ilk defa Kingsley tarafından 1944 yılında yayınladığı *Representative Bureaucracy* isimli kitabında ancak farklı bir bakış açısıyla literatüre dâhil olmuştur. Kingsley (1944) temsili bürokrasi kavramıyla “*toplumdaki baskın sınıfı temsil eden bir bürokrasiyi*” ima etmektedir. Ona göre kamu hizmetini sunan bürokratlar politika yapımcıları yani hâkim siyasal ideolojiyi temsil etmelidir. Aksi takdirde bürokrasi ve siyasal iktidar arasındaki uyumsuzluk devletin istikrarına mal olabilecektir.

1960'lara gelindiğinde ise temsili bürokrasi anlam ve içerik bakımından farklılaşmış, tüm toplumu kucaklayıcı bir hale bürünmüştür. Teorideki bu anlam değişiminin ise “*kamu yönetimi disiplini ile siyaset ve toplumda yaşanan değişimlerden*” kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Groeneveld ve Van de Walle, 2010:245). Özellikle günümüzde bilgi teknolojisinin de gelişmesiyle iyice karmaşık hale gelen kamu hizmeti sunumu oldukça fazla teknik bilgi gerektirmektedir. Bu kapsamda siyasiler sahip oldukları teknik üstünlükleri nedeniyle bürokratlara çok fazla bağımlı olmakta ve bürokratların politika kararlarının alınması noktasında çok fazla müdahaleleri bulunmaktadır. Bu durum da vatandaşları temsil yetkisini haiz siyasilerin ikinci planda kalmasına sebep olurken alınan politika kararlarının meşruiyetini de sorgulatmaktadır.

Temsili bürokrasi teorisi, alınan kararların “meşru ve itibarlı” olmasının bürokrasinin vatandaşların tamamını temsil etmesine bağlı olduğunu savunmaktadır (Krislov, 1974:48). Diğer bir deyişle teori kamu hizmetlerinin meşruiyetinin demokratik bir yönetim ile mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Demokratik bir yönetim için ise oluşturulan politikalara bu denli büyük etkisi olan bürokratik pozisyonlarda toplumun her kesiminden bireylerin yer alması gerekmektedir. Böylece orta sınıf egemen bürokraside dezavantajlı grupların da ihtiyaç ve beklentileri dile getirilebilecek, bunlara yönelik politika kararları alınıp uygulamaya geçirilebilecek ve dolayısıyla alınan kararların vatandaş nezdinde meşruiyeti sağlanmış olacaktır.

Öte yandan temsili bürokrasi teorisinin, ortak değerlerin bulunduğu ve bürokratların kendi benimsediği ortak değerler etrafında hareket ettiği varsayımından hareket ettiği ifade edilmelidir. Buna göre aynı toplumsal kökenden gelen insanlar sosyalleşme süreci boyunca benzer değerler paylaşmaktadırlar. Bürokratlar işte bu sosyalleşme süreci boyunca benimsediği değerleri maksimize etme arayışında olduklarından aldıkları kararlara ve uygulamalara benimsemiş oldukları değerleri yansıtmaktadırlar (Long, 1952; Meier, 1975; Meier ve Morton, 2015; Mosher, 1968). Dolayısıyla temsilci bürokratların kendi kökenlerinden gelen insanların ihtiyaç ve beklentilerini en iyi bilen insanlar olarak toplumsal içericiliği yüksek kamu hizmeti sunumunun gerçekleşme ihtimalini oldukça artıracığı ifade edilebilir.

Teoriye göre cevap verebilir bir bürokrasinin her temsilci bürokratin kendi gruplarının ihtiyaç ve beklentilerini alınan politika kararlarına ve uygulamalara yansıtılabildiği yani bütün kesimlere sesini duyurabildiği durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Karar alma ve uygulama noktasında takdir yetkisi bulunan temsilci bürokratlar bu yetkilerini kullanarak aynı zamanda kamu kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasını da sağlayabilmektedirler. Çünkü kamu harcamalarına tahsis edilen bütçe oluşturulan politika kararları ile bunların uygulanması sürecinde kullanılmaktadır. Bürokratik temsilin sağlanması sonucu alınan kararlarda bütün grupların söz hakkı olacağından, her gruba bütçeden adil bir şekilde harcama yapılma potansiyelinin yükseleceği ifade edilebilir.

Sonuç olarak temsili bürokrasinin “*atamayla gelen görevlilerin güçlendiği, doğrudan demokrasiden iyice uzaklaşmış ve böylece bütün insanların çıkarları doğrultusunda hareket etmeyen mevcut yönetim şekline bir çare arayışıyla*” (Mosher, 1968:19) ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kapsamda teori “*daha az elit, daha az sınıf eğilimli bir bürokrasi*” (Krislov, 1967:97) oluşturma çabasıdır. Dolayısıyla kamu kurumlarında bürokratik temsilin sağlanması vasıtasıyla özellikle dezavantajlı grupların temsilcilerinin kendi çıkar ve beklentilerini alınacak kararlara bir şekilde yansıtacaklarını savunan temsili bürokrasi teorisi “*oldukça farklı toplumsal, siyasal ve yönetsel sorunlara, siyasal ve idari bir cevap olarak*” olarak görülmüştür (Meier vd., 1999:1036; Groeneveld ve van de Walle, 2010).

Günümüzde temsili bürokrasinin üç türü bulunmaktadır. İlk önceleri Mosher (1968) temsili bürokrasinin aktif ve pasif olmak üzere iki türünün bulunduğunu ileri sürmüş, ancak yakın zamanda literatüre teorisinin güncel bir türü olan sembolik temsil de eklenmiştir. *Pasif temsil* “*temsilci bürokratların sayısal karşılığı*” iken *aktif temsil* de “*bu temsilci bürokratların kendi grupları için aktif bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. Yani pasif temsil “toplumun her kesiminin yeterli oranlarda bürokraside temsil edilmesi” anlamına gelirken, aktif temsil bürokratların “temsil ettiği varsayılan grupların çıkar ve istekleri için yaptığı baskı” olarak ifade edilmektedir (Mosher, 1968:27-28). En güncel temsili bürokrasi türü olarak sembolik temsil ise temsilci bürokratların hiçbir eylemde bulunmasalar bile kendi gruplarına faydaları bulunacağını iddia etmektedir. Diğer bir deyişle “pasif anlamda temsili bir bürokrasi dahi halkın kurumun (yerine getirdiği başarılarından bağımsız olarak) meşruiyeti ve performansına dair algısını etkileyebilmektedir” (Ricucci vd., 2014:538).*

2.2. Pasif Temsili Bürokrasi

Temsili bürokrasi türlerinden biri olan pasif temsil ilk defa Mosher (1968) tarafından ileri sürülmüştür. Mosher’e (1968:28) göre pasif (veya sosyolojik) temsil, “*toplumun her kesiminin yeterli oranlarda bürokraside temsil edilmesi*” anlamına gelmektedir. Dolayısıyla pasif temsil ile aslında bürokraside cinsiyet, ırk, etnik köken, meslek, engellilik durumu gibi birçok yönden birbirinden farklı toplumsal grupların istihdamı kastedilmektedir. Pitkin’in (1967:209), “*bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmak*” olarak tarif ettiği pasif temsil daha basit bir ifadeyle bürokraside istihdam edilen kamu görevlilerinin kendi gruplarını sayısal olarak ne oranda temsil ettikleri ile ilgilidir.

Bu bağlamda pasif temsil “*bireylerin kökenleri ve ne ölçüde toplumu yansıttıklarıyla*” (Lim, 2006:194) ilgilenmekte yani bu bireylerin eylemlerini hesaba katmamaktadır. Böylece pasif temsilin yalnızca sayısal verilerle ilgilendiği ve temsilin yerine getirilmesinin amaçlandığı görülmektedir (Meier ve Nicholson-Crotty, 2006:851). Diğer bir deyişle istihdam için yeterli nitelikleri haiz dezavantajlı grupların, kendi gruplarının genel

nüfus içindeki sayısıyla orantılı bir şekilde bürokraside yer alması pasif temsili ifade etmektedir (Bradbury ve Kellough, 2011:158).

Bununla birlikte Meier ve Hawes (2009:273-274) pasif temsil sağlandığı takdirde temsilci bürokratların kendi kökenlerine fayda sağlayacak politikaların oluşturulmasında etkili olabileceğini ileri sürmektedirler. Bunun sebebini ise aşağıdaki varsayımlara dayandırmaktadırlar;

- Farklı tutumların oluşmasını sağlayan toplumsallaşma deneyimlerinin sebebi farklı bireylerin sahip olduğu demografik kökenlerdir.
- Pasif anlamda temsili bir bürokrasi, temsili olmayan bir bürokrasiye göre çok daha farklı tutum dağılımına sahip olacağından, bürokraside daha fazla grubun çıkarının temsil edilmesi sağlanacaktır.
- Bürokratlar karar verirken mümkün olduğu ölçüde kendi değerlerini maksimize etmeye çalışırlar ve bu değer maksimizasyonu, demografik anlamda temsili bir bürokrasinin genel popülasyonu yani bütün grupları temsil eden politikaların üretilmesini sağlayacaktır.

Pasif temsilin aynı zamanda devletin “*toplumsal eşitliği sağlamadaki başarısının bir göstergesi*” olduğu da ifade edilmelidir (Ricucci ve Van Ryzn, 2017:21). Çünkü toplumu oluşturan bütün grupların yeterli bir şekilde bürokraside temsil edilmesi aynı zamanda kamu sektöründe istihdam açısından adaletli davranıldığına ilişkin bir algı oluşturmaktadır. Dolayısıyla devletler aslında pasif temsil aracılığıyla “*önemli demokratik değerlere sahip olduklarını ve toplumdaki adalet ile eşitliği sağlamada önemli yollar katettiklerini*” göstermiş olur (Ricucci vd., 2016:121). Ayrıca bu yönüyle pasif temsilin toplumsal barışı sağlamada da kullanılabilir bir mekanizma olduğu ileri sürülebilir. Çünkü bireyler ve sosyal gruplar arasında adalet ve eşitliğin sağlanması toplumsal gerilimin önlenmesi açısından oldukça önemlidir.

Ayrıca kendi gruplarını temsil eden temsilci bürokratların sayısal karşılığı olan pasif temsilin yeterli olup olmadığının ölçülmesine dair ölçeklerin geliştirildiği de ifade edilmelidir. Temsili oran (representative ratio) olarak ifade edilen bu oran “*bürokrasideki dezavantajlı grupların yüzdesi ile bu grupların genel toplum içerisindeki yüzdesinin karşılaştırılması*” yoluyla bulunmaktadır. Ortaya çıkan sonuç 1.0 ise mükemmel temsil, 1’in altında ise yetersiz temsil ve 1’in üstünde ise fazla temsil var demektir (Dometrius 1984; Ricucci ve Saidel, 1997; Rosenbloom ve Featherstonhaugh, 1977; Saltzstein, 1983).

2.3. Yerel Yönetimlerde Pasif Temsili Bürokrasi

Yerel yönetimler, devletten ayrı tüzel kişiliği haiz, belirli bir coğrafi alanda yerel hizmet sunmak amacıyla oluşturulmuş, merkezden bağımsız kendi seçilmiş organlarına sahip, kendi personeliyle malvarlığı bulunan ve görevlerini özerk kimliğiyle yerine getiren yönetsel birimlerdir (Şengül, 2020:13-15). Aynı zamanda yerel yönetimlerin, hizmet sunduğu bölgedeki yerel halkla sürekli ve yakın ilişki halinde bulunan kamusal kuruluşlar olduğu ifade edilebilir (Doğan, 2016:75). Çünkü merkezi yönetime nazaran yerel yönetimler dar bir coğrafi alanda kamu hizmeti sunmaktadır. Bu durum da vatandaşa daha ulaşılabilir bir idare ve yönetime ise hizmet sunduğu vatandaşı yakından tanıyarak onların ihtiyaç, talep ve beklentilerine daha hâkim olabilmek ve kamu hizmetlerini bu yönde sunma imkânı sunmaktadır.

Öte yandan gün geçtikçe yerel yönetimlerin demokratik ilkelerin hâkim olduğu idari birimler olması yönündeki beklentilerin arttığı görülmektedir. Öyleki halk ile bu denli yakın ilişki içerisinde bulunan yerel yönetimlerin varlığı ve gelişimi açısından en temel ilkelerden biri olan desantralizasyon (adem-i merkeziyet) yerel yönetimlere ilişkin gündemde büyük bir yer işgal etmektedir. Desantralizasyon düşüncesinin bu denli yaygınlık ve önem kazanmasının nedeni ise vatandaşlardan siyasal katılım ve demokratik süreçlere dâhil olma noktasında yoğun talebin gelmesi olarak izah edilmektedir (Oktay, 2022:29-30). Buradan da anlaşılacağı üzere halktan gelen talepler demokratikleşme yönündedir ve desantralizasyon da “*demokratikleşme sürecinin vazgeçilmez ve ayrılmaz bir parçası olması*” (Tekel, 2006:72) hasebiyle giderek önem kazanmaktadır. Çünkü halk artık seslerini duyurabilecekleri ve böylece talep ve beklentilerini daha kolay ifade edebilecekleri idari birimlerin tesisi noktasında irade göstermeye başlamıştır. Dolayısıyla günümüzde yerel yönetimlerin, kamusal hizmetlerin etkin bir biçimde üretimi ile bunların dağıtımını sağlayan kuruluşlar olmasının yanı sıra, demokratik yönetimin vazgeçilmez unsurları olarak görüldüğü ve bunun yoğun bir şekilde dile getirildiği ifade edilebilir (Demir ve Karakütük, 2003:65).

Böylesine demokrasiyle özdeşleştirilen kurumlar olarak yerel yönetimlerin insan kaynakları politikasının da demokratik özellikler göstermesi gerekmektedir. Çünkü seçimlerle oluşturulan yerel yönetim organlarının yerel

yönetimlerin demokratik bir nitelik kazanması için tek başına yeterli olacağı inancı oldukça yanlıştır (Belli, 2015:70). Siyasilerin politika kararlarının alınması noktasında özellikle teknik bilgi üstünlüğü bulunan bürokratlara bağımlı olması onları zaman zaman bürokratların gölgesinde bırakmaktadır (Krislov, 1967:72; Nicholson-Crotty ve Miller, 2012:348). Bu durum da temsil eksikliğinden kaynaklı olarak toplumsal eşitlik ve hizmet dağıtımında adalet gibi kamu yararı için oldukça önemli olan ilkelerin zarar görmesine yol açabilmektedir.

Dolayısıyla temsili bürokrasi teorisinin türlerinden biri olan pasif temsilin bir insan kaynakları politikası olarak yerel yönetimlerde uygulanması oldukça önemlidir. Pasif temsili baz alarak yapılacak personel istihdamı aynı zamanda yerel yönetimlerin idaresinde o bölgenin popülasyonunu oluşturan bütün grupların temsilcilerinin de istihdam edilmesi anlamına gelecektir. Bu durum öncelikle yerel halkın gözünde meşru bir yönetim algısı oluşturacaktır. Çünkü yukarıda da belirtildiği gibi vatandaşların demokratik bir yerel yönetim arzusu gün geçtikçe artmaktadır ve pasif temsiliyetin sağlanmasıyla yönetim demokratik değerlere sahip olduğu ve toplumsal adalet ile eşitliği gözetten bir idare olduğu imajını verecektir (Ricucci vd., 2016). Ayrıca yerel yönetimlerde pasif temsilin tesisinin, idarenin toplumsal eşitliği gözetmesine dair bir kanıt niteliği taşıdığı da belirtilmelidir (Ricucci ve Van Ryzn, 2017:21). Böylece hem yönetim meşru bir nitelik kazanacağı hem de toplumsal tabanda yer alan gruplar arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar ile husumetlerin ve bu durumun neden olduğu adaletsizlik algısının ortadan kalkacağı ifade edilebilir. Böylece pasif temsilin toplumsal gerilimi azaltıcı fonksiyonunun yerel yönetimler açısından da zaruri olduğu görülmektedir.

Bütün bunların yanında yerel yönetimlerin vatandaşlara adil ve eşit bir şekilde davrandığına dair algının özellikle dezavantajlı gruplar açısından önemli olduğu ifade edilmelidir. Dezavantajlı gruplar diğerlerine nazaran daha spesifik ihtiyaçlara sahiptir ve yerel yönetimlerin de dezavantajlı grupların bu ihtiyaçlarını yerine getirmede yasal bir zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla yerel yönetimler dezavantajlı gruplara karşı bu sorumluluğu yerine getirirken gerekli olan kaynak ve finansman ayrımında daha özenli davranmak durumundadır. Pasif temsile yönelik yapılan çalışmaların bazıları, bürokratların özellikle kendi gruplarına yönelik hizmetlerin yerine getirilmesi noktasında daha disiplinli ve özenli çalıştığını bu durumun da verimli ve etkin bir kamu hizmeti sunumu sağladığını ortaya koymuştur (örneğin: Gidengil ve Vengroff, 2008; Meier ve Funk, 2016; Funk ve Philips, 2019). Bu kapsamda pasif temsilin yalnızca yönetimin meşruiyeti, toplumsal eşitlik ve kaynak dağıtımında adalet gibi meseleler açısından değil, aynı zamanda dolaylı olarak etkin ve verimli bir kamu hizmeti sunum süreci bakımından da önemli olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak yerel yönetimlerin gerek demokratik kültürün daha kolay yerleştirilebileceği idari birimler olmaları gerekse halka en yakın birimler olmaları dolayısıyla kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Özellikle dezavantajlı gruplara hizmet sağlama bakımından yasal sorumlulukları bulunan yerel yönetimler, bu sorumluluklarını verimli ve etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için dezavantajlı grupların da yerel yönetim idaresinde istihdam edilmesini ve söz sahibi olmasını desteklemesi gerekmektedir. Bu şekilde yapılandırılan bir istihdam politikasının ise meşruiyet, eşitlik, toplumsal adalet, etkinlik, verimlilik gibi önemli toplumsal ve idari değerlerin gerçekleştirilmesinde önemli bir işleve sahip olacağı ifade edilebilir.

3. BELEDİYELERDE KADIN TEMSİLİNİN ÖNEMİ

Anayasa'nın 127. maddesinde “*il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri*”, şeklinde düzenlenen yerel yönetimler halka en yakın birimler olarak aynı zamanda ait oldukları yörenin sorunlarından da en hızlı ve kolay haberdar olan idari birimlerdir.

Yerel yönetimler özellikle dezavantajlı gruplara hizmet sağlama noktasında birçok sorumluluğa sahiptir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'na bakıldığında özellikle dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemeler olduğu görülmektedir. Örneğin 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun “*Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları*” başlıklı bölümün dezavantajlı gruplara yönelik 7. maddesinin v bendinde “[...] yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak” belediyelerin görevi olarak sayılmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere dezavantajlı grup olarak kadınlara yönelik sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek ve onların mesleki eğitimlerini sağlayacak kurslar tahsis etmek belediyenin sorumlulukları arasında sayılmıştır.

Bu kapsamda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlara yönelik hizmetlerin görülmesinde yerel düzeyin öneminin büyük olduğu görülmektedir. Çünkü yerel yönetimler halka en yakın birimler olarak kadınların günlük yaşamlarına ilişkin doğrudan hizmet sağlamaktadırlar (Gidengil ve Vengroff, 2008:457). Ancak belediyeler sorumlu oldukları bu hizmetleri yerine getirmeleri esnasında birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bunların başında kaynak ve bütçe aktarımı ile sunulan hizmetin kalitesi gibi konularla ilgili belirsizlikler bulunmaktadır. Örneğin Funk ve Philips (2019) yaptıkları araştırmada kadın belediye başkanlarının erkeklere nazaran kadınlara yönelik meselelere daha fazla finansman ayırdığını, erkek belediye başkanlarının ise ulaşım ve kentsel gelişim gibi alanlara daha fazla kaynak ve zaman ayırdığını bulmuşlardır. Dolayısıyla erkek belediye başkanlarının belediyenin sorumluluk alanına giren kadınlara yönelik konulara daha az eğildiği ifade edilebilir.

Ayrıca herhangi bir toplumsal grubun veya kategorinin siyasi ve bürokratik alanlarda yeterli bir şekilde temsil edilmemesi bilhassa işe alım konusunda güç sahibi olamamalarına ve dolayısıyla toplumsal kökenlerin işgücünde temsil edilmesi noktasında dengesizliklerin oluşmasına neden olmaktadır (Bristov, 1980:73). Bu durumun ise bürokrasiye temsili bir nitelik kazandırarak aşılabileceği iddia edilmektedir. Diğer bir deyişle kadınların bürokratik temsiliyi artırmak için işe alım yetkisinin kadınlarda olması işgücünde temsil dengesizliğini kadınlar lehine düzeltebilecektir.

Meier ve Funk (2016:1) yaptıkları araştırmada bu savı destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır. Çalışmada elde ettikleri veriler kadın belediye başkanlarının, kadınların üst düzey pozisyonlara atanma olasılığını artırdığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla kadın belediye başkanlarının işe alım noktasında kadınlar lehine tavır takındıkları ve hatta kadınların politika kararlarını etkileyebileceği veya doğrudan karar mercii olabileceği pozisyonlara atanabilmelerini sağladıkları görülmektedir.

Sonuç olarak kadın üst düzey görevlilerin erkek meslektaşlarından kadınların bürokratik temsiliyi iyileştirilmesi açısından farklı davrandıkları görülmektedir (Funk ve Philips, 2019). Dolayısıyla buradan belediye başkanlığı gibi önemli ve güçlü siyasi pozisyonlarda yer alan kadınların kendi kökenlerinin meselelerine daha çok eğileceği ve özellikle kadınların belediye bünyesinde istihdamları açısından aktif rol oynayacağı çıkarımı yapılabilir. Bu şekilde artırılan kadın istihdamıyla birlikte belediyenin de sorumluluk alanına giren kadınsal meselelerin çözümünde daha cevap verebilir politikaların ve uygulamaların hayata geçirileceği ve böylece belediyelerin topluma karşı olan vazifesini daha etkin bir şekilde yerine getireceği ileri sürülebilir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kadın belediye başkanlarının; göreve geldikten sonra belediye bünyesinde üst düzey (*başkan yardımcılığı ve birim müdürleri*) ve alt düzeyde kadın memur atamalarında ne denli etkili oldukları ele alınmaktadır. Belediye kanunları incelendiğinde özellikle üst düzey kamu görevlilerinin atanması konusunda belediye başkanlarının yetkili olduğu görülmektedir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 22. maddesinde "*büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur*", ifadesi yer almaktadır. Yine 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun norm kadro ve personel istihdamı başlıklı 49. maddesine bakıldığında "*belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur*", hükmü yer almaktadır. Aynı maddenin devamında "*[...]kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, belediye başkanının talebi, kendilerinin ve kurumlarının muvafakatiyle, belediyelerin birim müdürü ve üstü yönetici kadrolarında geçici olarak görevlendirilebilirler*", ifadesiyle belediye başkanının inisiyatifi ile üst düzey yönetici kadrolarına başka kurumlardan aktarım yapılabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yine aynı maddede belediye başkanının zorunlu gördüğü hallerde kanunda ifade edilen nüfus sayıları da dikkate alınarak birden fazla belediye başkan yardımcısı görevlendirebileceği belirtilmiştir.

Mevcut araştırmada kadın belediye başkanlarının sahip oldukları bu istihdam yetkilerinden hareketle belediyedeki kadın temsiline ne oranda katkı sağladıkları incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda görevde bulunan kadın belediye başkanları ile kendinden önce görevde olan erkek belediye başkanlarının kadın istihdamını artırma noktasında sayısal anlamda bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın verileri doküman analizi yöntemiyle belediyelerin stratejik planları ve faaliyet raporlarında sunulan insan kaynağı kısmından elde edilmiştir. Kadın belediye başkanlarının görevde bulunduğu belediyelerin faaliyet raporlarına belediyelerin web sitelerinden erişilmeye çalışılmıştır.

2019 yılında 43 kadın belediye başkanı seçilmiştir. Bunlardan 3'ü büyükşehir, 39'u ilçe ve 1'i belde belediye başkanı olmuştur. Daha sonra 20 kadın belediye başkanı görevden alınarak yerlerine kayyum atanmış ve iki kadın belediye başkanı da KHK ile mazbatalarını alamadan ihraç edilmiştir. Böylece mevcutta 2 büyükşehir, 18 ilçe belediyesi ve 1 belde belediyesi kadın belediye başkanlarının yönetiminde kalmıştır. Belediyelerin internet siteleri incelendiğinde Akyurt (Ankara), Aydın Büyükşehir, Balçova (İzmir) Gaziantep Büyükşehir, İzmit (Kocaeli), Karaburun (İzmir), Kiraz (İzmir), Merkezefendi (Denizli), Safranbolu (Karabük), Selçuk (İzmir), Sancaktepe (İstanbul), Uzunköprü (Edirne) Belediyelerinin faaliyet raporlarına ulaşılabilmektedir. Ancak Akyurt, Safranbolu, Aydın Büyükşehir ve Gaziantep Büyükşehir belediyelerinin faaliyet raporlarında cinsiyete göre memur verileri bulunmadığından kapsam dışında bırakılmışlardır. Kiraz Belediyesi'nin 2021 yılına ait tek bir faaliyet raporu olduğu ve dolayısıyla bir önceki dönem ve yıllarla kıyas imkânı sunmadığı için kapsam dışı bırakılmıştır. Kadın üst düzey yöneticilerin sayısal değişiminin inceleneceği teşkilat şemasını içeren bilgiler ise sadece Akyurt ve Sancaktepe olmak üzere iki belediyenin faaliyet raporlarında bulunabilmektedir.

Belediyelerde memur, sözleşmeli personel ve işçi olmak üzere üç kadro çeşidi bulunmaktadır. Çalışma kapsamında bürokratik temsil bağlamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen memur statüsündeki çalışanlar ele alınmıştır. Dolayısıyla metin içinde geçen personel kelimesi "*memur*" olarak anlaşılmalıdır. 2019 yılında yapılan seçimlerde seçilen kadın belediye başkanlarının kadın temsilini ne oranda artırdığını ve kendinden önce görevde bulunan erkek belediye başkanlarından kadın istihdamı noktasında farkı bulunup bulunmadığını ölçmek amacıyla, önceki dönemin verilerini içeren 2018 yılından en son ilan edilen 2021 yılı faaliyet raporuna kadar olan faaliyet raporları incelenmiş ve kadın memur istihdamındaki durum ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Araştırma süresince pek çok kısıtlılıkla karşılaşmıştır. Öncelikle kadın temsilini sağlayacak kadın belediye başkanı sayısı çok azdır. En güncel TÜİK verilerine göre Türkiye'de kadın nüfus oranı 42.252.172 olduğu göz önüne alındığında kadınları temsil eden belediye başkanlarının sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmaya dâhil edilecek belediye sayısı da oldukça az olmuştur. Bir diğer kısıtlılık zaten az sayıda olan kadın belediye başkanlarının görev yaptığı belediyelerin bazılarının internet sitelerinde faaliyet raporlarının yer almamasıdır. Bu sebeple az sayıda olan belediyelerden faaliyet raporu bulunmayan belediyeler de elenmek durumunda kalmıştır. Ayrıca kadınların üst düzey görevlere atanma oranının inceleneceği teşkilat şemaları sadece iki belediyenin faaliyet raporunda isim ve cinsiyet bilgileri ile verilmiştir. Dolayısıyla belediyelerin şeffaflık anlayışları ve arşiv belgelerini sunma konusundaki eksiklikleri çalışmanın kısıtlılıklarından bir diğeri olmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1'de araştırmanın yöntemi kısmında belirtilen belediyelerin yıllara göre kadın üst düzey yönetici dağılımının yıllara göre değişimi yer almaktadır.

Tablo 1. Belediyelerin Kadın Üst Düzey Yönetici Dağılımı

Belediyeler	2018	2019	2020	2021
Akyurt Belediyesi	1	3	3	3
Sancaktepe Belediyesi	3	5	5	6

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Buna göre elde edilen veriler kapsamında kadın belediye başkanlarının, kadın üst düzey yöneticilerin artması noktasında etkisi olduğu görülmektedir. Akyurt Belediye'sinde kadın üst düzey yönetici sayısı mevcudun üç katı artarken, Sancaktepe Belediye'sinde mevcuttakilerin 2 katı kadar artış yaşanmıştır. Tablo 2'de ise kadın ve erkek kamu personeline ilişkin sayısal bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Belediyelerin Cinsiyete Göre Memur Dağılımı

Yıl	Belediye Adı	Kadın Memur Sayısı	Kadın Memur Yüzdesi	Erkek Memur Sayısı	Erkek Memur Yüzdesi	Toplam
2018	Balçova Belediyesi	44	%41	62	%58	106
2019		42	%40	62	%59	104
2020		41	%40	60	%59	101
2021		39	%40	60	%60	99
2018	İzmit Belediyesi	79	%38	130	%62	209
2019		93	%41	133	%59	226
2020		91	%41	129	%59	220
2021		93	%41	135	%59	228
2018	Karaburun Belediyesi	-	-	-	-	-
2019		7	%28	18	%72	25
2020		5	%31	11	%69	16
2021		5	%29	12	%71	17
2018	Merkezefendi Belediyesi	-	-	-	-	-
2019		34	%28	88	%72	122
2020		-	-	-	-	-
2021		34	%27	92	%73	126
2018	Selçuk Belediyesi	30	%30	71	%71	101
2019		29	%29	70	%70	99
2020		28	%29	70	%70	98
2021		26	%28	68	%68	92
2018	Sancaktepe Belediyesi	71	%21	275	%79	346
2019		70	%21	270	%79	340
2020		68	%20	269	%80	337
2021		69	%20	269	%80	338
2018	Uzunköprü Belediyesi	6	%11	51	%89	57
2019		6	%12	44	%88	50
2020		6	%12	46	%88	52
2021		6	%12	46	%88	52

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablodaki verilerden de anlaşılacağı üzere belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ile erkek personel sayısı arasındaki fark oldukça fazladır. Yüzdeler olarak değerlendirdiğimizde kadın ile erkek personel sayısının en yakın olduğu kurum *Balçova Belediyesi*'dir. 2021 faaliyet raporu incelendiğinde kadın personel sayısı bütün personel sayısının %40'ını oluşturmaktadır. Ayrıca seçimin yapıldığı 2019 yılından itibaren bütün yılların faaliyet raporu incelendiğinde kadın personel sayısı %41 olarak seyretmiştir.

İzmit Belediyesi %38 oranıyla devraldığı kadın personel sayısını 2021 yılında %41'e yükseltmiştir. Sayısal olarak bakıldığında ise belediyeyi devraldığı yılda 79 olan personel sayısı 93'e çıkarılmıştır. *Karaburun Belediyesi*'ne bakıldığında ise herhangi bir artış gözlemlenmemiş, hem erkek hem de kadın personel sayısında düşüş yaşanmıştır. *Merkezefendi Belediyesi*'nde ise kadın personel sayısında hiçbir artış yaşanmazken erkek personel sayısı artmıştır. *Selçuk Belediyesi*'nde hem kadın hem de erkek personel sayısında artış gözlemlenmektedir. Benzer şekilde *Sancaktepe Belediyesi*'nde de her iki cinsiyete mensup memur sayısında düşüş olmuştur. *Uzunköprü Belediyesi*'nde kadın personel sayısı sabit kalırken (6 kadın personel) erkek personel sayısında önce azalış sonra artış olmuştur.

6. SONUÇ

Anayasal bir hak olan kamu sektöründe istihdam özellikle dezavantajlı gruplar için teşvik edici politikaları gerekli kılmaktadır. Pozitif ayrımcılık kapsamında yapılacak bu politikalar sayesinde çalışmanın kapsamını da oluşturan dezavantajlı gruplardan biri olan kadınların kamu sektöründe daha çok istihdam olanağı bulabileceği ileri sürülmektedir. Bu politikalardan bir tanesi de dezavantajlı grupların bürokratik temsiline artırılmasıdır. Temsili bürokrasi teorisi istihdam alanındaki bu dengesizliğin karar alıcı pozisyonlara kadın yöneticilerin getirilmesiyle aşılabileceğini ileri sürmüştür. Çünkü işe alma yetkisini elinde tutan pozisyonlarda kadınların yer almasının kendi gruplarının lehine personel politikası oluşturma ihtimalini yükseltebileceği düşünülmektedir. Mevcut çalışma da bu savlardan hareketle bürokraside yer alan dezavantajlı grupların kendi sosyal kökenleri için cevap verebilir politika çıktılarını üretebileceğini savunan temsili bürokrasi teorisinin (*özellikle kamu sektöründe istihdam edilmelerini sağlama konusundaki*) doğruluğu teyit edilmek üzere mevcutta kadın belediye başkanları olan belediyelerde kadın istihdamı konusunda pozitif anlamda bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular bu savın geçerliliğinin pek mümkün olmadığını göstermektedir. Çünkü belediye başkanları kadın olan bu belediyelerde kadın ve erkek personel sayısı bakımından dengesizlik devam etmektedir. Verilerin alındığı belediyelerde kadın personelin artışında dramatik bir sonuca erişilememiş ve hatta düşüş durumları gözlemlenmiştir. Örneğin Sancaktepe Belediyesi verileri karşılaştırıldığında bir önceki dönem belediye başkanı erkek olmasına rağmen kadın personel sayısı daha fazladır. Benzer şekilde Selçuk Belediyesi'nde de kadın belediye başkanı yönetimi devraldıktan sonra kadın memur sayısında bir düşüş yaşanmıştır. Balçova Belediyesi'nde de aynı durum mevcuttur. Araştırma kapsamındaki belediyelerden sadece İzmit Belediyesi'nde kadın personel sayısında bir artış yaşanmıştır. Üst düzey memur sayısında ise az da olsa umut verici bir gelişme bulunmaktadır. Akyurt ve Sancaktepe Belediye'lerinin istihdam verileri kadın üst düzey memurların sayısında her sene artış olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak çalışma kapsamında elde edilen veriler ışığında kadın belediye başkanlarının, belediyede üst düzey kamu görevlisi alımında az da olsa bir etkisi olduğu ancak diğer kadın personel sayısının artmasında kayda değer bir artış sağlamadığı görülmektedir. Bu duruma birçok etken sebep olabilir. Örneğin bu etkenlerin başında yetersiz bütçenin geldiği ifade edilebilir. Belediye bütçeleri merkezi yönetimin kendilerine aktardıkları miktar ve kısıtlı öz gelirlerinden oluşmaktadır. Ancak yetki ve sorumluluğu çok fazla olan yerel yönetimler personel giderlerine bütçe ayırma konusunda sıkıntıya düşebilmektedir. Bu durumun da belediye yönetimini mevcut personelle hizmet sunumuna devam etme eğilimine yöneltebileceği ileri sürülebilir. Ayrıca belediyedeki personel sayısını sadece doğrudan kurum tarafından istihdam edilen personel oluşturmamaktadır. Bu sayıya nakil aracılığıyla gelen personel de dâhildir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74. maddesinde kurumlarının da muvafakati ile memurların buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan başka bir kuruma nakli mümkün kılınmıştır. Bu durumda kurumlar arası geçiş yapan personel erkek olduğunda kadın sayısında yine düşüş yaşanacaktır. Ayrıca ölüm, ayrılık vb. sebeplerle ayrılan personelin cinsiyet durumu da belediyedeki kadın sayısının azalmasına etken olabilir. Dolayısıyla istatistikî verilerin bir nevi kadın belediye başkanlarının kendi yetkisiyle yaptığı kadın personel atamalarını yanıltıcı işlevi olabilir. Ayrıca kadın personel sayısındaki dengesizliğin devam etmesi kadın belediye başkanlarının kaç dönem başkanlık ettiği ile ilgili olabilir. Çünkü 4 yıl gibi kısa bir sürede personel sirkülasyonunun çok fazla olamayacağı aşikardır.

Memuriyet iş güvencesi olan bir meslektir ve emekli olmadığı, personel kendi isteğiyle istifa etmediği veya memurluktan atılmasına sebep olacak fiiller işlemediği sürece memuriyetine son verilemez. Ayrıca 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesinde de ifade edildiği gibi belediyeler norm kadro esasına göre personel istihdam edebilmektedir. Bu durum da belediye başkanının istediği sayıda personel alabilmesini engellemektedir. Dolayısıyla belediyeler de kendilerine tahsis edilen norm kadroya ve ihtiyaca göre personel aldıkları için iş sirkülasyonu da fazla olmamaktadır. Yeni personel alabilmek için kadroların boşalması gerekmekte bu durum da uzun bir süreci ifade etmektedir. Belediye başkanı kadın istihdamı politikasını uygulamaya çalışsa dahi 4 yıllık kısa bir süre bu sayıyı gereği kadar artırabilmesine imkân vermeyebilir.

Bu durumun bir diğer sebebi belediyelerin ölçek durumu olabilir. Büyük ölçekli belediyelerde daha fazla personel çalışırken daha küçük ölçekli belediyelerde doğal olarak daha az personel çalışmaktadır. Bu durumda küçük ölçekli belediyeler personel istihdamı konusunda daha kısıtlı durumda olabilmektedir. Ayrıca belediyelerde fen işleri gibi daha çok teknik bilgi gerektiren iş kolları mevcuttur. Buralara meslek lisesinin ilgili bölümlerinden mezun kişiler istihdam edilmektedir. Buradan mezun olan kadın sayısı ile erkek sayısı arasında

oldukça fark vardır. Dolayısıyla personel istihdamı cinsiyete göre yapıldığında etkin ve verimli kamu hizmeti sunması noktasında sorun yaşanabilir. Bu gibi teknik bilgi gerektiren iş kollarına istihdam edilecek kişilerin daha çok işin gerektirdiği niteliğe sahip olup olmadığına bakılıyabilir.

Öte yandan bir başka sebep olarak da kadın belediye başkanının kadın istihdamına bakış açısı da gösterilebilir. Örneğin bir çalışmada azınlık bürokratlarının kendi kökeninden olan insanlara karşı daha tahammülsüz olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışmanın örnekleminde bir siyahi “*bazı siyahilere köpeklere bile davranmayacağım bir sertlikle muamele ediyorum. Kanunları ihlal eden bir siyahiyeye beyazlardan daha sert bir şekilde davranıyorum*” diyerek kendi sosyal kökenine olan nefretini ifade etmiştir (Alex, 1969:154-156). Kendi kökenine karşı bu örnekteki benzer bir hissiyatta olan kadın belediye başkanlarının, kadınların istihdamını artırmaya yönelik bir çabada bulunması beklenemez. Dolayısıyla kadın belediye başkanının kadın istihdamına bireysel bakış açısının da önemli olduğu ifade edilebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

KAYNAKÇA

- ALEX, Nicholas (1969), **Black in Blue: A Study of The Negro Policeman**, Appleton-Century Crofts, New York (USA).
- BELLİ, Aziz (2015), “*Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi*”, **Yasama Dergisi**, S.31, ss. 65-88.
- BRADBURY, Mark ve KELLOUGH, J. Edward (2011), “*Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation*”, **The American Review of Public Administration**, S.41(2), ss.157-167.
- BRISTOV, Stephen L. (1980), “*Women Councillors: An Explanation of the Under-Representation of Women in Local Government*”, **Local Government Studies**, S.6(3), ss.73-90.
- DEMİR, Hakan ve KARAKÜTÜK, Mehmet (2003), “*Yerel Yönetimler ve Hizmette Yerellik: Subsidiarite İlkesi*”, **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2, ss.65-77.
- DOĞAN, Kadir Caner (2016), “*Postmodern Kamu Yönetimi, Yerel Yönetimler ve Katılım: Yerel Yönetişim Odaklı Bir Yaklaşım*”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(2) , ss.73-99.
- DOMETRIUS, Nelson C. (1984), “*Minorities and Women Among State Agency Leaders*”, **Social Science Quarterly**, S.65, ss.127-137.
- FUNK, Kendall D. ve PHILIPS, Andrew Q. (2019), “*Representative Budgeting: Women Mayors and the Composition of Spending in Local Governors*”, **Political Research Quarterly**, S.72(1), ss.19-33.
- GIDENGİL, Elisabeth ve VENGROFF, Richard (1997), “*Representative Bureaucracy, Tokenism and the Glass Ceiling: The Case of Women in Quebec Municipal Administration*”, **Canadian Public Administration**, S.40(3), ss.457-480.

- GROENEVELD, Sandra ve VAN DE WALLE, Steven (2010), “*A Contingency Approach to Representative Bureaucracy: Power, Equal Opportunities and Diversity*”, **International Review of Administrative Sciences**, S.76(2), ss.239-258.
- KINGSLEY, J. Donald (1944), **Representative Bureaucracy**, Yellow Springs Publisher, Ohio (USA).
- KRISLOV, Samuel (1967), **The Negro in Federal Employment: The Quest for Equal Opportunity**, Minnesota University Publisher, Minneapolis (US).
- KRISLOV, Samuel (1974), **Representative Bureaucracy**, Englewood Cliffs Publisher, New Jersey (USA).
- LIM, Hong-Hai (2006), “*Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation*”, **Public Administration Review**, S.66(2), ss.193-204.
- LONG, Norton E. (1952), “*Bureaucracy and Constitutionalism*”, **American Political Science Review**, S.46, ss.808-818.
- MEIER, Kenneth J. (1975), “*Representative Bureaucracy: An Empirical Analysis*”, **American Political Science Review**, S.69(2), ss.526-542.
- MEIER, Kenneth J., WRINKLE, Robert. D. ve POLINARD, J. L. (1999), “*Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question*”, **The Journal of Politics**, S.61(4), ss.1025-1039.
- MEIER, Kenneth J. ve NICHOLSON-CROTTY, Jill (2006), “*Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault*”, **Public Administration Review**, S.66(6), ss.850-860.
- MEIER, Kenneth. J. ve HAWES, Daniel, P. (2009), “*Ethnic Conflict in France: A Case for Representative Bureaucracy?*”, **The American Review of Public Administration**, S.39(3), ss.269–285.
- MEIER, Kenneth J. ve MORTON, Tabitha S. M. (2015), “*Representative Bureaucracy in A Cross-National Context: Politics, Identity, Structure and Discretion*”, **Politics of Representative Bureaucracy** (Eds. B. Guy Peters, Patrick von Maravić, Eckhard Schröter), Edward Elgar Publishing, Massachusetts, ss.94-11.
- MEIER, Kenneth J. ve FUNK, Kendall D. (2017), “*Women and Public Administration in a Comparative Perspective: The Case of Representation in Brazilian Local Governments*”, **Administration & Society**, S.49(1), ss.121-142.
- MOSHER, Frederick (1968), **Democracy and the Public Service**, Oxford University Press, New York (US).
- NICHOLSON-CROTTY, Jill ve MILLER, Susan. M. (2012), “*Bureaucratic Effectiveness and Influence in the Legislature*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.22(2), ss.347–371.
- OKTAY, Tarkan (2022), **Yerel Yönetimler**, İdealkent Yayınları, Ankara.
- PITKIN, Hanna Fenichel (1967), **The Concept of Representation**, University of California Press, California.
- RICCUCCI, Norma M. ve SAIDEL, Judith R. (1997), “*The Representativeness of State-Level Bureaucratic Leaders: A Missing Piece of the Representative Bureaucracy Puzzle*”, **Public Administration Review**, S.57(5), ss.423-430.
- RICCUCCI, Norma M. ve GREGG, Van Ryzin (2017), “*Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy*”, **Public Administration Review**, S.77(1), ss.21-30.
- RICCUCCI, Norma M., VAN RYZIN, Gregg ve LAVENA, Cecilia F. (2014), “*Representative Bureaucracy in Policing: Does it Increase Perceived Legitimacy?*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.24(3), ss.537-551.
- RICCUCCI, Norma M., VAN RYZIN, Gregg G. ve LI, Huafang (2016), “*Representative Bureaucracy and the Willingness to Coproduce: An Experimental Study*”, **Public Administration Review**, S.76(1), ss.121–130.
- ROSENBLUM, David H. ve FEATHERSTONHAUGH, Jeannette C. (1977), “*Passive and Active Representation in the Federal Service: A Comparison of Blacks and Whites*”, **Social Science Quarterly**, S.57, ss.873-882.

SALTZSTEIN, Grace Hall (1983), “*Personnel Directors and Female Employment Representation: A New Addition to Models of Equal Employment Opportunity?*”, **Social Science Quarterly**, S.64(4), ss.734-746.

ŞENGÜL, Ramazan (2020), **Yerel yönetimler**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

TEKEL, Ayşe (2006), “*Desantralizasyon ve Türkiye’de Metropolitan Alan Yönetimleri Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)**, S.5 , ss.71-88 .

657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

5216 sayılı **Büyükşehir Belediye Kanunu** (23.07.2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazete).

5393 sayılı **Belediye Kanunu** (13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

